

**Eckpunktepapier Personalentwicklung PVB hD –
Grundsätze für die Besetzung von Führungspositionen
in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16**

Führungskräfte nehmen auch in der Polizei des Landes Nordrhein-Westfalen maßgeblichen Einfluss auf die Ausrichtung und Gestaltung der von ihnen geleiteten Bereiche. Bei der Verfolgung polizeifachlicher Ziele haben sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützend und kooperativ zu führen, ihnen Verantwortung zu übertragen, sie weiter zu entwickeln und kontinuierlich zu motivieren. Gleichzeitig wird insbesondere von Führungskräften, die ein Amt der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 anstreben, ein hohes Maß an Eigenverantwortung erwartet. Führungskräften kommt damit eine Schlüsselposition bei der erfolgreichen Wahrnehmung der Aufgaben der Polizei in Nordrhein-Westfalen zu.

Die nachfolgenden Grundsätze gelten für die Besetzung der Spitzenämter im Polizeivollzugsdienst des Landes Nordrhein-Westfalen in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16.

Führungskräfte der Polizei in den Besoldungsgruppen A 14 und A 15, die sich für freie Funktionen der Besoldungsgruppe A 15 interessieren, haben an einem leistungsorientierten Auswahlverfahren im Sinne der Bestenauslese teilzunehmen, dem eine Ausschreibung der jeweiligen Funktion vorausgeht. Entsprechendes gilt für Führungskräfte in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16, die ein Amt der Besoldungsgruppe A 16 anstreben. Die Möglichkeit einer Besetzung freier Funktionen durch besoldungsgleiche Ver- oder Umsetzung aus dienstlichen Gründen ohne Ausschreibung bleibt hiervon unberührt.

Da Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung – auch des Polizeivollzugsdienstes – noch unterrepräsentiert sind, ist bei der Besetzung von Führungsfunktionen besonderes Augenmerk auf die einschlägigen Bestimmungen zur Gewährleistung der Aufstiegschancen qualifizierter Frauen zu richten.

Das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zu Gunsten von Frauen und Männern berücksichtigt.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX und die Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im nordrhein-westfälischen Landesdienst wird hingewiesen.

Von künftigen Führungskräften in der Polizei in den Besoldungsgruppen A 15 und A 16 wird erwartet, dass sie

- i.d.R. in der Gesamtnote aktuell überdurchschnittlich beurteilt sind und
- durch Tätigkeitswechsel Verwendungsbreite - insbesondere auch in einer Leitungsfunktion - erlangt haben und
- die Teilnahme an verhaltensorientierten Fortbildungsmaßnahmen nachweisen können.

1. Überdurchschnittliche Beurteilung

Eine überdurchschnittliche Beurteilung setzt als Ergebnis mindestens 4 Punkte in der Gesamtnote voraus. Durch diese Regelung soll nicht ausgeschlossen werden, dass auch Bewerberinnen und Bewerber mit 3 Punkten berücksichtigt werden können.

2. a) Erwartungen im Sinne von Verwendungsbreite an Bewerberinnen und Bewerber für ein Amt der Besoldungsgruppe A 15

Die Verwendungsbreite ist durch Tätigkeiten in mindestens zwei unterschiedlichen Aufgabenbereichen (Gefahrenabwehr und Einsatz, Kriminalität, Verkehr,

Verwaltung/Zentrale Aufgaben, Leitungsstab) und bei verschiedenen Behörden nachzuweisen. Hauptamtliche Verwendungen in der Lehre bei der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung oder bei der Deutschen Hochschule der Polizei (Einrichtungen) oder beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen stellen einen weiteren wichtigen Aufgabenbereich dar.

Soweit nicht anderweitige Zeitvorgaben (wie z.B. die dreijährige Mindestverweildauer in der Erstverwendung des höheren Dienstes) einzuhalten sind, sollten die jeweiligen Tätigkeiten in der Regel drei, jedoch mindestens zwei Jahre umfasst haben. Eine Teilzeitbeschäftigung wird analog § 8a Abs. 1 Satz 2 LVOPol angerechnet.

Vor einer Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 15 wird grundsätzlich die Absolvierung von mindestens zwei - nach Möglichkeit von drei - der nachfolgend aufgeführten Verwendungen im höheren Dienst in mindestens zwei Behörden (zu Einrichtungen vgl. oben) aus den beiden nachfolgend aufgeführten Blöcken erwartet:

- **Leitungsfunktion** in der Linie (insbesondere als Direktionsleiter/in Gefahrenabwehr und Einsatz, Kriminalität oder Verkehr, Leiter/in einer Polizeiinspektion, Kriminalinspektion, Verkehrsinspektion oder Staatsschutz)
o d e r
- **Stabsfunktion** (insbesondere als Leiter/in der Führungsstelle Gefahrenabwehr und Einsatz, der Führungsstelle Polizeiinspektion, der Führungsstelle Kriminalität, der Führungsstelle Verkehr, des Leitungsstabes)

u n d

- Referent/in im Ministerium für Inneres und Kommunales oder als Dezernats-/Teildezernatsleiter/in oder Dezernent/in in einer Landesoberbehörde
o d e r
- mindestens einjährige hauptamtliche Mitwirkung an oder Leitung von einer vom Ministerium für Inneres und Kommunales eingesetzten behördlichen Arbeits- oder Projektgruppe
o d e r
- hauptamtliche/r Dozent/in in der Aus- und Fortbildung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung oder an der Deutschen Hochschule der Polizei oder Lehrende/r in der Fortbildung beim Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen
o d e r
- in der Summe mindestens einjährige Auslandsverwendung (z.B. in Führungs-/Stabsfunktion, in beratender Tätigkeit oder als Projektleiter/in)
o d e r
- Führungsfunktion bei der Bereitschaftspolizei, bei den Spezialeinheiten oder im Bereich der Zentralen Aufgaben

2. b) Erwartungen im Sinne von Verwendungsbreite an Bewerberinnen und Bewerber für ein Amt der Besoldungsgruppe A 16

Für die Übertragung einer Funktion der Besoldungsgruppe A 16 wird erwartet:

- eine vorherige Verwendung in mindestens 2 Funktionen der Besoldungsgruppe A 15 gemäß der Funktionszuordnung für den höheren Dienst

u n d

- in der Regel eine dreijährige, mindestens jedoch zweijährige Tätigkeit in einer Funktion des höheren Dienstes als Referent/in im Ministerium für Inneres und Kommunales oder als Dezernats-/Teildezernatsleiter/in oder Dezernent/in bei einer Landesoberbehörde

o d e r

- mindestens einjährige hauptamtliche Mitwirkung an oder Leitung von einer vom Ministerium für Inneres und Kommunales eingesetzten überbehördlichen Arbeits- oder Projektgruppe

3. Erwartungen an Bewerberinnen und Bewerber für ein Amt der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 im Hinblick auf verhaltensbezogene Fortbildung

Die Anforderungen an Führungskräfte bemessen sich nach den für die jeweilige Position erforderlichen Fachkenntnissen und nach den gebotenen verhaltensorientierten Schlüsselqualifikationen in den Bereichen Personalführung, Wertevermittlung, Verantwortungsbereitschaft, Kooperation und Kommunikation, Veränderungskompetenz und strategisches Denken und Handeln.

Von den Bewerberinnen und Bewerbern wird daher erwartet, dass sie an den Fortbildungen zur Stärkung der Fachkompetenz, bezogen auf die jeweils ausgeübte Funktion, sowie insbesondere an Fortbildungen zur Stärkung der Führungskompetenz teilgenommen haben.

4. Inkrafttreten und Übergangsregelung

Die vorliegenden Grundsätze zur Besetzung von Führungspositionen der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 werden für den Bereich der Polizei Nordrhein-Westfalen zum 1.1.2012 eingeführt.

Von den erwarteten Verwendungen können in begründeten Einzelfällen Ausnahmen zugelassen werden. Fehlende Fortbildungen sind möglichst während der mindestens dreijährigen Einführungsphase nachzuholen.

Bewerberinnen und Bewerber, die vor dem 1.1.1962 geboren sind, werden nach diesem Eckpunktepapier nicht wegen unzureichender Verwendungsbreite bzw. wegen fehlender verhaltensbezogener Fortbildung von leistungsorientierten Auswahlverfahren im Sinne der Bestenauslese ausgeschlossen.

Die Grundsätze zur Besetzung von Führungspositionen der Besoldungsgruppen A 15 und A 16 werden alle 3 Jahre erstmalig zum 31.12.2014 evaluiert.