



**Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen**

**Stellungnahme  
zum Abschlussbericht der  
Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung Bes.Gr. A 11“**

**07. Februar 2014**



Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen

Stellungnahme  
zum Abschlussbericht der  
Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung Bes.Gr. A 11“

07. Februar 2014

## Grundsätzliches

Mit dem übersandten Ergebnis der Landesprojektgruppe A 11 wurde einer Vielzahl von GdP-Forderungen nachgekommen.

Für die Gewerkschaft der Polizei ist A 11 für kein Spitzenamt im „gehobenen“ Dienst der Polizei. Es muss für jeden/jede Polizeibeamten/-in möglich sein, in einem angemessenen Zeitraum nach A 11 befördert zu werden. Festgeschriebene Bewertungen im Dienstpostenanteil A 11 heben dieses Prinzip auf, limitieren den Zugang, verschlechtern die Perspektive und behindern eine sinnvolle Personalentwicklung. Der erarbeitete Vorschlag der Landesarbeitsgruppe entspricht jedoch in wesentlichen Gesichtspunkten dem Kompromissvorschlag der GdP aus dem Jahre 2010, dem damals allerdings nicht gefolgt wurde. Die GdP bleibt allerdings bei ihrer Auffassung, dass auf die sogenannten „organisationswesentlichen Dienstposten“ eigentlich verzichtet werden sollte.

## Positive Feststellungen

- Die mit dem Erlass 2010 verfügte „Deckelung“ der Dienstposten auf eine konkret beschriebene Zahl (2.357) wird aufgehoben. Zum 1.6.2014 wird aufgrund eines von der GdP geforderten und von der Landesregierung für das Jahr 2014 beschlossenen Stellenhebungsprogrammes im Bereich A 11 eine Stellenzahl von 3.114 Dienstposten vorhanden sein.
- Zukünftig gibt es über den Weg der Bündelungsdienstposten A 9 – A 11 wieder für den gesamten Bereich der sachbearbeitenden Kolleginnen und Kollegen eine Beförderungsmöglichkeit nach A 11 und zwar unabhängig von einer konkret beschriebenen Stelle. Hiermit zeigt der Innenminister wieder eine Wertschätzung der polizeilichen Arbeit. Herausragende Sachbearbeitung ermöglicht eine Beförderungsmöglichkeit im eigenen Spezialgebiet. Ein „Abwandern“ qualifizierter Kräfte aus den Fachbereichen ist somit nicht mehr erforderlich. Überlegungen für eine gesonderte „Fachkarrieren“ für den Weg bis A 11 werden damit obsolet.
- Die festgeschriebene Endstufe A 10 für rund 80% aller Polizeivollzugsbeamtinnen und-beamte ist Geschichte. Dies macht die Polizei Niedersachsen auch für Nachwuchs wieder attraktiver.
- Eine Entscheidung für Familien bedeutet nicht das Karriereende, da auch im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung eine fairer Zugangsmöglichkeit zu einer Beförderungsmöglichkeit nach A 11 besteht (Audit Familie und Beruf).
- Die Verwendungsprobleme von A 11 Dienstposteninhabern („einmal DAL immer DAL“) entfallen. Es ist in Zukunft ohne Nachteile für die aufnehmenden Bereiche möglich, dass Hauptkommissare/innen entsprechend ihrer fachlichen, persönlichen oder ggf. gesundheitlich eingeschränkten Eignung in allen Tätigkeitsfeldern der Polizei verwendet werden können.
- Die Grundentscheidung, die Verteilung der Dienstposten in die jeweiligen Behörden unabhängig vom Umfang der „organisationswesentlichen Dienstposten“ vorzunehmen, wird als sehr vorteilhaft begrüßt. Innerhalb einer Behörde zahlt es sich somit nicht aus, möglichst viele „privilegierte Dienstposten“ zu haben. Begrüßenswert ist auch, dass regionale Organisationsstrukturen bzw. -veränderungen der Polizeidirektionen bei der vorgeschlagenen Stellenverteilung unberücksichtigt bleiben. Jede Polizeibehörde kann zukünftig mit einer festen Anzahl an Bewertungen planen und ist nicht von „Referenzjahrgängen“ o.ä. abhängig.



Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen

Stellungnahme  
zum Abschlussbericht der  
Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung Bes.Gr. A 11“

07. Februar 2014

- Diejenigen Kolleginnen und Kollegen, die derzeit noch einen nach dem DP Konzept A 11 (alt) zugewiesenen Sockel- oder Katalogdienstposten haben, aber noch nicht nach A 11 befördert sind, genießen Bestandsschutz. Sie erleiden keinen Nachteil, da die Beförderungen zum 1.6.2014 gesichert sind. Darüber hinaus ermöglicht das vom Landtag verabschiedete Stellenhebungsprogramm zum 1.6.2014 auch eine Vielzahl von Beförderungen in der Bündelungsbewertung.

### Anmerkungen

- Mit dem Zugangsweg über die sog. „organisationswesentlichen Dienstposten“ bleiben die Regelungen des ursprünglichen DP Erlass A 11 mit ihren Wirkungen für herausragende Funktionen bestehen. Der Weg „Der Mann/die Frau geht zur Stelle“ bedeutet eine Privilegierung für einen Teil von Aufgaben und Tätigkeiten in der Polizei, welche nach einem gesonderten Auswahlverfahren, oftmals mit vorgeschalteten Vorverwendungen (Förderpool), eine „vorgezogene“ Beförderung ermöglicht. Diese Privilegierung ist dann berechtigt, wenn die beschriebenen Diensttätigkeiten sich so explizit vom allgemein nach A 11 bewerteten Dienstposten abheben, dass aus Sicht der GdP eigentlich eine Bewertungseinstufung nach A 12 erfolgen müsste. Anzahl und Einstufung dieser Dienstposten muss daher restriktiv erfolgen, da eine zu hohe Anzahl die flexiblere Möglichkeit der Bewertungsvergabe über die Bündelungsdienstposten beschränkt.
- Die auf Seite 6 des Arbeitsgruppen-Berichtes beschriebenen Heraushebungsmerkmale müssen gerade in den definierten Bereichen „koordinierender und planerischer Tätigkeiten“ sowie „vertiefende Spezial-/Fachkenntnisse“ unbedingt unter Anlegung eines sehr strengen Maßstabs kumulativ verknüpft mit den Bereichen „Personalverantwortung“ und „Fachaufsicht“ bewertet werden. Die Grundphilosophie des neuen Dienstpostenkonzeptes A 11 (für alle) funktioniert nur dann, wenn für den Bereich der Bündelungsdienstposten ein überwiegender Anteil verbleibt. Maßstab der Zuteilung muss daher sein, dass ausschließlich Funktionen, die von ihrer Stellenbewertung eigentlich in die Besoldungsgruppe A 12 gehören, als hinterlegte Dienstposten ausgewiesen werden. Jeder Forderung nach einem noch weiteren Ausbau der privilegierten Dienstposten ist daher entgegenzutreten.
- Allerdings sind einige Bereiche der Polizei unzulänglich berücksichtigt worden. So wird den komplexen Anforderungen im ESD und in den geschlossenen Verbänden sowie den Besonderheiten der ZPD nicht ausreichend Rechnung getragen.
  - Auf der Ebene der DAL/DSL kommt es zu einem systemischen Bruch, der nicht nachvollziehbar ist. Für die DAL/DSL des ESD unterhalb der Gesamtstärke von 24 Beamten/-innen ist kein organisationswesentlicher Dienstposten vorgesehen, sondern wird der Verteilung nach Personalstärke gefolgt. Das ist nicht nachvollziehbar und passt auch insbesondere deshalb nicht in die Begründungsstruktur, da an anderer Stelle von besonderen komplexen Kompetenzen die Rede ist, die im Zusammenhang mit dem DSL und dem ESD nirgendwo zu finden sind. Es gibt nach allen bekannten Erhebungen keinen DP, für den ein komplexeres Wissen über polizeiliche Arbeit und Arbeitsfelder im Zusammenhang mit Rechtsanwendung notwendig und vorhanden ist.
  - Ebenfalls finden die Anforderungen, die an Führungskräfte und Führungsgehilfen/qualifizierte Sachbearbeiter im geschlossenen Verband mit den notwendigen Kernkompetenzen gestellt werden, keine ausreichende Berücksichtigung.



Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen

Stellungnahme  
zum Abschlussbericht der  
Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung Bes.Gr. A 11“

07. Februar 2014

- Auch die technischen Bereiche, insbesondere der ZPD, sind nicht zufriedenstellend betrachtet worden. Hier sieht die GdP aber die „Landesprojektgruppe Verwaltung“ in der Pflicht, da in diesen Bereichen zukünftig überwiegend Tarif-/Verwaltungsbeschäftigte eingesetzt werden sollten.
- Die Planstellenzuweisung nach Personalanzahl wird als richtig und richtungsweisend angesehen. Zukünftig können die Polizeibehörden fest planen, ohne von den Auswirkungen von „Referenzjahrgängen“ abhängig zu sein. Die GdP regt an, in eine Erlassregelung auch eine deutliche Empfehlung für die Polizeibehörden aufzunehmen, diese Verfahrensweise auch innerhalb der Polizeibehörden anzuwenden. Allerdings gibt es auch hier Bedenken hinsichtlich der Berücksichtigung spezifischer Anforderungen. So gibt es insbesondere in der ZPD die Kritik, dass die durch die Aufgabenwahrnehmung vorgegebene Struktur nicht konsequent beachtet wurde.

### Veränderungsvorschläge

- Der Begriff „organisationswesentliche Dienstposten“ ist für uns als GdP nicht tragbar. Es gibt in der Polizei keine „Organisationsunwesentlichen Dienstposten“. Alternativ schlagen wir hier den Begriff „hinterlegter Dienstposten“ vor. Dies entspricht auch unserem Verständnis, wonach alle Dienstposten unterhalb A 12 als „Bündelungsdienstposten A 9 – A 11“ anzusehen sind. Einige, durch die Landesprojektgruppe herausgearbeitete Arbeitsfelder sind für die Organisation jedoch so wichtig, dass sie mit einer Planstelle A 11 hinterlegt werden. Beispielhaft wird hier auf die zurückliegende Verfahrensweise im Zusammenhang „A 16 – PVP“ hingewiesen. Die mit Planstelle hinterlegten Dienstposten sind nach unserer Auffassung durch Hebungsprogramme sukzessiv in die Bewertung A 12 zu überführen.
- Im Bericht der Arbeitsgruppe wird wiederholt betont, dass weitere DP wie z.B. „Einsatzführer/-in“ innerhalb der Bündelungsbewertung eingerichtet werden können, die dann über ein besonderes Auswahlverfahren besetzt werden können. Diese Möglichkeit wird im Einzelfall sinnvoll sein, bietet aber auch ein gewisses „Missbrauchsrisiko“. Die Auswahlverfahren sind nicht definiert, könnten sich aber an den Verfahren für die hinterlegten Dienstposten orientieren. Sollten solche DP in einer großen Anzahl definiert werden, würde über diesen Weg mit der Einrichtung einer „dritten Säule“ das Verfahren der „freien“ Beförderungvergabe auf Bündelungsdienstposten unterlaufen und de facto eine Reihe von Nachteilen des alten Dienstpostenkonzeptes A 11 weitergeführt. Es ist daher dringend erforderlich, diese Verfahren zu definieren und in die Mitbestimmung der Personalvertretung vor Ort zu geben.
- Mit der Wiedereinführung der unbeschränkten Beförderungsmöglichkeiten nach A 11 steigt der Anspruch der Beschäftigten an ein möglichst gerechtes Beurteilungssystem. Hier werden die Änderungsvorschläge der AG Beurteilung mit Spannung erwartet. Deutlich ist aber auch, dass mit der Änderung des A 11 – Verfahrens wieder deutlich mehr direkte Steuerungsmöglichkeiten in die Hand des Beurteilers gelegt werden. Hier ist ein umsichtiges und weitgehendes Denken zwingendes Erfordernis für ein akzeptiertes Verfahren.
- Anlässlich des letzten Beurteilungsstichtages im Jahre 2011 wurde eine Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen nicht beurteilt, da sie die Möglichkeit genutzt haben, sich als über 55jährige nicht mehr beurteilen lassen zu müssen. Dies geschah insbesondere im Hinblick auf die alte Erlassregelung A 11, die ihnen keinerlei Möglichkeiten mehr gab, bis A 11 befördert zu werden. Mit dem neuen



Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen

Stellungnahme  
zum Abschlussbericht der  
Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung Bes.Gr. A 11“

07. Februar 2014

Erlass haben diese Kolleginnen und Kollegen wieder eine Chance, die man ihnen auch geben sollte. Hier müssen Lösungen für die Feststellung und Vergleichbarkeit der Leistung gefunden werden.

- Da es sich bei den hinterlegten Dienstposten zukünftig nicht mehr um „höherwertige Dienstposten“ handelt (sondern ebenfalls um Bündelungsdienstposten A 9 – A 11) ist die Beteiligung des Personalrates gem. NPersVG nicht mehr zwingend vorgeschrieben. Im Interesse der Beschäftigten sollte hierzu eine Dienstvereinbarung zwischen MI und PPHP als verbindliche Verfahrensregelung der Beteiligung festgeschrieben werden. Wichtig ist vor allem, dass die örtliche Personalvertretung in die Auswahlverfahren und auch in die Vorentscheidungen, welche Tätigkeiten ggf. besonders betrachtet werden sollen, eingebunden werden. Mit einer solchen Dienstvereinbarung wäre die Forderung nach einem Landesplanstellenausgleich einschließlich A 11 obsolet.

Die Ausführungen basieren selbstverständlich auf der Forderung der GdP, die Anzahl der Planstellen A 11 weiter auszuweiten und die Begrenzung auf zwei Beförderungstermine im Jahr aufzuheben.



Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen

Stellungnahme  
zum Abschlussbericht der  
Landesarbeitsgruppe „Dienstpostenbewertung Bes.Gr. A 11“

07. Februar 2014