



## Green News

Das Online-Magazin der Gewerkschaft der Polizei in Bayern

**Ausgabe 9/2005**

22. August 2005

### Dauerbrenner Beurteilungen

Erfahrungen und Hinweise aus Sicht der Personalvertretung zur periodischen Beurteilung des mittleren Dienstes mit Stichtag 31. Mai 2005. Von Werner Leberfinger.

Mit der Beurteilung nicht einverstanden? Wer kann mich über das weitere Vorgehen informieren? An wen kann ich mich vertrauensvoll wenden? Viele Fragen – wir, die GdP-Personalräte, wollen ein paar Hinweise und Tipps geben.

Im Einzelnen darf ich folgendes anführen:  
- Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen erwarten jetzt vom Personalrat nicht nur aufklärende (tröstende) Worte, sondern auch die aktive Unterstützung bei der Abfassung von Einwendungen/Wider-

sprüchen gegen die für rechtswidrig erachtete Beurteilung.

- Viele können u.a. eine Verschlechterung aufgrund von einer Beförderung oder Versetzung von/zu einer anderen Dienststelle nicht nachvollziehen.

- Ferner fragen viele Kolleginnen und Kollegen auch, was der Einspruch gegen eine Beurteilung auslöst und ob man dann die Unterschrift zur Kenntnisnahme der Beurteilung verweigern kann? Bei der Beurteilung handelt es sich zunächst

nicht um einen Verwaltungsakt. Deshalb kann Widerspruch dagegen ohne Beachtung einer Frist (theoretisch bis zur nächsten periodischen Beurteilung) eingelegt werden. Nach Erlass des Widerspruchsbescheides kann die Beurteilung (jetzt gilt die Frist lt. Widerspruchsbescheid) auf dem Verwaltungsgerichtsweg per Feststellungsklage angefochten werden. Das Verfahren hat keine aufschiebende Wirkung, das heißt, dass die erhaltene Beurteilung – egal, ob vom Betroffene  
**Fortsetzung auf Seite 2**

## Die Wintersaison 2005 / 2006 ist buchbar

**Frühbucherermäßigung + 5 % Reisekostenzuschuss bei allen Pauschalreisen, die beim SW Touristik Bayern GmbH gebucht werden - nur für GdP-Mitglieder und ihre Angehörigen. Nutzen Sie als Mitglied der GdP die Vorteile des Mitgliederservices des Sozialwerks der GdP Bayern GmbH.**

**Besuchen Sie auch unsere Homepage [www.swbayern.de](http://www.swbayern.de)!**



**V.i.S.d.P.:**

Gewerkschaft der Polizei - Landesbezirk Bayern

Satz und Layout: Markus Wimmer

E-Mail: [wimmer@gdpbayern.de](mailto:wimmer@gdpbayern.de)

Telefon: 089/578388-50

Telefax: 089/578388-9050



## Dauerbrenner Beurteilungen

Fortsetzung von Seite 1

nen unterschrieben oder nicht - (bis zur evtl. Abänderung im Beschwerde- oder Gerichtsverfahren) gilt!

- Was erwarten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen eigentlich, wenn sie sich wegen einer aus Ihrer Sicht ungerechten Beurteilung an den Personalrat wenden?

- Die Kollegin oder der Kollege wollen über hinreichend bekannte Formalitäten, wie z.B. Fristen, Gestaltung eines Widerspruchs, Adressat des Widerspruchs, Verfahrensablauf usw. vom Personalrat informiert werden.

- Die Kolleginnen und Kollegen, die sich gegen eine Beurteilung zur Wehr setzen wollen, sind auf die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel hinzuweisen, wobei in diesem Zusammenhang auch die ständige Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte, die gerichtliche Überprüfung einer Beurteilung betreffend, nicht unerwähnt bleiben darf.

- Dienstliche Beurteilungen von Beamten sind nach der ständigen Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte nur beschränkt überprüfbar. Die verwaltungsgerichtliche Rechtmäßigkeitskontrolle beschränkt sich dabei im Wesentlichen auf die nachfolgend genannten fünf Grundsätze:

1. Wurde der anzuwendende Begriff oder der gesetzliche Rahmen verkannt (z.B. Eignung, Befähigung und Leistung falsch interpretiert; falsche Beschreibungshilfen gewählt; Gleichheitsgrundsatz verletzt; § 48 LbV ff nicht richtig angewendet).

2. Wurde von einem unrichtigen Sachverhalt oder von falschen Voraussetzungen ausgegangen (z.B. Hundeführer wird als Wach- und Streifenbeamter beurteilt) oder wurden Beurteilungspunkte einfach übersehen (z.B. Fachlehrgänge nicht be-

rücksichtigt; mit anderen Besoldungsgruppen verglichen - POM mit PHM -).

3. Wurden allgemein gültige Wertmaßstäbe nicht beachtet (z.B. die gezeigten Leistungen wurden nicht entsprechend bewertet bzw. honoriert) oder einfach übersehen (z.B. Qualität der Arbeit zu wenig berücksichtigt; besondere oder herausragende Tätigkeit nicht wahrgenommen).

4. Wurden sachfremde Erwägungen angestellt (Willkür; persönliche Differenzen bei der Erstellung der Beurteilung im Vordergrund; Sozialbeurteilung!).

5. Wurde gegen Verfahrensvorschriften verstoßen.

Weiterhin sind folgende Grundsätze zu beachten:

Verwaltungsrichter erstellen keine neue Beurteilung, weil sie u.a. diendienstlichen Leistungen des Beschwerdeführers nicht kennen!

Im Ergebnis bedeutet dies, dass es innerhalb des durch §§ 48 ff. LbV gezogenen Rahmens grundsätzlich dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn unterliegt, wie er die ihm aufgegebene, für zukünftige Personalentscheidungen verwertbare Aussage zu den einzelnen Beurteilungsmaßnahmen gestalten und begründen und worauf er im Einzelnen sein Gesamturteil stützen will.

- Aussagen, wie z.B. „Sie sind ein Quotenopfer“ sind hinter verschlossener Tür“ für einen (schwachen) Vorgesetzten eine gängige Ausrede, die er jedoch vor Gericht vehement abstreiten wird!

Wie groß sind die Erfolgsaussichten bei Beurteilungswidersprüchen? Tatsache ist doch, dass die i.d.R. aufgetretenen Formfehler behoben werden – eine neue Be-

urteilung erstellt wird und das Prädikat gleich bleibt.

- Personalräten, die derartige Auskünfte erteilen, sei zudem angeraten sich einmal mit den Bestimmungen des „Rechtsberatungsgesetzes“ zu befassen.

- Die Gewerkschaften bzw. Berufsvertretungen leisten im Rahmen der Mitgliedschaft Rechtsschutz. Dieser sieht auch ein sog. „Beratungsgespräch“ vor. Personalräte, die in guter Absicht Kolleginnen und Kollegen bei der Abfassung eines Widerspruchs behilflich sind, sollten bedenken, dass sie ihre Kenntnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit über ihre Gewerkschaft/ Berufsvertretung erworben haben.

- Sollen „Nichtmitglieder“ von diesem Wissensstand profitieren, ohne Mitglied zu sein? Nichtmitglieder („Trittbrettfahrer“) müssen sich an zugelassene Rechtsanwälte wenden, um dort die gewünschte Beratung zu erhalten – und das ist gut so!

- Der Personalrat darf nicht zum Schuldigen „gestempelt“ werden, wenn Einwendungen oder Widersprüche von der Personalabteilung respektive dem Verwaltungsgericht „verworfen“ werden?





## BGH erschwert Lauschangriff

(gdp) - Nach einem Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) ist die Verwertung abgehörter Selbstgespräche in Strafprozessen nachhaltig erschwert worden. In einem Fall des Landgerichts München wurde ein Angeklagter aus dem Raum Fürstenfeldbruck abgehört, als er in einem Selbstgespräch angab, sein Opfer besser erschossen als erschlagen zu haben.

Die aus dieser Selbstbezeichnung abgeleitete Verurteilung durch das Landgericht München wurde nun vom BGH mit der Begründung aufgehoben, dass der Kernbereich privater Lebensführung absolut geschützt sein müsse.

Diese Argumentation geht auf das neue Gesetz zum Großen Lauschangriff zurück, in dem die akustische Wohnraumüberwachung nach Vorgabe des Bundesverfassungsgerichtes nachhaltig erschwert wurde. Nach Meinung des BGH sei die Verurteilung durch das Landgericht München aufgrund der Verwertung der Abhörprotokolle rechtswidrig und somit nichtig.

## Bundesländer streichen weitere 7000 Stellen bei der Polizei

**Berlin** - (gdp) Als „Rosstäuschertrick“ hat der Vorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Konrad Freiberg, die Forderung aus der Union bezeichnet, die Bundeswehr künftig auch im Innern einzusetzen. Damit solle, so Freiberg, ein weitaus größerer Stellenabbau bei der Polizei in den nächsten fünf Jahren kaschiert werden, als bisher bekannt geworden.

Nach einer jüngsten Erhebung seiner Organisation sollen in den Bundesländern bis zum Jahr 2010 erneut fast 7000 Stellen bei der Polizei gestrichen werden. Seit 1998 bis heute seien bereits 7100 Stellen weggefallen. Das sei angesichts der wachsenden terroristischen Bedrohung verantwortungslos, so Freiberg.

Freiberg: „Damit ist für uns klar, dass ein Bundeswehreinsetz im Innern

nicht auf einzelne Unterstützungsmaßnahmen in Katastrophenfällen beschränkt bleiben soll. Wenn erst einmal die verfassungsgemäßen Grundlagen für einen solchen Einsatz geschaffen sind und sich die Personalkrise bei der Polizei durch die geplanten Stellenstreichungen weiter zuspitzt, wird die Bundeswehr im Innern zu weit mehr Aufgaben herangezogen werden.“

Bereits heute ließe sich ein Großeinsatz wie der Weltjugendtag nur noch schwer bewältigen, wenn zeitgleich an anderen Orten des Landes durch Neonazi-Demonstrationen oder Ausschreitungen bei Fußballspielen weitere tausende von Polizeibeamten gebunden wären. Freiberg: „Die Zeche bezahlt der Bürger, der auf der Straße immer weniger Polizisten zu Gesicht bekommt und die steigende Straßen- und Gewaltkriminalität ausbaden muss.“

## Neue Hamburger Polizei-Uniformen sind viel zu dunkel

**Hamburg** - (gdp) Die blauen Polizeiuniformen sorgen schon wieder für Zoff. Nachdem monatelang über das perfekte Design gestritten wurde, schaltet sich jetzt die Gewerkschaft der Polizei (GdP) ein und fordert: Die Beamten sollen zusätzlich Warnwesten tragen. Denn die Uniform sei viel zu dunkel. Der Polizeipräsident ist sauer. „Die Kritik kommt eindeutig zu spät“, so Werner Jantosch.

„Immer wieder werden wir angesprochen und gefragt, ob wir für eine Sicherheitsfirma

arbeiten“, sagt ein Polizist und zuckt mit den Schultern. Das Problem sei, dass sich viele Hamburger noch nicht an die blaue Uniform gewöhnt haben. „Außerdem tragen die Polizisten an warmen Tagen nur das Hemd. Von hinten sind sie absolut nicht zu erkennen. „Denn auf dem Rücken ist kein Schriftzug“, sagt André Bunkowsky, Hamburgs Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei.

Deshalb fordert die Gewerkschaft, dass die Beamten in der Öffentlichkeit Warnwesten mit „Polizei“-Aufdruck auf dem Rücken tragen. Warnweste hin oder her. Ab nächstem Monat sollen alle Hamburger Polizisten mit der neuen (blauen oder doch eher schwarzen?) Uniform ausgestattet sein.

