



GdP im Austausch mit Landespolizeidirektor Michael Wilksen über Dienstpostenbewertung

+++„Eine Karriereplanung hat es in den vergangenen Jahren im LPA nicht gegeben.“+++
„Das ist fast zum Verrücktwerden!“ +++ „Somit trifft Euer Brief bei mir ins SCHWARZE!“+++

Kiel - Dies waren nur einige der Rückmeldungen von GdP-Mitgliedern, die den Regionalgruppenvorsitzenden der GdP Kiel-Plön Sven Neumann auf seinen offenen Brief an Landespolizeidirektor Michael Wilksen im Februar dieses Jahres erreichten.



Nun kam es in der vergangenen Woche zu einem einstündigen Gedankenaustausch zwischen Neumann und Wilksen. An dem Gespräch nahm auch Juliane Bohrer teil. Diese leitet die Projektgeschäftsstelle „ProFil“ in der Landespolizei.

Sven Neumann hatte in einem dreiseitigen Brief im Februar kritisiert, dass es mittlerweile eine erhebliche Schiefelage in der Dienstpostenbewertung in der Landespolizei gibt. Viele Kollegen empfinden die Bewertung ihrer Dienstposten als nicht mehr zeitgemäß, egal ob als Leiter einer operativen Einheit, eines Kommissariats bei der Kriminalpolizei oder als deren Stellvertreter.

Die oft vorgenommene Eingruppierung in „C“ oder „D“ als Leiter oder in „F“ als Stellvertreter bilden in Anbetracht des Aufgabenzuwachses und erheblich gesteigener Personalverantwortung für die Kolleginnen und Kollegen keine Karrierechancen mehr.

Landespolizeidirektor Michael Wilksen erklärte Neumann, dass auch ihn zahlreiche Kollegen auf dieses Problem angesprochen hätten. Bereits im Dezember habe sich daher unter anderem die Arbeitsgruppe „ProFil“ gegründet. Innerhalb dieses Projektes befasse sich eine Unterarbeitsgruppe intensiv mit den Fragen der Dienstpostenbewertung.

Die Unterarbeitsgruppe „Revision Dienstpostenbewertung, Stellenbesetzung, Beurteilungen“ sei hochkarätig besetzt. Neben dem stellvertretenden Leiter des LKA sei auch der Leiter der Polizeidirektion Flensburg in dieser Arbeitsgruppe vertreten. Juliane Bohrer und Michael Wilksen betonten, dass hier fundiert an einer „großen Lösung“ gearbeitet werde. Allerdings

zähle hier die Gründlichkeit vor Schnelligkeit. Daher lasse sich im April 2019 noch nicht absehen, wann es zu Lösungen kommen werde. In Anbetracht der Wichtigkeit dieses Themas mahnte Neumann Transparenz an. Bereits im Mai sollen erste Ergebnisse präsentiert werden.

Ein weiteres Thema waren die Chancen des mittleren Dienstes, bis A 11 befördert zu werden. Hier warb Neumann für den GdP-Vorschlag. Dieser sieht vor, dass es auf jedem Dienstposten der Landespolizei möglich sein sollte, A 11 zu werden. Dies muss natürlich mit entsprechenden Leistungen und Beurteilungen hinterlegt werden. Für die Kollegen des mittleren Dienstes muss es weitere Stellen in A11 geben. Diese dürfen sich nicht mit dem gehobenen Dienst um einzelne Stellen streiten, betonte Neumann.

Michael Wilksen erklärte dazu, dass hier erste Ergebnisse durch die Dienstpostenbewertungskommission erzielt worden seien. Diese Ergebnisse befänden sich in der Abstimmung der Behördenleiter. Neumann äußerte seine Wahrnehmung, dass bei diesem Thema schon sehr viel Zeit ins Land gegangen sei. Den Kolleginnen und Kollegen, die aktuell eine Prädikatsbeurteilung in Leistungsstufe A oder B innehätten, würden gerade abgehängt werden. Diese haben zurzeit keine realistische Chance, noch in diesem Jahr zu A 11 befördert zu werden.

Neumann sprach sich erneut dafür aus, vorübergehend den Erlass „F-Personengebunden“ wieder einzusetzen. So erhielten unsere gut und sehr gut beurteilten Kolleginnen und Kollegen die Chance, doch noch befördert zu werden. Geschehe dies nicht, seien gute Beurteilungen im Bereich A 10 aktuell nichts wert.

Am Ende des Gespräches warb Neumann dafür, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei bei diesen komplexen Themen mitzunehmen.

Neben neuen Bewertungen einzelner Dienstposten forderte Neumann auch die Möglichkeit, Fachkarrieren in der Landespolizei zu installieren. Hoch spezialisierte Kollegen der Spezialeinheiten, aber auch auf den Revieren und Kriminalpolizeistellen, sollten die Chance auf Karriere haben, auch wenn sie weniger Personalverantwortung trügen.

Aus Sicht von Sven Neumann macht es wenig Sinn, einzelne Kolleginnen und Kollegen über Jahre zu Spezialisten auszubilden, damit diese am Ende ihren Arbeitsbereich verlassen, um auf einem völlig anderen Arbeitsplatz den nächsten Karriereschritt zu gehen.

Neumann und Wilksen verabredeten weitere Gespräche zwischen GdP und Landespolizeiführung.

Der Landesvorstand

