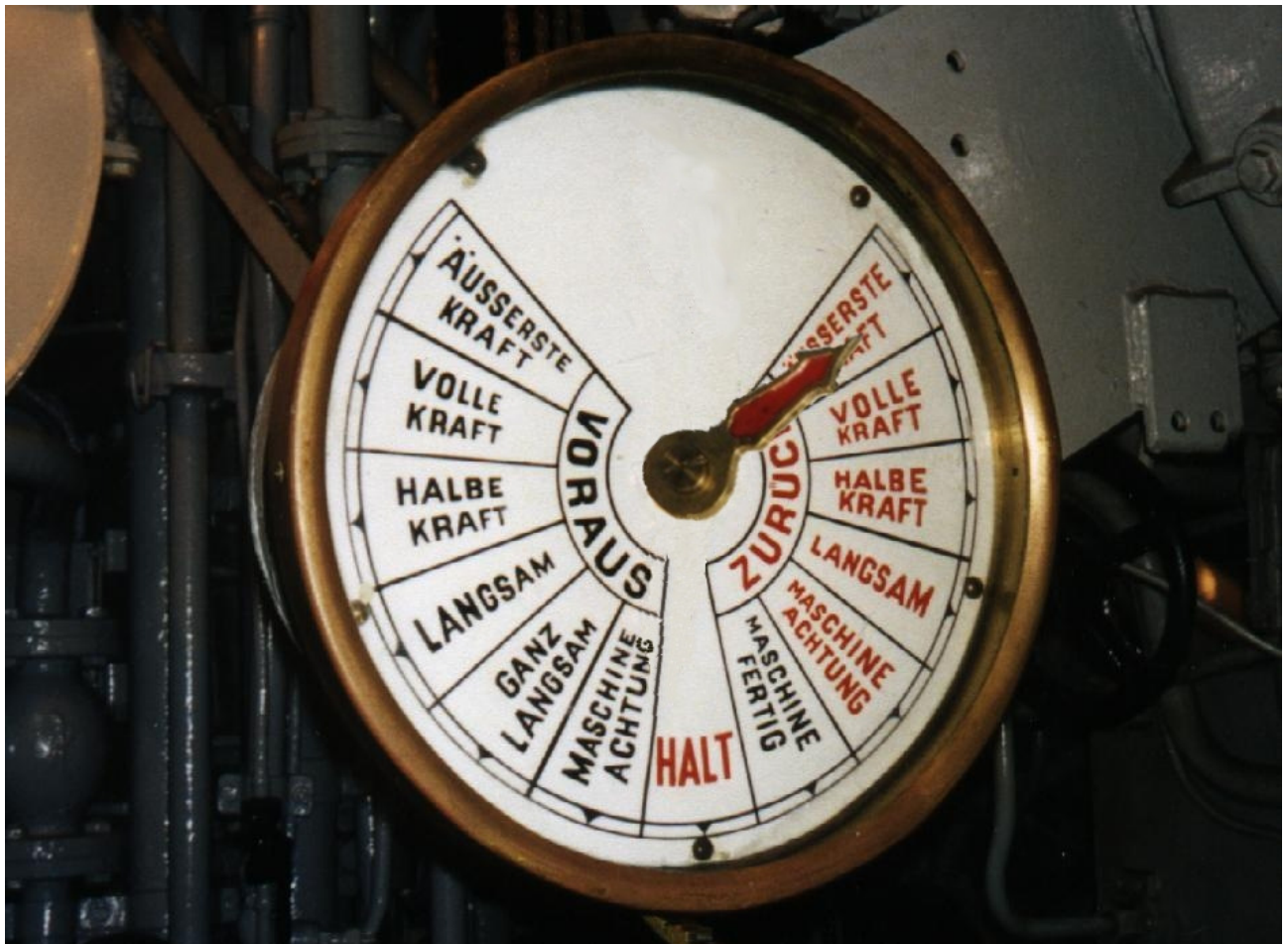




## „Mit Volldampf vorwärts in die Vergangenheit!“

Argumentationsmappe der GdP Niedersachsen zum geplanten Dienstpostenkonzept A 11 / A 12





## Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Vorwort	3
2. Erlass Dienstpostenkonzept	4
3. Dietmar Schilff „Was bisher geschah!“	7
4. GdP-Info vom 17. Juli 2009	14
5. GdP-Info vom 11. September 2009	15
6. Argumentationspapier GdP Niedersachsen vom 28.09.2009	16
7. Leitartikel Deutsche Polizei 09/2009	22
8. Artikel Deutsche Polizei 11/2009	25
9. Leitantrag 02 des 29. Delegiertentages der GdP Niedersachsen „Gerechte Bewertung der polizeilichen Arbeit“	27
10. DPolG-Konzept	28
11. BDK-Papier	34
12. 11 Argumente für A 11!	37



## Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen



**Niedersächsisches Ministerium  
für Inneres, Sport und Integration**  
**- Landespräsidium für Polizei,  
Brand- und Katastrophenschutz -**

Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Integration, Postfach 2 21, 30002 Hannover

**Adressaten  
gem. Verteiler**

Bearbeitet von:  
Herrn Sengel

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)  
P 21.20 – 02110

Durchwahl Nr. (05 11) 1 20-  
6036

Hannover  
24.06.2009

**Dienstpostenkonzept für die Laufbahngruppe 2 - BesGr. A 11 und A 12 BBesO des  
Polizeivollzugsdienstes;  
Einsetzung einer Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenkonzept A 11 / A12 BBesO“**

**Bezug:** Ergebnis der Arbeitsgruppe "Rahmenkonzept für den gehobenen Polizeivollzugsdienst";  
Anlage 2 "Rahmenkatalog für den gehobenen Polizeivollzugsdienst" v. 26. Juli 2004

### 1. Vorbemerkungen

Nach den gesetzlichen Bestimmungen (§ 9 NBesG, § 25 BBesG) dürfen höherwertige Dienstposten nur eingerichtet und entsprechend bewertet werden, wenn sie sich nach der Wertigkeit der ihnen zugeordneten Aufgaben von den Dienstposten der jeweils niedrigeren Besoldungsgruppe wesentlich abheben.

Dienstposten der Laufbahngruppe 2 bis einschließlich BesGr. A 11 BBesO werden bisher grundsätzlich mit Zuordnung einer Planstelle bewertet.

Das aktuelle Bewertungsverfahren für die Zuordnung von Bewertungen A 12 BBesO und für die Dienstposten „kann bis A 12 BBesO bewertet werden“ orientiert sich an folgenden Merkmalen:

- Maß an Verantwortung und Selbstständigkeit,
- Umfang und Schwierigkeitsgrad der zugeordneten Aufgaben,
- Anteil der beaufsichtigenden Tätigkeit oder Zahl der zugeordneten Bediensteten,
- Bedeutung des Dienstpostens im Gesamtgefüge oder Umfang der Außenwirkung,
- Ausbildungs- und Lehrtätigkeiten,
- planende, koordinierende, analytische Tätigkeiten oder
- besondere Qualifizierung in einem Aufgabengebiet.

Für eine Heraushebung kommen beispielhaft solche Funktionen in Betracht, die planende, koordinierende, analytische Tätigkeiten oder Ausbildungs- bzw. Lehrtätigkeiten beinhalten.



Dienstgebäude/  
Paketanschrift  
Lavesallee 6  
30169 Hannover

Telefon  
(05 11) 1 20-0  
Telefax  
(05 11) 1 2060 65  
Nach Dienstschluss:  
(05 11) 1 20-61 50

E-Mail  
LPPBK@mi.niedersachsen.de

Überweisung an Niedersächsische Landeshauptkasse Hannover  
Konto-Nr. 106 035 355  
Norddeutsche Landesbank Hannover (BLZ 250 500 00)



Ferner kann auch eine Spezialisierung in Aufgabengebieten, zu deren Wahrnehmung eine Vertiefung der Kenntnisse erforderlich ist eine höhere Bewertung begründen. Gleiches gilt für Aufgaben grundsätzlicher Art, insbesondere wenn sie ein breit gefächertes Aufgabengebiet umfassen und besondere Fähigkeiten im Bereich des konzeptionellen Arbeitens erfordern. Die Tätigkeiten müssen dem Dienstposten jeweils das Gepräge geben.

In der Organisationsstruktur übergeordnete Dienstposten sind grundsätzlich höher zu bewerten als nachgeordnete Dienstposten (z.B. Dienststellenleiter - Dienstzweigleiter). Im Einzelfall kann von diesem Grundsatz abgewichen werden; hierzu bedarf es einer besonderen Begründung (z.B. bei der Übertragung von Zusatzaufgaben).

Das Arbeitsergebnis „Rahmenkonzept gehobener Polizeivollzugsdienst“ aus dem Jahr 2004 kam im Rahmen der Strukturveränderungen anlässlich der Umorganisation 2004 zur Anwendung.

Es ist erklärtes innenpolitisches Ziel, soweit es die Gesamtsituation im Haushalt zulässt, im Personalbereich strukturelle Verbesserungen zu erreichen und dadurch die Bewertungsüberhänge von Dienstposten zu Planstellen im Bereich der BesGr. A 12 und A 13 BBesO abzubauen.

Auch unterhalb der Besoldungsgruppe A 12 BBesO gibt es Dienstposten, die sich durch ihre Aufgaben bzw. Tätigkeiten herausheben. Sie sind zum Beispiel durch die Übernahme von Führungsverantwortung oder einer herausgehobenen fachlichen Qualifikation geprägt. Aktuell gibt es hierzu kein entsprechendes Konzept.

Es gilt nunmehr, unter Berücksichtigung der vorhandenen Organisations- und Aufgabenstruktur, ein ganzheitliches Rahmenkonzept zu entwickeln, das auch das Planstellenvolumen einbezieht.

## **2. Landesarbeitsgruppe**

Mit sofortiger Wirkung wird eine Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenkonzept A 11 / A 12 BBesO“ eingesetzt. Leitung und Geschäftsführung werden der Polizeidirektion Oldenburg übertragen. Leiter der Landesarbeitsgruppe ist Herr Polizeivizepräsident Dieter Buskohl.

Die Landesarbeitsgruppe setzt sich aus je einer Vertreterin/einem Vertreter pro Polizeibehörde und der Polizeiakademie zusammen. Dabei soll insgesamt der Einsatz-, Ermittlungs- und Stabsbereich vertreten sein.

Das Landespräsidium für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz (LPPBK) wird durch je einen Vertreter der Referate P 21 und P 25 beteiligt sein.

Dem Polizeihauptpersonalrat, der Frauenbeauftragten und der Hauptvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen im Geschäftsbereich der Polizei wird die Teilnahme an der Landesarbeitsgruppe ermöglicht.



## 3. Ziel / Auftrag

Auftraggeber ist Herr Präsident des Landespräsidiums für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz, Andreas Bruns.

- Die Landesarbeitsgruppe erarbeitet einen Entwurf eines Rahmenkonzeptes zur Bewertung der Dienstposten (Polizeivollzug) für die Laufbahngruppe 2 ab A 11 bis A 12 BBesO und ein Umsetzungskonzept (das „Rahmenkonzept für den gehobenen Dienst“ A 12 und A 13 g.D. BBesO ist einzubeziehen).
- Die Anzahl der Bewertungen im Bereich A 11 BBesO darf die Zahl der vorhandenen Planstellen nicht überschreiten.
- Eine Reduzierung von Bewertungen ist ausdrücklich nicht das Ziel dieses Auftrages.

## 4. Meilensteine / Planungen / Termine

- Die konstituierende Sitzung findet am 13.08.2009, 09.30 Uhr, im Großen Sitzungssaal des MI statt.
- Der Leiter der Arbeitsgruppe legt zum 30. Dezember 2009 einen Zwischenbericht vor.
- Ein Abschlussbericht ist zum 30. April 2010 vorzulegen.

## 5. Sonstiges

- Zur Aufgabenerfüllung kann die Landesarbeitsgruppe Erhebungen durchführen bzw. durchführen lassen.
- Die Behörden und die Polizeiakademie melden, in Absprache mit dem Leiter der Landesarbeitsgruppe, die Namen der Arbeitsgruppenmitglieder bis zum 01.07.2009 an das Referat P 21 (P 21.20) im LPPBK.
- Arbeitsgruppenmitglieder sind im Hauptamt zu entlasten.
- Für die Projektarbeit sind grundsätzlich keine zusätzlichen Sachmittel erforderlich. Sofern im Einzelfall Aufwendungen anfallen, sind diese – wie z. B. die im Zusammenhang mit der Projektarbeit anfallenden Reisekosten – von den entsendenden Stellen zu tragen.
- Öffentlichkeitsarbeit behält sich das Landespräsidium für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz vor.

Andreas Bruns



# DPoIG

## Beförderungsperspektiven in der niedersächsischen Polizei

### Eine schonungslose Analyse

## Die Analyse

### 1. Vorwort

Die Umsetzung der so genannten Zweigeteilten Laufbahn in Niedersachsen seit dem Jahr 1992 war ein großer Schritt in die richtige Richtung zur Anerkennung polizeilicher Arbeit. Grundlage dafür war u.a. das Kienbaum – Gutachten aus 1991 in Nordrhein – Westfalen, das die Funktionen im Bereich der Schutzpolizei grundsätzlich dem gehobenen Dienst zuordnete. Aufgrund der Untersuchungssystematik konnten diese Ansätze auch auf alle Tätigkeiten im ermittelnden Bereich übertragen werden. **Damit war gutachterlich festgestellt, dass alle Dienstposten dem gehobenen Dienst zuzuordnen sind.** Politisch wurde dieses so bewertet, dass alle Dienstposten in einer Bandbreite mindestens bis nach A 11 BBesO bewertbar sind. So wurden die Dienstposten in Niedersachsen dann auch seitdem bewertet. **Den Bewertungen der Dienstposten bis nach A 11 BBesO wurde aber nicht eine entsprechende Zahl an Planstellen gegenübergestellt.**

Das gleiche geschah mit so genannten höherwertigen Dienstposten, bei denen über die Jahre ein Überhang entstand.

### 2. Fakten

17 Jahre intensiver Bemühungen auch der **DPoIG** haben nicht zu einem befriedigenden Ergebnis bei der Verbesserung der Planstellenstruktur geführt.

#### **Schonungslos muss man feststellen:**

- Niedersachsen ist eines der wenigen Länder ohne mittleren Dienst. Das für sich genommen ist eine gute Entwicklung
- 50 % des Personalkörpers** befinden sich aber immer noch in **A 9**.
- 30 %** des Personalkörpers befinden sich in **A 10**.
- Damit ist festzustellen, dass ca. 80 % des Personalkörpers sich unterhalb einer Planstellenzuweisung nach A 11 befinden**
- im Bereich **A 12** wären **30% zusätzliche Planstellen** nötig, um eine Deckungsgleichheit zwischen Dienstposten und Planstellen zu erreichen
- im Bereich **A 13** wären dies ca. **20%**

**Damit liegt Niedersachsen nach unseren Erkenntnissen prozentual deutlich unter dem Bundesschnitt bei der Ausstattung mit Planstellen nach A 11 aufwärts bewertet.**

Auch im Bereich nach A 10 gibt es Länder wie **Hessen** (ebenfalls mit zweigeteilter Laufbahn), die **fast doppelt so viele Planstellen nach A 10** haben. In Ländern ohne



zweigeteilte Laufbahn wie Bayern und Baden-Württemberg – mit denen wir gern vom Innenminister verglichen werden – ist der Anteil bewerteter Dienstposten auch deutlich höher.

### **Planstellenstruktur gehobener Dienst der Bundesländer\***

**Bundesland** A9 A10 A11 A12 A13 Anteil gD

**Niedersachsen** 49 % 31% 13% 4,5 % 2,0% 98,5 %

**Hessen** 18% 59% 14% 5,7% 3,0% 98,5 %

**Nordrhein-Westf.** 34% 23% 28% 7% 4% 96,5%

**Baden-Württenb.** 12% 17% 17% 8% 4% 55%

**Bayern** 7% 16% 19,5% 8% 4% 54%

**Bundesdurchschnitt** 20% 22% 17% 6% 3% 65%

\* Quelle: Abfragen bei anderen Landesverbänden der **DPoIG**

***Wer sich bei der Aufklärungsquote, der Unfallstatistik oder bei der Quote von erkennungsdienstlichen Behandlungen mit den besten Ländern messen will, sie gar übertrumpfen möchte, muss auch die Menschen, die dafür sorgen sollen, so bezahlen!***

**Diejenigen, die noch den Kolleginnen und Kollegen versprechen, jeden nach A 11 bringen zu wollen, handeln in Augen der **DPoIG** unredlich und verkennen die wirkliche Lage. Nach Auffassung der **DPoIG** wird sich die Lage ohne erhebliche Stellenhebungsprogramme weiter verschlechtern**

□ **Die durchschnittlichen Wartezeiten für Beförderungen bewegen sich je nach Amt zwischen 8 – 10 Jahren ohne Spitzenbeurteilung.** Viele Kolleginnen und Kollegen warten aber schon deutlich länger, da die Durchschnittswerte sich immer auf die beförderten Kollegen beziehen. Aufgrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und den damit fehlenden natürlichen Pensionierungen in 2009 und 2011 werden sich diese Wartezeiten erheblich verlängern.

□ **In 2010 stehen nach unseren Berechnungen ca. 450 Beförderungen aus regulären Pensionierungen zur Verfügung, in 2011 ca. 90.** Dadurch bedingt werden sich die Wartezeiten erheblich verlängern. Gleichzeitig kommen pro Jahr ca. 500 Berufsanfänger nach, die nach der Neuregelung des Beurteilungserlasses und des NBG auch schon während der Probezeit voll beurteilt und ein Jahr nach Ende der Probezeit befördert werden könnten. Dadurch wird sich der Druck auf die lebensälteren Kolleginnen und Kollegen weiter erhöhen.

□ **Die Prognosen der **DPoIG** gehen davon aus, dass ohne Hebungsprogramme die Wartezeiten für eine Beförderung nach A 10 auf bis zu 20 Dienstjahre steigen könnten. Dementsprechend würde sich die Wartezeit nach A 11 verlängern.**

□ **Die **DPoIG** befürchtet, dass wieder vermehrt Beamtinnen und Beamte aus A 9 BBesO - dem aktuellen Einstiegsamt - heraus pensioniert werden könnten.**

□ **Gleichzeitig finden sich immer weniger Kolleginnen und Kollegen, die sich auf höherwertige Dienstposten bewerben.** Bei den derzeitigen Wartezeiten stehen Alimentation und Einsatz (mehr Verantwortung, evtl. längere Fahrzeiten, höhere Kosten) in keinem vernünftigen Verhältnis.



### 3. Ausblick

Die Auswirkungen der Finanzkrise treffen auch die öffentlichen Haushalte. Steuereinnahmen werden in einem noch unbekanntem Rahmen ausbleiben. Gleichzeitig strebt die derzeitige Landesregierung einen Haushalt ohne Neuverschuldung spätestens im Jahr 2017 an.

**Außerdem gibt es Bestrebungen, die Personalausgaben deutlich zu reduzieren.**

In der Klausur der Landesregierung wurden für 2010 keine Stellenhebungen eingestellt. Die Landesregierung wird Anfang 2010 erneut in Klausur gehen, um sich mit Möglichkeiten der Senkung der Personalausgaben *in allen Ministerien* zu beschäftigen.

**Die DPoIG beobachtet diese Entwicklungen mit großer Sorge. Sie fürchtet, dass die Politik nur noch schwerlich bereit sein wird, allgemeine Stellenhebungsprogramme finanzieren zu wollen.**

## Lösungsansatz - Strategie der DPoIG

### 1. Vorwort

Die DPoIG ist sich ihrer Verantwortung gegenüber der Konsolidierung des Haushaltes des Landes Niedersachsen bewusst.

Die Mitglieder der DPoIG sind selber Bürgerinnen und Bürger dieses Landes und haben ein Interesse an einem Abbau der finanziellen Verpflichtungen.

Durch die Weltwirtschaftskrise verursacht, werden auch in Niedersachsen die Steuereinnahmen sinken – die Größenordnung ist verlässlich zur Zeit nicht abschätzbar.

Niedersachsen scheint weniger stark betroffen zu sein als andere Bundesländer.

**Deshalb hält die DPoIG zur Zeit es nicht für realistisch, Forderungen nach einer deutlichen Anhebung der Stellenplanobergrenzen oder umfänglichsten Stellenhebungsprogrammen durchzusetzen. Gleichzeitig gilt es, trotzdem unter verschlechterten Rahmenbedingungen weitere Verbesserungen zu erreichen.** Die DPoIG behält sich aber vor, bei geänderten Rahmenbedingungen deutliche Strukturverbesserungen bei der Polizei zu fordern.

Die Erhaltung der Motivation und hohen Einsatzbereitschaft der Kolleginnen und Kollegen muss aber auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Maxime des Haushaltsgebers sein. Die angemessene Bezahlung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist ein Baustein. Ein weiterer Baustein ist, durch Beförderungen die Bereitschaft, ein Mehr an Verantwortung zu übernehmen, zu honorieren.

**In letzter Konsequenz bedeutet dies, eine grundsätzliche Deckungsgleichheit von Dienstposten und Planstellen zu erreichen.**

Bisher wurden Hebungsprogramme je nach Kassenlage (oder nach Wahlterminen) nach dem Gießkannenprinzip ausgeschüttet. Das führte zu höchst unterschiedlichen Beförderungsmodalitäten.

Es ging nicht mehr danach, die jeweils Besten zu befördern, sondern diejenigen, die zu dem Zeitpunkt der Ausschüttung eines Hebungsprogrammes in den Orientierungslisten oben standen. Gerade die Stellenhebungen 2008 führten am Ende des Beurteilungszeitraumes dazu, dass ganz tief in den mittleren Leistungsbereich hinein befördert wurde. Im Jahr 2009 werden noch nicht einmal die oberen Bereiche befördert werden können. Das gleiche droht für die Jahre 2010 und 2011.

Dieses Prinzip ist nicht zielführend, weil es die Bereitschaft hemmt, sich zu verändern oder ein Mehr an Verantwortung zu übernehmen. Für eine gute Beurteilung kann sich diese Bereitschaft nämlich negativ auswirken.





## 2. Fakten – Eignung, Leistung, Befähigung

Es gibt auch unterhalb von A 12 Dienstposten, die höherwertig sind.

- Diese Dienstposten zeichnen sich insbesondere durch folgende Kriterien aus:
  - eine Führungsverantwortung mit Beurteilerkompetenz gegenüber Mitarbeitern (z.B. Dienstabteilungsleiterinnen/-leiter)
  - durch eine Führungsverantwortung (z.B. Dienstschichtleiterinnen/-leiter, Ermittlungsführerinnen/ Ermittlungsführer, Einsatzführerinnen/Einsatzführer)
  - durch eine herausgehobene Sachbearbeitung mit Koordinierungsverantwortung (z.B. Aufgabenfeldleiterinnen/-leiter, Gruppenführerinnen/ Gruppenführer, Truppführerinnen/Truppführer, Präventionsbereiche, Vertreter eines Führungsverantwortlichen (A12 und A11))
  - durch eine qualifizierte Sachbearbeitung mit umfänglichen Weiterbildungs- und Einarbeitungsbedarf und hohen Spezialkenntnissen (z.B. in den Stabsbereichen, in Fachkommissariaten oder an der Polizeiakademie).
- Diese Dienstposten werden in der Regel durch Auswahlverfahren übertragen, die nicht selten erst mit einem strukturierten Auswahlgespräch enden
- Die Bewerberinnen und Bewerber für diese Dienstposten müssen sich in der Regel vorab Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Förderpools) stellen. Diese Maßnahmen sind oftmals mit persönlichen und finanziellen Einschränkungen verbunden.
- Letztlich bekommen die Kolleginnen und Kollegen einen Dienstposten übertragen, der ein Mehr an Verantwortung beinhaltet, ohne zeitnah eine Beförderung zu erfahren.**
- Es ist nicht selten, dass ein nachgeordneter Sachbearbeiter nach A 11 befördert wird und sein Vorgesetzter auf Jahre hinaus noch in einem Amt A 10 verweilt.

## 3. Forderungen der DPoIG

**Die DPoIG fordert deshalb die Umsetzung eines Mehrstufenplanes**

**3.1 Verbesserungen der Einkommen aller Polizeibeamtinnen und –beamten durch**

- **Hebung des Eingangsamtes von A 9 nach A 10**
- **Teilhabe an der allgemeinen Einkommensentwicklung** der Bevölkerung
- **Wiedereinführung der Sonderzuwendung** für alle Beamtinnen und Beamte
- bessere Bezahlung **besonderer Belastungen**, insbesondere des Wechselschichtdienstes

**3.2 Der derzeitige Stand der Dienstposten A 12 BBesO und A 13 BBesO wird eingefroren.** Zeitnah ist eine **Deckungsgleichheit zwischen Dienstposten und Planstellen** herzustellen. Das bedeutet nach unseren Erkenntnissen ca. 60 Hebungen nach A 13 und 400 Hebungen nach A 12.

**3.3 Wie im Bereich A 12 und A13 wird ein Rahmenkonzept für Dienstposten A 11 erarbeitet,** das sich an den Strukturen der derzeitigen Organisation orientiert. Die Dienstposten A 11 zeichnen sich nach Auffassung der **DPoIG** insbesondere durch die unter 2. herausgearbeiteten Kriterien aus. Diese Zahl gilt es zunächst festzustellen. **Die Deckungsgleichheit zwischen Dienstposten und Planstellen ist auch hier erklärtes Ziel der DPoIG.** Derzeit gibt es ca. 2500 Planstellen A11, wovon aber ca. 400 von Kolleginnen und Kollegen genutzt werden, die einen A12 bewerteten Dienstposten inne haben. **Ohne jeden Dienstposten im Detail hinsichtlich der Kriterien überprüft zu haben, schätzt die DPoIG die Zahl der nach A 11 bewertbaren Dienstposten auf**



ca. 3500 ein. Gleichzeitig muss festgestellt werden, wie viele Kolleginnen und Kollegen Dienstposteninhaber sind, ohne die entsprechende Planstelle zu besitzen.

### 3.4 Das bedeutet konkret:

- 60 Hebungen nach A 13
  - 400 Hebungen nach A 12
  - 1000 Hebungen nach A 11 (wovon aber ca. 460 schon durch die Hebungen nach A12 und A13 erwirtschaftet werden). Dazu käme ein kleiner Anteil an Planstellen für Härtefälle, die persönlich (schwere Erkrankung) oder dienstlich verursacht worden sind.
  - Haushaltsrechtliche Absicherung des Eingangsamtes A 10
- Niedersachsen wäre dann auf Augenhöhe mit anderen Bundesländern! Damit wären Ansätze gegeben, um gezielte Stellenhebungsprogramme zu beschließen.** Die Hebungen müssen durchgeschlüsselt sein, d.h. den nachfolgenden Ämtern zur Verfügung stehen. Damit wäre für alle Vergleichsgruppen ein Vorteil ersichtlich. **Insbesondere ergäben sich durch diese angestrebte Deckungsgleichheit auch deutlich bessere Beförderungsmöglichkeiten nach A10, damit auch in diesem Bereich die Wartezeiten verkürzt werden können.**

Die Zahl der bewerteten Dienstposten muss einer ständigen Beobachtung unterliegen. Neue Anforderungen an die Polizei müssen sich auch in den Bewertungen niederschlagen.

## 4. "Zweifler"

**Wer als Argument anführt, dass damit der "einfache" Sachbearbeiter vor den Kopf gestoßen wird, verkennt**

- wie wenig Erfolg die bisherigen Bemühungen im Hinblick auf bessere Stellenstrukturen gebracht haben
- wie sich die polizeiliche Wirklichkeit seit der Einführung der zweigeteilten Laufbahn im Jahr 1994 verändert hat. Der Aufwand für Kolleginnen und Kollegen in der Karriereplanung ist weitaus höher. Der Anspruch an die Inhaber der oben angeführten Dienstposten wird immer größer.
- dass wir - ketzerisch formuliert - alle herausragenden Strukturverbesserungen zum Großteil selbst bezahlt haben. Die Einführung der zweigeteilten Laufbahn wurde mit Stellenkürzungen und Verschlechterungen bei der Sonderzuwendung und Heilfürsorge in den neunziger Jahren, Stellenhebungsprogramme und vermehrte Neueinstellungen seit 2003 mit der Streichung der Sonderzuwendung und Verlängerung der Lebensarbeitszeit kompensiert
- dass bei Freisetzung eines Dienstpostens (z.B. Sb Zentrale Dienste, FEM, Personal) und Besetzung z.B. durch Verwaltungspersonal eine Bewertung unterhalb A 11 festgeschrieben, ja sogar eine Abwertung höherwertiger Dienstposten von A 12 nach A 11 vorgenommen wird. Dieses wird von allen Beteiligten ziemlich geräuschlos akzeptiert.

## Fazit:

**Dieses Konzept ist für die DPoIG schmerzhaft, da auch wir die Wertigkeit polizeilicher Arbeit eigentlich in A 11 angesiedelt sehen. Doch sind wir keine Träumer. Finanzielle**



**Handlungsspielräume müssen gezielt genutzt werden, um die angemessene Bezahlung und Bewertung polizeilicher Arbeit möglichst sozial zu gewährleisten.**

Wir sind verhandlungsbereit, erwarten aber von der Politik eine deutliche Unterstützung der Menschen, die in Niedersachsen die Innere Sicherheit garantieren.

**Die Politiker müssen verstehen: Die Kolleginnen und Kollegen nehmen es nicht länger hin, dass sie für ihre Arbeit nicht angemessen bezahlt werden.**

***Ein Minister muss auch nicht acht Jahre mit dem Gehalt eines Staatssekretärs auskommen und gleichzeitig die Verantwortung für sein Ministerium tragen.***

Weiterhin ist es für die Innere Sicherheit dieses Landes wichtig, immer den besten Nachwuchs für den Polizeiberuf in ausreichender Zahl zu erhalten. Deshalb muss der Beruf auch finanziell attraktiv gehalten werden. Der demographische Faktor wird an der Polizei nicht spurlos vorübergehen. Hohen Pensionierungs- stehen sinkende Schülerabgangszahlen gegenüber. Perspektivisch wird der Nachwuchsbedarf in den benachbarten Bundesländern in gleichem Maße steigen, so dass es in der Folge einen heftigen Konkurrenzkampf um die Ressource Nachwuchs auch innerhalb der Polizeien der Länder geben wird.

Die **DPoIG** sieht deshalb ihre Aufgabe darin, rechtzeitig auf diese Umstände hinzuweisen und Lösungsvorschläge anzubieten. Dazu soll das voranstehende Konzept beitragen, in welchem die Schwerpunkte der Forderungen der **DPoIG** zusammengefasst sind.

Der Geschäftsführende Landesvorstand Hannover, im Juli 2009



Argumentationspapier der GdP Niedersachsen vom 28.09.2009

## **„Mit Voldampf vorwärts in die Vergangenheit“** **Der Weg zurück in die 3-geteilte Laufbahn bei der Polizei?**

Mit Datum vom 24.06.09 hat der Präsident des LPPBK den Auftrag an eine dienstliche Arbeitsgruppe „Dienstpostenkonzept A 11/ A12 BBesO“ erteilt, ein Rahmenkonzept zur Bewertung der Dienstposten für die Laufbahngruppe A 11 bis A 12 zu entwickeln. Die Landesarbeitsgruppe hat am 14.08.09 ihre konstituierende Sitzung. Der Auftrag wirkt insbesondere vor dem Hintergrund der Vorgabe, die derzeit vorhandenen Planstellen nicht zu überschreiten, große Bedenken auf.

Neben dem dienstlichem Auftrag ist ein zustimmendes Positionspapier der DPoIG an Behördenleitungen, PI-Leitungen sowie politische Parteien versandt worden sowie in der Kollegenschaft aufgetaucht, welches aus Sicht der GdP als mindestens ebenso problematisch erachtet wird.

In ihrer Verantwortung gegenüber der Kollegenschaft und zur frühzeitigen gewerkschaftlichen Positionierung, hat die GdP Niedersachsen eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich am 06.08.2009 in einer 1. Sitzung mit den Hintergründen und Zielstellungen des LPPBK-Auftrages sowie dem DPoIG-Papier auseinandersetzte. Dabei wurden nachfolgende Probleme beschrieben.

In den nächsten Sitzungen wird die GdP-AG auf der Grundlage der aufgeführten Argumente Handlungsstrategien entwerfen.

### **Ausgangslage**

Nach langjährigen Bemühungen ist 1993 die damalige Landesregierung der Auffassung der Gewerkschaft der Polizei gefolgt und hat (grds.) alle Dienstposten bei der niedersächsischen Polizei bis A 11 BBesO bewertet.

In Anbetracht der Vielschichtigkeit, der Komplexität, der Gefährlichkeit und der Qualifizierung in der polizeilichen Sachbearbeitung auf allen Ebenen und in allen Dienstbereichen, war dies ein längst überfälliger und mehr als notwendiger Schritt.

Nunmehr soll nach Umsetzung des neuen Beamtenrechts offensichtlich wieder eine Dreiteilung der Polizeilaufbahn in der neu geschaffenen Laufbahngruppe 2 eingeführt werden, obwohl gerade die Attraktivität des öffentlichen Dienstes aufgrund der voraussichtlichen demographischen Entwicklung gesteigert werden muss. Dazu ein Auszug aus einer PowerPoint-Vortrag des Nds. Ministerium für Inneres, Sport und Integration v. 23.04.09:

***„Bis zum Jahr 2040 wird es rund 15 Mio. Arbeitskräfte weniger als heute geben. Der öffentliche Dienst wird alsbald mit anderen Arbeitgebern um die besten Kräfte noch stärker konkurrieren müssen. Das Argument des sicheren Arbeitsplatzes verliert in Zeiten eines Arbeitskräftemangels schnell an Zugkraft. Das hört sich in***



***der gegenwärtigen, tiefgreifenden Wirtschaftskrise für manche etwas realitätsfern an. Aber: Trotz der Wirtschaftskrise werden beispielsweise hierzulande noch immer gut ausgebildete Ingenieure gesucht. Lehrerinnen und Lehrer gleichermaßen. Was wird geschehen, wenn nach der Flaute der Bedarf der Firmen vor allem an jungen Leuten wieder steigt? Die ökonomische Krise ist möglicherweise vorübergehend, aber die demografische Krise bleibt bestehen.“***

In unserer GdP-Info vom 21.12.2005 konnten wir Innenminister Schünemann für sein auch notwendiges klares Bekenntnis zur gerechten Bewertung polizeilicher Arbeit und damit der Abwehr von Bestrebungen aus der CDU-Fraktion nach Wiedereinführung des mittleren Dienstes, noch loben. Schünemann hatte am 20.12.05 wörtlich erklärt:

**„Die zweigeteilte Laufbahn ist Ausdruck der Wertschätzung des Polizeiberufes. Die gesellschaftlichen Anforderungen sind gestiegen, sie erfordern daher bei den Polizeibeamten eine hohe Qualifikation in Form einer hochwertigen Ausbildung. Ich habe deshalb entschieden, dass die zweigeteilte Laufbahn erhalten bleibt.“**

Bei der 2-geteilten Laufbahn geht es neben dem **Einstieg durch Qualifikation in Form einer hochwertigen Ausbildung** aber eben auch um die weitere Attraktivität durch Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bei der Polizei.

Es ist unstrittig, dass Lehrerinnen und Lehrer nach ihrem Studium mindestens mit A 12 bezahlt werden („Lehrer an Grundschulen mit einem Studium von mindestens 6 Semestern Dauer werden ohne Beförderungsmöglichkeit im Falle einer Einstellung als Beamter in den gehobenen Dienst in die Besoldungsgruppe A12 eingestuft. Verbeamtete Lehrer an Hauptschulen, Sonderschulen, Realschulen und vergleichbare Lehrer für die Sekundarstufe I und einem Studium von mindestens 6 Semestern Dauer werden je nach Schulform und Lehrbefähigung in den gehobenen Dienst in der Besoldungsgruppe A 12 (Hauptschule) oder A 13 (Realschule, Sonderschule) eingestellt.“ aus Wikipedia).

Offensichtlich scheint es in einigen Kreisen aber wieder strittig zu sein, dass die Bewertung des Kriminal-/Polizeibeamten, der Kriminal-/Polizeibeamtin selbstverständlich auch mit mindestens A 11 erfolgen muss. Diese Überlegungen sind insbesondere vor dem Hintergrund, dass Grundschullehrer und Polizeibeamte über einen gleichwertigen Abschluss nach einem Bachelorstudiengang verfügen, nicht nachzuvollziehen. Die Umsetzung der europäischen Vereinheitlichung von Studienabschlüssen wird bei einer unterschiedlichen Bewertung der Berufsanfänger damit wieder ausgehebelt.

### **Auch DPolG will Polizei spalten**

Wo normalerweise gewerkschaftliche Einheit gegen dieses politische Vorhaben notwendig wäre, positioniert die Deutsche Polizeigewerkschaft im Deutschen Beamtenbund (DPolG) in Niedersachsen sich im Sinn der Ungleichbehandlung und spaltet damit die Polizei.



In der landesweiten DPolG-Info 09/2009 vom 27.06.2009 wird das Gespräch zwischen dem DPolG-Vorsitzenden Thomas Kliewer und seinem Stellvertreter Knut Hallmann mit Innenminister Schönemann vom 25.05.09 geschildert. In diesem Gespräch wurde ein Rahmenkonzept für die Bewertung von A 11-Dienstposten gefordert.

(Auszug aus der o.a. Info):

**„Rahmenkonzept für Dienstposten A 11:**  
***Ein weiteres wichtiges Thema war die Forderung der DPolG nach einem Rahmenkonzept für Dienstposten A 11.“***

Basis dieses Konzeptes soll nach Auffassung des LPPBK die derzeit knapp 2400 Planstellen A 11 sein, was bedeutet, dass die Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen, die tagaus, tagein für Sicherheit sorgen, kaum eine Chance auf eine Beförderung nach A 11 haben werden. Und auch die in dem versandten „DPolG-Konzept“ geäußerten möglichen 3500 Dienstposten, die den von der DPolG entwickelten qualifizierten Anforderungen entsprechen, werden der Polizei und deren Beschäftigten in keiner Weise gerecht. Abgesehen davon, dass der dienstliche Erlass etwas ganz anderes fordert. **Das ist bei bestem Willen kein verantwortungsvoller Umgang mit der polizeilichen Sachbearbeitung.**

Die DPolG spricht in ihrer Info weiter von Belohnung für einzelne DP-Inhaber. So ist zu lesen:

***„Die DPolG ist der Meinung, dass die Übernahme von mehr Führungsverantwortung oder von Tätigkeiten der herausgehobenen Sachbearbeitung im Einsatz- und Ermittlungsbereich zeitnah mit einer Beförderung nach A 11 belohnt werden muss.“***

Darum geht es aber gerade nicht. Es geht nicht um „**Belohnung**“ für wenige, wie es die DPolG bezeichnet, sondern die berechnete Forderung nach Bewertung **aller** Dienstposten mit mindestens A 11 für die schwierige polizeiliche Aufgabenerfüllung.

Der GdP geht es als verantwortungsvolle Gewerkschaft darum, dass fast 20 Jahre nach Beginn der „2-geteilten Laufbahn“ die Bewertung polizeilicher Arbeit auch den tatsächlichen Gegebenheiten entspricht und perspektivisch die Bezahlung direkt nach dem 6-semesterigen Bachelor-Studiengang aus der Besoldungsgruppe A 11 erfolgen muss und die Kolleginnen und Kollegen, die gem. §§ 17, 17a PolNLVO in den g.D. aufgestiegen sind, ebenso bewertet werden.

Offensichtlich scheint es in der Wahrnehmung einiger DPolG-Funktionäre noch nicht angekommen zu sein, dass sich das Berufsbild Polizei, der Polizeiberuf insgesamt, verändert hat.



## **Familienpolitische Dimension**

Hinzu kommt, dass die Umsetzung sowohl der dienstlichen als auch der DPolG-Forderung massive Verschlechterungen im Bereich unserer teilzeitbeschäftigten Kolleginnen, die es ja in der Masse sind, darstellen. Es hat also auch eine negative familienpolitische Dimension. Wie soll das denn gehen, wenn eine Kollegin auf einer Dienststelle auf dem „flachen Land“, wo es keinen oder nur einen A 11-Dienstposten gibt, sich beruflich und finanziell verbessern will? Soll sie für A 11 in der großen Stadt Dienst verrichten, obwohl ihr diese Bewertung aufgrund ihrer Arbeit eigentlich vor Ort zusteht, ihre Kinder vom Kindergarten oder von der Schule von Dritten abholen lassen? Oder das Mehr der dann vielleicht irgendwann mal ausgezahlten A 11-Besoldung für die Betreuung und Beaufsichtigung ihrer Kinder draufgeht? Was ist denn hier mit dem in der Öffentlichkeit so groß propagierten Audit „Familie und Beruf“ bei der Polizei?

## **Fazit**

Die Polizei hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt hin zu einem modernen Dienstleistungsbetrieb, der sich durch Bürgernähe und Bürgerfreundlichkeit, Kompetenz und Kreativität auszeichnet. Sie wird getragen von hochqualifizierten, gut ausgebildeten und sozialadäquat handelnden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Beruf des Polizeibeamten ist anspruchsvoll und in seiner Komplexität mit keinem anderen vergleichbar. Er ist interessant, aufregend, erlebnis- und abwechslungsreich, meist teamorientiert, aber auch schwierig und gefährlich.

Wir haben Anfang der Neunziger Jahre daraus resultierend hier in Niedersachsen mit dem Einstieg in die sog. 2-geteilte Laufbahn die längst überfällige Bewertung in den gehobenen Dienst begonnen. Die polizeiliche Tätigkeit wurde im sachbearbeitenden Dienst mit A 11 endlich richtig bewertet. Nach nunmehr 20 Jahren muss perspektivisch der zweite Schritt folgen, nämlich dass die Bezahlung nach adäquater Zeit, und das heißt nicht erst kurz vor der Pensionierung, auch tatsächlich aus A 11 erfolgt. Das kostet Geld, dessen ist sich die Gewerkschaft der Polizei bewusst, aber die Innere Sicherheit sowie die dort Beschäftigten sind diese Aufwendungen wert und auch die Bevölkerung unterstützt die guten Leistungen ihrer Polizei.

Die Attraktivität der Polizei kann man mit Sicherheit nicht dadurch erhöhen, indem man die dort für die Innere Sicherheit arbeitenden Menschen in 2 Gruppen einteilt, wie die DPolG und offensichtlich auch der Innenminister es wollen:

**Gruppe A:** Diejenigen, die den Kopf hinhalten und hervorragende Arbeit abliefern und

**Gruppe B:** Diejenigen, die „qualifizierte und von großem Fachwissen geprägte Sachbearbeitung“ machen (laut Beschreibung der DPolG)



Was ist das eigentlich: Qualifizierte und von großem Fachwissen geprägte Sachbearbeitung? Wo soll da der Schnitt erfolgen?

- Ist die Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität wichtiger als die Bekämpfung von Kinderpornografie?
- Soll die Todesursachenermittlung schlechter bewertet werden, als das Engagement im Deliktsfeld „Jugendkriminalität“?
- Ist die präventive Arbeit des ESD schlechter zu bewerten als die OK-Tätigkeit?
- Wie sollen sich Fahnder fühlen, wenn ihre Tätigkeit vielleicht schlechter bewertet wird als die wichtige Arbeit des Zivilen Streifendienstes?
- Will man die Bekämpfung der Drogenkriminalität höher einschätzen, als die sofortige Entscheidung einer „Streifenbeamtin“, ob sie die Schusswaffe einsetzt oder jemanden die Freiheit entzieht?
- Was ist mit der verantwortungsvollen Arbeit bei der WSP, mit unseren Technikern und Lagezentrumsbeamten?
- Wie stellt man sich das vor bei den Kolleginnen und Kollegen, die aus den Stiefeln nicht mehr rauskommen, weil sie von einem Fußballspiel zum nächsten, von einer Demo zur anderen hetzen und keine geregelten Wochenenden haben?
- Und die polizeiliche Arbeit in den Stationen und Posten in der Fläche, soll die zweitrangig sein?
- Und muss man sich dienststellenmäßig und aufgabenorientiert verändern, um A 11 zu erlangen, obwohl man Fachmann/-frau in einem Bereich ist?

Die Aufzählung ist sicherlich nicht abschließend, stellt aber die Problematik dar. Die GdP will diese Spaltung jedenfalls nicht.

Wer Bürgernähe und Bürgerfreundlichkeit will, muss sich insbesondere Gedanken um unsere Basisdienststellen machen. In den Polizeistationen, -kommissariaten und –inspektionen findet die originäre Polizeiarbeit statt, erfolgt die polizeiliche Aufgabenwahrnehmung als einheitliches Ganzes. Und diese Dienststellen mit den dort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen werden von den Bürgerinnen und Bürgern als solche in Anspruch genommen oder kommen mit der „Staatsgewalt“ als erstes und unmittelbar in Kontakt.

Bei den Vollzugsbeamtinnen und -beamten bei S und K stößt das Ansinnen auf Bewertung einzelner Dienstposten unterhalb von A 12 BBesO auf berechtigten Widerstand. Es entsteht die Angst, dass neben den finanziellen Einbußen der letzten Jahre nun auch noch die Perspektive einer beruflichen Entwicklung zunichte gemacht wird. Gerade in einem überwiegend teamorientierten Beruf, wie dem der Polizisten, sind „Karriererangelegenheiten“ kontraproduktiv.





Und nebenbei: Jeder sollte sich neben diesen Punkten persönlich auch einmal vor Augen führen, was man –auf dem heutigen Niveau der von den Gewerkschaften durchgesetzten Besoldungserhöhungen- mit A 9 m.D. inkl. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Freier Heilfürsorge auf dem Gehaltsstreifen hätte und wie die Situation mit A 9 g.D. und A 10 g.D. heute dazu im Vergleich aussieht -einmal abgesehen von dem Vorteil für Berufseinsteiger-, was eigentlich aber keine großartige Steigerung darstellt. Die nächste Beförderung jedenfalls würde wirklich etwas bringen. Soviel nur zu der Argumentation derjenigen, die meinen, dass bei der Polizei gut verdient wird.

Nach Auffassung der GdP legen alle Beschäftigten in der Polizei qualifizierte und von großem Fachwissen geprägte Sachbearbeitung ab. Erst durch das Zusammenführen aller Tätigkeiten zu einem großen Ganzen wird die erfolgreiche Arbeit sichtbar. Besonders im Aufgabenfeld der Exekutive unterscheiden zu wollen, wird der Aufgabe und der anspruchsvollen Arbeit nicht gerecht und sorgt für Zwietracht und ungesundem Konkurrenzdenken.

Offensichtlich ist der Innenminister in dieser Frage falsch beraten worden. Nicht die Interessen der Beschäftigten der Polizei und ihre Zusammenarbeit wurden in den Vordergrund gerückt, sondern der Wunsch nach Bildung einer Elite und dem Ziel nach Einsparungen auf dem Rücken der Beschäftigten. Dies können aber weder die Ziele der Beschäftigten noch einer verantwortungsvollen Berufsvertretung sein.

Es geht der GdP nicht um Gleichmacherei, es geht uns aber um einen Grundkonsens in der Bewertung „normaler“ polizeilicher Arbeit. Die Gewerkschaft der Polizei hat einmal von einem Laufbahnverlaufsmodell bis A 11 gesprochen; dies bleibt auch weiterhin unser Anspruch an die Politik, nämlich dafür zu sorgen, dass gute Arbeit auch in angemessener Zeit adäquat bezahlt wird. **Das bedeutet Steigerung der Attraktivität!** In diesem Zusammenhang wollen wir auch die Tätigkeit der Beschäftigten und Verwaltungsbeamtinnen- und beamten erwähnen, die mit an der Inneren Sicherheit arbeiten und ohne die der Erfolg nicht machbar wäre. Auch bei ihnen muss in erheblichem Umfang nachgebessert werden.

Jetzt wird sich zeigen, wer für eine gemeinsame Polizei kämpft. Jetzt wird sich zeigen, ob die Reden, Ansprachen und Dankesworte ernst gemeint oder lediglich Floskeln sind.

Die Gewerkschaft der Polizei appelliert an die Managementebene in der Polizei, nicht zuzulassen, dass ein neuer Keil in die Polizei hineingetrieben wird.

Die beiden anderen Berufsvertretungen in der Polizei fordern wir auf, gemeinsam mit uns daran zu arbeiten, dass dieses „unmoralische“ Vorhaben verhindert wird.

**Der Landesvorstand  
GdP Niedersachsen**



## **11 Argumente für A 11:**

### **1. Solidarisch gegen Unterbewertung!**

Bei der 2-geteilten Laufbahn geht es neben der Qualifikation eben auch um Perspektiven. A 11 muss für jede/n möglich bleiben!

### **2. Kein "Karriere"-Ende bei A 10!**

"Jede/r Beamte/-in der durchschnittliche Anforderungen erfüllt, sollte die Möglichkeit haben, mit A 11 in Pension zu gehen!" (Aussage LPPräs. Andreas Bruns am 14.08.09)

### **3. Kein "Dienststellenhopping" für A 11!**

Kompetenz der polizeilichen Sachbearbeitung muss auch vor Ort verbleiben. Es darf keine Spaltung in "gute" und "schlechte" Sachbearbeitung geben.

### **4. Innere Sicherheit ist ein Gemeinschaftserfolg!**

Erst das Zusammenführen aller Tätigkeiten zu einem großen Ganzen ist der Schlüssel zum Erfolg.

### **5. Kein Spielraum mehr für weitere Einsparungen!**

Weihnachtsgeld- und Urlaubsgeldstreichung, Eigenbeteiligung sowie Wegfall der Freien Heilfürsorge, Verlängerung der Lebens- und Wochenarbeitszeit etc. sind schon zu viel des Guten.

### **6. Bezahlung A 9/A 9 m.Z. m.D. versus A 9/A 10 g.D.!**

Trotz gestiegener Anforderungen und Aufgaben, trotz besserer Qualifikation und trotz höherer persönlicher Gefährdung gibt es kaum einen finanz. Verbesserung der heutigen Besoldung A 9/A 10 g.D im Vergleich zu A 9/A 9m.Z.. Die erste richtige Steigerung ist A 11.

### **7. Ausschöpfung der Stellenobergrenzen A 12 und A 13!**

Die bestehenden Stellenplanoberbegrenzungen von 16% in A 12 (z.Zt. ca. bei 5%) und von 6% in A 13 (z.Zt. ca. 3%) müssen mittelfristig realisiert werden.



## **8. A 11 ist nicht Belohnung sondern ein Anspruch!**

Die DPolG meint, dass die Beförderung nach A 11 eine Belohnung ist!

Die GdP sagt, dass für gute Sachbearbeitung in allen Bereichen ein Anspruch nach A 11 besteht.

## **9. Was ist denn qualifizierte Sachbearbeitung?**

Die DPolG unterscheidet in qualifizierte und einfache Sachbearbeitung!

Die GdP sagt, dass eben nicht nur in Ermittlungsbereichen qualifiziert gearbeitet wird, sondern dass dies auch bei den Basisdienststellen für die Bürgerinnen und Bürger erfolgt. Eine Spaltung ist falsch und mit der GdP nicht zu machen!

## **10. Demographische Entwicklung durch Attraktivität des Polizeiberufes entgegenwirken!**

Die Diskussionen um die immer älter werdende Bevölkerung erfordert es, den Polizeiberuf auch finanziell attraktiver zu gestalten. Der "Kampf um die Köpfe" mit der freien Wirtschaft ist mit A 9 oder A 10 langfristig nicht zu gewinnen.

## **(A) 11. Das ist unsere Arbeit mindestens wert!**



## Was bisher geschah!

### **Eine notwendige inhaltliche Auseinandersetzung mit den bisherigen Positionen des BDK und der DPoIG**

Es ist nicht die erste Aufgabe der GdP, sich mit den Positionen der anderen beiden kleinen Interessenvertretungen in der Polizei auseinander zu setzen. In dieser für die Polizei so entscheidenden Frage bleibt uns aber zum einen nichts anderes übrig, zum anderen werden dadurch auch die unterschiedlichen, fundamental auseinandergelassenen Sichtweisen klar. Diese Auseinandersetzung ist für die Kolleginnen und Kollegen und für die GdP wichtig.

Mit Datum vom 24.06.09 hat der Präsident des LPPBK den Auftrag an eine dienstliche Arbeitsgruppe „Dienstpostenkonzept A 11/ A12 BBesO“ erteilt, ein Rahmenkonzept zur Bewertung der Dienstposten für die Laufbahngruppe A 11 bis A 12 zu entwickeln. Die Landesarbeitsgruppe hatte am 14.08.09 ihre konstituierende Sitzung, arbeitet seitdem und soll am 30.12.09 einen Zwischenbericht liefern und zum 30.04.09 den Abschlussbericht präsentieren. Der Auftrag wirft insbesondere vor dem Hintergrund der Vorgabe, die derzeit vorhandenen Planstellen nicht zu überschreiten, große Bedenken auf. Für die Beschäftigten ist der Vorsitzende des Polizeihauptpersonalrates Martin Hellweg Mitglied in dieser Arbeitsgruppe.

Nach eigenen Darstellungen der DPoIG hat der Landesvorsitzende Thomas Kliever in Gesprächen mit Minister Schönemann und Landespolizeipräsident Andreas Bruns im Mai des Jahres eine derartige Arbeitsgruppe angeregt und Unterstützung erhalten. Scheinbar hat der ehemalige DPoIG-Landesvorsitzende und immer noch enge Vertraute des Landesvorstandes der DPoIG Dirk Hallmann, der im Innenministerium dicht am Minister sitzt, diesen in dieser Frage dementsprechend beraten.

Neben dem dienstlichen Auftrag ist dann im Juli 2009 auch noch ein Positionspapier der DPoIG erschienen, welches zur Abwehr der befürchteten Verschlechterungen absolut kontraproduktiv ist, weil mit den dort skizzierten Argumenten etwas aus der Hand gegeben wird, wofür wir jahrzehntelang gekämpft haben, nämlich der grundsätzlichen Möglichkeit **aller** Sachbearbeiter/-innen in der Polizei A 11 zu werden.

Aus dem DPoIG-Papier ist z.B. zu entnehmen:

**„Es ging nicht mehr danach, die jeweils Besten zu befördern, sondern diejenigen, die zu dem Zeitpunkt der Ausschüttung eines Hebungsprogramms in den Orientierungslisten oben standen. Gerade die Stellenhebungen 2008 führten am Ende des Beurteilungszeitraumes dazu, dass ganz tief in den mittleren Leistungsbereich hinein befördert wurde. Dieses Prinzip ist nicht zielführend, weil es die Bereitschaft hemmt, sich zu verändern oder ein Mehr an Verantwortung zu übernehmen. Für eine gute Beurteilung kann sich diese Bereitschaft nämlich negativ auswirken.“**



Und weiter heißt es unter dem Punkt **„Fakten-Eignung; Leistung, Befähigung“**:

**„Es gibt auch unterhalb von A 12 Dienstposten, die höherwertig sind. Diese Dienstposten zeichnen sich insbesondere durch folgende Kriterien aus:**

- **eine Führungsverantwortung mit Beurteilerkompetenz gegenüber Mitarbeitern (z.B. Dienstabteilungsleiterinnen/-leiter)**
- **durch eine Führungsverantwortung (z.B. Dienstschichtleiterinnen/-leiter, Ermittlungsführerinnen/ Ermittlungsführer, Einsatzführerinnen/Einsatzführer)**
- **durch eine herausgehobene Sachbearbeitung mit Koordinierungs-verantwortung (z.B. Aufgabefeldleiterinnen/-leiter, Gruppenführerinnen/ Gruppenführer, Truppführerinnen/Truppführer, Präventionsbereiche, Vertreter eines Führungsverantwortlichen (A12 und A11)**
- **durch eine qualifizierte Sachbearbeitung mit umfänglichen Weiterbildungs- und Einarbeitungsbedarf und hohen Spezialkenntnissen (z.B. in den Stabsbereichen, in Fachkommissariaten oder an der Polizeiakademie).**
- **Diese Dienstposten werden in der Regel durch Auswahlverfahren übertragen, die nicht selten erst mit einem strukturierten Auswahlgespräch enden.**
- **Die Bewerberinnen und Bewerber für diese Dienstposten müssen sich in der Regel vorab Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Förderpools) stellen. Diese Maßnahmen sind oftmals mit persönlichen und finanziellen Einschränkungen verbunden.**
- **Letztlich bekommen die Kolleginnen und Kollegen einen Dienstposten übertragen, der ein Mehr an Verantwortung beinhaltet, ohne zeitnah eine Beförderung zu erfahren.**
- **Es ist nicht selten, dass ein nachgeordneter Sachbearbeiter nach A 11 befördert wird und sein Vorgesetzter auf Jahre hinaus noch in einem Amt A 10 verweilt.“**

Soweit Auszüge aus dem DPolG-Papier. Diese Sichtweise spiegelt eine eingefahrenes „Hierarchiedenken“ wider, welches mit der bisherigen Sichtweise der GdP in keiner Weise übereinstimmt. Uns ging und geht es bei der Umsetzung der 2-geteilten Laufbahn gerade um die Kolleginnen und Kollegen, die die originäre polizeiliche Arbeit auf der Straße, am Menschen und im Ermittlungsbereich machen. Insofern kann man die Darstellungen nur mit Kopfschütteln kommentieren.

Und auch der BDK hat nunmehr am 20. Oktober 2009 ein erstes Positionspapier herausgegeben, welches ebenso wenig zielführend ist, da es sich ausschließlich für eine bessere Bewertung der Dienstposten im ermittelnden (kriminalpolizeilichen) Bereich ausspricht. Dazu Auszüge aus dem genannten Papier:

**„Der BDK fordert auch für alle Kolleginnen und Kollegen von der Schutzpolizei, die sich seit 2004 in der Kriminalitätsbekämpfung befinden und an speziellen**



**Fortbildungs- und Beschulungsmaßnahmen teilgenommen haben, ebenfalls eine Beförderungsmöglichkeit nach A 11. Noch konsequenter wäre damit die Übernahme zur Kriminalpolizei einschließlich der damit verbundenen Amtsbezeichnung.**

**Insofern besteht nach Ansicht des BDK kein Zweifel mehr daran, dass alle so qualifizierten und mit entsprechenden Beurteilungen versehenen Kolleginnen und Kollegen in den ZKD, KED und der ZKI auch Anspruch auf eine Besoldung über einzurichtende und zu beschreibende „Korridordienstposten“ nach A 11 haben müssen. Wir wollen die Kolleginnen und Kollegen des ESD damit nicht aus einer Beförderungsplanung nach A 11 ausschließen. Auch entgegen andersartigen Behauptungen ist der BDK nicht an der Spaltung der niedersächsischen Polizei interessiert. Gerade deswegen orientieren wir uns an unserem Ziel, dass alle spezialisierten und nachweislich aus- und fortgebildeten Kriminal- und Polizeibeamten bis zum Ende ihres Berufslebens A 11 erreichen sollten. Somit ist eine einseitige Forderung nach Bevorzugung der „Stiefelspitzenführer“ purer Anachronismus und kein Argument für eine bevorzugte Betrachtung des Einsatz- und Streifendienstes, weil hiermit durch die Hintertür fast alle spezialisierten Ermittlerinnen und Ermittler von einer Beförderungsmöglichkeit nach A 11 ausgeschlossen würden.**

**Auch wird von der Landesregierung der Tatsache nicht Rechnung getragen, dass die Anforderungen an uns (-gemeint sind die ermittelnden Bereiche des ZKD/KED und ZKI - Anmerkung der Verfasser) stetig mehr werden und auch die körperlichen und seelischen Belastungen für jeden Einzelnen größer geworden sind. Mittlerweile finden sich viele Kolleginnen und Kollegen der ermittelnden Bereiche neben ihrer komplexen und anspruchsvollen Tätigkeit in ZKD und KED auch in den Einsatzhundertschaften wieder. Es ist also nicht hinnehmbar, wenn es bei diesem einheitlichen Besoldungs- und Versorgungsgefüge bleibt.“**

Hier kann man auch nichts falsches interpretieren, auch wenn angeführt wird, dass der BDK nicht an der Spaltung der niedersächsischen Polizei interessiert sei, macht er es aber mit der Forderung eindeutig klar, dass es ihm doch darum geht. Nach dem Motto: **Die Guten (Kollegen/-innen des ZKD/KED/ZKI) ins Töpfchen, die Schlechten (alle anderen nicht spezialisierten und nachweislich aus- und fortgebildeten Kriminal- und Polizeibeamten) ins Kröpfchen!**

So kann man mit der Gesamtarbeitsleistung der Polizei im 21. Jahrhundert doch nicht mehr umgehen! Diese Sichtweise ist antiquiert!

Es ist leider so, dass die anderen beiden Berufsorganisationen mit der Meinungsführerin, der GdP, in dieser so wichtigen Frage für die Polizei nicht an einem Strang ziehen, sondern BDK und DPoIG verlieren aufgrund unterschiedlicher Interessenlagen das Gesamte aus den Augen.



Hinzu kommen von Seiten beider Organisationen falsche Schuldzuweisungen gegen die GdP, die wir nicht hinnehmen können und wollen. So stellt der BDK in ihrem Positionspapier fälschlicherweise fest:

**„Die GDP führt hierzu hinsichtlich der Einrichtung der so genannten A11er-Arbeitsgruppe unter der Leitung von Polizeivizepräsident Buskohl aus, dass alle Beamtinnen und Beamten der niedersächsischen Polizei nach Einführung der zweigeteilten Laufbahn Anfang der 90iger Jahre mindestens mit A 11 in Pension gehen werden und dies so „versprochen“ sei.“**

Diese Aussage hat die GdP nie getroffen, richtig ist vielmehr, dass allein durch die Initiative der GdP und des Polizeihauptpersonalrates erreicht worden ist, dass grundsätzlich alle Dienstposten bei der niedersächsischen Polizei bis mindestens A 11 bewertbar sind.

Und auch die DPolG greift die GdP unverhältnismäßig scharf an. So äußerte sich der stellv. DPolG-Vorsitzende Dirk Hallmann am 29.07.09 im Forum der DPolG Niedersachsen:

**„Aber es muss endlich Schluss sein mit dem Versprechen, dass alle gleichermaßen A 11 werden können – um sie dann mit A 9 in Pension zu schicken. Die GdP-Majorität in der Mehrzahl der Personalräte, insbesondere des Hauptpersonalrates, jedenfalls hat diese Missstände in 17 langen Jahren nicht ändern können.“**

Entgegen jetzt verkündeter öffentlicher Darstellungen waren BDK und DPolG aus verschiedenen Gründen in den 90iger Jahren keine Befürworter der 2-geteilten Laufbahn. Wollte der BDK schon immer die ermittelnden Bereiche bevorzugt sehen, so hatte es lange den Anschein, dass die DPolG gerne eine hierarchische Unterscheidung, die sich auch in der Besoldung ausdrückt, beibehalten wollte. Dass nun diese beiden kleinen Organisationen sich die Umsetzung der 2-geteilten Laufbahn mit auf ihre Fahnen heften, nehmen wir als GdP zur Kenntnis.

Auch hatten wir bisher nichts dagegen, dass bei Großdemonstrationen der GdP unsererseits diese beiden Interessenvertretungen auch immer mit eingebunden wurden und die GdP-Forderungen -auch in dieser Frage- mit einigen wenigen Unterstützern von ihrer Seite nach vorne getragen haben. Umso unverständlicher ist für uns dieses neue Gegeneinander.

In dem DPolG-Papier sowie im DPolG-Forum am 20.07.09 wird ausgeführt:

**„Die Dienstposten A 11 zeichnen sich nach Auffassung der DPolG insbesondere durch**

- **Führungsverantwortung als Dienstposten mit Beurteilerkompetenz,**
- **herausgehobene Sachbearbeitung mit einem Führungsanteil (z.B. Ermittlungsführer, Einsatzführer, Aufgabenfeldleiter, Vertreter 1. FF),**



**- qualifizierte Sachbearbeitung (umfangreiche Weiterbildungen nötig, benötigtes Fachwissen deutlich über dem durchschnittlichen Fachwissen) aus.**

Der Anspruch an die Inhaber dieser angeführten Dienstposten wird nach Aussage des stellv. DPolG-Landesvorsitzenden Knut Hallmann vom 20.07.09 im Forum immer größer (wörtlich: „**Der Anspruch an die Inhaber der oben angeführten Dienstposten wird immer größer**“).

Dazu äußerte sich ein Kollege auch im DPolG-Forum am 20.07.09:

**„Na so wie ich das sehe, sollen die "Manager" weiter herausgehoben werden und der Schlicht-SB/ESD`ler soll hinten dran bleiben. Nett ausgedacht. Schafft lieber mehr Beförderungsstellen, oder ein durchgeschlüsseltes Beförderungsmodell wo Überflieger schnellere Möglichkeiten der Normale Regelzeiten und der etwas Schwächere längere Wartezeiten hat. Aber alle könnten mit Beförderungen rechnen.“**

Ein anderer Kollege hat am 28.07.09 im genannten Forum dem DPolG-Mann Hallmann fachkundig und sachlich geantwortet:

**„Ein Satz von Dir ist besonders bezeichnend: "Der Anspruch an die Inhaber der oben angeführten Dienstposten wird immer größer." Hierzu gehört für mich aber auch, dass der Anspruch an die Kolleginnen und Kollegen A9-A10 in den Streifenwagen/Ermittlungsbereichen mindestens genau so, wenn nicht noch mehr ansteigt. Dazu kommt das wesentlich höhere persönliche Risiko (Gewalt) und der Umstand, kurzfristig draußen, bei Geschrei, Klagen und Emotionen ad hoc die richtigen Entscheidungen zu treffen. Verantwortung + Kompetenz nach unten, dafür die Bewertung nach oben (!!!). Unsere Verhandlungspartner ist die Politik - wir sollten hier nicht Führungskräfte mit "Mannschaft" gegeneinander abwägen, sondern für alle an einem Strang ziehen. Dazu halte ich den Vorschlag von Euch wirklich für ungünstig! Denkt doch noch mal drüber nach...“**

Dazu die Antwort von K. Hallmann am 29.07.09 ziemlich „angefressen“:

**„Es wird dir nicht gelingen, durch Verdrehungen den Eindruck zu vermitteln, dass wir „Mannschaft“ gegen Führungskräfte abwägen.“**

Ein weiterer Kollege machte im Forum mit Beitrag vom 31.08.09 aus seinem Herzen keine Mördergrube:

**„Gebt nichts aus der Hand!!!!“**





Und noch ein Beitrag am 11.09.09 in das DPolG-Forum eingestellt:

***„Habe lange überlegt, was und ob ich hier zu dem Thema noch etwas reinschreiben soll. Es wurde eine innovative, ehrgeizige und mutige Tür aufgemacht, die Allen was bringen kann. Gleichzeitig wird eine m.E. sehr wichtige Tür geschlossen. Ich wünsche uns Allen Glück und gleichzeitig bete ich, dass meine Befürchtungen nicht eintreten werden.“***

Dazu meldet sich dann am 12.09.09 noch einmal K. Hallmann zu Wort:

***„Danke für dein Statement. Es ist ein Vorschlag, eine Vision, die einem ständigen Entwicklungsprozess unterliegen soll - eben der Versuch eines Weges aus der Krise. Eine Krise, die nur mit Träumereien und Trugschlüssen allein nicht bewältigt werden kann. Aber ich bete dabei ebenso wie du.“***

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es geht hier nicht ums Beten und ums Hoffen, es geht um eine ganz klare unmissverständliche Positionierung der Interessen der weit überwiegenden Mehrheit innerhalb der Kollegenschaft. Wer ohne Grund eine einmal gefasste richtige Entscheidung, nur weil die damit verbundenen notwendigen Forderungen noch nicht erreicht worden sind, aufgibt, dem ist der Vorwurf der Beliebigkeit zu machen.

In ihrer Verantwortung gegenüber der Gesamtkollegenschaft hat die GdP Niedersachsen deshalb sehr frühzeitig eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit den Hintergründen und Zielsetzungen des LPPBK-Auftrages sowie dem DPolG-Papier auseinandersetzt und auf der Grundlage der aufgeführten Argumente Handlungsstrategien entworfen hat, die der GdP-Landesvorstand auf seiner Sitzung am 28.09.09 in Springe beschlossen hat. Aus der Arbeit der GdP-internen AG ist der Leitantrag für den 29. Delegiertentag ***„Gerechte Bewertung der polizeilichen Arbeit!“*** entstanden, der im Plenum diskutiert wird.

Die GdP hat sich eindeutig positioniert und wird diese richtige Forderung auch weiter verfolgen. Wir haben im September 2008 ein in der Politik und Polizei viel beachtetes Attraktivitätsprogramm beschlossen, welches auch im Landtag Bestandteil einer Parlamentsdebatte war. Natürlich werden wir politische Entscheidungen wenn nötig neu bewerten und ggf. in ein gewerkschaftliches Gesamtkonzept einfließen lassen müssen, solange hier aber nichts feststeht, wird die GdP von ihrer bisherigen Argumentation keinen Millimeter abweichen, weil es dazu keinen Grund gibt und die Politik dies nur zu gerne aufnimmt.

Um es in den Worten eines Kollegen des nun schon oft genannten DPolG-Forums zu sagen: ***„Es gab schon häufiger Angebote und Zugeständnisse an die Politik, die dann sofort oder wenig später für Einsparungen genutzt wurden. Die erhoffte „Gegenleistung“ blieb jedoch meist gering oder komplett aus.“***



Und noch einmal ein anderer Kollege:

**„Steht nicht hinter der Arbeitsgruppe, dass zukünftig nur noch Führungskräfte / Funktionsdienstposteninhaber A 11 werden können - wo liegt der Vorteil, dass zukünftig 10.000 Schutzleute schriftlich bekommen, dass ihre Arbeit „nur“ noch A 10 bewertet ist? Ich verstehe schon die Intention, über das Argument "Führungskraft" und damit einen kleineren Personenkreis weitere Stellenhebungen zu erreichen. Aber versteht Ihr nicht, dass ihr über den Versuch für "einige wenige" etwas zu erreichen, für alle anderen die Chance zumacht? Halte das ganze für einen fatalen Weg, weil wir damit das Selbstbewusstsein aufgeben, dass die Arbeit der Polizei - gerade bei Soforteinsätzen mit hoher einzelner Verantwortung oder auch bei den "Spezialisten" und davon gibt's ganz viele (FK1, Drogen, VU-Aufnahme, Technikfreaks nicht nur in der PatBiNI, ...) eine hohe Bewertung verdienen.**

**Führungskräfte sind wichtig - keine Frage aber nicht die Manager machen die praktische Arbeit, sondern die Kollegen in den Streifenwagen oder vor der Ermittlungsakte. Diese sind es auch, die die Sympathien und das positive Bild in der Öffentlichkeit prägen, mit dem wir politisch Kapital = Stellenhebungen erkämpfen können. Auch wenn die Zeiten schwer sind und noch schwerer werden - wenn wir als Gewerkschaften unseren eigenen Status abwerten, dürfen wir kaum auf Verständnis zumindest derjenigen Kollegen hoffen, die durchschauen, wie in politischen Diskussionen Dienstposten erkämpft werden.“**

Ich denke, dem ist kaum noch etwas hinzuzufügen.

Wir jedenfalls beleiben weiter am Ball.

**Dietmar Schilff**

November 2009



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit der Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Dienstpostenkonzept A 11/A 12 BBesO“ im Juni 2009 hat das LPPBK den Auftrag erteilt, ein Rahmenkonzept zur Bewertung der Dienstposten für die Laufbahngruppe A 11 bis A 12 zu entwickeln. Der Auftrag wirft insbesondere vor dem Hintergrund der Vorgabe, die derzeit vorhandenen Planstellen A 11 nicht zu überschreiten, große Bedenken auf und hat für erhebliche Unruhe innerhalb der Polizei gesorgt.

In ihrer Verantwortung gegenüber der Gesamtkollegenschaft hat die GdP Niedersachsen deshalb sehr frühzeitig eine eigene Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit den Hintergründen und Zielsetzungen und Folgen des LPPBK-Auftrages auseinandersetzt und auf der Grundlage der aufgeführten Argumente Handlungsstrategien entworfen hat, die der GdP-Landesvorstand auf seiner Sitzung am 28.09.09 in Springe beschlossen hat.

Aus der Arbeit der GdP-internen AG ist auch der Leitantrag für den 29. Delegiertentag **„Gerechte Bewertung der polizeilichen Arbeit!“** entstanden, der im Delegiertentags-Plenum intensiv diskutiert wird.

Neben den bisherigen Aktivitäten führen die Mitglieder des geschäftsführenden Landesvorstandes fortlaufend Gespräche und der Landesvorstand wird die Arbeit der Landesarbeitsgruppe auch weiterhin kritisch begleiten. Darüber hinaus sind vor Ort schon einige gewerkschaftliche Aktionen durchgeführt worden, welche die Brisanz des Themas deutlich gemacht haben. Ende des Jahres soll ein Zwischenbericht abgeliefert werden, mit dem die GdP sich dann intensiv auseinandersetzt und weitere bereits vorbereitete gewerkschaftliche Aktivitäten in enger Abstimmung mit den Kreis- und Bezirksgruppen beschließen und koordinieren wird. Daneben muss selbstverständlich Überzeugungsarbeit von unseren Vertrauensleuten und Vorstandsmitgliedern direkt vor Ort geleistet werden. Das Thema muss „am Kochen gehalten“ werden, weil die Polizei nicht wieder gespalten werden darf.

Die GdP hat sich eindeutig positioniert und wird diese richtige Positionierung auch weiter verfolgen. Wir haben im September 2008 ein in der Politik und Polizei viel beachtetes Attraktivitätsprogramm beschlossen, welches auch im Landtag Bestandteil einer Parlamentsdebatte war. Natürlich werden wir politische Entscheidungen wenn nötig neu bewerten und ggf. in unser gewerkschaftliches Gesamtkonzept einfließen lassen müssen, solange hier aber nichts feststeht, wird die GdP von ihrer bisherigen Argumentation keinen Millimeter abweichen, weil es dazu keinen Grund gibt und die Politik dies nur zu gerne aufnimmt.

Bernhard Witthaut  
Landesvorsitzender

Dietmar Schilff  
Leiter der GdP-AG

***Gut, dass es sie gibt, unsere Gewerkschaft der Polizei!***

November 2009



Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen

