



## Dienstpostenkonzept Laufbahngruppe 2 – BesGr. A 11 und A 12 BBesO

### 1. Auftrag

Mit Datum vom 24.06.2009 wurde eine landesweite Arbeitsgruppe mit dem Auftrag eingerichtet, ein Dienstpostenkonzept für die Laufbahngruppe 2 – BesGr A 11 und A 12 BBesO zu erarbeiten. Im Auftrag ist darüber hinaus festgeschrieben, dass die Anzahl der Bewertungen die Zahl der vorhandenen Stellen nicht überschreiten darf.

### 2. Aussagen zum Grund des Auftrages

Dieser Arbeitsauftrag wurde insbesondere mit den drei folgenden Aussagen begründet:

- a. Beförderungsämlter müssen sich von Ämltern der niedrigeren Besoldungsgruppe nach der Wertigkeit der zugeordneten Funktionen wesentlich abheben (§ 25 BBesG; § 9 LBesG).
- b. Es darf nicht sein, dass sich Verantwortungsträger (Dienstabteilungsleiter) noch in A 10 befinden und Mitarbeiter bereits nach A 11 besoldet werden.
- c. Es kann nicht sein, dass die A 11 Stellen ungleichmäßig im Lande verteilt sind.

### 3. Definitionen:

- a. (Plan)stelle: Ermächtigung zur Beschäftigung und Bezahlung eines Menschen; mit Geld hinterlegter Dienstposten.
- b. Dienstposten: Zusammenfassung von Aufgaben für die Wahrnehmung durch eine Person.
- c. Stellenplanobergrenzen: Obergrenzen für bestimmte Beförderungsämlter; (**Verordnung über Obergrenzen für Beförderungsämlter (Stellenobergrenzenverordnung - StOGrVO -) mit Stand: 26. Juni 2007**)  
A 11 = 30 %; A 12 = 20 %; A 13 = 10 %

### 4. Bisherige Verfahrensweise

- a. Zurzeit werden Dienstposten im Bereich A 09 – A 11 durch Zuweisung der entsprechenden Planstelle bewertet. Die Planstellen werden gem. § 33 GG nach Eignung, Leistung und Befähigung vergeben. Damit haben sich die ausgewählten Kolleginnen und Kollegen bereits gegen eine starke Konkurrenz durchgesetzt und den Dienstposten bereits mehrere Jahre erfolgreich wahrgenommen.
- b. Dienstposten im MI sind analytisch untersucht und angemessen und gerecht bewertet. Stellenplanobergrenzen werden dort weitgehend ausgeschöpft.



## 5. Haushalt und Vergleich zu anderen Bundesländern

Im Haushalt 2009 sind 2.359 im Haushalt 2010 2.358 Planstellen A 11 ausgeworfen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von rund 13,3 %. Eine entsprechende Anzahl von Kolleginnen und Kollegen bekommt entsprechend die Bezahlung aus der Besoldungsgruppe A 11. 50 % der Polizeibeamtinnen und –beamten erhalten ihre Besoldung aus dem Eingangsamt A 09, 30 % aus dem ersten Beförderungsamte A 10. Der Bereich der Führungsfunktionen A 12 und A 13 entspricht 4,7 und 2,1 %.

Bemerkenswert ist, dass für den Bereich A 11 derzeit nur rund 2000 Möglichkeiten von den 2348 zur Verfügung stehen. Die übrigen Planstellen werden durch Kolleginnen und Kollegen blockiert, die auf einem höherwertigen Dienstposten (A 12 und A 13) sitzen aber derzeit wegen fehlender Planstellen nicht befördert werden können.

In anderen Bundesländern sieht die Stellenstruktur wesentlich besser aus. So gibt es in Rheinland Pfalz derzeit 30 % Planstellen A 11 in NRW derzeit 35 %. Nordrhein-Westfalen hat die Zielsetzung im Jahre 2015 den Anteil von A 11 bei 50 % festzuschreiben. Hierzu erfolgen jährlich rund 1000 Stellenhebungen nach A 11.

## 6. Argumente zu den Auftragsgründen

### a. Vorgaben des BBesG und des NBesG (siehe Ziffer 2a)

Die Aufgaben in der Polizei sind mit denen der allgemeinen Verwaltung nicht vergleichbar. Daher wurde die bisherige Verfahrensweise auch in Niedersachsen in den letzten Jahren nicht kritisiert. Da hiermit auch keine haushaltsrechtlichen Ansprüche oder Mehrausgaben entstehen, stellt sich die Frage, warum eine derartige Veränderung zum jetzigen Zeitpunkt erfolgen soll.

Es gibt diese Vorschriften auch in anderen Bundesländern. Nach ersten Recherchen haben zumindest die Bundesländer NRW, RP, Saarland und BW ebenfalls keine festgeschriebenen Bewertungen bis A 11.

### b. Dieser Aussage wird so zugestimmt. Dabei handelt es sich jedoch um Ausnahmefälle. Durch die grundgesetzliche vorgeschriebene Auswahl nach Eignung, Leistung und Befähigung und die alle drei Jahre stattfindenden Beurteilungen; müssten diese Einzelfälle schnell beseitigt werden können.

### c. Die Verteilung der A 11 Stellen erfolgt nach einem mit allen Behörden und dem Hauptpersonalrat abgestimmten Landesplanstellenausgleich. Dieser wird seit vielen Jahren bei A 11 über einen so genannten Referenzlehrgang verteilt. Hierbei gab es von keiner Behörde



Einwendungen. Um die Ungleichheiten, die die LAG festgestellt hat zu beseitigen, müssten nur die Kriterien des Landesplanstellenausgleiches verändert werden.

## **7. Auswirkungen**

### **a) auf den Haushalt**

Der Arbeitsauftrag der LAG hat keinerlei Auswirkungen auf den Haushalt. Es wird keine Stelle weniger geben und auch keine Stelle mehr. Was ist dann der Sinn und Zweck?

### **b) auf die Stimmung der Kolleginnen und Kollegen**

Im Kreise der Kolleginnen und Kollegen ist der Auftrag der LAG nicht nachzuvollziehen. Seit der Einrichtung der LAG ist ein Unmut und Frust in der Kollegenschaft entstanden, der massive Auswirkungen auf die Arbeitsqualität haben wird. Bereits in der heutigen Zeit wissen alle Kolleginnen und Kollegen, dass nicht jeder A 11 werden wird. Aber zurzeit haben alle noch eine Chance. Nach dem Auftrag der LAG werden nur noch 13,3 % eine entsprechende Möglichkeit haben. Unter Berücksichtigung der A 12 und A 13 Stellen sowie des höheren Dienstes wird mehr als 80 % aller Kolleginnen und Kollegen deutlich gemacht, dass sie mit dem ersten Beförderungssamt in Ruhestand gehen werden.

## **8. Inhalte des Zwischenberichtes**

- a. „Eine weitere Schwierigkeit bestand darin, dass die LAG den anzuwendenden Maßstab so justieren musste, dass sich die Anzahl der Bewertungen im Ergebnis des Stellen-Ist bewegt.“ (Zwischenbericht der Landesarbeitsgruppe)

Auch die GdP hält eine unvoreingenommene Betrachtung der Arbeit in der Polizei für sinnvoll. Bereits in den 90er Jahren hat die Unternehmensberatung Kienbaum die Arbeit der Polizei dem gehobenen Dienst zugeschrieben. Seitdem hat sich die Arbeit weiter qualitativ erhöht. Die rechtlichen, sozialen und technischen Anforderungen sind um ein Vielfaches gestiegen.

Eine Untersuchung mit der Vorgabe „die Anzahl der Bewertungen darf die Zahl der vorhandenen Planstellen nicht überschreiten“ lässt eine unvoreingenommene Betrachtung nicht zu.

- b. Als Referenzdienstposten wurde der DAL (Dienstabteilungsleiter) genommen. Dieser ist nach allgemeiner Auffassung mit A 12 richtig bewertet. In großen Polizeiinspektionen ist er bereits so eingerichtet. Soweit also eine A 12 wertige Arbeit als Referenz für eine A 11er Bewertung genommen wurde, so sieht die GdP hierin ein Problem.



## 9. Argument Korridordienstposten

Die beim Vortrag des Zwischenberichtes aufgezeigte Unterteilung von ca. 1800 Sockeldienstposten und 1400 Korridordienstposten wird die derzeitige Situation nicht verbessern. Die Sockeldienstposten werden den Behörden vorgeschrieben und aus den vorgegebenen festgeschriebenen Korridordienstposten dürfen die Behörden bestimmte Positionen auswählen und damit zu bewerteten Dienstposten A 11 machen. Die Gesamtzahl wird jedoch 2358 nicht übersteigen. Die Behörden werden nur in ihrer Möglichkeit beschränkt, nach ihren Vorstellungen und Bedürfnissen diejenige Arbeit zu bewerten, die sie für wichtig erachtet.

## 10. Bedenken der GdP

Die Haushaltsprobleme sind der GdP wohl bekannt.

- a. Die GdP hat eine riesengroße Unzufriedenheit in der Kollegenschaft festgestellt. Unsere Kolleginnen und Kollegen stellen sich vermehrt die Frage: Was ist meine Arbeit wert?  
Bei einer Personalratsabfrage in den Bezirken Lüneburg und Braunschweig kamen über 1100 Meldungen von Kolleginnen und Kollegen zurück, die ihren Unmut klar ausdrückten. Diese Mails wurden dem Innenminister, Herrn Schünemann, dem Präsidenten des Landespräsidiums für Polizei, Brand und Katastrophenschutz, Herrn Bruns und der LAG zur Verfügung gestellt.
- b. Die Attraktivität des Berufes für die Zukunft leidet. Bei einer Planung von 80 %, die in A 09 / A 10 verbleiben, wird es bald Nachwuchsprobleme geben.
- c. Zukünftig müssen sich Polizeibeamtinnen und –beamte für eine Stelle A 11 örtlich bewegen; in ländlichen Bereichen kann dies mehr als 50 Kilometer sein.
- d. Frauen und Teilzeitkräfte werden benachteiligt, da sie aufgrund ihrer Vita weniger Möglichkeiten hatten, eine Karriereplanung zu betreiben. Sie können auch meist nicht so flexibel die Dienstorte wechseln.
- e. Großer Zeitaufwand für Auswahlverfahren. Zurzeit werden aufwendige Auswahlverfahren nur für ca. 1200 Dienstposten ab A 12 durchgeführt. Mit Umsetzung des Erlasses wird diese Zahl verdreifacht.
- f. Die Verwendungsmöglichkeiten eines A 11er Beamten wird unflexibel. Es besteht keine einfache Möglichkeit mehr, vom Wechselschichtdienst in den ermittelnden Bereich zu wechseln, da auch dort bewertete Dienstposten bereits vergeben sind.
- g. Spezialwissen geht verloren, da diese Kolleginnen und Kollegen auch in andere Bereiche wechseln müssen, um A 11 zu werden. Beispiel: Mehrmonatiger Lehrgang Wirtschaftskriminalität.
- h. Ein weiterer kritischer Punkt ist der Zeitpunkt einer derartigen Untersuchung. In einer Zeit, die durch massive Einsparungen geprägt



ist und die Polizei durch die Einführung der zweiten Phase der Lebensarbeitszeitverlängerung doppelt getroffen wird, ist die Notwendigkeit einer Veränderung der Beförderungspraxis nicht nachvollziehbar.

### **11. Vorschläge**

- a. Verzicht auf Festschreibung der A 11 Stellen (bringt finanziell keine Vorteile für Kollegen oder das Land zum jetzigen Zeitpunkt).
- b. Veränderung der Kriterien für den Landesplanstellenausgleich.
- c. Untersuchung der polizeilichen Arbeit ohne Vorgaben bei einer besseren Haushaltssituation.
- d. Ausschöpfung der Stellenplanobergrenzen (30 %).
- e. Umsetzung des Attraktivitätsprogrammes der GdP.

### **12. Zusammenfassung**

Das neue Konzept wird keine Gewinner hervorbringen. Die unterschiedliche Verteilung von A 11er Stellen auf die Behörden kann auch im Rahmen eines veränderten Landesplanstellenausgleiches angeglichen werden. Zukünftig reichen gute Leistungen nicht mehr für eine Beförderung nach A 11 aus, man muss wie bereits bei A 12 und A 13 einen bewerteten Dienstposten innehaben. Neben Mehraufwand durch Ausschreibungen, Auswahlverfahren und „Dienststellenhopping“ wird damit für alle Polizeibeamtinnen und –beamten zementiert, dass zukünftig die Arbeit von mehr als 14.000 Kolleginnen und Kollegen nur noch nach A 09 / A 10 bewertet ist und diese auf ihren Dienstposten keine Perspektiven mehr haben.

Dies stellt eine Herabbewertung polizeilicher Arbeit dar und entspricht nicht dem Stellenwert dieser Arbeit in der Gesellschaft.

Die Verantwortlichen in der GdP appellieren daher, den Auftrag des Innenministers zum jetzigen Zeitpunkt zurückzunehmen. Die Umsetzung des Arbeitsgruppenergebnisses erbringt keinerlei Einsparungen, sondern nur massive Unzufriedenheit und Frust. Lassen Sie ihre Polizei in Ruhe erfolgreich arbeiten!