

## Potenzialanalyse

### Erste Erfahrungen aus einem Pilotverfahren in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern

Dr. Marion Rauchert

Stellvertretende Direktorin für polizeiliche Angelegenheiten, FHöVPR

## „Gesundheitsorientiertes Führen – Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung“, Konferenzbericht

Dr. Stefan Metzger

Leiter des Instituts für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung

Zeitschrift der Fachhochschule  
für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

**fho:pr**

Ausgabe: Winter 2013/2014



## Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,

nach fast neun Jahren findet eine Veränderung in der Leitung der Fachhochschule Güstrow statt, bedingt durch meinen Wechsel an die Hochschule Wismar. Damit endet für mich eine berufliche Phase, die in Überzeugung der Richtigkeit des Ansatzes dadurch geprägt war, den Platz der FHöVPR M-V als echter staatlicher Hochschule in der Hochschullandschaft zu festigen und auszubauen, weil allein dieses einer modernen, praxisgerechten Ausbildung des Nachwuchses für den öffentlichen Dienst des Landes förderlich ist, was übrigens gleichermaßen für die Fortbildung gilt, die zunehmend als originäre Hochschulaufgabe erkannt wird. Eine gewisse Ungeduld im Zusammenhang mit dem Vorantreiben entsprechender Reformen mag man nachsehen. Insofern ist in meiner Amtszeit zwar vieles, aber längst nicht alles erreicht worden. Indes gibt das, was geschafft wurde, mehr als hinreichend Anlass, positiv zurück zu schauen. Und selbstverständlich verdeutlicht der Rückblick, dass gute Aus- und Fortbildung das Werk vieler Mitwirkender ist. Und allen diesen Mitwirkenden, in erster Linie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Studierenden und Auszubildenden, aber auch den Partnern und Freunden in Politik und Praxis, im Umfeld der Fachhochschule, danke ich noch einmal auf das Herzlichste für die stets gute und konstruktive Zusammenarbeit. Darin, dass gute Bildung ein Gemeinschaftsprojekt ist und sein muss, bin ich in voller Übereinstimmung mit meiner Nachfolgerin Frau Dr. Marion Rauchert, die als kommissarische Direktorin den Weg der Fachhochschule in dieser Hinsicht fortsetzen wird.

Und nun wünsche ich – letztmalig in dieser Funktion – viel Freude bei der Lektüre des Backsteins, der Sie wie stets über die Aktivitäten unserer Hochschule informiert.

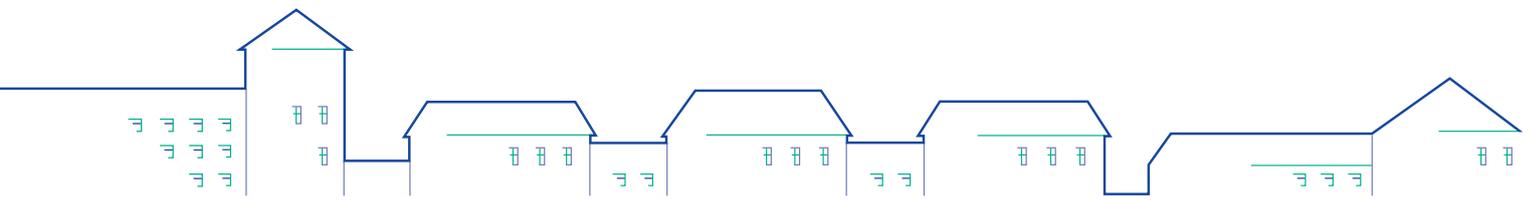
Es grüßt Sie nochmals herzlichst

Ihr

Prof. Dr. Bodo Wiegand-Hoffmeister

## Inhaltsverzeichnis

Potenzialanalyse Erste Erfahrungen aus einem Pilotverfahren in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern _____	Seite 3
Fehlende Anerkennung externer Masterstudiengänge im Beamtenbereich, empirische Daten und Lösungsansätze _____	Seite 14
Die Konferenz „Gesundheitsorientiertes Führen – Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung“ _____	Seite 19
137 Studierende und 32 Auszubildende ins Berufsleben verabschiedet _____	Seite 21
Einstellung in den Vorbereitungsdienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern _____	Seite 22
Ausbildungs- und Studieninformationstag _____	Seite 23
Fortbildungen zu den neuen Beurteilungsrichtlinien _____	Seite 24
„Warum brennt ein Feuer?“ - 8. Kinder- und Jugend-Uni _____	Seite 25
Ausbildungsfahrt der Lehrgangsguppe AV mD 12 nach Dresden _____	Seite 26
Veranstaltungen Ausschreibung „Fotowettbewerb“ Impressum _____	Seite 28



# Potenzialanalyse

## Erste Erfahrungen aus einem Pilotverfahren in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern

Um Prozesse des Personalmanagements aktiv zu unterstützen und grundlegende Erkenntnisse zu gewinnen, hat die Abteilung Polizei des IM M-V im Jahr 2010 den Projektauftrag „Entwicklung und Erprobung von Instrumenten und Verfahren zur Personalentwicklung in der Landespolizei M-V“ an die FHöVPR M-V vergeben. Als ein Schwerpunkt wurde dabei die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften für den Polizeidienst der Laufbahngruppe 2, ab dem 2. Einstiegsamt benannt.

Im Rahmen dieses Auftrags ist ein Verfahren zur Potenzialanalyse entwickelt und im Jahr 2013 in zwei Pilotdurchgängen erprobt worden.

### Ausgangssituation und Relevanz

Wie der demografische Wandel die Landespolizei Mecklenburg -Vorpommern erfasst hat, zeigt sich u. a. darin, dass viele Führungskräfte altersbedingt ihre Dienstposten verlassen und in den wohlverdienten Ruhestand wechseln. Dies betrifft den vormals höheren Polizeidienst (Laufbahngruppe 2, ab dem 2. Einstiegsamt) ebenso wie die Spitzenämter des vormals gehobenen Polizeidienstes (Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt). Bei den „verwaisten“ Stellen handelt es sich um interessante, anspruchsvolle Tätigkeitsfelder mit guten Entwicklungsmöglichkeiten, die vergleichsweise gut bezahlt werden (ab A 12 bzw. A 13 LBesG M-V aufwärts). Folglich sollte die interne Nachbesetzung theoretisch kein Problem sein, zumal die guten Aufstiegsperspektiven im polizeilichen Laufbahnsystem von vielen Seiten hoch gelobt und als vorbildlich betrachtet werden - was insbesondere auf die „Durchlässigkeit“ zwischen den Laufbahngruppen zurück geht. Praktisch sieht es allerdings etwas anders aus, der Ansturm von Bewerberinnen und Bewerbern auf Führungspositionen, insbesondere auf den Aufstieg in den höheren Dienst fällt eher zurückhaltend aus. Dies ist übrigens keine Besonderheit von Mecklenburg-Vorpommern, sondern zeigt sich so oder ähnlich bundesweit. Um die Situation zu verändern, liegt es nahe, sich zuerst die Frage nach möglichen Gründen zu stellen. Dieses Anliegen wurde im Rahmen einer Diplomarbeit umgesetzt (Facklam, 2010). In einer empirischen Untersuchung ermittelte die Autorin, welche Einflussfaktoren sich förderlich bzw. hemmend auf eine Bewerbung für den Aufstieg in den höheren Polizeidienst auswirken.

Grundlage für die Untersuchung bildete eine schriftliche Befragung, die sich an die „jüngsten“ der bewerbungsfähigen Jahrgänge richtete. Insgesamt nahmen 179 potenzielle Aufstiegsbewerberinnen und -bewerber sowie 45 Vorgesetzte teil. Inhaltlich wurden Angaben u. a. zu den Bereichen „angestrebte berufliche Entwicklung“, „Geeignetheit von Maßnahmen zur Vorbereitung auf den höheren Polizeidienst“ sowie „Auswirkungen von Tätigkeitsbedingungen im höheren Polizeidienst auf eine Bewerbung“ erhoben. Darüber hinaus wurde nach

Anmerkung der Redaktion: Sofern aus sprachlichen Gründen in den Texten des „Backstein“ nur eine geschlechtsbezogene Form verwendet wird, schließt diese immer auch das andere Geschlecht ein.

---

erfolgversprechenden Methoden und Verfahren gefragt, mit denen die Organisation die Situation im Nachwuchsführungskräftebereich verbessern kann.

Bei der Frage danach, inwiefern der Aufstieg in den höheren Polizeidienst in den nächsten vier bis sechs Jahren eine berufliche Perspektive darstellt, wählten 23 Befragte die Kategorie „strebe ich an“, 69 Befragte wählten „schließe ich aus“ und die größte Gruppe, 78 Befragte, gaben an „unentschlossen“ zu sein. D. h. für 78 Beamtinnen und Beamte war zum Zeitpunkt der Befragung die Entscheidung für oder gegen den Aufstieg noch nicht gefallen bzw. es bestand (Entscheidungs-)Unsicherheit.



Dr. Marion Rauchert  
Stellvertretende Direktorin für polizeiliche  
Angelegenheiten  
an der  
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,  
Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Damit wirft sich für die Organisation die interessante Frage auf, unter welchen Voraussetzungen Beamtinnen und Beamte bereit und in der Lage sind, ihre heutige Unentschlossenheit in eine Entscheidung für den Aufstieg umzuwandeln.

Weiteren Aufschluss darüber lieferte die Untersuchung selbst.

U. a. wurde die Bedeutung der Vorbereitung auf die Tätigkeit im höheren Polizeidienst im Rahmen der Untersuchung thematisiert. Die Befragten wurden gebeten einzuschätzen, inwiefern sie verschiedene vorgegebene Angebote (u. a. Verwendungen auf unterschiedlichen Dienstposten, Verhaltenstrainings, fachliche Fortbildung, Feedback durch Vorgesetzte bzw. Kollegen) hierfür geeignet hielten. Dafür standen die Antwortkategorien „geeignet“ bzw. „weniger geeignet“ zur Verfügung.

Im Ergebnis erhielten alle angebotenen Maßnahmen von den potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern eine relativ hohe Zustimmung in Bezug auf die Geeignetheit zur Vorbereitung auf Tätigkeiten im höheren Polizeidienst (Anzahl Nennungen von 126 bis 98).

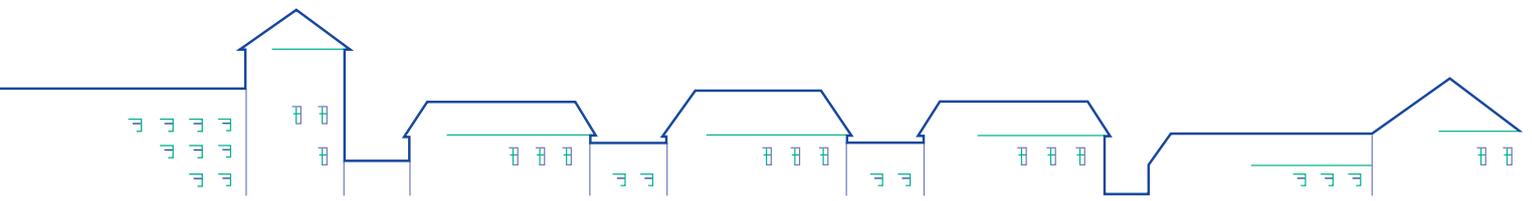
Die hohen Zustimmungswerte zum Feedback („Feedback durch Vorgesetzte“ und „Feedback durch Kollegen“ als geeignete Vorbereitungsmaßnahmen sowie „ausführliches Feedback nach Abschluss des Auswahlverfahrens“ als förderliche Bedingung für eine Bewerbung) können so interpretiert werden, dass in diesem Bereich ein relevanter Bedarf besteht.

Möglicherweise ist der hohe Anteil von „Unentschlossenen“ in der Befragung auch auf Unsicherheiten der Betroffenen hinsichtlich einer anforderungsbezogenen Selbsteinschätzung bzw. auf das Fehlen entsprechender Rückmeldungen durch die Organisation zurückzuführen.

Als geeignete „Gegen“- Maßnahmen bieten sich dann Verfahren zur Potenzialanalyse sowie multiple Beurteilungen (durch Vorgesetzte, Kollegen und Mitarbeiter sowie Selbstbeurteilung) an, die entsprechende Einschätzungen und Rückmeldungen ermöglichen (Rauchert et al., 2011)

Einen Hinweis darauf, dass möglicherweise zu wenig wertschätzende Rückmeldungen und teilweise fehlende karrierebezogene Unterstützung durch Vorgesetzte einen Einfluss auf die Aufstiegsambitionen von Nachwuchsführungskräften haben können, lassen auch die Ergebnisse der jüngst durchgeführten DHPol-Karrierestudie zu.

An der Studie nahmen 1241 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte aus Mecklenburg-Vorpommern teil.



In den Ergebnissen zeigt sich, dass die karrierebezogene Unterstützung durch Vorgesetzte insgesamt kritischer als andere Kriterien von den Befragten bewertet wird. Es ergibt sich ein knapp unterdurchschnittlicher Mittelwert von 2,63 (auf einer 5-stufigen Antwortskala; 1 = negative Ausprägung, ..., 5 = positive Ausprägung).

Da unbestritten ist, dass Vorgesetzte die wichtigsten Förderer der beruflichen Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, bietet dieses Ergebnis Anlass, einen entsprechenden Handlungsbedarf für die Landespolizei zu erkennen.

Auch die Wertschätzung durch Vorgesetzte wird mit einem Mittelwert von 3,14 geringer bewertet als andere Kriterien. Erfragte Aspekte wie Anerkennung für gute Arbeit zu erhalten, die eigene Meinung einbringen zu können und interessante Aufgaben übertragen zu bekommen, beeinflussen Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich positiv.

Die erzielten Ergebnisse lassen darauf schließen, dass es in den Bereichen Feedback und karrierebezogene Unterstützung Handlungsbedarfe in der Landespolizei gibt (Rauchert, 2013).

Vor diesen Hintergründen wurde der Entschluss gefasst, das Verfahren der Potenzialanalyse im Rahmen der Förderung von Nachwuchsführungskräften zu erproben. Mit der Konzeption und Durchführung des Verfahrens wurde die FHöVPR beauftragt.

### Ziele und Nutzen der Potenzialanalyse

Mit dem Verfahren der Potenzialanalyse soll ein Beitrag für die zielgerichtete Personalentwicklung im Führungsbereich der Landespolizei geleistet werden. Dies setzt voraus, potenzielle Nachwuchsführungskräfte in der Organisation möglichst frühzeitig zu erkennen, ihre Potenziale festzustellen und vorhandenen Lernbedarf herauszuarbeiten. Darauf aufbauend soll eine systematische Förderung erfolgen.

Interessierten Beamtinnen und Beamten, die eine Führungsfunktion in der Laufbahngruppe 2 ab dem zweiten Einstiegsamt anstreben, gibt die Potenzialanalyse die Gelegenheit,

- sich mehr Klarheit bzw. Sicherheit über ihre persönlichen Voraussetzungen im Hinblick auf Führungsanforderungen zu verschaffen und Lernbedarfe zu erkennen;
- sich mit den eigenen Motiven und Ideen in Bezug auf Führung auseinanderzusetzen;
- Verhalten in verschiedenen Anforderungssituationen selbst zu reflektieren;
- Ansätze zu erarbeiten, wie sie sich beruflich und persönlich weiter entwickeln können.

---

Der Nutzen für die Organisation besteht u. a. darin,

- Erkenntnisse über vorhandene Potenziale und Lernbedarfe im Hinblick auf Führung zu gewinnen;
- Empfehlungen für die Gestaltung von Rahmenbedingungen zur gezielten Förderung beruflicher und persönlicher Kompetenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Vorbereitung auf Führungsfunktionen zu erhalten;
- Voraussetzungen zur Erweiterung von beratenden und unterstützenden Funktionen der Vorgesetzten zu schaffen (Vorgesetzte als Personalentwickler).

Verfahren zur Potenzialanalyse stellen im Rahmen der Personalentwicklung einen wichtigen Baustein dar.

### Zielgruppe

Das Potenzialanalyse-Verfahren richtete sich zunächst an Beamtinnen und Beamte, die die Qualifizierung für das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 anstreben und die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für eine Bewerbung erfüllen bzw. spätestens in einem Jahr erfüllen werden. Dies umfasst insbesondere:

- mind. drei Jahre Polizeidienst in der Laufbahngruppe 2
- Hochschulzugangsberechtigung oder gleichwertig anerkannter Bildungsstand
- Ergebnis der letzten Regelbeurteilung „befriedigend“ mit neun Rangpunkten oder besser.

Die Teilnahme an der Potenzialanalyse erfolgte auf freiwilliger Basis. Ein positives Votum des Dienstvorgesetzten war erforderlich. Die Polizeibehörden ließen die ausgewählten Beamtinnen und Beamten unter Beachtung des Leistungsprinzips zur Teilnahme an der Potenzialanalyse zu.

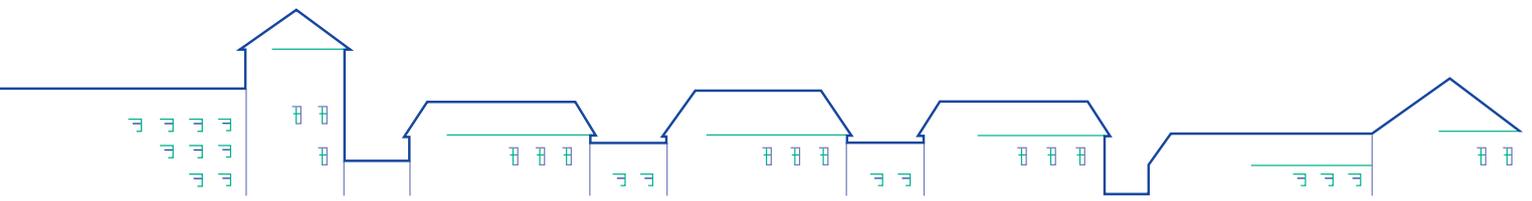
### Inhalte

Grundsätzlich dient eine Potenzialanalyse „... der Klärung der Frage, über welches Niveau an kognitiven Fähigkeiten, an sozialer Kompetenz, an emotionaler Stabilität sowie an Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft eine Person verfügt.“ (Blickle, 2011) Dabei geht es darum zu ergründen, inwiefern künftige Tätigkeitsanforderungen erfolgreich erfüllt werden können bzw. welche Lernbedarfe bestehen.

Orientierungsgrundlage hierfür bilden entsprechende Anforderungsprofile der zukünftigen Stelle bzw. Laufbahngruppe.

Die Landespolizei M-V verfügt über ein Anforderungsprofil für Führungskräfte, das gemeinsam mit der DGP e. V. entwickelt wurde (Kersting, 2004).

Es handelt sich um grundlegende Schlüsselqualifikationen in Sinne von Basisanforderungen an Führungskräfte. Dieses Anforderungsprofil bildet eine Grundlage für die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Aufstiegs- bzw.



Qualifizierungsstudiengänge gem. §§ 13, 24 und 17 PolLaufbVO M-V sowie für Stellenbesetzungsverfahren für Führungsfunktionen. Je nach Funktionsbereich werden die Anforderungen ergänzt bzw. angepasst.

#### Anforderungsprofil

- Fachkenntnisse
- Kommunikationsfähigkeit
- Soziale Kompetenz
- Sicherheit/Belastbarkeit
- Zielorientierung/Sachbezogenheit
- Aktivität und Dynamik
- Einfallsreichtum/Flexibilität
- Führungsverhalten
- Motivation
- Intellektuelle Fähigkeiten und Kenntnisse.

Um die persönlichen Leistungsvoraussetzungen zur Erfüllung des (künftigen) Anforderungsprofils einzuschätzen, müssen geeignete Verfahren und Instrumente eingesetzt werden, die eine Beurteilung der erforderlichen Eigenschaften und Fähigkeiten zulassen. Im durchgeführten Pilotverfahren der Potenzialanalyse ist dies durch schriftliche und mündliche Stationen realisiert worden, die sich über die Dauer von zwei Tagen erstrecken.

#### Schriftlicher Teil

- kognitiver Leistungstest
- Persönlichkeitsfragebogen

#### Mündlicher Teil

- strukturiertes Interview
- Gruppendiskussion
- Mitarbeitergespräch (Rollenspiel)
- Kurzvortrag.

#### Bewertung

In den einzelnen Stationen wurden Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auf der Grundlage leistungs- bzw. verhaltensbezogener Operationalisierungen bewertet und im Ergebnis für die führungsrelevanten Anforderungsbereiche wie folgt zusammen gefasst:

- Kognitive Fähigkeiten
- Wissen
- Methodische Kompetenz
- Soziale Kompetenz
- Persönliche Kompetenz
- Motivation.

Der jeweilige Ausprägungsgrad der Merkmale wurde auf der Grundlage einer 6-stufigen Skala eingeschätzt (1 = den Anforderungen nicht entsprechend, ..., 3 = den Anforderungen teilweise entsprechend, 4 = den Anforderungen weitgehend entsprechend, ..., 6 = über den Anforderungen).

Bewertungsbogen:

**Potenzialanalyse für Nachwuchsführungskräfte**  
**LG 2, 2. EA**

**Verhaltensbeurteilung**

**Ergebnisbogen für Teilnehmerin/Teilnehmer**

Name: ..... Datum:.....

**Anforderungsbereiche:**

	1	2	3	4	5	6
1. Kognitive Fähigkeiten						
2. Wissen						
3. Methodische Kompetenz						
4. Soziale Kompetenz						
5. Persönliche Kompetenz						
6. Motivation						

**Anforderungsstufen:**  
 1: „den Anforderungen nicht entsprechend“  
 2: „den Anforderungen weitgehend nicht entsprechend“  
 3: „den Anforderungen teilweise entsprechend“  
 4: „den Anforderungen weitgehend entsprechend“  
 5: „den Anforderungen entsprechend“  
 6: „über den Anforderungen“

Für die Kommission:

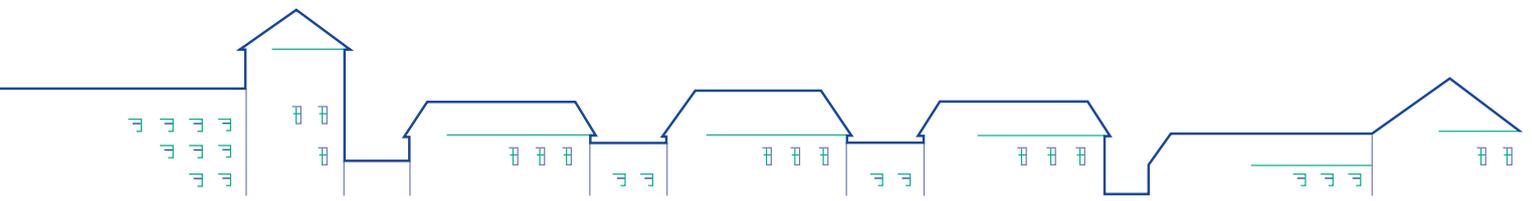
.....

Unterschrift

.....

Unterschrift





Die Bewertung erfolgte durch eine Kommission aus vier Mitgliedern. Alle Kommissionsmitglieder verfügen über spezielle Qualifikationen und/oder umfangreiche Erfahrungen auf dem Gebiet der Eignungsdiagnostik und Personalauswahl.

#### Durchführung

Das Verfahren zur Potenzialanalyse wurde in zwei Pilotdurchgängen erprobt. Der erste Pilotdurchgang fand vom 25. bis 27. Juni 2013 und der zweite vom 16. bis 19. September 2013 statt.

Insgesamt nahmen 24 Beamtinnen und Beamte teil (vier Frauen, 20 Männer). Die Plätze waren wie folgt verteilt:

- Polizeipräsidium Neubrandenburg: 7
- Polizeipräsidium Rostock: 6
- Landeskriminalamt M-V: 5
- Landesbereitschaftspolizeiamt M-V: 1
- Landeswasserschutzpolizeiamt M-V: 2
- Ministerium für Inneres und Sport M-V: 1
- FHöVPR M-V/Fachbereich Polizei: 2

#### Auswertung

Die Testergebnisse und die Bewertungen in den mündlichen Stationen wurden kompetenzbezogen zusammengefasst und ein Profil der Stärken und Lernbedarfe in Bezug auf Anforderungen an Führungskräfte erstellt.

In einem ausführlichen Feedbackgespräch, das jeweils zwei Kommissionsmitglieder mit einem Teilnehmenden durchführten, wurden Empfehlungen für die weitere persönliche und berufliche Entwicklung gegeben und gemeinsam erörtert.

Die Dienstvorgesetzten erhielten eine allgemeine Ergebnisrückmeldung und Empfehlungen zur Unterstützung und Förderung der weiteren beruflichen Entwicklung der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers.

Zur Unterstützung des Transfers in die Praxis fanden in allen Behörden der Landespolizei allgemeine Auswertungen des Verfahrens und gemeinsame Beratungen zu möglichen Fördermaßnahmen statt.

#### Ergebnisse

Unter Berücksichtigung des zugrundegelegten Anforderungsprofils für Führungskräfte bietet sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse der 24 Teilnehmenden (vier Frauen, 20 Männer) in drei Gruppen an:

\* 1. Gruppe (neun Teilnehmende; zwei Frauen, sieben Männer);  
Beamtinnen und Beamte, deren persönliche Voraussetzungen den Anforderungen voll bzw. weitgehend entsprechen

\* 2. Gruppe (neun Teilnehmende; zwei Frauen, sieben Männer);  
Beamtinnen und Beamte, deren persönliche Voraussetzungen den Anforderungen zurzeit weitgehend bzw. teilweise entsprechen

---

\* 3. Gruppe (sechs Teilnehmer; sechs Männer);  
Beamte, deren persönliche Voraussetzungen den Anforderungen zurzeit teilweise bzw. weitgehend nicht entsprechen

Am stärksten ausgeprägt in Gruppe 1 zeigen sich die Bereiche Kognitive Fähigkeiten (Mittelwert 4,7), Wissen (4,6) und Persönliche Kompetenz (4,6). Als einziger Bereich unter einem Mittelwert von 4 (Anforderungsstufe 4) liegt die Methodische Kompetenz (3,9).

In Gruppe 3 sind für die Merkmalsbereiche Kognitive Fähigkeiten, Wissen und Methodische Kompetenz jeweils Mittelwerte von 2,7 zu verzeichnen. Stärker ausgeprägt zeigen sich die Bereiche Soziale und Persönliche Kompetenz (jeweils 3,2).

Die deutlichsten Unterschiede zwischen den Gruppen bestehen in Bezug auf Kognitive Fähigkeiten und Wissen. Während die 1. Gruppe bei den Merkmalsausprägungen einen Mittelwert von 4,7 bzw. 4,6 aufweist, liegt der Mittelwert der 3. Gruppe bei 2,7. Am geringsten fällt der Unterschied zwischen den Gruppen im Bereich der sozialen Kompetenz aus (1. Gruppe: 4,4/3. Gruppe: 3,2).

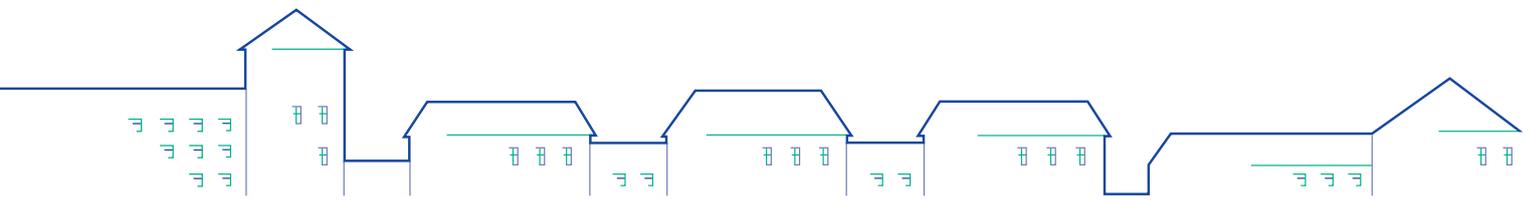
## Empfehlungen

Auf der Grundlage der erzielten Ergebnisse wurden für alle Teilnehmenden Empfehlungen für die weitere berufliche und persönliche Entwicklung abgeleitet. Allgemein lassen sich die Entwicklungsmaßnahmen unterteilen in

- Förderung on the job
- Förderung off the job
- Feedback i. w. S.
- Gestaltung förderlicher Rahmenbedingungen.

Angepasst an die individuellen Leistungsvoraussetzungen und Lernbedarfe wurden z. B. Maßnahmen bzw. Ansätze empfohlen wie

- (allgemeinen) Wissensstand erweitern
- kontinuierliche Aneignung von Wissen und Können im derzeitigen Tätigkeitsfeld fortsetzen
- alternative berufliche Karriereziele entwickeln; Motivation hinterfragen; Ansprüche und Voraussetzungen erörtern
- entwicklungsförderliche Aufgaben übernehmen
- Verwendungsbreite erhöhen; andere Dienstposten einnehmen/durchlaufen
- (weiterer) Erwerb von Führungserfahrungen (Mitarbeiter, Gruppen)
- Gelegenheiten für eine Auseinandersetzung mit Führungsanforderungen der LG 2, ab 2. EA ergreifen
- Fortbildung:
  - Führung
  - Methodik
  - andere Schwerpunkte



- regelmäßiges Feedback einholen (von Vorgesetzten bzw. Kollegen).
- Unterstützung bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf/Familie organisieren.

Am häufigsten wurden nachfolgende Maßnahmen empfohlen:

- Fortbildung im Bereich Führung (23 x)
- (weiterer) Erwerb von Führungserfahrungen (17 x)
- Feedback einholen (20 x)
- Fortbildung im Bereich Methodik (15 x).

### Rückmeldungen der Teilnehmenden

Von besonderem Interesse war bei der Erprobung des Verfahrens der Potenzialanalyse die Rückmeldung der Teilnehmenden zum Verfahren selbst. Zum einen geht es darum, den Teilnehmenden die Möglichkeit zur Mitgestaltung zu geben und damit die Akzeptanz für das Verfahren zu fördern, zum anderen darum, die Wirkungen des Verfahrens genauer zu reflektieren und Anregungen für Verbesserungen zu erhalten.

Hierzu wurden schriftlich freitextliche Kommentare zu neun Komplexen (u. a. Vorinformation, einzelne Stationen, Feedbackgespräch, Organisation) erbeten.

Als besonders positiv wurde von den Teilnehmenden das Feedbackgespräch hervorgehoben. Es sei eine sehr gut nachvollziehbare und strukturierte Rückmeldung zu den eigenen Stärken und Lernbedarfen sowie konstruktive Anregung für die weitere Entwicklung. Als methodisch sinnvoll und zweckmäßig wurden auch das Kurzreferat, die Gruppendiskussion sowie das Rollenspiel und das strukturierte Interview eingeschätzt.

Kritische Rückmeldungen gab es für teilweise lange Wartezeiten zwischen den Stationen (bedingt durch viele Einzelstationen) und in Bezug auf das Verfahren im Juni zu der sehr kurzfristigen Vorinformation bzw. Einladung.

Im gegebenen Rahmen wurden die Hinweise bereits beim zweiten Verfahren im September berücksichtigt.

### Fazit und Ausblick

Aus heutiger Perspektive kann eingeschätzt werden, dass sich der eingeschlagene Weg mehr als gelohnt hat.

Von allen Seiten - aus der Sicht der Teilnehmenden, der Behördenleitungen und Vorgesetzten sowie der Durchführenden an der Fachhochschule - wird das konzipierte Verfahren der Potenzialanalyse positiv gesehen und der Pilotdurchgang als gelungen bewertet.

Die Potenzialanalyse kann einen wirksamen Beitrag zur zielgerichteten Personalentwicklung von Nachwuchsführungskräften leisten.

Deshalb sind die nächsten Verfahren zur Potenzialanalyse auch schon geplant und werden voraussichtlich in der 25. und 26. Kalenderwoche 2014 stattfinden.

Wir an der FHÖVPR freuen uns schon auf die nächste Runde!

---

## „Blitzlichter“ von Beteiligten an der Potentialanalyse

Christiane Schilf  
FHÖVPR M-V, Fachbereich Polizei, Kommissionsmitglied

„Menschen sind verschieden, der eine hat starkes Potenzial zum Leiten und Führen, der andere wird vielleicht eher ein fachlicher Spezialist. Dies zu erkennen, darauf kommt es an. Der Einsatz von verschiedenen Methoden soll im Verfahren dabei helfen. Mit der Erkenntnis über eigene Stärken und Schwächen kann der/die Einzelne zielgerichteter Lernen und mit Unterstützung der Vorgesetzten konkrete Führungserfahrungen sammeln.“

Wolf Pansow  
FHÖVPR M-V, Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst, Kommissionsmitglied

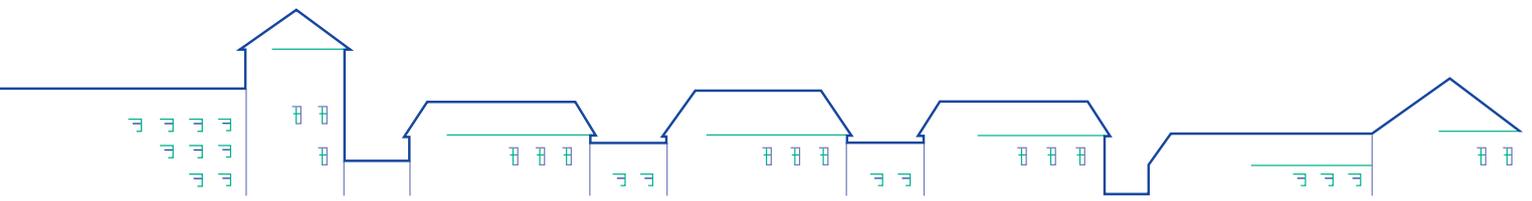
„Einen besonderen Stellenwert in der Potenzialanalyse hat das Feedback-Gespräch. Im Vergleich zu Auswahlverfahren haben wir das Feedback mit einem sehr hohen Zeiteinsatz geplant, um den Nutzen für die Kandidaten entsprechend zu verstärken. Es zeigte sich, dass neben dem größeren Zeiteinsatz von einer Stunde auch die Gesprächsatmosphäre sehr vertrauensvoll war. Dies ist sicher dem Umstand geschuldet, dass eine Potenzialanalyse eben kein Auswahlverfahren ist, bei dem es um Stellen und Plätze geht.“

Martin Awe  
Polizeipräsidium Rostock, Teilnehmer

„Ich wollte mir die Möglichkeit einer individuellen Rückmeldung zu meinen Fähigkeiten nicht entgehen lassen und habe daher mein Interesse für den Pilotdurchgang der Potenzialanalyse bekundet. Meine anfängliche Skepsis wurde durch den Ablauf des Verfahrens und die sehr individuellen Rückmeldungen schnell ins Gegenteil verkehrt. ... Als Fazit lässt sich festhalten: Ein solches Analyseverfahren bietet nicht nur die Chance in Bezug auf ein potenzielles Assessment-Center Erfahrungen im Schonraum zu sammeln, sondern ganz konkret die Möglichkeit selbst steuernd auf die eigenen Entwicklungspotenziale Einfluss zu nehmen.“

Annett Zahn  
zzt. Ministerium für Inneres und Sport M-V, Teilnehmerin

„Das abschließende Gespräch war sehr tiefgehend für mich und es wurden alle Punkte der absolvierten Tests ausgewertet. Am Ende des Gesprächs bekam ich gezielte Hinweise für meine weitere berufliche Entwicklung sowie individuelle Vorschläge für Fortbildungsmaßnahmen. Zusammenfassend möchte ich jedem Polizeibeamten, der einen Aufstieg in den höheren Dienst anstrebt, die Teilnahme an einer Potenzialanalyse empfehlen, da dieses Verfahren gezielt den Blick auf die eigene Person schärft. Eventuell vorhandene Schwächen werden besprochen und man kann sich im Hinblick auf das Auswahlverfahren wesentlich gezielter vorbereiten.“



Peter Balschmiter,  
Landeskriminalamt M-V, Kommissionsmitglied

„Als Kommissionsmitglied, welches die Leistungen von Kollegen beurteilen darf, sitze ich scheinbar auf der rosaroten Seite des Tisches im Prüfungsraum. Tatsächlich verlangt das Bewerten derartiger Leistungen, die in einem Auswahlverfahren gezeigt werden, hoch konzentrierte Aufmerksamkeit und eine kritische Einschätzung.

Im Juni habe ich drei Tage, im September - auch auf Grund der Hinweise der Teilnehmer an der ersten Potenzialanalyse - vier Tage in dieses Projekt investiert. Hat es sich gelohnt? Die Erkenntnisse, die wir sammeln konnten und die Rückmeldungen die wir erhalten haben sagen ja. Nicht nur die Aussicht, dass ein Mitarbeiter das Potenzial hat einen Karriereweg zu beschreiten sondern vielmehr die konkreten Hinweise an den Einzelnen, die gegeben wurden, können diesen Mitarbeiter beflügeln, diesen Weg nun auch zu beschreiten. Dieser kritisch-neutrale Blick während so einer Potenzialanalyse ist in den Dienststellen im Zuge der täglichen Dienstverrichtung vielleicht nicht so ausgeprägt vorhanden, so dass dieser Weg eine zusätzliche Chance für wirklich hilfreiche Rückmeldungen ist. Diese Chance sollte auch weiterhin genutzt werden.“

#### Literatur:

- Blickle, G. (2011). Personalentwicklung. In: Nehrdinger, F., Blickle, G. & N. Schaper: Arbeits- und Organisationspsychologie (S. 273 - 298). Heidelberg: Springer
- Facklam, S. (2010). Personalentwicklung in der Landespolizei M-V. Bewerbungssituation für den Aufstieg in den höheren Polizeidienst. Einflussfaktoren und Gestaltungsansätze. Diplomarbeit, FHöVPR M-V, Güstrow
- Kersting, M (2004). Assessment Center - Erfolgsmessung und Qualitätskontrolle. In: Höft, S. & Wolf, B.: Arbeitskreis Assessment Center e. V. (Hrsg.) Band 4, Reihe Assessment Center. Qualitätsstandards für Personalentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung. (S. 72 - 93).
- Rauchert, M., Bohn, H. & S. Facklam, S (2011). Wer übernimmt den Staffeltab? Eine empirische Untersuchung der Bewerbungssituation für den Aufstieg in den höheren Polizeidienst in Mecklenburg-Vorpommern. In: Groß, H. & P. Schmidt (Hrsg.). Empirische Polizeiforschung XIII (S. 111 - 129). Frankfurt a. M.
- Rauchert, M. (2012). Berufliche Entwicklung zukunftsfähig gestalten. In: Polizei-Journal - Zeitschrift der Landespolizei M-V. Heft 1/2012, (S. 4 - 7).

---

# Fehlende Anerkennung externer Masterstudiengänge im Beamtenbereich – empirische Daten und Lösungsansätze

## A. Problemstellung

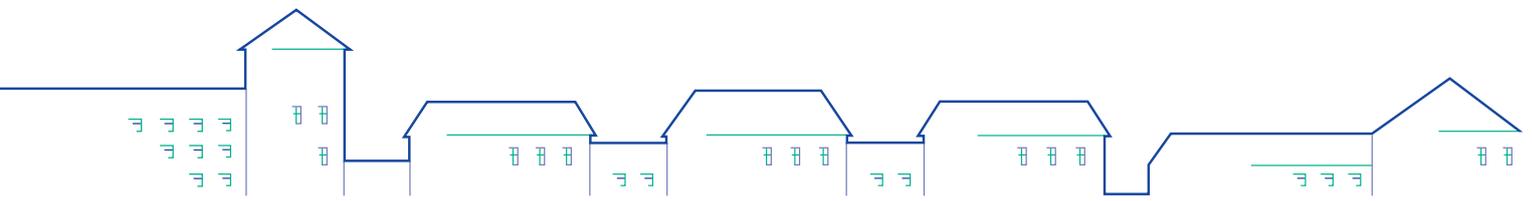
In Zeiten, die von Globalisierung, demografischem Wandel, Haushaltskonsolidierungen usw. geprägt sind, benötigt der öffentliche Sektor qualifizierte Verwaltungsgeneralisten für die gehobene Managementebene<sup>1</sup>, um die zukünftigen Aufgabenstellungen zu bewältigen. Die Rekrutierung von Führungskräften für den Verwaltungsbereich steht jedoch vor ganz besonderen Herausforderungen. Durch die Ausklammerung der internen Fachhochschulen aus der normalen Hochschulstruktur hat sich die Verwaltungswissenschaft bis in die 90er-Jahre systematisch abgeschottet. Die Hochschullandschaft hat sich seitdem im Zuge des Bologna-Prozesses tief greifend verändert, sodass gegenwärtig insbesondere die freien Verwaltungs-Masterstudienkonzepte im Spannungsfeld zu behördeninternen Studiengängen stehen. Ein Hauptproblem besteht in dem hohen Maß an Intransparenz bei der Vielfalt von Angeboten. Jedoch erschwert sowohl den Studieninteressierten als auch den Mitarbeitern in den Personalreferaten nicht nur die Angebotspalette den Überblick, sondern auch das anachronistische Laufbahn- und Fachgruppensystem. Es herrscht verbreitet Unklarheit im Hinblick auf die Anerkennung, die qualitative Bewertung sowie die tarifliche Einordnung von externen Verwaltungs-Masterstudiengängen. Die Folge ist, dass zahlreichen Absolventen der Zugang zu Führungspositionen im öffentlichen Dienst verwehrt bleibt. Die Diversität der Qualifizierungsmöglichkeiten sollte dabei vielmehr als Chance und als Antwort auf die komplexer werdenden Verwaltungsthemen begriffen werden. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, Lösungsansätze zur Steigerung der Akzeptanz von freien Verwaltungs-Masterstudiengängen auszuloten und die Vorteile für die Gesellschaft und den öffentlichen Sektor herauszustellen.

## Gastbeitrag

### B. Empirische Studie

Das Spannungsfeld zwischen externen und internen Verwaltungs-Masterstudiengängen wurde zum Anlass genommen, im Rahmen einer bundesweiten Studie zu ermitteln, ob freie Studienkonzepte tatsächlich anerkannt sind und einen alternativen Karriereweg im öffentlichen Sektor ermöglichen.

Befragt wurden zum einen die personalführenden Stellen des Bundes und der Bundesländer sowie stellvertretend für die kommunale Ebene die jeweiligen Kommunalverbände aller Landkreise, Städte und Gemeinden. Zum anderen wurden parallel 109 führende Verwaltungswissenschaftler kontaktiert. Die Befragung erfolgte im Zeitraum von Oktober 2012 bis Januar 2013<sup>2</sup>. Auf Bundes- und Landesebene beteiligten sich 16 von 17 Gebietskörperschaften (94,12 %) mit einem Feedback an der Studie. Auswertbare Fragebögen sendeten 13 Gebietskörperschaften zurück. Somit ergibt sich eine qualitative Rücklaufquote von 76,47 %. Bei den 41 kontaktierten kommunalen Interessenverbänden lag die numerische Rücklaufquote bei 60,98 % und die qualitative bei 29,27 %. Bei den Vertretern der Verwaltungswissenschaft betrug die numerische Rücklaufquote 27,52 %, die qualifizierte 14,68 %.



## I. Ausgewählte Fragen und Antworten

Mit Blick auf das erläuterte Erkenntnisinteresse werden im Folgenden die wichtigsten Fragen aus der Studie vorgestellt und die jeweiligen Antworten kurz zusammengefasst. Die Fragestellung an die Verhaltenswissenschaftler erfolgte jeweils analog.

### 1. Sieht die Behörde/der Verband XY mittelfristig Probleme bei der internen Rekrutierung von vakanten Führungspositionen?

Sowohl die Bundes- und Landesebene (92,31 %) als auch die Kommunalebene (58,33 %) sprechen sich mehrheitlich dafür aus, dass die behördeninterne Rekrutierung von Führungskräften mittelfristig als nicht problematisch anzusehen ist. Da Führungskräfte häufig aus der mittleren Managementebene aufsteigen, lässt sich schlussfolgern, dass Probleme eher im ehemaligen gehobenen Dienst zu erwarten sind.

Aus den Antworten der Verwaltungswissenschaftler lässt sich im Gegensatz dazu ein eindeutiger Trend ableiten, wonach mittelfristig Probleme bei der behördeninternen Rekrutierung von Mitarbeitern für vakante Führungspositionen gesehen werden (75 %).

### 2. Sind externe Verwaltungs-Masterstudiengänge im Bundesland XY/ beim Bund/in den Gebietskörperschaften Ihrer Verbände anerkannt und eröffnen sie den Zugang zum höheren allgemeinen Verwaltungsdienst, sofern diese akkreditiert sind?

Im Hinblick auf die Antworten der Gebietskörperschaften lässt sich zusammenfassend feststellen, dass Verwaltungs-Masterstudiengänge grundsätzlich zum laufbahnrechtlichen Einstieg in den höheren Dienst berechtigen. Gleichwohl ist in der Mehrheit ein Einstieg nur über ein Referendariat möglich. Diese Zugangspraxis für Behördenmitarbeiter aus dem gehobenen Dienst, die sich berufsbegeleitend weitergebildet haben, bedarf einer grundlegend neuen Betrachtung. Die entsprechenden Mitarbeiter haben sich i. d. R. langjährig bewährt, sodass die damit verbundene Zurücksetzung in der Alimentierung und die statusrechtliche Änderung der Art des Beamtenverhältnisses unangemessen erscheinen. Die Ausführungen der Verwaltungswissenschaftler sind als ambivalent zu bezeichnen, der größte Anteil (43,75 %) spricht sich jedoch dafür aus, dass die externen Masterstudiengänge eher nicht anerkannt sind.

### 3. Sieht/Sehen sich die Landesverwaltung des Bundeslandes XY/der Bund/die Gebietskörperschaften Ihrer Verbände bei der Vielfalt von externen Verwaltungs-Masterstudiengängen hinreichend informiert?

Die Antworten der Gebietskörperschaften zeigen deutlich das gefühlte Durcheinander und die enorme Informationslücke auf. Nur 30,77 % der Rückläufer auf Landes- bzw. Bundesebene fühlen sich hinreichend über die Vielfalt der Studi-

---

enkonzepte informiert. Auf kommunaler Ebene gaben 83,33 % der Befragten an, Informationsbedarf zu haben.

Beachtlich ist, dass sogar die Hälfte der Verwaltungswissenschaftler den öffentlichen Sektor bzw. sich selbst als nicht ausreichend informiert ansieht.

#### 4. Was müsste geschehen, damit Ihre Verwaltung verstärkt externe Angebote nutzt?



Holger Junghans  
Freie und Hansestadt Hamburg  
Kulturbehörde  
Amt Behördenmanagement  
E-Mail: holger.junghans@kb.hamburg.de

Vor allem aus den Rückläufern der kommunalen Verbände zu dieser bewusst offen formulierten Frage lässt sich resümieren, dass bis dato Vorbehalte gegen die Nutzung externer Fortbildungs- und Studienangebote bestehen. Grund dafür ist unter anderem, dass entsprechende Angebote kaum bekannt sind. In diesem Kontext sprechen sich einige Rückläufer für eine verbesserte Vernetzung zwischen den Hochschulen und eine Informationsplattform aller beteiligten Akteure aus. Weiterhin wird ausgeführt, dass die fachliche Qualität der Absolventen schwer einschätzbar sei. Es wird auch erwähnt, dass es kein formales Aufstiegsverfahren für Absolventen von freien Verwaltungs-Masterstudiengängen gebe und von daher der zukünftige Zulauf begrenzt ausfallen werde. Die Verwaltungswissenschaft hat sich inhaltlich eindeutig positioniert und die derzeitigen Handlungsmuster kritisch hinterfragt sowie für eine Öffnung des Verwaltungssektors plädiert.

## II. Ergebnis der Umfrage

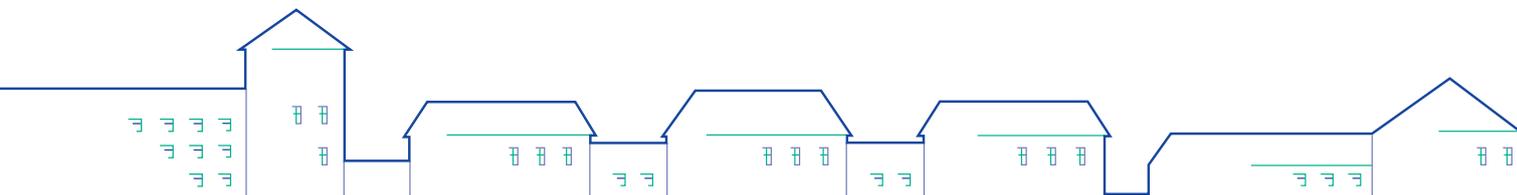
Als zentrales Resultat der Studie konnte aufgezeigt werden, dass vielfach Unkenntnis im Zusammenhang mit dem Studienangebot im Bereich der Verwaltungswissenschaft herrscht. Nicht zuletzt deshalb wird aktuell der Mehrzahl der fachlich geeigneten Masterabsolventen der direkte Einstieg in den ehemaligen höheren Verwaltungsdienst verwehrt. Dies kann dazu führen, dass zur Haushaltskonsolidierung gezwungene Gebietskörperschaften wertvolles Potenzial verprellen. Sollte es den Beteiligten nicht gelingen, die tatsächliche Akzeptanz von weiterbildenden Verwaltungs-Masterstudiengängen zu erhöhen, werden sich die Probleme rund um die Führungskräfteerkrutierung in Zukunft multiplizieren.

## C. Lösungsansätze

Ausgehend von den Ergebnissen der Umfrage werden im Folgenden einige Ansätze zur Steigerung der Anerkennung von weiterbildenden Masterstudienkonzepten entwickelt.

### I. Komplettierung der Angebotsbreite an Studiengängen / -konzepten

Eine Vervollständigung der Angebotspalette der externen Hochschulanbieter von Studienkonzepten im Verwaltungsbereich kann die Wahrnehmung vonseiten der Gesellschaft und des öffentlichen Sektors verbessern. Nur mit einer angemessenen Bandbreite an Angeboten kann die Verwaltungswissenschaft im Wettbewerb um gute Studienbewerber bestehen und somit langfristig eine hohe Qualität der Ausbildung sichern.



## II. Engere Vernetzung der verschiedenen Hochschulen

Eine bessere Vernetzung zwischen den Anbietern von verwaltungsnahen Studiengängen könnte dem empfundenen Durcheinander der Qualifikationsmöglichkeiten entgegenwirken. Die RKHöD sollte z. B. zukünftig andere Anbieter mit Mitgliedschaften oder Gasthörerstatus ausstatten. Im Umkehrschluss sollte die HRK der RKHöD ebenfalls eine Gasthörerschaft einräumen<sup>3</sup>. Bei aller Unterschiedlichkeit der Interessenlagen der Beteiligten hätte dies eine Signalwirkung für Forschung und Lehre der Verwaltungswissenschaften insgesamt.

## III. Implementierung eines Fachzentrums für Verwaltungswissenschaften

Die vom Wissenschaftsrat empfohlene Etablierung von überregional arbeitenden Fachzentren<sup>4</sup> könnte auch für die Verwaltungswissenschaft umgesetzt werden, um eine zentrale Institution zu schaffen, die die Entwicklung der Lehre hochschul- und ressortübergreifend begleitet. Eine Zusammenarbeit würde alle Anbieter von verwaltungswissenschaftlichen Studiengängen gleichermaßen einschließen, unabhängig davon, ob diese an einer Hochschule, Fachhochschule, Verwaltungsfachhochschule oder einer Business School bzw. privaten Hochschule als freie oder interne Studiengänge angeboten werden. Das Fachzentrum könnte folgende Funktionen erfüllen: Sammlung und Systematisierung von Informationen zu den Studienangeboten; Durchführung von disziplinären Referenzkonzepten zur Studienganggestaltung und Vereinbarung von Mindeststandards; Entwicklung von Lehr- und Unterrichtsmaterialien; Herausgabe von Fachzeitschriften für Fragen der Lehr- und Studienreform etc.; Durchführung von Lehr-/Lernforschungsprojekten und Kommunikation von didaktischen Neuerungen; Entwicklung exemplarischer Qualifizierungskonzepte zur Professionalisierung der Lehrtätigkeit.<sup>5</sup>

## IV. Änderung der Zulassungsbeschränkungen

Bei Stellenausschreibungen werden Absolventen interner Masterstudienkonzepte bevorzugt und es wird eine unsichtbare Barriere gegenüber Absolventen von offenen weiterbildenden Masterstudiengängen aufgebaut. Vonseiten des öffentlichen Sektors sollten die verschiedenen Bewerber aber vielmehr als Chance für eine Bestenauslese begriffen werden. In erster Linie sollten die Kriterien der Eignung und der fachlichen Leistung im Stellenbesetzungsverfahren zum Tragen kommen und nicht etwa, wo ein Absolvent studiert hat.<sup>6</sup>

## V. Einführung von disziplinübergreifenden Seminaren

Wie bereits erläutert, war die Verwaltungswissenschaft lange stark in sich verschlossen, auch gegenüber anderen Wissenschaftszweigen. Disziplinübergreifende Seminare, wie sie von einigen Hochschulen bereits im Bereich des Grundstudiums angeboten werden, können diese Tendenz systematisch aufbrechen. Auf diese Weise können spezifische Probleme des öffentlichen Dienstes an andere Wissenschaftsdisziplinen und damit mittelbar der Öffentlichkeit kommuniziert werden, wodurch die allgemeine Wahrnehmung und Akzeptanz verwaltungswissenschaftlicher Studiengänge verbessert wird.

---

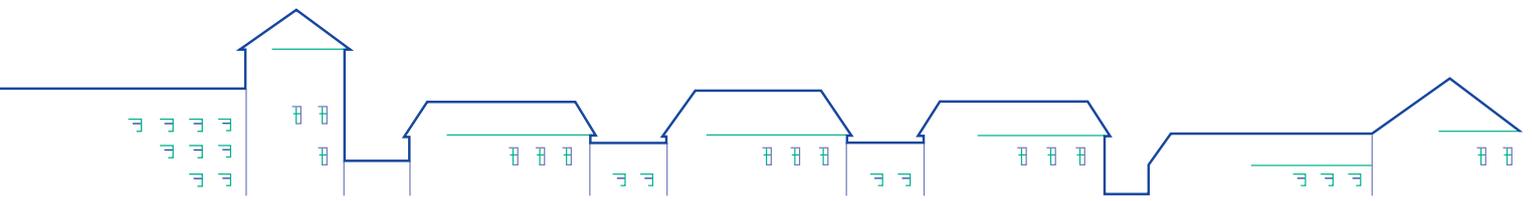
## VI. Akzeptanz durch strategische Entscheidungen

Die Anerkennung externer Verwaltungs-Masterstudiengänge kann schließlich durch verschiedene strategische Entscheidungen gezielt beeinflusst werden. Entsprechende Hochschulanbieter sollten ihre Reputation z. B. dadurch erhöhen, dass sie ihre Forschungskapazitäten ausschöpfen und ggf. unter Einbindung der KGSt ausbauen. Forschungsergebnisse sollten öffentlichkeitswirksam in den gängigen Verwaltungssprintmedien publiziert werden. Darüber hinaus könnten sich die Anbieter auf Fachmessen für den öffentlichen Sektor präsentieren. Zur Steigerung der Bekanntheit externer Verwaltungs-Masterstudienkonzepte gehört schließlich auch die strategische Überlegung, wo eine gezielte Erhöhung von Marketingmaßnahmen sinnvoll ist.

### D. Fazit

Im Hinblick auf einen nachhaltigen Qualifizierungserfolg ist es unabdingbar, Lösungsansätze zur Steigerung der Akzeptanz von externen Verwaltungs-Masterstudiengängen im öffentlichen Sektor zu eruieren. Die Ergebnisse der durchgeführten empirischen Studie haben gezeigt, dass sowohl bei den Gebietskörperschaften als auch bei den Verwaltungswissenschaften selbst eine erhebliche Informationslücke hinsichtlich der vielfältigen Qualifikationsmöglichkeiten besteht und Absolventen externer Studiengänge bei der Stellenvergabe nachrangig behandelt werden. Vor dem Hintergrund aktueller Problemlagen wie anhaltender Budgetknappheit und weitreichender Reformen im Rahmen der Europäisierung wird die Verwaltung zukünftig mehr denn je auf qualifizierte Führungskräfte angewiesen sein. Verschiedene Maßnahmen wie die Implementierung eines übergeordneten Fachzentrums oder gezielte Aktionen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit können dazu beitragen, die Akzeptanz externer Bildungsabschlüsse zu steigern und in der Konsequenz die Zugangswege zum öffentlichen Dienst zum Wohle der gesamten Gesellschaft flexibler zu gestalten. Wenn sich die derzeitigen gesetzlichen Rahmenbedingungen im Personalrecht nicht ändern, werden auch zukünftig mit offenem Ausgang Juristen mit Public-Management-, Controlling- und betriebswirtschaftlichen Aufgaben betraut. Weiterhin wird sich der kostenintensive Trend zur externen Akquise von Fach-Know-how und Beratungsleistungen fortsetzen.

- <sup>1</sup> Ausgehend davon, dass die Literatur beim gehobenen Dienst von der mittleren Managementebene spricht, ist analog hierzu der höhere Dienst als gehobene Managementebene deklariert.
- <sup>2</sup> Die Anschreiben erfolgten per E-Mail, im Zeitraum Oktober 2012 bis November 2012 als erster Call und von Dezember bis Januar als Erinnerungs-Call.
- <sup>3</sup> Vgl. Wiegand-Hoffmeister/Bodo, Herausforderungen durch veränderte Studierendenzahlen, Redebeiträge und Thesen des 23. Glienicker Gesprächs, Beiträge aus dem Fachbereich Allgemeine Verwaltung Nr. 14/2012, 6.
- <sup>4</sup> Vgl. WR-Bericht vom 04.07.2008, S. 70 ff.
- <sup>5</sup> Vgl. WR-Bericht vom 04.07.2008, S. 71.
- <sup>6</sup> Um amerikanischen und britischen Verhältnissen um die Studienorte/Abschlüsse entgegenzuwirken (z. B. University of Oxford, Princeton University, Harvard University). Die Grundsatzfrage darf für den öffentlichen Dienst nicht lauten, wo jemand studiert, sondern was jemand studiert. Die Absicherung und die Bewertung der Qualität eines Studiengangs sollte nur durch den Akkreditierungsrat erfolgen, nicht etwa durch die einstellende Behörde selbst.



# Die Konferenz „Gesundheitsorientiertes Führen – Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung“ am 7. November 2013

Das Gesundheitsmanagement in der öffentlichen Verwaltung gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund der längeren Lebensarbeitszeit und der mit dem Stellenabbau einhergehenden zunehmenden Arbeitsverdichtung eine immer größere Bedeutung. Ein funktionierendes behördliches Gesundheitsmanagement vermag nicht nur das körperliche, geistige und seelische Wohlbefinden der Beschäftigten zu erhalten und zu steigern, sondern bewirkt darüber hinaus ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit und gewährleistet die Leistungsfähigkeit der Verwaltung durch engagierte und belastbare Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine niedrige Krankheitsquote.

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege widmete diesem wichtigen Thema erneut eine Konferenz. Während bei der Tagung im vergangenen Jahr Experten aus der Praxis über ihre Erfahrungen bei der Implementierung eines Gesundheitsmanagements berichteten, standen nun andere Aspekte im Vordergrund. Schwerpunkte waren das gesundheitsgerechte Führungsverhalten – die Qualität der Führung ist entscheidend für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und das Stressmanagement, welches dazu dient, psychisch belastenden Stress zu verringern oder ganz abzubauen.

Die Konferenz richtete sich nicht nur an die unmittelbar mit dem Gesundheitsmanagement befassten Beschäftigten, sondern an alle an diesem wichtigen Thema Interessierten. Für die Mitarbeitenden der Landesverwaltung war die Teilnahme gebührenfrei.

Die mehr als 200 Konferenzteilnehmer erlebten eine insgesamt sehr interessante Veranstaltung mit hervorragenden Referentinnen und Referenten, die einen „bunten Strauß“ an Themen präsentierten.

Nach einer Begrüßung durch den Direktor der Fachhochschule, Herrn Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister, befasste sich der Eröffnungsvortrag von Frau Susanne Drückler mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus der Sicht des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales M-V. Ausgehend von statistischen Daten zum Krankenstand und den Ausfalltagen in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns sowie den hierzu ermittelten Ursachen stellte Frau Drückler die Möglichkeiten der Vorbeugung durch betriebliche Gesundheitsförderung dar. Als ganz konkrete Maßnahmen des Sozialministeriums benannte sie das Aktionsprogramm zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für kleinere und mittlere Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern (Amtsblatt M-V 2013 S. 323) sowie (Gesundheits-) Angebote für die (eigenen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialministeriums und des Landesamtes für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern.



Impression aus dem Konferenzraum



Diplom-Psychologe Thomas Höll,  
Kompetenzzentrum Vereinbarkeit  
Leben in M-V

In dem zweiten Vortrag befasste sich Herr Dipl.-Psych. Thomas Höll vom Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in M-V mit der „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zwischen Selbstbestimmung und Selbstfürsorge“. Herr Höll verdeutlichte an Hand einiger sehr plastischer Beispiele, wie eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten und ein auch ansonsten hoher Grad an beruflicher Autonomie nicht nur positive Impulse auf die Lebenszufriedenheit der Mitarbeiter ausüben, sondern auch dem Arbeitgeber selbst zu gute kommen: Laut einer Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik sind beispielsweise eine höhere Mitarbeitermotivation, eine niedrigere Fluktuationsrate, eine höhere Rückkehrquote aus der Elternzeit und ein niedrigerer Krankenstand empirisch nachgewiesen worden.

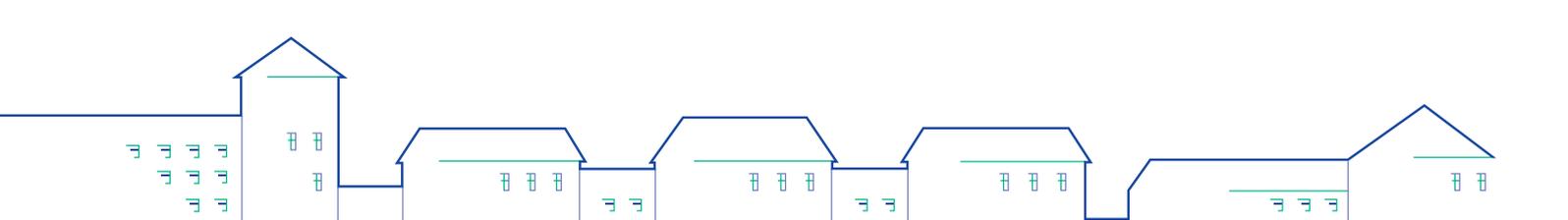
Der dritte, sehr instruktive Vortrag von Herrn Stefan Buchner (Unternehmensberatung für Betriebliches Gesundheitsmanagement) hatte das Thema „Persönliches Stressmanagement und Burnout-Vermeidung“. Herr Buchner veranschaulichte, wie eigene körperliche und mentale Stress-Signale zu erkennen sind und wie Vorgesetzte diese Signale beim Mitarbeiter bemerken können. Er erläuterte ein auf drei Ebenen verlaufendes Stressmanagement-Modell, mit dessen Hilfe Stress-Situationen „entschärft“ werden können und Stress auch körperlich abgebaut werden kann. Es wurde ebenfalls deutlich, dass das Stressmanagement und die Gesundheitsförderung wichtige Aufgaben der Führungskräfte sind, denen es zum Beispiel obliegt, Freiräume für die berufliche und persönliche Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter zu schaffen und Gesundheitsbelastungen beim Mitarbeiter zu erkennen, anzusprechen und ggf. zu mindern.

Ebenfalls mit dem „Gesunden Führen“ befasste sich Herr Jens Engelke von der Business Performance Academy. Er verdeutlichte den Zusammenhang von Führung und Gesundheit und veranschaulichte auch mittels einer Checkliste zum „Erkennen von gesundheitsförderlichem Führungsverhalten“, welche Aufgaben den Führungskräften bei der Gesundheitsförderung ihrer Mitarbeiter obliegen, wie etwa Maßnahmen einer mitarbeitergerechten Arbeitsgestaltung, Mitarbeiterpartizipation bei Planungs- und Entscheidungsprozessen oder die Weiterentwicklung der individuellen Fertigkeiten der Mitarbeiter, mit Belastungen umzugehen.

Dr. Stefan Metzger  
Leiter des Instituts für Fortbildung  
und Verwaltungsmodernisierung der  
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,  
Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Den Abschluss der überaus gelungenen Veranstaltung bildete der lebhaft und sympathische Vortrag zum Thema Mobbing von Frau Annett Renner vom Institut für systemisches Aggressionsmanagement. Sie befasste sich zunächst mit den Ursachen, Symptomen und Auswirkungen von Mobbing. Frau Renner beschrieb dann anhand der von ihr vorgestellten „Gesundheits- und RessourcenAcht“, wie Stress und Aggressionen im Arbeitskontext nutzbar gemacht werden können und wie mit Hilfe des ebenfalls von ihr präsentierten „Systemischen Ressourcen-Managements“ ein konstruktiver Umgang mit Mobbing möglich ist.

Auch für den Herbst 2014 ist wieder eine Gesundheitskonferenz geplant. Anregungen für die inhaltliche Ausgestaltung und die thematische Schwerpunktsetzung nimmt das Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung jederzeit gerne entgegen.



# 137 Studierende und 32 Auszubildende ins Berufsleben verabschiedet

Am 25. September 2013 verlieh der Minister für Inneres und Sport des Landes M-V, Lorenz Caffier, den akademischen Grad eines „Bachelor of Laws – Öffentliche Verwaltung“ an 76 Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter des Landes M-V und verschiedener Kommunen des Landes M-V und übergab die Zeugnisse an 32 Sekretäranwärterinnen und Sekretäranwärter. Der erfolgreiche Abschluss befähigt die 76 Absolventinnen und Absolventen, das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Allgemeiner Dienst zu bekleiden. Die 32 Sekretäranwärterinnen und Sekretäranwärter haben ihre zweijährige Ausbildung am Ausbildungsinstitut beendet und verstärken seit dem 1. Oktober 2013 die Landesverwaltung M-V im zweiten Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1.

Am 30. September 2013 folgte die Verleihung des akademischen Grades eines „Bachelor of Arts – Polizeivollzugsdienst“ an 41 Polizeikommissaranwärterinnen und Polizeikommissaranwärter. Diese Verleihung übernahm ebenfalls Herr Minister Caffier und ernannte die Absolventinnen und Absolventen anschließend zu Polizeikommissarinnen und Polizeikommissaren. Sie sind seit dem 1. Oktober 2013 beim Bereitschaftspolizeiamt M-V in Schwerin und Waldeck eingesetzt.



Frau Uta-Maria Kuder, Justizministerin des Landes M-V, überreichte am 02. Oktober 2013 die Diplomurkunden und verabschiedete die 20 Anwältinnen und Anwältler des Studienjahrganges 2010 des Fachbereiches Rechtspflege. Das dreijährige Studium befähigt die Absolventinnen und Absolventen, das erste Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in der Fachrichtung Rechtspflege zu bekleiden.



---

# Einstellung in den Vorbereitungsdienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Am 01. August 2013 ernannte der Direktor der Fachhochschule 44 Polizeimeisteranwärterinnen und Polizeimeisteranwärter, die damit ihre zweijährige Ausbildung am Fachbereich Polizei begannen.

Der Aufstiegsbachelor gemäß § 13 PolLaufbVO M-V mit 23 Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten begann am 02. September 2013 an der Fachhochschule. Für die Zeit ihres 18-monatigen Studiums werden sie von ihren Dienststellen im Land freigestellt. Nach erfolgreichem Abschluss können die Beamtinnen und Beamten in die Laufbahngruppe 2 aufsteigen.

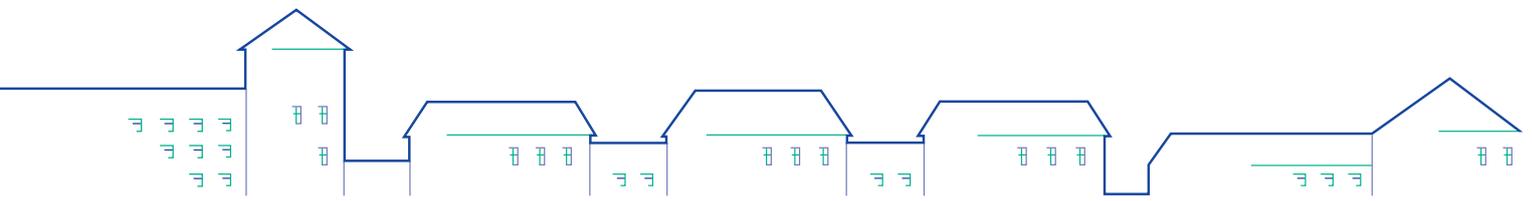
Am 01. Oktober 2013 wurden dann 20 Inspektoranwärterinnen und Inspektoranwärter des Landes M-V für Ihr Studium am Fachbereich Allgemeine Verwaltung und 20 Sekretäranwärterinnen und Sekretäranwärter, die eine Ausbildung am Ausbildungsinstitut absolvieren, ernannt. Im Anschluss legten Sie ihren Diensteid ab. Die Anwärtnerinnen und Anwärtler erwarten ein abwechslungsreiches Studium bzw. Ausbildung mit theoretischen Abschnitten an der Fachhochschule und praktischen Teilen an verschiedenen Landeseinrichtungen.

Am selben Tag wurden auch 66 Polizeikommissaranwärterinnen und Polizeikommissaranwärter ernannt. Sie werden in den nächsten drei Jahren ihr Studium hier an der Fachhochschule am Fachbereich Polizei und ihr Praktikum in verschiedenen Dienststellen der Polizei absolvieren.

## 2. Volleyballturnier an der Fachhochschule



Zum zweiten Mal wurde der begehrte Volleyballpokal ausgespielt. Am 29. Oktober 2013 um 15:00 Uhr eröffnete Herr Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister das Turnier und anschließend kämpften 13 Mannschaften zunächst in der Vorrunde auf drei Spielfeldern um den Einzug in die Endrunde. Nach einer jeweils 10-minütigen Spielzeit stand dann der Sieger fest und wurde mit drei Punkten belohnt. Falls sich mal eine Mannschaft nicht durchsetzen konnte, gab es immerhin noch je einen Punkt für die Tabelle. Die Mannschaften, die es in die Endrunde schafften, mussten nun gegeneinander spielen. Am Ende stand der erschöpfte aber überglückliche Sieger, die Seminargruppe PZ § 12/12 III, fest. Platz zwei ging an PZ § 10/12 I und Platz drei an PZ § 10/13 I. Einen sehr guten vierten Platz belegte das Team des Stammpersonals aus dem Fachbereich Polizei. Für das leibliche Wohl während des Turniers sorgte die Seminargruppe PZ § 10/12 I. Bei ihnen konnten die Spieler leckere Sandwichs oder andere Dinge, die den Magen füllten, erwerben. Ein Dank geht auch an die Sportdozenten, insbesondere Herrn Kretlow, die das Turnier organisierten.



# Ausbildungs- und Studieninformationstag

Am 07.09.2013 war es wieder Zeit für den im Zweijahresrhythmus stattfindenden Ausbildungs- und Studieninformationstag.

Als sich das Foyer kurz vor 10 Uhr langsam füllte, sollte es nun auch losgehen. Herr Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister eröffnete den so ersehnten Tag. Die Interessierten konnten sich in den aufeinander folgenden Veranstaltungen über die verschiedenen Bildungsangebote an der Fachhochschule informieren. Auch das kurzfristige Auftreten von zeitlichen Verzögerungen konnte niemanden vom Besuch der Informationsveranstaltungen abhalten. Ganz im Gegenteil, das Engagement von unseren Dozenten führte dazu, dass einige Besucher an allen Vorstellungen teilnahmen.



Eröffnung des Tages durch Herr Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister im Foyer



Informationsveranstaltung über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten

Damit war es aber noch nicht genug. Im Anschluss daran standen noch die Vorlesungen der einzelnen Fachbereiche auf dem Programm, in denen sich die Besucher einen Überblick verschaffen konnten wie ein Gesetz gelesen, ein Testament gestaltet und auslegt wird oder wie die Kriminalisten von der Spur zum Beweis kommen.

Wer dann noch nicht alle Informationen zusammen hatte, konnte sich noch an den Stand des Zentralen Auswahl- und Einstellungsdienstes wenden. Hier erhielten Interessierte Auskünfte über das Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Für zusätzliche Fragen stand das geballte Fachwissen aus den Fachbereichen unterstützend zur Seite.

An diesem Tag waren nicht nur potenzielle Bewerber unsere Besucher. Es kamen auch Ehemalige, die sich die Fachhochschule ansehen wollten, sowie bereits von der Fachhochschule angenommene Bewerber, die am 01.10.2013 ihr Studium begonnen haben. Sie wollten schon mal vorab den Campus und die Abläufe kennenlernen. In diesem Zusammenhang bestand auch die Möglichkeit ein Wohnheimzimmer zu besichtigen.

Wir hoffen, dass wir einige von den Besuchern auch in den nächsten Jahren hier bei der Ausbildung oder beim Studium wiedersehen werden.



Vorlesung vom Fachbereich Allgemeine Verwaltung



Herr Bielfeldt und Herr Pander bei Beantwortung von Fragen zum Studiengang Rechtspflege

Beate Hink  
Büroleiterin des Direktors  
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,  
Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

---

## Fortbildungen zu den neuen Beurteilungsrichtlinien

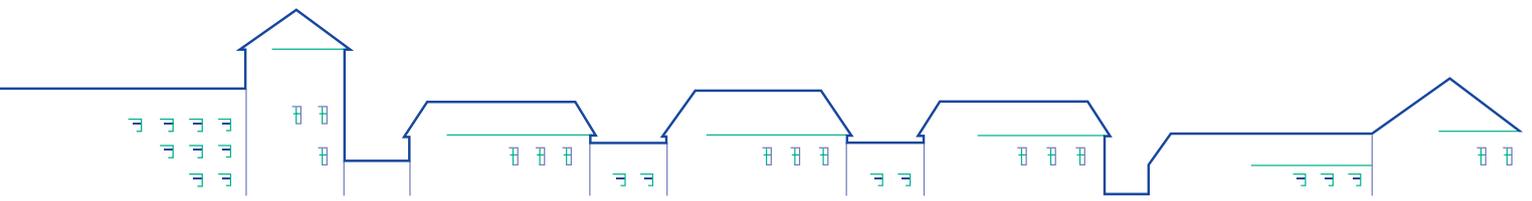
Am 1. Januar 2014 traten die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung (Beurteilungsrichtlinien – BeurRL) vom 23. September 2013 (AmtsBl. M-V S. 706) in Kraft. Zu den Neuregelungen führte das Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung im November und Dezember 2013 insgesamt acht Großveranstaltungen für die Erst- und Zweitbeurteiler der Landesverwaltung durch, an denen insgesamt 1031 Beschäftigte teilnahmen. Vier Veranstaltungen fanden in Güstrow an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege statt, die anderen vier in Schwerin auf dem Campus der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Darüber hinaus erfolgte Mitte Dezember in Greifswald eine Fortbildung für 20 Erst- und Zweitbeurteiler der Ernst-Moritz-Arndt-Universität. Am 23. Januar fanden zusätzlich im Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus zwei halbtägige Inhouse Schulungen für jeweils 20 zu Beurteilende statt. Ein weiteres Inhouse Seminar ist am 4. Februar für die Erst- und Zweitbeurteiler der Universität Rostock geplant.

Dr. Stefan Metzger  
Leiter des Instituts für Fortbildung  
und Verwaltungsmodernisierung der  
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,  
Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Als Dozent für die Fortbildungsveranstaltungen konnte Herr Ministerialrat a.D. Erich Seeck gewonnen werden. Herr Seeck ist Experte auf dem Gebiet des Beamtenrechts. Er war 1990/1991 als Leiter des Personalreferates der Allgemeinen Abteilung des Innenministeriums von Mecklenburg-Vorpommern tätig und bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand mehr als zehn Jahre Leiter des Dienstrechtsreferates im Innenministerium von Schleswig-Holstein. Herr Seeck gibt nach wie vor mit großem Erfolg Seminare zu beamtenrechtlichen Themen an der Verwaltungsakademie Bordesholm und am Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung in Güstrow. Darüber hinaus ist er Autor von Kommentaren zum Beamtenrecht des Landes Schleswig-Holstein und zum Beamtenstatusgesetz. Die Konzipierung und inhaltliche Ausgestaltung der Fortbildungsveranstaltungen zum neuen Beurteilungsrecht erfolgte in enger Abstimmung mit dem Dienstrechtsreferat des Innenministeriums von Mecklenburg-Vorpommern.

Da Herr Seeck selbst nicht an der Entstehung der novellierten Beurteilungsrichtlinien mitgewirkt und auch nicht die fachlichen Diskussionen über die normativen Inhalte in der eigens eingerichteten interministeriellen Arbeitsgruppe erlebt hatte, stellten sich Frau Regierungsdirektorin Teichner und Herr Oberamtsrat Lucht vom Dienstrechtsreferat des Innenministeriums bei einigen der durchgeführten Großveranstaltungen zur Verfügung, um spezielle Fragen zur Entstehungsgeschichte des Regelwerks zu beantworten.

Trotz mancher - angesichts der Fortbildungsthematik und der großen Teilnehmerzahlen nicht verwunderlicher - negativer Rückmeldungen zeigen die Evaluierungsergebnisse insgesamt eine positive Resonanz der Fortbildungsteilnehmer. So schätzten bei den insgesamt neun Fortbildungsveranstaltungen des vergangenen Jahres weit über 80 % der Evaluierungsteilnehmer den Dozenten als fachlich kompetent und gut vorbereitet ein. Auch die in diesem Jahr im Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus durchgeführten Seminare wurden positiv bewertet: Fast 85 % der Teilnehmer zeigten sich mit der Durchführung der Veranstaltung sehr oder jedenfalls überwiegend zufrieden.



## „Warum brennt ein Feuer?“ - 8. Kinder- und Jugend-Uni

Die erfolgreiche Durchführung der Kinder- und Jugend-Uni an der Fachhochschule setzte sich auch in diesem Jahr fort. Zeitgleich mit dem Ausbildungs- und Studieninformationstag am 07.09.13 sollten auch die Kleinen nicht zu kurz kommen und wurden zur 8. Kinder- und Jugend-Uni zum Thema „Warum brennt ein Feuer?“ eingeladen.

Teilnehmen konnten Schülerinnen und Schüler der 1. bis 4. Klassen. Durch den Einsatz von Medien und Gesprächen mit den Grundschulen wurde bei knapp 30 Schülerinnen und Schülern das Interesse geweckt, die Fachhochschule kennen zu lernen.

Ab 10:30 Uhr lauschten diese Kinder zusammen mit einigen Eltern zunächst gespannt den Worten von Herrn Franck, Mitglied des Kreisfeuerwehrverband Rostock e.V., in einer Vorlesungssituation.

Im Anschluss an diese konnten die Kinder im Rahmen eines Praxisseminars lernen, dass hinter der Faszination Feuer ein tückisches Element steckt. Durch Herrn Franck wurde u.a. veranschaulicht, wie schnell sich Feuer ausbreiten und wie gefährlich es sein kann.



Foto: PKin Sniegula

Selbstverständlich dürfen bei einer Veranstaltung zum Thema Feuer die Feuerwehr und das beliebte Feuerwehrauto nicht fehlen.

Unterstützt wurde Herr Franck vor Ort durch Kollegen der Freiwilligen Feuerwehr Güstrow, bei denen die Kinder nicht nur das Fahrzeug inspizieren, sondern auch selbst den Umgang mit dem Feuerwehrschauch üben konnten.

Fotos: PKin Sniegula



Zum Abschluss des Tages bekamen die Kinder eine Teilnahmebescheinigung für die 8. Kinder- und Jugend-Uni, welche sie nun stolz in ihre Sammlung heften können.

Nancy Schönenberg  
Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst  
Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

---

# Ausbildungsfahrt nach Dresden

Lehrgangsguppe 2012 im 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1  
Fachrichtung Allgemeiner Dienst am Ausbildungsinstitut an der FHöVPR

Im Großen und Ganzen war unsere selbstgeplante Ausbildungsfahrt nach Dresden von der Abfahrt am Montag, den 26.08.2013 bis zur Rückfahrt am Freitag, den 30.08.2013 mit Herrn Stein ein voller Erfolg.

Das Ziel unserer Reise war die Hauptstadt des Freistaates Sachsen, Dresden.

Dresden ist die bevölkerungsreichste Stadt im Freistaat Sachsen und liegt in der Dresdner Elbtalweitung an den Übergängen vom Ober- zum Mittellauf der Elbe. Mit 525.000 Einwohnern ist Dresden die bundesweit elftgrößte Stadt. Zum Vergleich: Eine Stadt in Mecklenburg-Vorpommern liegt noch nicht mal unter den ersten 20 Rängen.

Und so erkundeten wir direkt am Tag unserer Anreise das historische Dresden und „eroberten“ die Frauenkirche.

Die Dresdner Frauenkirche ist eine evangelisch-lutherische Kirche des Barocks und der prägende Monombalbau des Dresdner Neumarktes. Sie hat eine der größten steinernen Kuppeln nördlich der Alpen. Erbaut wurde die Frauenkirche von 1726 bis 1743 nach dem Entwurf des George Bähr. Durch den zweiten Weltkrieg wurde diese in der Nacht vom 13. zum 14. Februar 1945 stark beschädigt und fiel ausgebrannt in sich zusammen.

Erst im Jahr 1994 begann der Wiederaufbau der Kirche durch das Engagement eines sich eigens deshalb gegründeten Vereines. Seit 2005 ist die Frauenkirche wieder in voller Gänze zu betrachten und zu besichtigen.

Die Belohnung dieses Engagements des Vereines und unseres Aufstieges war ein atemberaubender Rundumblick auf die Stadt.

Mit einem gemeinsamen Restaurantbesuch am Abend ließen wir entspannt und geschafft den Tag der Anreise ausklingen.

Dienstags war das Ziel unseres Tagesausfluges die goldene Stadt der hundert Türme - Prag!

Vorab besuchten wir das Mahnmahl Theresienstadt zur Erinnerung an den Holocaust. Denkmäler, Museen und Friedhöfe erinnern an das ehemalige Ghetto und an die Menschen, die darin starben. Von den zehntausenden Bewohnern des jüdischen Ghettos überlebten nur wenige den Holocaust.

Das Museum, welches wir besuchten, war damals ein Arbeitslager und erinnert damit als Gedenkstätte an die politischen Häftlinge, die im Gestapogefängnis inhaftiert waren.

Im Anschluss daran fuhren wir in die Prager Innenstadt. Prag ist die Hauptstadt Tschechiens und auch gleichzeitig dessen bevölkerungsreichste Stadt und eine selbstständige Verwaltungseinheit.

Die Stadtführung führte uns von einem Höhepunkt zum anderen. Gleich zum Anfang staunten wir über das größte und pompöseste Kirchengebäude Tschechiens, die Veitsdomkirche. Diese war nicht nur schön, sondern schlichtweg atemberaubend. Innen durften wir die mit Halbedelsteinen und vergoldetem Stuck ausgekleidete Wenzelkapelle bewundern. Seit 1355 wird hierin das Haupt des Heiligen Veit als Reliquie aufbewahrt.

## Reisebericht:

Jenny Hermann

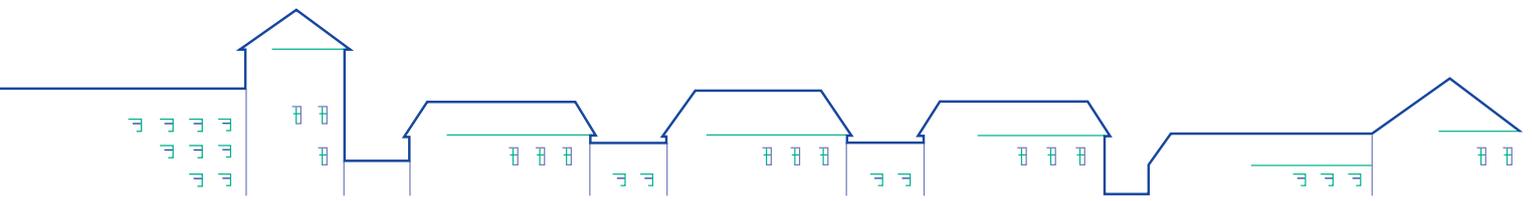
Lehrgangsguppe 2012

Fachrichtung Allgemeiner Dienst  
am Ausbildungsinstitut  
der

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung,  
Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern



Reiseimpressionen



Aber auch andere Sehenswürdigkeiten blieben in unseren Köpfen hängen, wie der Altstädter Ring, die Prager Kleinseite, die Karlsbrücke und das Rathaus mit der astronomischen Uhr. Eine anschließende Shoppingtour ließen wir uns natürlich nicht entgehen.

Mit vielen Souvenirs ging es um 18 Uhr wieder zurück nach Dresden.

Kaum schlafen gelegt, war schon der dritte Tag da; die Hälfte unserer Studienfahrt war also schon vorbei. Ziel war an diesem Tag die Festung Königstein, eine der größten Bergfestungen Europas, die nach dem Aufstieg mit einer wunderschönen Aussicht belohnte.

Neben Autos, die mit Fahrstuhl fuhren, sahen wir auch den mit 152,5 Meter tiefsten Brunnen Sachsens und zweittiefsten Brunnen Europas.

Die Festung hat eine flächenmäßige Größe von 9,5 Hektar und erhebt sich 240 Meter über die Elbe. Die teilweise über 400 Jahre alten Bauten des militärischen und zivilen Lebens auf der Festung konnten wir mit Staunen bewundern.

Aber auch dieser Tag ging schnell vorbei.

Anschließend daran erholten wir uns von unserem Auf- und Abstieg bei einer Dampferfahrt über die Elbe wieder in die Innenstadt Dresdens.



Reiseimpressionen

Am letzten Tag in Dresden fuhren wir zum Bauamt. Dort hörten wir einen Vortrag über die Waldschlösschenbrücke, eine der bekanntesten und aufsehenerregendsten Brücken Dresdens, die erst in diesem Jahr fertiggestellt wurde.

Leider führten wir unsere Studienfahrt eine Woche zu spät durch, so dass wir die Eröffnungsfeierlichkeiten nicht mitbekommen haben.

Anschließend wurden wir dann nochmal sportlich aktiv, in dem wir uns Fahrräder mieteten und zum „blauen Wunder“ fuhren, eine der weiteren vielen Brücken in Dresden.



Elb-Impressionen

Diesen Tag ließen wir wiederum gemeinsam ausklingen, indem wir im „Pulverturm“ Essen gingen. Neben musikalischen Einlagen wie „Schön ist es auf der Welt zu sein“ konnten wir uns selbst wie Könige und Königinnen erhabenen Schrittes nach der Speisung in unsere Unterkunft begeben.

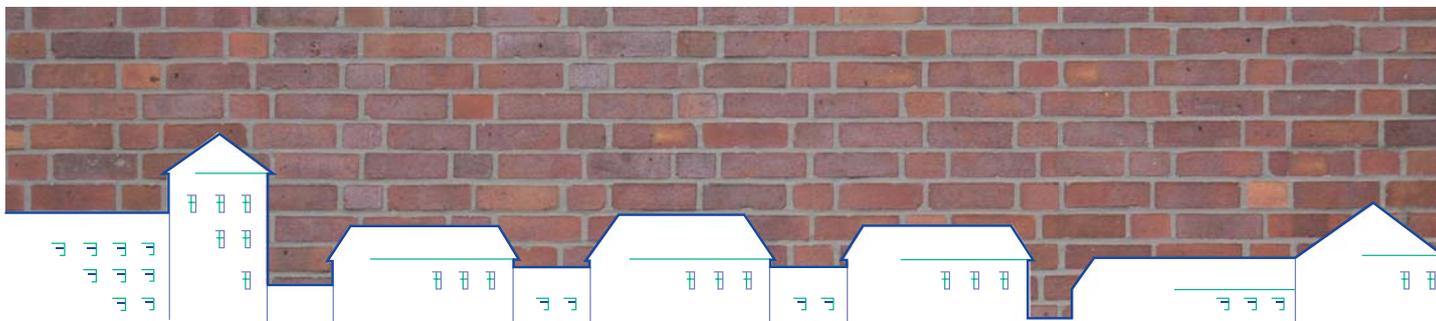
Danach war auch schon der Tag der Abreise gekommen. Mit einem lachenden

und einem weinenden Auge verließen wir die Stadt und freuten uns selbstverständlich wieder auf die Veranstaltungen an der FHÖVPR.

Insbesondere möchten wir hier nochmals dem Reiseunternehmen und unserem Busfahrer, Herrn Karsten Schmidt, danken, der uns die Fahrten äußerst angenehm gestaltet hat und Herrn Stein, der uns ein sehr angenehmer und netter Begleiter war.



Reiseimpressionen



## Veranstaltungen

fh<sup>o</sup>:pr

62. Sitzung des Senats _____	06.03.2014, 15:00 Uhr LG 4, Senatszimmer Raum 254
Wahl der Mitglieder des Senats, der drei Fachbereichsräte, der Vertretung der Studierenden sowie der Vertretung der Auszubildenden _____	12.03.2014, von 09:00 Uhr bis 14:00 Uhr LG 2, Räume 361 / 362
63. Sitzung des Senats _____	19.06.2014, 15:00 Uhr LG 4, Senatszimmer Raum 254

Veranstaltungstermine der FHöVPR M-V, Stand: 30.01.2014, weitere Termine standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Bitte informieren Sie sich hierzu aktuell auf der Internetseite der FHöVPR M-V. Bitte beachten Sie, dass Abweichungen jederzeit möglich sind.

## Fotowettbewerb

*„Das Hochschulleben aus der Sicht der Auszubildenden und Studierenden“*

Die Fachhochschule beabsichtigt für das Jahr 2015 einen eigenen Kalender für Besuche nationaler und internationaler Partner zu fertigen. Der Kalender soll unter dem Motto „Das Hochschulleben aus der Sicht der Auszubildenden und Studierenden“ stehen.

Wenn dies Ihr Interesse weckt und Sie ein Faible für Fotografie haben, stehen Ihnen alle Möglichkeiten offen, sich an der Aktion zu beteiligen. Reichen Sie Fotos ein, die Ihrer Meinung nach, die Ausbildung und das Studium hier an der Fachhochschule wiedergeben.

Eine Jury entscheidet, welches Foto in den Kalender aufgenommen wird. Die Jury besteht aus einer/m Auszubildenden und einer/m Studierenden sowie drei Mitarbeitenden der Fachhochschule.

Die nicht berücksichtigten Aufnahmen stehen darüber hinaus für einen Bildband von der Fachhochschule zur Verfügung.

Abgabeschluss ist der 30.06.2014.

Weitere Informationen sowie die notwendige Teilnahmeerklärung erhalten Sie bei Frau Hink (Tel.: 03843 283-101). Ebenso können die Fotos bei ihr im Büro (LG1, Raum 124) oder per E-Mail (b.hink@fh-guestrow.de) abgegeben werden.

## Impressum

Backstein Ausgabe 10 - Auflage 2.200

### Herausgeber:

Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern

### Redaktion:

Institut für Fortbildung und  
Verwaltungsmodernisierung

### Anschrift der Redaktion:

Fachhochschule für öffentliche  
Verwaltung, Polizei und Rechtspflege  
Institut für Fortbildung und  
Verwaltungsmodernisierung  
Goldberger Straße 12 - 13  
18273 Güstrow  
Tel: 03843 283-511,  
Fax: 03843 283-908

www.fh-guestrow.de  
fortbildungsinstitut@fh-guestrow.de

### Druckerei:

Landesamt für innere Verwaltung  
Mecklenburg-Vorpommern  
Zentrale Druckerei  
Lübecker Str. 289  
19059 Schwerin

### V.i.S.d.P.:

Prof. Dr. Wiegand-Hoffmeister

