



**Gewerkschaft
der Polizei NRW**

07.03.2018

Stellungnahme

zum

Entwurf einer Verordnung über die Laufbahn der Polizeivollzugs- beamtinnen und Polizeivollzugs- beamten des Landes Nordrhein- Westfalen (LVO Pol)

**im Rahmen der am 23.02.2018 eingeleiteten Verbände-
anhörung des Ministeriums für Inneres**



Einleitung

Zu einer leistungsstarken und zukunftsfähigen Polizei gehört ein modernes Laufbahnrecht. Im Zuge der Dienstrechtsmodernisierung wurde zwar das Laufbahnrecht der allgemeinen Inneren Verwaltung bereits 2014 umfassend modernisiert, eine ebenfalls dringend notwendige Aktualisierung des Laufbahnrechts der Polizei jedoch versäumt. Dies hat die Gewerkschaft der Polizei (GdP) immer kritisiert und begrüßt vor diesem Hintergrund ausdrücklich, dass jetzt ein Entwurf für eine Modernisierung des Laufbahnrechts der Polizei vorgelegt wird.

Maßstab für den Entwurf sind aus Sicht der GdP die bereits erfolgten Neufassungen des allgemeinen Laufbahnrechts sowie des Laufbahnrechts der Feuerwehr. Dazu sind auch die veränderten Maßstäbe des Landesbeamtengesetzes (LBG) zu beachten, insbesondere der durch § 42 LBG gestärkte Fortbildungsanspruch sowie die Verpflichtung, Personalentwicklungskonzepte in allen Verwaltungsbereichen einzuführen und umzusetzen. Dies sind richtige Ansätze, um den Herausforderungen des demografischen Wandels Rechnung tragen zu können.

Neben der Schaffung und ständigen Weiterentwicklung eines Personalentwicklungskonzeptes ist es deshalb zwingend und folgerichtig, den Aufstieg in den höheren Dienst durchlässiger zu gestalten. Die Möglichkeit des Aufstiegs leistungsstarker Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten vom Laufbahnabschnitt II zu Laufbahnabschnitt III im Wege einer modularen Qualifizierung stellt bereits seit Langem eine grundlegende Forderung der GdP dar. Insofern wird es positiv bewertet, dass die Möglichkeit des sog. prüfungserleichterten Aufstiegs nun auch in der Laufbahnverordnung der Polizei des Landes NRW geschaffen wurde. Nicht nachvollziehbar ist an dieser Stelle jedoch, warum die LVO Pol im Rahmen der modularen Qualifizierung hinter den in anderen Verwaltungsbereichen bereits praktizierten prüfungserleichterten Aufstiegsmodellen zurück bleibt.

Der Verordnungsentwurf setzt in weiten Teilen (vgl. §§ 7 Abs. 1, 8 Abs. 1 und 2, 13 Abs. 1 Nr. 1 und 19 Nr. 1 LVO Pol – E) die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts um, wonach Wartezeiten für einen Bewährungsaufstieg nur dann mit dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 Abs. 2 GG vereinbar sind, wenn mit ihnen die praktische Bewährung des Bewerbers in der jeweiligen Laufbahn festgestellt werden soll. Obergrenze ist nach der Rechtsprechung die Dauer eines Regelbeurteilungszeitraums, folglich drei Jahre. Die Umsetzung dieser bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung bewertet die GdP als positiv.

Gleichwohl sind aus Sicht der GdP einige im Verordnungsentwurf verankerte Punkte kritisch zu sehen. Im Einzelnen:



Kritische Auseinandersetzung mit dem Verordnungsentwurf

1. Zu § 2 LVO Pol - E – Laufbahn, Ämter, Amtsbezeichnung

Seitens der GdP ist es nicht nachvollziehbar, warum der ehemalige Absatz 6, der zum Inhalt hatte, dass den Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten alle Ämter des Polizeivollzugsdienstes nach den Vorschriften der LVO Pol offen stehen, gestrichen wurde.

Diese Regelung sollte aus allgemeinen Verständnisgründen erhalten bleiben, da die LVO Pol – E dies im Ergebnis ebenso zulässt.

2. Zu § 5 LVO Pol - E – Probezeit

Gem. § 5 Abs. 5 LVO Pol – E verlängern Beurlaubungszeiten und Krankheitszeiten von insgesamt mehr als drei Monaten die Probezeit entsprechend der gesamten Dauer der Ausfallzeiten. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Beurlaubungs- und Krankheitszeiten von insgesamt bis zu drei Monaten nicht zu einer Verlängerung der Probezeit führen.

Aus Sicht der GdP ist nicht verständlich, warum diejenigen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten, die nur wenige Tage mehr als drei Monate aufgrund von Krankheit ausgefallen sind, schlechter gestellt werden als diejenigen Beamtinnen und Beamten, die beispielsweise zwei Monate und 29 Tage krank gewesen bzw. ohne Dienstbezüge beurlaubt worden sind. Dies verstößt gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz und ist insbesondere bei Krankheitszeiten aufgrund von Dienstunfällen nicht hinnehmbar. Hier sollte in § 5 Abs. 5 LVO Pol – E zumindest klargestellt werden, dass die Regelung, die Krankheitszeiten von insgesamt mehr als drei Monaten nicht als Probezeit bewertet, nicht gilt, sofern es sich um einen Dienstunfall handelt.

3. Zu § 12 LVO Pol - E – Vorbereitungsdienst, II. Fachprüfung

Nach § 12 Abs. 1 LVO Pol – E soll der Vorbereitungsdienst der Kommissaranwärterinnen und -anwärter nun in der Regel drei Jahre dauern statt wie bisher mindestens drei Jahre.



Aus Sicht der GdP ist es sinnvoll, dass sich die Dauer des Vorbereitungsdienstes durch die Anerkennung förderlicher Zeiten verkürzen kann. Als kritisch ist jedoch anzusehen, dass sich die Dauer des Vorbereitungsdienstes auch verlängern kann.

Hier fehlt insbesondere aus Gründen der Rechtssicherheit eine beispielhafte Aufzählung, in welchen Fällen der Vorbereitungsdienst zu verlängern ist.

Als kritisch wird außerdem die Regelung des § 12 Abs. 2 S. 2 LVO Pol – E angesehen, wonach für Kommissaranwärterinnen und Kommissaranwärter, die die II. Fachprüfung bestehen, das Beamtenverhältnis auf Widerruf mit Ablauf des Monats endet, in dem die Prüfungsergebnisse bekannt gegeben wurden. Diese Regelung führt dazu, dass es keine Übernahmeverpflichtung seitens des Dienstherrn und somit keinen Schutz für die Absolventinnen und Absolventen gibt, die den Vorbereitungsdienst erfolgreich bestanden haben. Aus Sicht der GdP ist es deshalb erforderlich, analog entsprechender Regelungen in der Laufbahnverordnung des Bundes auch in der LVO Pol des Landes Nordrhein-Westfalen zu regeln, dass nach erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung eine Umwandlung des Beamtenverhältnisses von Widerruf in das Beamtenverhältnis auf Probe erfolgt. § 22 Abs. 4 BeamStG lässt diesen Spielraum ausdrücklich zu.

4. Zu § 19 LVO Pol - E – Zulassungsvoraussetzungen (Laufbahnabschnitt III)

Die GdP sieht es als notwendig an, die in § 109 Abs. 2a LBG NRW geregelte Altersgrenze von 40 Jahren für die Zulassung zum Laufbahnabschnitt III auf 42 Jahre anzuheben. Diese Altersgrenze verkennt, dass Aufsteigerinnen und Aufsteiger bereits erhebliche polizeiliche Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben, die Laufbahnbewerberinnen und -bewerber nicht vorweisen können. Es ist nicht nachvollziehbar, warum durch eine im Vergleich mit anderen Ländern sowie dem Bund eher niedrige und zugleich sehr starre Altersgrenze gerade die Gruppe von Beamtinnen und Beamten ausgeschlossen wird, die bereits Schlüsselqualifikationen erworben haben. Das gilt vor allem für Beamtinnen und Beamte, die bereits Führungserfahrung in der Polizei in einem Amt nach A 12 oder A 13 wahrgenommen haben. Durch die starre Altersgrenze wird auch dieser Personenkreis von einem Aufstieg faktisch ausgeschlossen.

Positiv ist, dass gem. § 19 Nr. 4 S. 2 LVO Pol – E nun auch Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten an dem Auswahlverfahren teilnehmen, die sich bereits in einem Laufbahnabschnitt befinden und die für eine höhere Laufbahn erforderliche Berufsausbildung oder Hochschulausbildung nachträglich erworben haben. An dieser Stelle hält die GdP jedoch



ausdrücklich flexiblere Qualifizierungsmöglichkeiten im Sinne eines gelungenen Fortbildungs- und Personalentwicklungskonzeptes für notwendig. So bestünde beispielsweise die Möglichkeit eines Teilzeitbeschäftigungsmodells für private Weiterqualifizierungsmaßnahmen bzw. die Möglichkeit eines dienstfreien Tages zu Gunsten privater Fortbildungen.

5. Zu § 20 LVO Pol - E – Auswahlverfahren

§ 20 Abs. 3 LVO Pol – E zeichnet die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts des Landes Nordrhein-Westfalen nach, wonach im Rahmen der Auswahlverfahren zum Laufbahnabschnitt III die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber bei der Auswahlentscheidung berücksichtigt werden muss, um dem Grundsatz der Bestenauslese i.S.d. Art. 33 Abs. 2 GG Rechnung zu tragen. Priorität hat für die GdP ein für die Beteiligten transparentes, faires und rechtssicheres Auswahlverfahren. Deshalb sollte aus Sicht der GdP eine klare Regelung geschaffen werden, in welcher Art und Weise die dienstlichen Beurteilungen berücksichtigt werden, um mögliche Streitfälle von vorne herein auszuschließen.

6. Zu § 22 LVO Pol - E – Ausbildung und III. Fachprüfung

§ 22 Abs. 3 LVO Pol – E regelt den Widerruf der Zulassung zur Ausbildung für den Laufbahnabschnitt III, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, die die Polizeivollzugsbeamtin bzw. den Polizeivollzugsbeamten für den Laufbahnabschnitt III ungeeignet erscheinen lassen. Damit unterscheidet sich dieser Absatz von dem bisherigen Wortlaut, der regelte, dass die Zulassung zur Ausbildung für den Laufbahnabschnitt III dann widerrufen werden konnte, wenn sich die Beamtin oder der Beamte während der Förderphase oder während der Ausbildung als ungeeignet erweist.

Die bisherige Regelung hat sich bewährt. Mit der Neufassung ist demgegenüber unklar, ob die Fälle, in denen sich die Bewerberinnen und Bewerber während der Förderphase bzw. während der Ausbildung als ungeeignet erweisen, ebenfalls weiterhin erfasst sind. Insofern sollte die Vorschrift aus Gründen der Rechtssicherheit konkreter gefasst werden.



7. Zu § 23 LVO Pol - E – Modulare Qualifizierung für den Laufbahnabschnitt III

§ 23 LVO Pol – E regelt die Möglichkeit des Aufstiegs leistungsstarker Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten vom Laufbahnabschnitt II zu Laufbahnabschnitt III im Wege einer modularen Qualifizierung.

Bei diesem Aufstiegsmodell handelt es sich um eine langjährige Forderung der GdP, so dass die Regelung des sog. prüfungserleichterten Aufstiegs als positiv wahrgenommen wird. Es war weder sachgerecht noch nachvollziehbar, warum die im Rahmen der Dienstrechtsreform getroffenen fortschrittlichen Aufstiegsregelungen zum Laufbahnabschnitt III für alle Verwaltungsbeamtinnen und -beamten sowie für die Beamtinnen und Beamten der Feuerwehr gelten sollten, während den Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten die Möglichkeit eines Aufstiegs durch modulare Qualifizierung nicht eröffnet werden sollte. Gerade in Zeiten von Personalknappheit und wachsender Aufgabenbreite ist es für die Zukunftsfähigkeit der Polizei von enormer Bedeutung, sich das erworbene Fachwissen der erfahrenen Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten zu Nutze zu machen und diesen Kolleginnen und Kollegen entsprechend ihrer erbrachten Eignung, Leistung und Befähigung den Aufstieg in den Laufbahnabschnitt III zu erleichtern. Kerngedanke eines fortschrittlichen Dienstrechts ist es, auf die im Berufsleben erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aufzubauen und überdurchschnittlich bewährten und veränderungsbereiten Spitzenkräften Entwicklungsperspektiven zu bieten.

Dennoch ist es seitens der GdP nicht nachvollziehbar, warum der für die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten neu geregelte Qualifizierungsaufstieg hinter den in der Allgemeinen Laufbahnverordnung bzw. der Laufbahnverordnung für die Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes getroffenen Regelungen zurückbleibt.

So müsste auch für die Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten klar geregelt werden, dass ein Amt der Besoldungsgruppe A 13 nur einmal durchlaufen werden kann und ein Aufstieg im Wege der modularen Qualifizierung direkt in das Amt der Besoldungsgruppe A 14 erfolgt. Die GdP regt an, nach zwei Jahren zu überprüfen, ob eine Ausweitung auch auf die Ämter der Besoldungsgruppe A 12 sinnvoll und sachlich geboten erscheint.

Darüber hinaus sollten die vorhandenen Stellen für modular Qualifizierte gesondert ausgewiesen werden, um eine Konkurrenzsituation zu den Absolventen der Deutschen Hochschule der Polizei von vorne herein auszuschließen. Hierzu gehört aus Sicht der GdP zwingend auch die Schaffung entsprechender Stellen im Haushaltsplan.



Die GdP fordert bereits seit längerem, den Anteil der Stellen des höheren Dienstes von bisher 1,7 % auf 3 % anzuheben. Nur auf diesem Wege kann der Nachwuchs für den höheren Dienst in den kommenden Jahren angesichts der enorm hohen Pensionierungen sichergestellt und ein Personalentwicklungskonzept adäquat umgesetzt werden.