

# Gedanken zum „Sockelkompromiss“\* des PHR Der Karriereweg nach A 11

a) Derzeitiger Sachstand:

Kompromissdiskussion A 11



Dieser Weg ist im Allgemeinen akzeptiert und sollte eigentlich beibehalten werden. Ein Veränderungsdruck entsteht durch die Aktivitäten des MI mit der Arbeitsgruppe und dem vorgelegten Erlassentwurf.

b) Neues Verfahren bei Umsetzung des derzeitigen Erlassentwurfes:

Kompromissdiskussion A 11

Zukünftig bei Erlassumsetzung:

## Der Karriereweg nach A 11



Es wird eine konkret definierte Zahl von Dienstposten festgeschrieben und bewertet, auf die sich ein Kandidat bewerben kann. Nach Durchlaufen eines

Auswahlverfahrens wird dem Gewinner (ggf. nach einer Probezeit) die Dienstpostenbewertung A 11 zugewiesen und dieser im Idealfall sofort befördert.  
**Schattenseite/Nachteil:** Die Arbeit der Polizei (bisher A 9 bis A 11) wird trennscharf definiert und rund 80 Prozent wird mit der Bewertung maximal A 10 festgelegt. Dieses führt zu massiven Wertschätzungsdebatten. Konkret würden alle Kolleginnen und Kollegen (auch Leistungsträger mit sehr guten Beurteilungen), die keinen festgelegt bewerteten Dienstposten haben, aus den Beförderungslisten gestrichen. PHK/KHK A 11, die derzeit nicht auf definierten Dienstposten arbeiten, würden zukünftig ein Unterbringungsproblem darstellen. Gleichfalls können in Zukunft PHK/KHK A 11 nicht mehr im „unbewerteten“ Sachbearbeiterbereich verwendet werden. (Stichwort: DAL/DSL auf Lebenszeit.)

c) beim „Sockelkompromiss“\* zwischen Personalrat und Dienststelle:



Hier gibt es zwei „Karrierewege“ nach A 11. Einmal der Hauptweg (Autobahn) der über die Auswahlverfahren um definierte Sockeldienstposten geht. Der zweite Weg ist der „**Bewährungsweg**“ nach A 11. Hier erfolgt die Verteilung der „Restdienstposten“ an alle Sachbearbeiter A10 in der Hierarchie Beurteilung und (dann) die Erfüllung von Heraushebungsmerkmalen.

Das bedeutet:

1. „Nur“ die im Abschlussbericht definierten Sockelbewertungen (rund 1.700) werden festgeschrieben (und mit der Methodik Ausschreibung/Auswahlverfahren vergeben).
2. Eine **nur durch die derzeitige Haushaltslage definierte** Zahl (Deckelungshöhe liegt unverändert beim Wert 30% Stellenplanobergrenzen) kann je nach Vorlage von Beförderungsstellen „frei“ im Lande verteilt werden. (Auswahlkriterium sind hier die Beförderungsrangfolgelisten) Das „frei“ ließe sich ggf. noch einschränken durch die Vorgabe bestimmte **Heraushebungsmerkmale**, die zum Zeitpunkt der Beförderung im Aufgabenbereich wahrzunehmen sind. Notfalls könnte man es auch ergänzend definieren, dass die im Abschlussbericht genannten Korridorbewertungen die Heraushebungsmerkmale automatisch erfüllen. Wichtig

ist aber, dass es keine Hierarchie gibt! Korridor und „Andere“ stehen gleichberechtigt nebeneinander.

Besser wäre es, wenn man sich für den Bewährungsweg von den zusätzlichen erforderlichen Heraushebungsmerkmalen ganz löst und den Stellenwert des sachbearbeitenden Dienst in der Polizei einschränkungsfrei als A 11 wertig anerkennt.

### **In der Praxis werden anstehende Beförderungen dann so vergeben:**

- a) Kollegen/innen mit Sockelbewertungen werden als erstes „abgearbeitet“. (Bei mehreren Kandidaten rankt sich die Auswahlreihenfolge nach Beurteilung und ggf. Hilfskriterien.
- b) Sind hier die Sockelvakanten abgebaut, rankt sich die Liste (alle POK/KOK) nach den Beurteilungen und ggf. den Hilfskriterien. Bei Kolleginnen/Kollegen ohne Sockelbewertung wäre als zusätzliches Beförderungskriterium ein Kreuz bei „Heraushebungsmerkmale erfüllt“ notwendig.

### **Vorteile dieser Regelung gegenüber dem derzeitigen Erlassentwurf:**

- + alle Sachbearbeiter A 10 bleiben grundsätzlich beförderungsfähig. (Stehen auf der Liste).
- + Es gibt keine Ausgrenzung, kein Streichen aus der Liste.
- + Stellenwert der polizeilichen Arbeit bleibt potenziell A 11.
- + Wir haben kein Verwendungsproblem mit den bisherigen A 11´ern
- + Wir bekommen zukünftig kein Verwendungsproblem bei (notwendigen) Arbeitsplatzwechseln, Umorganisationen, etc. da alle PHK/KHK auf einer Vielzahl von Positionen einsetzbar sind (Heraushebungsmerkmale könnten/müssten im Einzelfall begründet bzw. zugeschnitten zugewiesen werden).
- + Personalmeldev erfahren ist nicht erforderlich.
- + Höchstmaß an Flexibilität und der Möglichkeit, auf örtliche Besonderheiten zu reagieren (z.B. KRL Weserbergland)

---

Die Modalitäten der Beförderungsstellenverteilung können über einen neu zu definierenden Landesplanstellenausgleich geregelt werden, dass die Ungleichgewichte zwischen den Behörden in einem nachvollziehbaren Zeitraum ausgeglichen werden. Es kann klar definiert werden, dass bei den „Geberbehörden“ in einem geringeren Ausmaß als bisher Beförderungen möglich bleiben, es aber über einen mittelfristigen Zeitraum zu einer klaren Privilegierung der „Nehmerbehörden“ kommt, bis ein ausgeglichenes Verteilungsniveau erreicht ist.

---

### **\*Der Sockelkompromiss des PPHR lautet wie folgt:**

(wurde dem Präsidenten des LPPBK am 18.08.2010 schriftlich vom PPHR-Vorsitzenden übergeben).

#### **Erläutet wie folgt:**

- Die Dienstpostenfestschreibung A 11 beschränkt sich auf die Ausweisung der im Abschlussbericht beschriebenen Sockelbewertungen, die zukünftig definiert über ein Auswahlverfahren vergeben werden.
- Das Ungleichgewicht der Dienstpostenverteilung im Lande wird (auf Basis der Aussagen im Abschlussbericht) über einen neu zu definierenden Landesplanstellenausgleich (z.B. analog der Verteilung der A 12 er Dienstposten) gelöst.
- Neben den Sockeldienstposten besteht so weiterhin die Möglichkeit, für qualifizierte Sachbearbeiter in allen Dienstbereichen bei Vorliegen von entsprechenden Heraushebungsmerkmalen einen Dienstposten (Beförderung) nach A 11 zu bekommen. Eine Regelung erfolgt nach Eignung, Leistung und Befähigung (Beförderungsrangfolgelisten). Der Stellenwert der Sachbearbeitung in der Polizei bleibt als A 11-bewertungsfähig gewahrt. Gleichfalls bleibt die Verwendungsfähigkeit von Dienstposteninhabern A 11 in allen Bereichen der Polizei erhalten.

Mit freundlichen Grüßen