



Dienstpostenfestschreibung A 11

Tatort Polizei – ein Lagebild

Tatort Dienstpostenkonzept A 11

Nun ist er also da, der Abschlussbericht zum Dienstpostenkonzept. Wir informieren mit dieser Sonderausgabe ausführlich zu den Hintergründen und Schattenseiten des Konzeptes. Auch wenn kritische Meinungen zur Dienstpostenfestschreibung nicht gerne gehört werden, lassen wir uns als die Gewerkschaft für alle Polizeibeschäftigten keinen Maulkorb verpassen. Anders als BdK und DPoIG können wir weder den Abschlussbericht und erst recht nicht den Innenminister loben. Das Ergebnis des Berichtes ist nämlich noch ernüchternder, als Personalräte und GdP befürchtet haben.



Der Abschlussbericht und die Bdk/DPoIG-Kommentare suggerieren, dass offenbar jahrelang die Falschen befördert worden sind. Der Innenminister erklärt in der HAZ vom 03.07.2010, dass man allein durch Aussetzen die Beförderung zum Hauptkommissar erreichen konnte. Wer das sagt, kennt entweder die Polizei nicht oder sagt wissentlich die Unwahrheit. So kann und darf ein Minister nicht agieren.

Der Bericht unterstellt weiter die Notwendigkeit des Konzeptes, um die ungerechte Verteilung von A11-Stellen auszugleichen. Diese These ist falsch. Unwuchten könnten durchaus durch Veränderungen im Landesplanstellenausgleich, besser aber noch durch zusätzliche Stellenhebungen ausgeglichen werden. Hierdurch würde kein Defizit umverteilt, sondern eine gerechtere Bewertung bei allen Behörden erreicht. Alles andere führt sowohl bei den „Geber-, wie auch bei den „Nehmerbehörden“ in eine Sackgasse.

Bei der Umsetzung des vorliegenden Konzeptes verliert die gesamte Polizei! Um dies zu verhindern, werden wir weiter reden und argumentieren, und die Öffentlichkeit noch intensiver informieren.

Wir lassen für euch und für eine gerecht bewertete Polizei nicht locker! Wir wissen 95% aller Kolleginnen und Kollegen, viele Politiker der Regierungs- und Oppositionsfraktionen, alle Personalvertretungen sowie die meisten Führungskräfte hinter uns. Und die Forderungen des Kriminologischen Forschungsinstitutes (KfN) zur Studie „Gewalt gegen Polizei“ unterstützen unsere Auffassung ausdrücklich: „Diejenigen, die die schwierigste und gefährlichste Arbeit in der Polizei machen, werden am schlechtesten bezahlt“, so Prof. Christian Pfeiffer, Direktor des KfN.

Die gute Leistung, die die Polizei insgesamt abliefern muss, sich für alle lohnen und nicht nur für ein paar Ausgesuchte, wie es BDK und DPoIG wollen. Innere Sicherheit ist und bleibt eine Gemeinschaftsaufgabe!

Herr Minister Schünemann, verursachen Sie kein Dienstpostendesaster und nehmen Sie die Menschen in der Polizei ernst! Wir als GdP rufen für den 02. September 2010 zu einer Veranstaltung nach Hannover auf. Lasst uns Flagge zeigen.

Genauere Informationen dazu erfolgen in den nächsten Tagen.

Gut, dass es sie gibt, GdP!
Dietmar Schilff,
Stellv. Landesvorsitzender



GdP und Personalrat – zwei Seiten einer Medaille! Einig in der Ablehnung der Dienstpostenfestschreibung



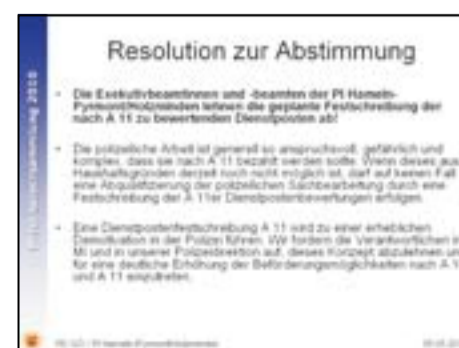
Im Jahre 2008 haben gut 10.000 Kolleginnen und Kollegen den GdP-Kandidaten/innen bei den Personalratswahlen für den PHPR ihre Stimme gegeben. Die GdP hat in allen örtlichen und PD-Personalräten die Mehrheit. Alle unsere Personalvertreter eint die Ablehnung der geplanten Dienstpostenfestschreibung. Martin Hellweg war für den PHPR der Vertreter

in der Landesarbeitsgruppe und hat hier beständig die Sorgen und Bedenken der Mehrheit der Personalvertreter formuliert. Unabhängig davon haben wir in vielen Gesprächen, Besprechungen und Briefen an die Verantwortlichen appelliert. In einer Vielzahl von Personalversammlungen war das DP-Konzept Thema. Teilweise wurden sogar in den Versammlungen über einen Resolutionstext abgestimmt, der ansonsten in vielen Personalratsgremien Beschlusslage war. Die Rückmeldungen waren eindeutig. Abgesehen von nur einzelnen befürwortenden Stimmen äußerten sich alle anderen sehr kritisch und ablehnend zur Absicht der Dienstpostenfestschreibung. Über diese Aktivitäten findet man im Intranet unter der Rubrik Personalvertretung weiterführende Infos.

Trotz dieser Vielzahl der Bedenken liegt jetzt der Entwurf eines Erlasses zur Beratung im Hauptpersonalrat vor. Formell ist noch nichts entschieden, aber die Zeichen sind deutlich, dass die Verantwortlichen die Dienstpostenfestschreibung auch gegen ein Votum der Personalvertretung umsetzen wollen.

Nur gemeinsam können wir das vielleicht noch verändern. Dazu aber brauchen wir Rückenwind von der Basis. Daher die Bitte: Unterstützt die GdP-Personalräte. Redet mit den Personalratsvertretern der anderen Fraktionen und sprecht auch mit euren Führungskräften über das Thema und die persönliche Einschätzung dazu.

Wer abseits aller Schreiben noch Fragen hat, findet bei seinen Personalratsvertretern/innen vor Ort informierte Gesprächspartner.
Ralf Hermes, PHPR





Wir sind dagegen, weil...

**Argumente – Sorgen – Erfahrungen
Die Einschätzung der GdP!**

Die Polizistinnen und Polizisten
des Landes Niedersachsen sagen:

Nicht mit uns!

Keine Dienstposten-
festschreibung A11



Grundsatz:

Die polizeiliche Arbeit ist generell so anspruchsvoll, gefährlich und komplex, dass sie mindestens nach A 11 bezahlt werden muss.

Diese Feststellung war und ist seit jeher die Antriebsfeder der GdP für die Durchsetzung einer gerechten Bewertung der polizeilichen Arbeit. Diese jahrzehntelange Forderung bestätigte die Politik parteiübergreifend eindringlich durch die Einführung der zweigeteilten Laufbahn im Jahre 1990. Die Folge war nicht nur, dass die Sachbearbeiter sofort nach dem Studium bzw. internen Aufstiegslehrgängen aus der Besoldungsgruppe A 9 bezahlt werden, sondern auch, dass eine Bewertung bis A 11 auf allen Dienstposten in der Polizei möglich ist. Das verstehen auch die Kolleginnen und Kollegen unter dem Begriff „Wertschätzung der polizeilichen Arbeit“.

Dieser bisher unstrittige Konsens wurde ausschließlich durch fehlende Haushaltsmittel begrenzt. Er wird durch die Dienstpostenfestschreibung A 11 ohne Not aufgegeben.

Feststellung

Nach bekanntwerden des AG-Auftrages (Erlass vom 24.06.2009) hat die GdP umgehend durch vielfältige Aktivitäten auf die drohende Verschlechterung der Bewertung der polizeilichen Sachbearbeitung hingewiesen.

Die im Konzept der AG zementierte Dienstpostenfestschreibung A 11 bedeutet einen massiven Rückschritt vom Status Quo. Das jetzt vorgelegte Ergebnis übertrifft in seinen negativen Folgen sogar noch die seit Beginn der AG-Arbeit geäußerten Befürchtungen der GdP.

Das Arbeitsergebnis führt nach Ansicht der Gewerkschaft der Polizei zu einer neuen dreigeteilten

Laufbahn. Es beschneidet die Entwicklungsmöglichkeiten der Sachbearbeiter, wird in Zukunft Stellenhebungen in der Polizei erschweren und in der Folge zu einem nicht hinnehmbaren Motivationsverlust führen.

zum Auftrag:

Die Begrenzung der Anzahl der Bewertungen (Deckelung) im Bereich A 11 auf die vorhandenen 2359 Planstellen lässt eine faire, leistungsorientierte Bewertungen der Dienstposten nicht zu. Diese Problemlage teilt im Übrigen auch die LAG, die auf Seite 109 Ziffer 15.1 auf die Schwierigkeiten bei der Maßstabsjustierung hinweist. Zitat: „Sie (die LAG) ist hier jedoch an eine Grenze gestoßen und zu der Erkenntnis gelangt, dass das punktgenaue Erreichen des Zielwertes für die Organisation insgesamt nicht erstrebenswert erscheint. Zum einen widerspricht ein solches System dem Auftrag ein Rahmenkonzept zu entwickeln, zum anderen bedingen Vielschichtigkeit und Dynamik der polizeilichen Aufgabe ein ausreichendes Maß an Flexibilität.“

Motivation des Auftraggebers:

Das MI begründet das Erfordernis der Festschreibung mit den § 18 BBesG und § 9 NBesG. Diese veränderte Interpretation der Rechtsnormen ist aus unserer Sicht nicht richtig.

Die seit 15 Jahren gängige Praxis der Planstellenzuweisung in der Polizei Niedersachsen im Bereich A9-A11 ist rechtskonform und entspricht auch dem Handeln anderer Bundesländer.

Für die GdP beginnen Höherwertige Dienstposten im Sinne des § 25 BBesG für die Polizei bei Ämtern ab A 12.

Analog zu der Grundbewertung A 12 bei Lehrern geht die GdP von einer Grundbewertung nach A 11 für alle Dienstposten bei der Polizei aus. Die derzeitige Besoldung nach A 9 und A 10 ist nur der Haushaltssituation geschuldet.

Beispiel PD Oldenburg

Die Hoffnung stirbt zuletzt ... !

Die Arbeit von ca. 2.400 Kolleginnen/Kollegen im Bereich der PD Oldenburg ist weniger wert wird ihnen vom Innenminister bescheinigt, wenn sein der Landesarbeitsgruppe vorgegebene, und von dieser umgesetzte Auftrag Realität wird.

Wird das vorgelegte Dienstpostenkonzept vom Innenminister umgesetzt, bedeutet dies mindestens eine qualitative Benachteiligung/Abwertung des ländlichen Raumes. Gegenteiliges war das politische Ziel der Neuorganisation der Polizei Nds. in 2004.

Von den ca. 100 Polizeistationen der PD Oldenburg bekommen nach dem vorgelegten Konzept über die Hälfte keinen Dienstposten A 11 zugewiesen. Der z.Zt. dort arbeitende Polizei-/Kriminalhauptkommissar/innen kann sich einen Dienstposten beim PK / der PI suchen und dort eine Kollegin / einen Kollegen verdrängen.

Beamte einer Polizeistation haben den Status eines „Dorfpolizisten“. Sie wohnen mit ihrer Familie im Ort oder in der Nähe, sie kennen die Gemeinde und ihre Bewohner sehr gut und sind in der Regel sehr beliebt. Warum soll also künftig ein besonders qualifizierter Kollege/in (A 10), auf eine Polizeistation gehen, um dort diesen wichtigen Dienst zu versehen oder dort zu bleiben, wenn er/sie dort trotz „bescheinigter“ Qualifikation nicht mehr nach A 11 befördert werden kann? Vorhandene Stationsqualifikationen können dort nicht weiter im Sinne der Organisation genutzt werden, weil

die Kollegen/innen sich wegen nicht vorhandener A 11 Entwicklungsmöglichkeiten anders orientieren werden.

Ähnliche Auswirkungen hat das Konzept bei den Polizeikommissariaten der PD Oldenburg. Dort wird es im Vergleich zu den PI-Standorten (Städte Oldenburg, Cuxhaven, Wilhelmshaven usw.) nur wenige A 11 bewertete Stellen geben. Sowohl in den Einsatz- u. Streifen diensten als auch in den Kriminal- u. Ermittlungsdiensten werden hier die Entwicklungsmöglichkeiten nicht mehr der Dienstaltersstruktur in Bezug zur Qualifikation angepasst sein.

Junge Kollegen/innen müssen künftig vermehrt gegen ihren Willen zu den Polizeistationen und Polizeikommissariaten entsandt werden. Haben sie sich dann mit ca. 40 Jahren dort etabliert und sollen und wollen wegen guter Leistung befördert werden, müssen sie wieder weg und ggf. große räumliche Veränderungen in Kauf nehmen.

Eine vom Bezirkspersonalrat der PD Oldenburg durchgeführte Meinungsumfrage hat ergeben, dass sich über 95% der Kolleginnen/Kollegen (quer durch alle Dienstposten, Dienstzweige und Dienstgrade) gegen eine feste Zuordnung der Planstellen A 11 aussprechen, incl. Führungskräfte, die sich jedoch nur unter vier Augen äußern!

Ein deckungsgleiches Stimmungsbild wird bei allen Personalversammlungen festgestellt.

An der GdP-Postkartenaktion „Nicht mit mir, Herr Schünemann!“, haben in der PD Oldenburg über 1.000



Kolleginnen/Kollegen teilgenommen und sprechen sich, bis auf eine Kollegin oder einen Kollegen, gegen die Dienstpostenfestschreibung A 11 aus.

Diese Zahlen sprechen in unserer Behörde deutlich für sich und gegen eine Festschreibung!

Daher unser Appell an Politik und „unsere Führungskräfte“:

Lassen Sie

■ **das Ansinnen eines Theoretikers nicht zur Realität werden!**

■ **die Hoffnung nicht sterben!**

Walter Meinders, GdP-Bezirksgruppe Oldenburg



Wir sind dagegen, weil...

Argumente – Sorgen – Erfahrungen

Die Einschätzung der GdP!

Die Polizistinnen und Polizisten
des Landes Niedersachsen sagen:

Nicht mit uns!

Keine Dienstposten-
festschreibung A11



Beispiel PD Hannover

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
der Abschlussbericht der LAG wurde am 01.07.2010 veröffentlicht und ist jedem zugänglich. Die Festschreibung von 2359 Dienstposten als zementierte Größe ist jetzt für jeden ersichtlich. Die LAG stellt fest, dass weitere 721 Korridorbewertungsmöglichkeiten geschaffen werden sollten (diese sind jedoch nicht mit einer Planstelle A 11 hinterlegt). Somit käme man auf 3080 Bewertungsmöglichkeiten nach A 11 und hätte dementsprechend sogar die Anzahl der derzeit vorhandenen Planstellen deutlich überschritten. Also, alles bestens?

Für mehr als 14000 Polizeivollzugsbeamte bedeutet dies, dass deren Arbeit abgewertet wurde, indem die LAG festgestellt hat, dass eine Bewertung aufgrund bestimmter nicht vorhandener „Heraushebungsmerkmale“ zukünftig nur noch nach A9/10 möglich sein wird.

Auch wir als GdP sind keine Tagträumer. Hätte der Minister ausgeführt, dass es aufgrund der desolaten Haushaltslage voraussichtlich nicht möglich sein wird, dass jeder PVB nach A 11 befördert werden kann, hätte vermutlich jeder dieser Aussage, wenn auch zähneknirschend, zugestimmt. Hierdurch hätte der Minister jedoch zum Ausdruck gebracht, dass er die komplexe Arbeit der Polizei wertschätzt. Sicherlich ist es auch richtig, dass sich durchaus „auszahlen“ muss, wenn jemand Führungsverantwortung wahrnimmt oder sich in seinem Aufgabenbereich spezialisiert hat. Hier hätte man darüber nachdenken können, die Beförderungskriterien landesweit zu vereinheitlichen und neu zu gestalten, so dass sich die zusätzlichen Qualifikationen deutlicher bemerkbar machen. Die bisherige landesweite Vergabe von 11er Dienstposten auf Basis des Landesplanstellenausgleichs hätte man ebenso reformieren können, da das bisherige Verfahren nicht mehr zeitgemäß ist.

Jetzt aber mal ganz ehrlich, nach den Einschnitten und Kürzungen der letzten Jahre und den nicht eingehaltenen Zusagen der Landesregierung (z.B. Kürzung und dann Wegfall des Weihnachtsgeldes) ist es schwer zu glauben, das MI würde mit einem solchen Dienstpostenkonzept nur Gutes für die Kollegen tun wollen.

Mit dem Schreiben des Ministers an alle Kollegen A 9/10 wird diesen, ähnlich wie bei einem Scheitern an einem Auswahlverfahren, für das Interesse und die bisherige Arbeit gedankt. Schließlich müssten doch alle einsehen, dass das neue Dienstpostenkonzept wesentlich gerechter ist.

Unsere Meinung dazu: Es ist eine Zumutung in einer derartigen Form mit Menschen umzugehen, die tagtäglich im Einsatz für den Bürger ihren Kopf hinhalten.

Für die PD Hannover darf man jedoch einen zunächst positiven Aspekt des Dienstpostenkonzeptes nicht verschweigen, denn unsere Behörde würde durch einen geplanten Zuwachs von 50 Planstellen A 11 zunächst profitieren und käme insgesamt auf 375 Stellen. Gemessen an den Kollegen/-innen mit DP A 9-11 (ca. 2680) sind das knapp 14 %. Als problematisch könnte sich jedoch herausstellen, die Besetzung von 11er Planstellen durch Kollegen/-innen mit einem geringen Durchschnittsalter darstellen. Eine Wiederbesetzung dieser Stellen durch eine entsprechend längere Nutzung der DP-Inhaber würde dazu führen, dass es perspektivisch für viele Kollegen schwer werden wird, mit A 11 in Pension zu gehen.



Die Stellenplanobergrenzenverordnung 2009 sieht für den Bereich der Schutz- und Kriminalpolizei eine Höchstgrenze für den Bereich A 11er Planstellen von 30 % vor. Diese bedeutet ca. 5315 Planstellen A 11. Faktisch beträgt das Planstellen-Ist in diesem Bereich jedoch lediglich 2359 und liegt somit bei ca. 13,3 %.

Niedersachsen vergleicht sich u.a. im Hinblick auf Aufklärungsquoten und Verkehrsunfallstatistiken gerne mit dem Bundesdurchschnitt. Schön wäre es dann aber auch, wenn man Stellenplanobergrenzen ebenso vergleichend betrachten würde. So liegt der Durchschnitt von 11er DP in NRW derzeit bei 28 %, eine Erhöhung auf

50 % bis zum Jahr 2015 ist bereits beschlossen. Bayern und Berlin liegen im entsprechenden Planstellen-Ist derzeit bei 19 bzw. 18 %.



Das Manifestieren von 2359 Planstellen bedeutet, dass der Mangel jetzt eingefroren wird. Es wäre seitens der Verantwortlichen in der Politik erforderlich gewesen, endlich die gefährliche und komplexe

Arbeit aller Polizeibeamten/-innen durch eine sukzessive Verbesserung der Ausschöpfung der Stellenpläne einer leistungsgerechten Bezahlung zuzuführen. **Dafür werden wir uns einsetzen.**

Das immer wieder angeführte Schließen der Schere zwischen Dienstposten und Planstelle in den Bereichen A 12 und A 13 ist nicht mehr als gerecht, hat aber nichts mit den vorgelegten Dienstpostenkonzept der LAG zu tun.

Dennis Schmidt und Cornelia Wadehn,
GdP-Bezirksgruppe Hannover

Beispiel PD Braunschweig

Sollte gegen alle dienstliche und soziale Vernunft das Dienstpostenkorsett des Ministers auf Biegen und Brechen durchgesetzt werden, geraten insbesondere die von Polizeivizepräsident Buskohl so genannten Verliererbehörden in völlig überflüssige Nöte.



Mit Sicherheit gibt es in der Polizeidirektion Braunschweig keine überzähligen oder überbewerteten Hauptkommissare. Durch die bewusst herbeigeführten Behördenzuschnitte wurden 2003 auch Altersstrukturen geschaffen, die nach dem von allen akzeptierten Landesplanstellenausgleich zu den

unterschiedlichen Stellenverteilungen in den Behörden führten.

Im Bereich A 12 ergab sich für den Bezirk Braunschweig durch die Umorganisation eine Wartezeit von mehr als 9 Jahren nach Übertragung des Dienstpostens, in anderen Behörden unter 5 Jahre. Die Verteilung der 11er-Stellen wurde redlich und rechtlich nach im ganzen Land gleichen Kriterien vollzogen. Das Beurteilungswesen mit Eignung, Leistung und Befähigung immer im Vordergrund, ist man in der Behörde Braunschweig zu Recht stolz, zumindest mit A 10, in zunehmendem Maße auch mit A 11 die Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand schicken zu können.

Es kann und darf nicht verwerflich sein, lebenslange gute Polizeiarbeit, in Stationen, ZKDen, ESDen und allen anderen Bereichen der Polizei mit mindestens A 11 zu honorieren.

Aus Braunschweiger Sicht fehlen nicht nur hier sondern landesweit immer noch viele 11er-Stellen und höhere Bewertungen, um den massiv gestiegenen Anforderungen des Polizeiberufes auch finanziell gerecht zu werden.

Das 11er-Konzept ist Gewalt gegen die Polizei auf politisch/bürokratischer Ebene. Mit Gerechtigkeit hat das wirklich nichts zu tun.

Dem Konzept zur Folge hat die PD Braunschweig eine Abgabeverpflichtung von z.Z. etwa 137 Beamtinnen und Beamten aus A 11.

Dem Gedanken des Ministers nach schnellstmöglicher

Umsetzung zufolge und im Stil der dem Ministerwillen vorauseilenden DPoIG- und BdK-Funktionäre, wäre die logische Konsequenz eine Versetzung auf noch vakante Dienstposten so genannter Gewinnerbehörden.

Denn mehr 11er Planstellen soll es ja definitiv nicht geben und in den Ruhestand kann man die „Überzähligen“ auch nicht schicken. Wer bitte gewinnt, wenn die Polizei insgesamt verliert?

Seit wann und warum darf die Haushaltslage die Wertigkeit der Polizei bestimmen?

Warum geben zwei Interessenvertretungen dem „vorauseilenden Gehorsam“ eine nie dagewesene „Qualität“?

Warum missachtet ein Minister Mehrheiten und gewachsene demokratische Gepflogenheiten?

Joachim Rinke, GdP-Bezirksgruppe Braunschweig

Impressum:

Verantwortliche i.S.d.P.:
Gewerkschaft der Polizei Niedersachsen,
Berckhusenstraße 133a, 30625 Hannover,

www.gdp.de/niedersachsen

E-Mail: gdp-niedersachsen@gdp-online.de
Ausgabe 27.07.2010 · Auflage: 15.000 Exemplare



Wir sind dagegen, weil...

Argumente – Sorgen – Erfahrungen
Die Einschätzung der GdP!

Die Polizistinnen und Polizisten
des Landes Niedersachsen sagen:

Nicht mit uns!

Keine Dienstposten-
festschreibung A11



Beispiel PD Göttingen

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Seid Ihr dem Rattenfänger aufgefressen?

Da schreibt der Innenminister in einem persönlichen Brief an alle (A9-A10): „Sie sind diejenigen, die den Nutzen davon haben sollen und werden.“ ...„Unser Ziel ist es, die Polizei voran und jeder Polizistin und jedem Polizisten Wertschätzung für ihre schwierige Aufgabe entgegen zu bringen.“ ...

Knut Hallmann, der stellvertretende DPoIG-Vorsitzende kommentiert: „Mutti, Mutti, er hat überhaupt nicht gebohrt!“ Die „durch die GdP einseitig geschürten Ängste“ seien Makulatur.



Lobbygespräch auch zum DP-Konzept. BG-Vorsitzender Harald Calsow und KG-Vorsitzende Maike Wieschmann im Gespräch mit MdL Jan Ahlers und LPD Carsten Rose in Hannover. Der Landtagsabgeordnete aus dem Bereich Nienburg vermittelte uns als Folge am 15.06. ein direktes Gespräch mit dem Innenminister. Leider ergab diese keine Annäherung der Standpunkte.

Fazit: Das Ministergespräch war enttäuschend. Ein Danke aber an Jan Ahlers für den Einsatz.

Wir sehen das anders! Hier in Stichpunkten zusammengefasst unsere wesentlichen Gründe:

1. Stellenwert der polizeilichen Arbeit – unsere Grundsatzsorge

Dies ist der Knackpunkt! Die Festschreibung der A 11er Bewertungen bewahrt nur noch die Kolleginnen und Kollegen, die in das von der AG vorgeschlagene Raster fallen, den Stellenwert A 11. Alle übrigen Kolleginnen und Kollegen versehen zukünftig eine Tätigkeit, die „nur“ noch als A 9 / A 10-wertig eingestuft ist. Für manche mag das nur ein theoretischer Streit sein, da das eigentliche Hemmnis für nicht erfolgte Beförderungen das Fehlen von Planstellen A 11 ist. Daran ändert aber auch die DP-Festschreibung nichts!

Verändert werden die Zugangswege, also die Auswahl der Kolleginnen und Kollegen, die zukünftig auf den Beförderungslisten stehen. Diese Listen werden bei Konzeptumsetzung ganz anders aussehen. **Übrigens, wer als A 9'er die Diskussion um die Beförderungsmöglichkeiten nach A 10 vermisst (und das sind nicht wenige) dem sei erklärt, dass bei durchgeschlüsselten Stellenhebungen das eine das andere nach sich zieht. Der Kampf um A 11 ist immer auch ein Kampf um Verbesserungen im Bereich A 10.**

2. Planstellenperspektive

Im Jahr 2001 hatten wir insgesamt 1.478 Kolleginnen und Kollegen in A 11.

Im Jahr 2010 haben wir 2.359, also eine Stellenzunahme um 881. Jetzt soll die Zahl der A 11er Stellen auf 2.359 festgeschrieben werden.

Das Vorgehen unterscheidet sich übrigens deutlich von dem System, welches damals für die Bewertungen der Besoldungsgruppen A 13 und A 12 ausgewählt wurde. Die oft angesprochene „Schere“ zwischen Planstelle und Dienstposten dort hatte ihre Ursache, dass in den Leitungsbereichen mehr Positionen auf höherwertige Dienstposten anerkannt wurden, als damals kurzfristig Geld für Planstellen vorhanden war.

Verfahren damals: Man erkannte die höherwertige Arbeit an, vergab die Dienstposten und musste mit der Schere (Wartezeit) leben. Dadurch erwirkte man aber auch die realistische Option (verspätet) tatsächlich nach A 12 oder A 13 befördert zu werden. Unbefriedigend sicherlich, aber man bedenke die Alternative. Hätte man damals nicht diesen Weg beschritten, würde man heute auch nicht über das Schließen der Schere durch mehr Planstellen A 12 und A 13 diskutieren. Was damals aber von der GdP durchgedrückt für die „Oberbeamten“ galt, will man von anderer Seite heute den Kollegen/innen des „Basisdienstes“ nach A 11 verwehren. Im Vergleich zu damals ist der „Trick“ Korridorbewertung (die nicht mit einer realen Bewertung hinterlegt ist) kein adäquater Vergleich.

3. Wertschätzung der Leistung

Auch für die GdP ist das Prinzip „der Bessere wird vor dem Schlechteren befördert“ unumstößlich. Von der Gegenseite wird suggeriert, dass wir mit der Forderung „jeder“ nach A 11 eine Gleichmacherei durch Ersitzen von Beförderungen herbeiführen wollen. Für mich eine gezielte Falschinformation! Unser Unterschied zu den anderen ist, dass wir **nicht einige Wenige zu Lasten der großen Mehrheit** nach vorne bringen wollen. **Wir wollen Beförderungsperspektiven schaffen ohne andere auszugrenzen.** Keine Profilierung einzelner „Lei(s)tungsträger“ (wer definiert das eigentlich?) durch Ausgrenzung. Das ist schwieriger als selektiv „K vor S“ oder „Leitung vor Sachbearbeitung“ zu fordern. In der Vergangenheit hat das aber funktioniert – siehe 881 Beförderungsstellen nach A 11 mehr.

4. Realismus

Auch die GdP kennt die Haushaltslage. Wir wollen nur nicht die „Tauben auf dem Dach“ gegen einen „Spatz auf dem Dach“ eintauschen. Nichts anderes aber bietet der Innenminister derzeit an.

Wichtig: Die derzeit verkündete Koppelung: „Ohne Dienstpostenfestschreibung keine Beförderungsstellen“ ist schlichtweg falsch! Auch vor der letzten Wahl war es möglich, Stellenhebungen durchzuführen, obwohl es keine Dienstpostenfestschreibung gab.

5. Detailprobleme

Das DP-Konzept hat dazu viele Nebenfolgen und Risiken, die sich negativ auf unsere Arbeit vor Ort auswirken. Es bürokratisiert die Polizei noch mehr, entmündigt die unmittelbaren Vorgesetzten in den Pl'en durch weitere Zentralisierung von Entscheidungen. Gute Arbeit alleine reicht nicht mehr. Mit den Instrumenten Förderpoolauswahl/Verwendungsbreite werden sich noch mehr Kolleginnen und Kollegen auf die Reise begeben müssen. Viele andere Detailfolgen haben wir an anderer Stelle schon angesprochen.

6. Mit Speck fängt man Mäuse oder was steckt hinter der „Ungerechtigkeit“ der Planstellenverteilung im Lande?

Planstellenverteilung und Dienstpostenfestschreibung haben nur mittelbar etwas miteinander zu tun. Dennoch werden beide Themen geschickt miteinander

kombiniert, um die Kolleginnen und Kollegen in den „Gewinnerdienststellen“ von den negativen Folgen der Dienstpostenfestschreibung abzulenken. Da wird ein Defizit umverteilt, statt zu beheben und im Ergebnis sogar festgeschrieben. Das Wort erklärt sich von alleine. Es gäbe auch andere Möglichkeiten, ohne absolute Festschreibung aller Dienstposten, die Unwuchten auszugleichen.

Ralf Hermes, GdP-Bezirksgruppe Göttingen

Beispiel Polizeiakademie

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, mit Einrichtung der PA und damit einhergehend der Einführung des Bachelorstudienganges sollte ein weiterer Schritt in Richtung Qualitätssteigerung in der Nds. Polizei gegangen werden.

Zur Erreichung dieses Zieles ist es von immenser Bedeutung, dass unsere Studentinnen und Studenten von hochqualifiziertem und vor allem auch hoch motiviertem Lehrpersonal unterrichtet werden, damit am Ende des Studiums gut ausgebildete Beamte/-innen ihren Dienst in den Behörden versehen können. In dem Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Polizeitrainer) sind die Dienstposten nach A 9 – A 11 bewertet.

Welche dieser Dienstposten zukünftig nur noch nach A 9/10 bewertet werden sollen, ist für mich völlig unverständlich. In allen zu unterrichtenden Disziplinen ist eine hohe fachliche und pädagogische Kompetenz erforderlich. Eine Differenzierung scheidet aus, da es keine LfbA erster und zweiter Klasse geben kann und darf. Wie wollen wir denn für eine A 9/10'er Bewertung noch qualifiziertes Personal aus den Behörden rekrutieren? Darüber hinaus gibt es an den 3 Studienorten sachbearbeitende Funktionen, die an allen Standorten identisch oder vergleichbar sind. Auch hier sehe ich in einer Abweichung von der A 9 – 11 Bewertung eine rein willkürliche Abwertung von Dienstposten und das nur, damit nachher die vorgegebene Quote erfüllt ist.

Dies ist demotivierend und ohne Sinn und Verstand. Und nicht zuletzt sind unsere Studentinnen und Studenten die Betrogenen.

Wir werben Abiturienten/-innen für die Polizei und bieten ihnen ein hoch qualifiziertes und international anerkanntes Bachelorstudium. Vorher beschreiben wir ihnen die Wertigkeit der polizeilichen Arbeit und zwar nach A 11! Während des Studiums teilen wir ihnen dann mit, dass die Wertigkeit der polizeilichen Arbeit auf Anordnung plötzlich nur noch in Teilbereichen so vorhanden ist!?

So geht man nicht mit motivierten jungen Menschen um, die man nach drei Jahren als verlässliche Partner an seiner Seite haben will.

Heinrich Schminke, GdP-Bezirksgruppe
Polizeiakademie Niedersachsen





Wir sind dagegen, weil...

Argumente – Sorgen – Erfahrungen Die Einschätzung der GdP!

Die Polizistinnen und Polizisten
des Landes Niedersachsen sagen:

Nicht mit uns!

Keine Dienstposten-
festschreibung A11



Beispiel ZPD

Ungerechtigkeit wird zementiert!

Der Abschlussbericht der LAG liegt vor. Ist das Ergebnis positiv? Die Antwort vorweg: **NEIN!**

Für rund 1350 Kolleginnen und Kollegen der ZPD bedeutet das, dass ihre Arbeit abgewertet wird. **Das ist der Knackpunkt!** Die Festschreibung der A 11er Bewertung bestätigt nur noch den Kolleginnen und Kollegen, die in das von der AG vorgeschlagene Raster fallen, den Stellenwert ihrer Arbeit nach A 11. Alle übrigen Kollegen versehen zukünftig eine Tätigkeit, die „nur“ noch nach A9/10-wertig eingestuft ist.

Übrigens: Wer als PK'in oder PK die Diskussion um die Beförderungsmöglichkeiten nach A 10 vermisst, dem sei gesagt, dass bei durchgeschlüsselten Stellenhebungen das eine das andere nach sich zieht. Der Kampf um A 11 ist auch immer ein Kampf um Verbesserungen im Bereich A 10!

In der Samstagsausgabe der HAZ vom 3. Juli 2010 war zum geplanten Dienstpostenkonzept vom Innenminister zu lesen: „... Früher konnte man auf jedem Arbeitsplatz, allein wenn man ein gewisses Alter erreicht hatte, Hauptkommissar werden. Das ist nicht gerecht und darum machen wir das jetzt an der Leistung und an der Aufgabe fest.“

Unsere Meinung -1- dazu: Das heißt, dass eine der Tätigkeit angemessene Besoldung und Beförderung nach A 11 bisher nicht an der Leistung gemessen wurde. Eine Aussage wie ein Donnerschlag für alle Kolleginnen und Kollegen. Die Beförderungskriterien setzen das Leistungskriterium schlechthin an erster Stelle: Die Beurteilung! Über das Beurteilungsverfahren an sich sollen an dieser Stelle keine weiteren Ausführungen gemacht werden!

DPoIG und BDK stellen in ihrer gemeinsamen Information vom 1. Juli 2010 gemeinsam fest:

„Dabei wird künftig nicht nur die reine Führungsleistung sondern auch die Spezialisierung und Qualifizierung mit dem Grad der Schwierigkeit zur Aufgabewahrnehmung eine entscheidende Rolle spielen und entsprechend honoriert. Denn eines ist sicher: Übernahme von Führungsverantwortung, notwendiger Fachverstand und erforderliche Spezialisierung im Bereich von Einsatz- und Streifendiensten, Spezialeinheiten, ZKien, Zentralen Kriminaldiensten und Kriminalermittlungsdiensten müssen sich auch in einer adäquaten Besoldung widerspiegeln.“

Unsere Meinung -2- dazu: Nach Auffassung von DPoIG und BDK gilt das für über 90 % der Kolleginnen und Kollegen der ZPD nicht. Die Besoldungsgruppen A 9/A 10 halten sie für die angemessene Bewertung und Besoldung! So werden die Kolleginnen und Kollegen der ZPD ausgegrenzt, die

- die auch rund um die Uhr für Sicherheit sorgen,
- die Wochenende für Wochenende, zu jeder Tages- und Nachtzeit präsent sind ,
- die hochqualifizierte und fachlich schwierige Aufgaben wahrnehmen,
- in Bereichen der Technik und Computing innovativ und zukunftsorientiert agieren,
- die Fachkenntnisse in zusätzlichen, aufwändigen und kostenintensiven Qualifizierungsmaßnahmen erlangen,
- die landesweite Zusatzaufgaben geprägt durch analytische, planerische, konzeptionelle und koordinierende Verantwortung ausführen,

- landesweite Servicefunktionen in spezialisierten Bereichen für das Land Niedersachsen und für die Polizeibehörden erbringen,
- Technikkonzepte und Grundsatzpapiere als Vertreter Niedersachsens in Bundesgremien mit hohen Qualitätsstandards erstellen,
- die mit ihrer fachspezifischen Ausrichtung kaum Verwendung in vergleichbaren Tätigkeitsfeldern in anderen Polizeibehörden finden können,
- für die Vermittlung von praxisnahen und theoretischen Kompetenzen landesweit zuständig sind und agieren, und, und, und ...

Eine Ansicht aus dem Tollhaus von DPoIG, BDK und Innenminister!

Für die ZPD könnte man zunächst von einem minimalen positiven Aspekt des Dienstpostenkonzeptes sprechen. Immerhin soll die ZPD fünf -5- Planstellen A 11 zusätzlich bekommen, dann mit der Gesamtzahl von 112 Planstellen nach A 11!

Betrachtet man die aktuelle Anzahl der Kolleginnen und Kollegen bei der ZPD mit einer Bewertungsmöglichkeit nach A 11 von ca. 1490 sind das aber nur rund 7,5 %!

Nun könnte man die Meinung vertreten, dass das Dezernat 22 oder die Abteilung 3 die „Gewinner“ dieses Konzeptes innerhalb der ZPD sind. Jedoch weit gefehlt! Das ist nur eine Momentbetrachtung! Gleichzeitig wird über 1.200 Kolleginnen und Kollegen bescheinigt, dass ihre Arbeit nur A9/10 wert ist!

Als Begründung wird durch die AG angeführt: „Der Personalkörper der ZPD besteht aus überdurchschnittlich vielen berufs jungen Beamtinnen und Beamten. (...) Der Dienst in den Einsatzeinheiten der ZPD mit ihren rund 1.000 Beamtinnen und Beamten erfolgt im wesentlichen im Rahmen der beruflichen Erstverwendung. (...) Diese strukturellen Besonderheiten führen dazu, dass die ZPD bei der prozentualen Berechnung der höherwertigen Dienstposten im Vergleich zum Personalkörper vergleichsweise geringe Werte aufweist.“

Unsere Meinung -3- dazu:

Mit dieser Feststellung wird deutlich, dass nicht die Tätigkeit der Kolleginnen und Kollegen der ZPD bewertet (siehe „Unsere Meinung -2- dazu:“) wird, sondern dass das geringe Dienstalter vieler Angehörigen der LBPN als Begründung für eine unangemessene und prozentual niedrige Anzahl von Dienstpostenbewertungen und Planstellen im Bereich A 11 bei der ZPD herangezogen wird. Aus unserer Sicht kann einzig und allein nur die Tätigkeit zur Bewertung eines Dienstpostens genutzt werden. Dabei ist ein Dienst- oder Lebensalter vollkommen außer Acht zu lassen. Wenn eine derartige Betrachtung fälschlicherweise vorgenommen wird, sollte das Kriterium Dienst- oder Lebensalter bei allen Behörden betrachtet werden, nicht nur bei der ZPD!

Wir stellen dazu fest: Von den Jahrgängen 2007 bis 2009 der Besoldungsgruppen A 9 bis A 11 gehören ca. 23,4 % der ZPD an. In anderen Behörden liegt die Größenordnung dieser Jahrgänge bei 18,2 % und 16,8%.

Vor diesem Hintergrund halten wir die von der AG angeführte Begründung zur geringeren Ausstattung der ZPD mit Dienstpostenbewertungen und Planstellen in der Gesamtheit für ungerechtfertigt, unangemessen und sachlich nicht haltbar!

Eine ZPD mit einer Begründung über „berufliche Erstverwendung“ zu „bestrafen“ lehnen wir kategorisch ab!

Die Bezirksgruppe ZPD der Gewerkschaft der Polizei lehnt dieses von der AG entwickelte Dienstpostenkonzept, welches ohne Not und aus sachlich nicht nachvollziehenden Gründen von der DPoIG vorangetrieben wurde und wird, inzwischen auch vom BDK unterstützt, entschieden ab!

Wir wollen dieses Dienstpostenkonzept A 11 nicht!
Frank Jürges, GdP-Bezirksgruppe ZPD



Beispiel PD Osnabrück

Beförderung von Polizisten soll gerechter werden?

Das Ungleichgewicht im Zusammenhang mit der Verteilung der Dienstposten A 11 (Hauptkommissar) zwischen den einzelnen Polizeidirektionen ist bereits seit dem Bestehen der Polizeidirektion Osnabrück (Reform 2004) bekannt. Mehrfach wurde insbesondere von der hiesigen Personalvertretung auf diesen Missstand hingewiesen. Mittlerweile wurden die Verteilungsparameter – unabhängig vom genannten Konzept seitens des Innenministeriums geändert. Bei entsprechender Leistung und Beurteilung war bisher allerdings ein Aufstieg unserer Kolleginnen und Kollegen von A9 bis nach A11 in ihrer bisherigen Funktion möglich. Dabei stand fest, dass nicht jede Kollegin, jeder Kollege bei entsprechender „Wartezeit“ automatisch A11 wurde. Die Zahl der Dienstposten ist in Nie-

dersachsen mit 13% Anteil im gehobenen Dienst eng limitiert (im Ländervergleich rangiert Nds. damit im unteren Bereich; NRW weist z.Zt. 25% auf) und stellt somit längst keinen Automatismus in Sachen Aufstieg nach A11 dar. Als GdP setzten wir uns seit Jahren mit Nachdruck für Stellenhebungen nach A11 aber auch und insbesondere nach A 10 ein. Diese ist unmittelbar miteinander verknüpft.

Das neue Bewertungskonzept verbindet die derzeitige „Mangelwirtschaft“ nun mit bestimmten Dienstposten. Damit fällt die bisher unstrittige und verdiente Bewertung der polizeilichen Arbeit bis A11. Zudem wird zukünftig diese Bewertung nur noch den beschriebenen Positionen zugeschrieben, was erhebliche personelle Umstrukturierungen erwarten lässt. Diese Entwicklung führt zu Unmut und Verunsicherung in großen Teilen der Belegschaft.

Klaus Dierker, GdP-Bezirksgruppe PD Osnabrück



Wir sind dagegen, weil...

Argumente – Sorgen – Erfahrungen Die Einschätzung der GdP!

Die Polizistinnen und Polizisten
des Landes Niedersachsen sagen:

Nicht mit uns!

Keine Dienstposten-
festschreibung A11



Beispiel LKA NI

Nachdem der Abschlussbericht der Landesarbeitsgruppe vorliegt ist eines klar, auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im LKA NI wird die Umsetzung dieses Ergebnisses negative Wirkungen entfalten. Warum wird das so sein? Ein Blick auf die Strukturen im LKA NI verdeutlicht, warum ich diesen Erwartungen negativ entgegen sehe:



Im LKA NI sind mit Stand vom 29.03.2010 folgende Planstellen (618) vorhanden:

413 x A9 / A10,	= 67%
120 x 11,	= 19%
59 x A12,	= 10%
26 x A13.	= 4%

Mit anderen Worten heißt dies, dass 413 Kolleginnen und Kollegen künftig auf Dienstposten verwendet werden, die lediglich die Perspektive einer Beförderung nach A 10 bieten werden. Dies bedeutet in einer Dienststelle wie dem LKA NI, die von Spezialisierung einerseits und der Wahrnehmung von Zentralstellenaufgaben andererseits geprägt ist, dass die Chancen eines Aufstieges künftig eher bescheiden ausfallen werden.

Die LAG hat sich die Vorschläge aus dem LKA NI zur Dienstpostenstruktur angesehen und diese im Rahmen eines Harmonisierungsprozesses mit der Bewertungssystematik der regionalen Flächenbehörden abgeglichen, angepasst und die Festlegung der Bewertungen getroffen. Demnach soll es künftig so aussehen, dass

z.B. neben der EG-Leitung (A 12-wertig) eine weitere Hierarchieebene eingeführt werden soll. Das sind z.B. Funktionen wie Truppleiter/-innen, Ermittlungsführer/-innen oder herausgehobene Sachbearbeiter/-innen.

Die dem LKA NI künftig zur Verfügung stehenden 128 Planstellen A 11 würden aber nicht ausreichen, um orientiert an sachlichen und fachlichen Gründen erforderliche A 11-Bewertungen festzulegen, sodass die LAG die Einführung sog. Korridordienstposten vorschlägt. Das heißt aber nichts anderes als, „**Nicht überall wo A 11 drauf steht ist auch A 11 drin!**“ Von den 128 Planstellen A 11 stehen zur Zeit erst 120 zur Verfügung, die zusätzlichen acht müssen im Zuge des Umsetzungsverfahrens erst zum LKA NI überführt werden. Weiterhin werden lediglich **102 Planstellen** fest an Dienstposten gebunden, die sog. **Sockeldienstposten**. Die weiteren **26 Planstellen** können den insgesamt **57 Korridordienstposten** zugewiesen werden, d.h. **31 dieser Dienstposten sind echte Luftnummern und ohne Inhalt**. Darüber hinaus stehen alle A 11er Planstellen erst dann zur Verfügung, wenn diejenigen Kolleginnen und Kollegen nach A 12 bzw. A 13 befördert worden sind, die als A 11er auf diesen höherwertigen Dienstposten Verwendung finden. Wir können also nur hoffen, dass die Ansage unseres Innenministers, bis zum Ende der Legislaturperiode (Anfang 2013) dafür sorgen zu wollen, dass die Schere zwischen Bewertungen und zur Verfügung stehenden Planstellen tatsächlich geschlossen wird. Mit Stand vom 29.03.2010 werden im LKA NI immerhin 27 A 11er Hauptkommissarinnen und Hauptkommissare auf A 12-wertigen Dienstposten verwendet und vier A 12er Hauptkommissarinnen und Hauptkommissare auf A 13-wertigen Dienstposten.

Völlig offen ist momentan die Umsetzung des gesamten Verfahrens, hier werden Vokabeln wie Meldeverfahren, sozialverträgliche Lösungen und Versetzungen nicht gegen den Willen gehandelt. Aus der Vergangenheit (1994 und 2003) sind diese Begriffe bekannt und unterschiedliche Erfahrungen konnten gesammelt werden.

Ohne jetzt unken zu wollen, ist doch absehbar, dass es allein aufgrund der Altersstruktur in den Organisationseinheiten und einer damit eher zufälligen Verteilung der A 11er-Bewertungen zu Schwierigkeiten bei der Verlagerung der Bewertungen kommen wird. Span-

nend wird deshalb die Frage, welche zeitliche Dauer die Umsetzung in Anspruch nehmen soll. Hier wurde zunächst ein **Zeit-Raum** von 5 bis 10 Jahren ins Gespräch gebracht. Könnte das heißen, dass diejenigen, die als A 11er demnächst nur auf A9/A10-wertigen Dienstposten verwendet werden, diese Funktion bis zum Eintritt in den Ruhestand beibehalten, wenn sie innerhalb der nächsten 5 bis 10 Jahre pensioniert werden? Aber auch die Frage, muss ich mich als A 10er auf meinen dann A 11-wertigen Dienstposten bewerben, beschäftigt die Kolleginnen und Kollegen.

Aber was wird es künftig für die Organisationseinheiten bedeuten, wenn von 10 Kolleginnen und Kollegen jeweils eine/r A 12, A 11(Sockel) und A 11(Korridor) sein wird? Welche Perspektiven kann das LKA NI seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten, die sich z.B. im Bereich Korruption oder Wirtschaftskriminalität –hier sind wir Zentralstelle für das Land– qualifiziert, weitergebildet und Erfahrungswissen angesammelt haben, aber sowohl Sockel- wie auch Korridordienstposten bereits besetzt sind? Die Vermutung ist, dass es zu einer größeren Fluktuation als heute kommen wird, mit einem massiven Know-how-Verlust und damit einhergehenden Qualitätsverlusten in der Sachbearbeitung aber auch steigenden Belastungen durch immer wieder einzuarbeitende Kolleginnen und Kollegen!

Aus meiner Sicht ist die beabsichtigte Festlegung der A 11er Bewertungen ein Schritt in die falsche Richtung. Sie wird nicht dazu beitragen, die zunehmenden Belastungen der Kolleginnen und Kollegen durch Arbeitsverdichtung, immer kürzere Reaktionszeiten aufgrund der digitalisierten Kommunikationswege und dem ständig steigenden Risiko Opfer von Gewalt zu werden, entgegenwirken zu können. Motivation und Zugehörigkeitsgefühl werden aber auch maßgeblich davon beeinflusst, wie ich als Mitarbeiter/-in in einer Organisation die Fürsorge und Wertschätzung durch den Arbeitgeber empfinde.

Ein Wort zum Schluss: Der Kollege Frank Lukaschewski aus dem LKA NI hatte vor gar nicht so langer Zeit in einem Leserbrief in der Mitgliederzeitung Deutsche Polizei aufgerufen sich nicht wie Schafe zu verhalten, diesen Aufruf kann ich nur voll unterstützen.

Lutz Giersemehl, GdP-Bezirksgruppe LKA NI

Beispiel PD Lüneburg

Meinungsbild vieler Kolleginnen und Kollegen aus der Polizeidirektion Lüneburg zum Dienstpostenkonzept A 11/12:

In allen Dienststellen der PD Lüneburg wurde dieses Konzept von den Personalräten, aber auch von Gewerk-



schaften in kleinen und großen Gesprächsrunden, seien es Personalversammlungen oder auch Jahreshauptversammlungen, thematisiert. Vom Bezirkspersonalrat Lüneburg wurde Mitte Februar 2010 eine Befragung per E-mail, an alle Bediensteten der PD LG, durchgeführt. Hierzu sind ca. 500 Stellungnahmen von

Kolleginnen und Kollegen eingegangen. Wobei hier zu erwähnen ist, dass die Stimmung, auch im Hinblick auf das Dienstpostenkonzept, in der PD sich erheblich ne-

gativ darstellt. In der einen oder anderen PI wurde, zwecks Meinungsumfrage, noch eine Unterschriftenaktion durchgeführt, die ebenfalls zeigte, dass ein großer Teil der Belegschaft sich gegen das Dienstpostenkonzept ausspricht.

Auch die „Postkartenaktion“ des Landesvorstandes ist auf große Resonanz der Mitglieder, aber auch anderer Kolleginnen und Kollegen gestoßen.

Aus Gesprächen ist mir bekannt, dass es derzeit als sehr wichtig empfunden wird, dass sich die GdP vehement gegen das Dienstpostenkonzept wehrt und weitere Aktionen geplant werden sollten.

In einigen Kreisgruppen wurden die Postkarten an Landtagsabgeordnete der CDU-Fraktion übergeben. Die Meinungen zwischen GdP-Vertretern und MdL waren zwar manchmal konträr, dennoch war es für die einzelnen MdL von Bedeutung, die Meinung von der Basis (GdP) zu hören! Örtliche Presseveröffentlichungen wurden veranlasst! Weitere Gespräche und Übergaben der Postkarten sind geplant. Interessant bei den Gesprächen mit den MdL war, dass einige vorbereitet schienen, weil sie Info-Blätter anderer Polizeigewerkschaften dabei hatten. Außerdem ist mir bekannt, dass auch die mei-

sten Mitglieder der örtlichen Personalräte gegen das Dienstpostenkonzept sind, so auch die Resolution des PHPR vom 25.05.2010 unterstützen.

Natürlich gibt es auch Befürworter des Dienstpostenkonzeptes. Es ist aber auch festzustellen, dass diese Kolleginnen und Kollegen oft nur eine Selbstbetrachtung durchführen und einen ungefährdeten Dienstposten inne haben!

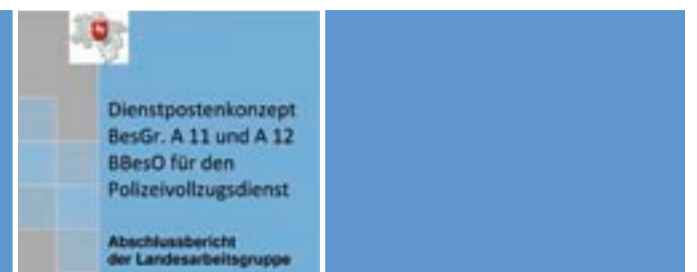
Zum Schluss möchte ich gerne noch einmal darauf hinweisen, dass die DPoIG ein Forum zum Dienstpostenkonzept auf ihrer Homepage eingerichtet hat. Auch hier ist ganz klar zu erkennen, dass entgegen der Meinung der DPoIG-Verantwortlichen das Dienstpostenkonzept sehr kritisch von einigen Kolleginnen und Kollegen gesehen wird!

Ich wünsche uns für die Zukunft, dass dieses Dienstpostenkonzept A 11/12 nicht in Kraft tritt, sondern es andere einheitliche Möglichkeiten gibt, Leistung zu honorieren!

André Geske, GdP-Bezirksgruppe Lüneburg

Konkret zum Abschlussbericht!

Auszüge und Zitate



Seite 109:

...die Anzahl der Bewertungsmöglichkeiten die Anzahl an Stellen der BesGr. A 11 BBesO im Haushalt (2009: 2.359) nicht überschreiten darf. Die Landesarbeitsgruppe hat bereits in ihrem Zwischenbericht vom 30. Dezember 2009 auf die damit verbundenen Anforderungen und Problemstellungen hingewiesen.

Eine weitere Schwierigkeit bestand darin, dass die LAG den anzuwendenden Maßstab so justieren musste, dass sich die Anzahl der Bewertungen im Ergebnis im Rahmen des Stellen-Ist bewegt.

Die Vorgabe, die eine unvoreingenommene Betrachtung aller Dienstposten durch die LAG verhinderte.

Seite 118:

Grundsätzlich werden nicht mit Stellen hinterlegte Korridorbewertungsoptionen auch nicht als solche übertragen. Solange für eine mögliche Bewertung keine Stelle vorhanden ist, wird dieser Dienstposten auch nicht als nach A 11 bewertet ausgewiesen. Diese Systematik führt dazu, dass die Anzahl der Bewertungsoptionen zwar die im Einrichtungserlass vorgegebene Grenze des aktuellen Stellen-Ist überschreitet, ein Dienstpostenbewertungsüberhang jedoch nicht aufgebaut wird. ...

Diese Verfahrensweise verhindert, dass innerhalb der BesGr. A 11 BBesO eine ähnliche Situation entsteht, wie sie derzeit in den BesGr. A 12 und A 13 BBesO vorliegt.

Soll heißen: Nur mit Stellen hinterlegte Korridorbewertungen sind wirklich etwas wert!



Seite 132:

Ob die Entscheidung über die Stellenbesetzungen A 11 BBesO auf der Ebene der Behörde oder der Ebene der PI angebunden wird, obliegt den Behörden. Die LAG empfiehlt jedoch, nach A 11 BBesO bewertete Dienstposten mindestens behördenweit auszuschreiben.

Dieser Satz steht für die Hintergrundabsicht einer weiteren Entscheidungscentralisierung. Nicht nur die Sachbearbeiter, auch die Führungskräfte auf PI-Ebenen haben zukünftig immer weniger mitzuentcheiden.

Auf den Seiten 135 bis 141 nimmt dann der Abschlussbericht Stellung zu den Bedenken innerhalb der Organisation:

Zur Stellenbegrenzung:

Die LAG stellt fest, dass weder durch den Einrichtungserlass, noch durch das Ergebnis der LAG eine Festschreibung von Stellen der BesGr. A 11 BBesO im Haushalt

Behörde	Anzahl der Stellen in VZE	Anteil in Prozent
Polizeidirektion Braunschweig	11	13,41%
Polizeidirektion Göttingen	11	13,19%
Polizeidirektion Hannover	11	16,70%
Polizeidirektion Lüneburg	11	12,48%
Polizeidirektion Osterburg	11	17,13%
Polizeidirektion Osnabrück	11	13,30%
Zentrale Polizeidirektion	11	9,19%
Landeskriminalamt Niedersachsen	11	3,50%
Polizeiakademie	11	1,09%
Gesamt	11	100,00%

Abbildung 2: Tabellarische Übersicht über die Verteilung der mit Polizeivollzug besetzter Stellen. Quelle: Behördenabfrage MILPPBK, Referat P 21, zum Stichtag 01. Oktober 2009

erfolgt. Auch politische Aussagen, die in Richtung einer solchen Festschreibung zu interpretieren sind, sind der LAG nicht bekannt. Die einzig bekannte Festschreibung ist in der Stellenplanobergrenzenverordnung verankert. Die dortige Höchstgrenze von 30 % ist aber weder aktuell, noch nach dem Ergebnis der Landesarbeitsgruppe erreicht, schon gar nicht überschritten. Die Entscheidung, wie viele Stellen A 11 BBesO der Landespolizei zur Verfügung gestellt werden, entzieht sich der Zuständigkeit des Auftraggebers als auch der LAG und liegt allein in Verantwortung des Landtages als Haushaltsgesetzgeber.

Familie ab 40 ?

Zur Karrieremöglichkeit:

Vielmehr werden sich mit dem Dienstpostenkonzept die Karrieremöglichkeiten wesentlich transparenter gestalten, da in Zukunft klarer erkennbar sein wird, mit welchen Funktionen eine zeitnahe Beförderung nach A 11 BBesO verbunden ist.

Transparent wird aber auch, auf welchen Dienstposten in Zukunft keine Beförderung nach A 11 mehr möglich sein wird!

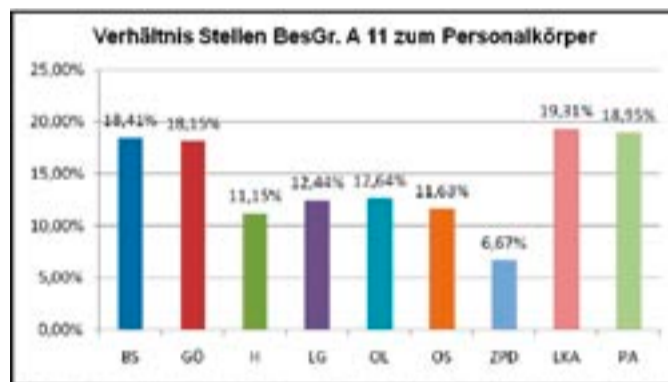


Abbildung 5: Das Verhältnis der Stellen der BesGr. A 11 (Stand: 01.10.2009) im Verhältnis zum Personalkörper (VZE) der Behörden (vgl. Abb. 1) in %. Quelle: LPPBK, Ref. P 21

Zum Dienststellenhopping:

Das Bewertungskonzept der LAG sieht Bewertungsmöglichkeiten in fast jeder Organisationseinheit vor. Daher sind Möglichkeiten der Beförderung nach A 11 BBesO auch in der Fläche und nicht ausschließlich bei Dienststellen oder Organisationseinheiten mit zentraler Zuständigkeit vorhanden.

Man mag konkret darauf achten, wie viele DP tatsächlich in die Fläche gegeben werden. Behaupten kann man viel – nachzählen kann jeder aber auch.

Zur Motivationsreduzierung:

Motivation kann extrinsisch oder intrinsisch begründet sein. Viele wissenschaftliche Studien belegen, dass extrinsische Motivationsakzente nur kurzfristig wirken. Langfristig wirken lediglich intrinsische Motivationsgründe. Die z. Zt. lediglich theoretische Aussicht auf, aber auch der Vollzug einer(r) Beförderung nach A 11 BBesO ist ein extrinsischer Motivator und hinsichtlich seiner Beständigkeit daher von vorneherein begrenzt.

Wir meinen weiterhin: Wenn du deutlich gesagt bekommst, dass Deine Arbeit zukünftig weniger wert ist, geht die Motivation den Bach runter. Davon lenken auch psychologische Verklammerungen nicht ab.

Zur Nachwuchswerbung:

Eine weit in die individuelle Zukunft hineinschauende Karriereberechnung unter Berücksichtigung des zum Zeitpunkt der Bewerbung bestehenden Stellenkegels ist nach Einschätzung der Landesarbeitsgruppe die absolute Ausnahme.

Wir schätzen die geistigen Fähigkeiten der Bewerber hier höher ein.

Zu den Anforderungen Familie und Beruf:

Nach Einschätzung der LAG ist es so möglich, auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entsprechen, indem es mit dem Bewertungskonzept der LAG gerade nicht zwingend notwendig sein wird, Funktionen in räumlich weiten Entfernungen zum Wohnort wahrzu-

Behörde	Festgelegte Bewertungsmöglichkeiten in Sektor	Festgelegte Bewertungsmöglichkeiten in Karrier	Bewertungsmöglichkeiten in Sektor und Karrier gesamt	Tatsächliche Bewertungen im Karrier nach Verteilung der Bewertungsfähigen Funktionen mit 45,87 % Anteil	Summe der Bewertungen aus Sektor und Karrier
BS	226	89	315	92	316
GO	245	100	345	89	334
H	283	100	383	92	375
LG	238	100	338	83	321
OL	319	107	426	104	423
OS	235	100	335	77	312
ZPD	79	10	89	33	112
LKA	102	17	119	26	126
PA	26	11	37	11	37
Summe	1.753	1.017	2.770	606	2.860*

nehmen, um eine entsprechende Karrieremöglichkeit und Beförderungschance für sich zu erhalten und zu bewahren. Auch personalplanerisch führt das Konzept der LAG zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie...

Zur Lebensarbeitsleistung

Eine langjährige Zugehörigkeit zur Polizei ist gerade in einem Beruf, bei dem ein fundierter Erfahrungshintergrund notwendig ist, ein immenser Vorteil. Es spricht also vieles dafür, dass sich berufserfahrene Beamtinnen oder Beamte in einem Auswahlverfahren für einen nach A 11 BBesO bewerteten Dienstposten gegenüber jüngeren und weniger erfahrenen Konkurrentinnen und Konkurrenten durchsetzen.

Die falschen Beamtinnen/Beamten nach A 11 befördert(?)

Gleichwohl hat die o. g. Beförderungssystematik die Erfordernisse der Organisation in einer Vielzahl von Fällen nicht berücksichtigen können.... Die Belange der Organisation waren hingegen nahezu bedeutungslos.

Diese Konstellation hat und wird ohne eine Dienstpostenstruktur A 11 BBesO auch zukünftig dazu führen, dass Stellenübertragungen mit den Ansprüchen einer hierarchisch strukturierten Organisation nicht in Einklang zu bringen sind. Insoweit bedarf es neben dem System der Beurteilung auch einer Dienstpostenbewertung, damit auch aus der Sicht der Organisation beide Elemente zu einer homogenen Einheit zusammengefügt werden.

Auf gut deutsch: Bisher haben die Beurteiler nur nach Sozialkriterien beurteilt und die Belange der Organisation nicht berücksichtigt? Eine schallende Ohrfeige fürs Führungsmanagement.

Seite 143: Schlussbemerkung

Mit der Einführung des Dienstpostenkonzeptes BBesO wird ein wichtiger und bedeutender Schritt hin zu einer verbesserten Gesamtstruktur innerhalb der Polizei Niedersachsen unternommen.

Das sehen wir anders! Für uns ist das ein Rückschritt.

Was andere sagen und was wir davon halten:



DPoIG
DEUTSCHE POLIZEIGEWERKSCHAFT
im DBB

Ob Gewerkschaft oder Berufsvertretung. GdP, BdK und DPoIG eint sicherlich das Ziel, für die Beschäftigten, die sie vertreten, das Beste herauszuholen zu wollen. Viele Kolleginnen und Kollegen stellen die Frage, warum wir überhaupt noch drei verschiedene Organisationen haben, die nebeneinander das gleiche Ziel verfolgen. „Kleinkriege“ untereinander, die viele Jahre das Bild unangenehm prägten, schienen aber in den letzten Jahren abgeflacht. Das obige, gemeinsame Ziel schuf Bündnisse auch über Gewerkschaftsgrenzen hinweg.

Damit dürfte jetzt Schluss sein:

Leider haben wir uns bei der Frage des Dienstpostenkonzeptes wieder sehr weit voneinander entfernt. Der Weg nämlich, **wie** und **für wen** man Verbesserungen erreichen will, ist bei der Frage der Dienstpostenfestschreibung zwischen der GdP und BdK/DPoIG absolut konträr. Neben den Unterschieden in der Sache müssen wir als GdP zudem erleben, wie wir mittlerweile wieder sehr unsachlich angegriffen und unsere Positionen verfälscht dargestellt werden.

1. Zitate aus einem Kommentar des stellvertretenden DPoIG Landesvorsitzenden:

Nun liegt er also vor, der erwartete, von einigen gar befürchtete Abschlussbericht der Landesarbeitsgruppe Dienstpostenkonzept A 11.

Ich halte es da mit der Zahnpastawerbung: „Mutti, Mutti, er hat überhaupt nicht gebohrt!“ Denn das Ergebnis kann sich sehen lassen...

„Die durch die GdP einseitig geschürten Ängste sind so bereits Makulatur. Kein Karriereende bei A 10, und vor allen Dingen keine Geringschätzung der polizeilichen Arbeit.. Nur eine längst überfällige Korrektur der Dienstpostenstruktur einer „Gehobenen Dienst-Polizei“ in der sich die Übernahme von Verantwortung und die fachliche Qualifizierung nicht mehr wirklich gelohnt haben. ... Damit sich Lei(s)tung wieder lohnt.

Und so wird aus einer befürchteten Zahn-OP eben doch nur der dringend notwendige, aber schmerzfreie Prophylaxe-Termin.

Ihr/Euer Knut Hallmann

Bewertung GdP:

Lei(s)tung soll sich lohnen. Der Satz entlarvt - gemeint ist Leitung! Hier ist der Unterschied zwischen GdP und DPoIG. Für uns ist auch die Arbeit der Sachbearbeiter Leistung und A 11 wertig. Bewusst wird in der Diskussion unterschlagen, dass das erste Auswahlkriterium die Beurteilung ist. Um als Sachbearbeiter eine Beurteilung der Wertstufe C-oben zu bekommen, muss man (zumindest bei der Polizei die wir kennen) erheblich mehr tun, als nur seine Zeit abzusetzen.

2. Zitat aus einer gemeinsamen Info von BdK und DPoIG:

Dienstpostenkonzept eröffnet endlich realistische Perspektiven für die nds. Polizei. Während die GdP an ihrer realitätsfernen Verweigerungshaltung festhält, arbeiten BdK und DPoIG gemeinsam weiter an gerechten Lösungen!... Nur durch eine nachvollziehbare Beschreibung der Dienstposten nach A 11 lässt sich gegenüber anderen Verwaltungen und dem Geldgeber, also den Bürgerinnen und Bürgern des Landes, eine Erhöhung und die damit zum Ausdruck gebrachte Wertschätzung der polizeilichen Arbeit nachvollziehbar begründen. ...

Ohne DP-Festschreibung keine zusätzlichen Beförderungszüge? Die Landesarbeitsgruppe schreibt sel-

ber, dass es in der Zeit von 2001-2010 insgesamt 881 zusätzliche Beförderungsstellen nach A 11 gegeben hat. Diese Stellen kamen auch ohne die jetzt angeblich neu erforderliche DP-Festschreibung. Dieser Stellenzuwachs wurde hart erkämpft und ist ein Beweis für die gute Arbeit der GdP in den letzten Jahren.

3. Zitat Forum DPoIG:- Fragen zum Dienstpostenkonzept und die richtigen Antworten:

Alexander Zimbehl:

Die Karrierechancen nehmen sogar zu, weil Leistung belohnt wird...

Wer mehr Verantwortung tragen will, kann sich auf entsprechende Dienstposten bewerben... gerade auch in der Fläche. Junge Polizistinnen und Polizisten werden künftig frühzeitig erkennen, dass in der Polizei eine Kultur gefördert wird, in der sich Leistung, Qualifikation und Verantwortung lohnen. Bisher standen weit überwiegend personenbezogene Kriterien (Alter/Lehrgang) im Vordergrund. Jetzt werden auch die Erfordernisse der Aufgabenwahrnehmung und der Organisation sowie Verantwortungsübernahme und Leistungsbereitschaft stärker berücksichtigt.

Dirk Hallmann:

Träumereien und Stammtischparolen helfen uns hier nicht weiter.

Man kann nur den Kopf schütteln über diese Verdrehung der Fakten.

Ursache für das Dienstpostenkonzept ist ein Ansinnen der DPoIG durch die Festschreibung auch im Bereich A 11 das Ziel der sog. Scherenschließung im Bereich A 13/ A 12 zu unterstützen. Auf gut Deutsch: Die DPoIG opfert den Anspruch der Sachbearbeitung nach A 11 zugunsten der (berechtigten) Ansprüche der oberen Leitungsebenen. Dazu aber sind wir als GdP nicht bereit, denn es ginge auch ohne DP-Festschreibung.

Man kann Gutes wollen und Schlechtes tun – anders kann man die Handlungen der DPoIG nicht beschreiben.

Das zynische Kommentieren bzw. Ignorieren der Negativseiten der Dienstpostenfestschreibung, das Verächtlich machen der GdP-Sorgen und Bedenken und die Nibelungentreue zum Innenminister ist nicht im Sinne der Mehrheit der Kolleginnen und Kollegen in der Polizei.

Jeder soll da seine eigenen Rückschlüsse ziehen aber für uns ist das Agieren der DPoIG-Spitze ein unsolidarischer Dolchstoß in den Rücken der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter im ESD, ZKD, den KED's und Polizeistationen, den Spezialisten in der ZPD und vielen mehr.

Auch die GdP setzt sich für die Anerkennung von Leistung ein, schon immer! Dieses aber nicht durch Profilierung Einzelner auf dem Rücken der Mehrheit.

4. Zitat aus dem offenen Schreiben des stellvertretenden BdK-Vorsitzenden Wilhus:

Wir stehen zu der Aussage, dass sich Leistung wieder lohnen soll und ein „Aussetzen“ von Beförderungen darf nicht mehr die Regel, sondern sollte die Ausnahme sein. Ich kann mich des Eindrucks nicht erwehren, dass dies eine Hauptmotivation einiger ist, die gegen dieses Konzept kämpfen.

Mit dieser Aussage belegt der BdK-Mann Wilhus ein völlig deplaziertes Polizeibild. Er spricht der

Mehrzahl der Kolleginnen und Kollegen die erreichte Wertigkeit ab und erklärt die Beurteilungskriterien ad absurdum.

Schlimmer noch, er reduziert damit die pauschale Wertigkeit der Polizei unterhalb A 11. Was für eine BdK-Ohrfeige in das Gesicht der meisten Hauptkommissare, die ihre Besoldung somit ausgesessen und nicht erarbeitet haben.

Zwei Sätze später erklärt er: Mit Blick auf die Vergangenheit darf ich mir den Hinweis erlauben, niemand aus der Politik hat uns A 11 für alle versprochen, als die zweigeteilte Laufbahn eingeführt wurde. Es gibt dazu auch keine Gutachten, die dies genau belegen. Was haben die Landesregierungen vor der jetzigen Regierung unternommen für Strukturverbesserungen in diesem Bereich? Ich kann mich da an nichts erinnern.

Einfach nur uninformiert? Richtig ist, dass schon vor 20 Jahre im Kienbaum-Gutachten die Wertigkeit des Polizeidienstes der gehobenen Laufbahn zugewiesen wurde. Richtig ist auch, dass damals die verschiedenen Sachbearbeitertätigkeiten im Polizeidienst mit denen der anderen öffentlichen Verwaltungen und der Wirtschaft verglichen und überwiegend im oberen Bewertungsbereich angesiedelt wurden. Richtig wäre es gewesen, hätte die Landesregierung 2010 die Polizeiwertigkeit nach den immer weiter gestiegenen Anforderungen objektiv überprüfen lassen. Ein Landesarbeitsgruppenauftrag, dessen Ergebnis bei Auftragserteilung schon feststeht, ist unseriös und ungerecht. Das werden wir nicht vergessen.

Wir erinnern uns an die Strukturverbesserungen der verschiedenen Landesregierungen, da wir bei allen maßgeblich beteiligt waren. Allein von 2001 bis 2010 gab es 881 Stellenhebungen nach A 11 und diese ohne Dienstpostenfestschreibung!

Herr Wilhus schreibt weiter: Übrigens steht im BdK-Grundsatzprogramm (seit über 40 Jahren) die Forderung: A 11 als Einstiegsamt! Und diese Aussage ist vor über 40 Jahren getroffen worden! Man hat uns ausgelacht. Rate mal wer!

Der BdK fordert A 11 allein als Eingangsbesoldung für die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung.

Die GdP fordert den Weg nach A 11 für alle offen zu halten und wird deshalb von BdK und DPoIG als vermessen beschimpft. Wir sehen dabei die Polizei als Ganzes.

Noch ein letztes Zitat des Herrn Wilhus:

Ich unterstütze den Ansatz, die Schere bei A 12 und A 13, im Hinblick auf die Wartezeiten zu schließen. Die sich daraus ergebenden Beförderungen nach A 11 (rund 380) wollen wir haben. Wie kann man sich nur jetzt dagegen aussprechen?

Niemand in der GdP spricht sich gegen ein Schließen der Schere im A 12/13-Bereich aus, im Gegenteil, die GdP fordert dies schon lange.

Es kennzeichnet den BdK, dass er mit Unterstellungen die GdP diskreditieren will. Dadurch werden die Positionen des BdK nicht besser.

Ralf Hermes, Horst-Joachim Rinke, GdP