



Die Tarifverhandlungen stehen vor der Tür

Von Rüdiger Seidenspinner, GdP-Landesvorsitzender

„Wir erwarten spürbar steigende Einkommen und nicht nur die im Haushalt eingeplanten Almosen in Höhe von 1,5 Prozent.“

Der Graben zwischen den Einkommen im öffentlichen Dienst und der privaten Wirtschaft wird immer breiter. Dass das kein Motivationsfeuerwerk auslöst, dürfte jedem klar sein. Zudem wird für junge, gut ausgebildete Menschen ein Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst immer unattraktiver.

Deshalb fordern wir 5,5 Prozent, aber mindestens 175 Euro sowie eine verbindliche Verlängerung der Übernahmeregelung für die Auszubildenden.

Wer sich ernsthaft Gedanken über die Attraktivität des öffentlichen Dienstes macht und dann nur 1,5 Prozent im Haushalt für die Lohnsteigerung einplant, zeigt deutlich, wie ernst ihm das Thema „Attraktivität“ ist.

Mitte Februar beginnen die Tarifverhandlungen. Ob es zu Warnstreiks oder gar Streiks kommen wird, hängt einzig und allein von den Arbeitgebern ab.

Wenn es dann soweit ist, muss aber auch jedem von uns klar sein, dass dies eigentlich Pflichtveranstaltungen für uns alle sind.

Wenn ich alle sage, dann meine ich alle. Egal ob Beamte, Pensionäre oder Tarifbeschäftigte!

Tarifbeschäftigte versteht sich von selbst, denn es geht zuerst um deren Entgelt. Die Tarifbeschäftigten in der Polizei des Landes Baden-Württemberg haben einen Personalabbau hinter sich, dessen Ergebnis sich in permanent auftürmenden Aufgabenbergen, verbunden mit einer massiven Arbeitsverdichtung, auszeichnet.



Und jetzt tragen sie noch die rote Laterne in der Einkommensentwicklung. Das ist dem Schlechten zu viel.

Aber auch die Beamten sind betroffen, denn die jetzige Landesregierung hat zum ersten Mal gesetzlich geregelt, dass das Tarifiergebnis auf die Beamtenschaft übertragen wird. Allerdings wieder einmal zeitlich nach Besoldungsgruppen gestaffelt, sodass die Kluft weiter anwächst und das Land wieder auf dem Rücken der Beamten spart. Gespart wird allerdings nur bei den Beschäftigten und nicht bei den Abgeordneten, denn die haben ein Gesetz für sich verabschiedet, welches den Tarifabschluss im öffentlichen Dienst berücksichtigt, aber auch die der „freien Wirtschaft“ und die Preissteigerungsrate. Von einer zeitlich gestaffelten Verschiebung der Erhöhung bis zu einem Jahr steht da nichts im Gesetz.

Unseren Vorschlag, eine solche gesetzliche Regelung auch für die Beamtenschaft einzuführen, haben alle Parteien mit Erklärungen in epischer

Breite abgelehnt. Da fällt es einem schon schwer, ruhig zu bleiben, wenn Regierungsmitglieder von den Privilegien der Beamten reden.

Unsere Pensionäre sind ebenfalls gefordert, denn es geht auch um deren Pensionen. Aber nicht nur darum, sondern auch um das immer wieder auf der Agenda stehende Abkoppeln bzw. Abhängen der Pensionen von den Gehaltserhöhungen.

Es geht also um eine ganze Menge, wenn die Verhandlungspartner in Potsdam zusammentreffen. Wir, Christina Falk und meine Person, werden als Mitglieder der Großen Tarifkommission der Gewerkschaft der Polizei unseren Beitrag zu einem guten Ergebnis leisten und im Interesse unserer Mitglieder agieren und uns einbringen.

Euer Rüdiger Seidenspinner

ZUR PERSON

Rüdiger Seidenspinner ist Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Baden-Württemberg, er ist Schriftführer im geschäftsführenden GdP-Bundesvorstand und Mitglied in der Großen Tarifkommission der GdP, Beamtenbeisitzer im Disziplinarsenat beim Verwaltungsgerichtshof Mannheim, Mitglied im örtlichen Personalrat des PP Karlsruhe und Vorstandsmitglied im Hauptpersonalrat Polizei im Innenministerium Baden-Württemberg.



**Gut,
dass es
sie gibt.**

Gewerkschaft der Polizei



Die Landesredaktion ist unter der E-Mail-Adresse redaktion@gdp-bw.de zu erreichen.

Bitte alle Artikel, die in der Deutschen Polizei, Landesjournal, oder in der GdPDigit@l veröffentlicht werden sollen, an diese E-Mail-Adresse senden. In dringenden Fällen erreicht Ihr uns auch unter der Telefonnr. 0 15 25/3 45 43 84.

Der Redaktionsschluss für die April-Ausgabe 2015 des Landesjournals Baden-Württemberg ist am Freitag, dem 6. März 2015, für die Mai-Ausgabe ist er am Donnerstag, dem 2. April 2015.

Nicht rechtzeitig zum Redaktionsschluss eingesandte Artikel können von uns leider nicht mehr berücksichtigt werden. Zur einfacheren Bearbeitung bitten wir um Übersendung von unformatierten Texten ohne Fotos, diese bitte separat zusenden.

Wolfgang Kircher

DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe



Baden-Württemberg

GdP-Geschäftsstelle:

Maybachstraße 2, 71735 Eberdingen
Telefon (0 70 42) 8 79-0
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: info@gdp-bw.de
Internet: www.gdp-bw.de

Service GmbH BW:

Telefon: (0 70 42) 8 79-0
Telefax: (0 70 42) 8 79-2 11
E-Mail-Adresse: Info@gdp-service.com

Redaktion:

Wolfgang Kircher (V.i.S.d.R.)
Schwalbenweg 23
71139 Ehningen
privat: (0 70 34) 76 83
Mobil: (0 15 25) 3 45 43 84
E-Mail: redaktion@gdp-bw.de

Verlag und Anzeigenverwaltung:

VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 37
vom 1. Januar 2015
Adressverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Herstellung:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0170-6381

„Ich möchte auch gerne Lokomotivführer sein“

Ein Kommentar von Sabrina Lauth-Sämann

Verhandlungen über Beamtenbesoldung in Baden-Württemberg und werden die Beamten – ohne sachlichen Grund – wieder schlechtergestellt?

Die Lokführer haben ein sehr probates Mittel zur Durchsetzung ihrer tariflichen Mittel – sie streiken. Dann steht Deutschland weitgehend still und der Arbeitgeber hat ein ernsthaftes Problem. Ein Problem, das er sich im Übrigen selbst zuschreiben kann, denn er hat die Bahn privatisiert und die Lokführer sind keine Beamten mehr. Folge: Sie können streiken und tun das auch.

Der öffentliche Dienst ist da weniger stark. Die Bereiche, die bestreikt werden können, sind nicht mehr so einflussreich, wie sie es einmal waren. Als die Müllabfuhr noch dem öffentlichen Dienst zugehörig war, konnte die Angelegenheit dem Arbeitgeber so „stinken“ wie jetzt der Streik der Lokführer – nur aus einem anderen Grund.

Unsere Ausgangslage ist eine ungleich schlechtere. Wir haben diese Macht nicht, sondern der Dienstherr bzw. der Landesgesetzgeber und der verhält sich dabei nicht fair.

Er nutzt seine Macht weidlich aus.

Wir erinnern uns an die letzten Tarifverhandlungen und an die Ergebnisse für die Arbeitnehmer im Vertragsbereich des TV-L. Diese wurden zwar inhaltsgleich auf die Beamten übertragen, jedoch zeitlich versetzt!

Wir müssen uns unabhängig davon in den anstehenden Tarifverhandlungen gut wappnen und unsere Kolleginnen und Kollegen in der tariflichen Auseinandersetzung unterstützen.

Denn unsere „Gehaltserhöhung“ lehnt sich an die tariflichen Erhöhungen an. Wie die Landesregierung mit der anstehenden Besoldungserhöhung für die Beamten umgeht, ist nach den Worten von Ministerpräsident Winfried Kretschmann (Grüne) noch unklar: „Wir haben noch gar nichts beschlossen. Alles ist offen“. Es komme in erster Linie auf das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Landesangestellten an. Nach meiner persönlichen Überzeugung ist das Ergebnis der Tarifverhandlung, für den Ministerpräsidenten und die Landesregierung, nicht maßgeblich dafür, ob sie bei den Beamten-

alimentationen sparen wollen. Eine zeitliche Verschiebung der Übernahme der Tarifergebnisse – auch für die nächste Tarifrunde – hatten sie schon in 2013 in Aussicht gestellt.

Es ist aus meiner Sicht nicht verfassungskonform, wenn die Gehälter, analog zu den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst, der unterschiedlichen Laufbahngruppen zu unterschiedlichen Zeitpunkten erhöht werden. Es besteht kein Sachgrund dafür.

Wenn es um Gerechtigkeit und Ausgewogenheit der „Gehaltserhöhungen“ geht, sollten wir uns einfach an die gesetzlichen Regelungen für die Abgeordneten anlehnen. Im Abgeordnetengesetz wird geregelt:

§ 5 Abs. 3 (3) – Die Entschädigungen nach den Abs. 1 und 2 werden jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres an die Einkommensentwicklung angepasst, die jeweils vom Juli des abgelaufenen Jahres gegenüber dem Juli des vorangegangenen Jahres eingetreten ist. Maßstab für die Anpassung ist die Veränderung einer gewogenen Maßzahl der Einkommensentwicklung in Baden-Württemberg, die sich zusammensetzt aus

1. dem Index der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer in der Wirtschaft mit einem Anteil von 88,9 vom Hundert,

2. des Bruttomonatsentgeltes eines Beschäftigten der Entgeltgruppe 12 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder in der Stufe 5 mit einem Anteil von 4,9 vom Hundert,

3. den Bruttomonatsbezügen eines verheirateten Beamten (ohne Kinder) der Besoldungsgruppe A 12 in der höchsten Stufe mit einem Anteil von 6,2 vom Hundert.

Die prozentuale Veränderung der nach Satz 2 ermittelten Maßzahl der Einkommensentwicklung teilt das Statistische Landesamt bis 1. April eines Jahres dem Präsidenten mit. Dieser veröffentlicht den neuen Betrag der Entschädigung im Gesetzblatt.

Warum regelt man die Erhöhung der Beamtenbesoldung nicht auf der gleichen Grundlage wie die der Abgeordneten? Will man Gleiches nicht gleich behandeln? **Fürsorge ist anders!**



ÄNDERUNG DER LANDESHAUSHALTSORDNUNG

Probleme mit der Weiterbeschäftigung mit befristeten Arbeitsverträgen

GdP drängt auf eine Änderung oder Ergänzung der Landeshaushaltsordnung.

Seit Jahren besteht im Polizeibereich ein Einstellungsstopp, kurzzeitig eine unbefristete Stellenbesetzungssperre und aktuell noch eine zwölfmonatige Stellenbesetzungssperre.

Im Rahmen der Polizeireform konnte durch die Umsetzung der Beschäftigten die Stellenbewirtschaftung nach der Landeshaushaltsordnung nicht mehr eingehalten und umgesetzt werden. Das heißt, dass die Vertretung in der gleichen Dienststelle bzw. Organisationseinheit nicht mehr gegeben war und die Stundenanteile nicht mehr vergeben werden konnten. Die bisher zusätzlich befristet Beschäftigten konnten nicht mehr weiter beschäftigt werden, haben finanzielle Einbußen hinnehmen müssen und der Finanzminister hat gespart.

Die Flexibilität, die die Arbeitgeber immer einfordern, und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden durch die strikte Einhaltung der Landeshaushaltsordnung konkretisiert.

Das Chancengleichheitsgesetz, § 11 Abs. 1, 2 und 3 TV-L, § 30 Abs. 1 TV-L, die §§ 1, 7, 8, 9, 13, 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie § 21 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sehen keine Einschränkungen, z. B. prozentuale Anteile, vor und werden ausgehebelt bzw. unterwandert.

Die Regelungen der Landeshaushaltsordnung betreffen überwiegend Frauen, die Kindererziehung und Pflegefälle in der Familie übernehmen.

Wenn bei Reduzierung der Vollzeitbeschäftigung auf Teilzeit die restlichen Stundenkontingente nicht auf mehrere vorhandene Personen verteilt werden dürfen, wird die Arbeitsverdichtung weiterhin zunehmen, prozentuale Stundenanteile verfallen und die Krankheitsrate steigt. Dies ist aus Sicht der GdP nicht hinnehmbar.

§ 49 Ziffer 4.1 Landeshaushaltsordnung lässt zu, dass in der Zeit, in der die Mittel besetzter Planstellen und anderer Stellen eines Haushaltskapitels für laufende monatliche Besoldungsbezüge oder Entgeltzahlungen (einschl. laufende monatliche Sozialbezüge) an Stelleninhaber nicht benötigt werden, auf diesen Stellen innerhalb des Haushaltskapitels aus dringenden dienstlichen Gründen und unter Beachtung der (haushalts-) gesetzlichen Regelungen sowie der Teilzeitregelungen in Nummer 1.4 geeignete Ersatzkräfte zusätzlich geführt werden.

Lösungsansatz wäre aus unserer Sicht eine Änderung oder Ergänzung der Landeshaushaltsordnung im Tarifbereich bei zusätzlich befristet Beschäftigten:

– z. B. wenn mehrere Stellenanteile befristet frei, diese gebündelt in einer Organisationseinheit (OE) befristet bewirtschaftet werden dürften, deren Sollstärke im Minus ist im Vergleich zu den anderen OE'en innerhalb des Präsidiums

und

– Stellenanteile z. B. von 20% = ein Tag zu bewirtschaften bei einer anderen OE, aber am gleichen Dienort – Schreibkräfte können von ihrem Arbeitsplatz Arbeiten übernehmen.

Deshalb haben wir den Finanzminister angeschrieben und unsere Vorschläge unterbreitet.

Die Antwort des Finanzministers ist mehr als ermutigend.

„Es wird festgestellt, dass es das Staatshaushaltsgesetz durchaus erlaubt, Stellen mit mehreren Personen zu besetzen. So sieht § 3 des StHG, welcher seit vielen Jahren unverändert ist, vor, dass eine Stelle mit zwei Arbeitnehmern/-innen zu je 50% oder mit drei Arbeitnehmer/-innen zu je 30% besetzt werden kann. Hier verfallen schon 10% die bei zehn Stellen zu einem Einsparpotenzial von einer Stelle führt.“

Bei unterhältiger Teilzeit darf die Gesamtarbeitszeit dieser drei (Teilzeit-)Beschäftigten die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines tariflichen (Vollzeit-)Beschäftigten nicht übersteigen. Zwei Stellen dürfen auch mit drei Arbeitnehmern/-innen

besetzt werden und drei Stellen auch mit vier Arbeitnehmern/-innen, wobei auch hier die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit einer (Vollzeit-)Beschäftigten nicht überschritten werden darf.

Der Finanzminister stellt fest, dass ein Zusammenfassen von Stellenbruchteilen innerhalb dieser gesetzlichen Maßgaben zulässig ist und genügend Raum für individuelle Lösungen bietet. Er kann sich auch nicht vorstellen, dass man sich in den Polizeidienststellen in der Vergangenheit über diesen vom Haushaltsgesetzgeber gesetzten und damit verpflichtenden Rechtsrahmen hinaus Regelungen getroffen hat.

Unseren Vorschlag aus Nr. 4.1 zu § 49 LHO, Ersatzkräfte befristet einzustellen, ist von den Vorgaben zur Stellenbesetzung nach § 3 StHG zu trennen, denn bei der Einstellung von Ersatzkräften auf freien Stellen gelten dieselben Maßgaben zur Stellenbesetzung.

Eine Änderung der gesetzlichen Vorgaben ist aus Sicht des Finanzministers nicht erforderlich, denn haushaltsrechtlich bestehen bereits heute weitergehende Flexibilisierungsmöglichkeiten. Laut Finanzminister bietet die Personalausgabenbudgetierung bereits jetzt schon Möglichkeiten, von den Bestimmungen zur Stellenbesetzung abzuweichen und die Bewirtschaftung innerhalb des Mittelrahmens flexibler zu gestalten. Dies hat zurzeit aber noch keine Gültigkeit für die Polizei, weshalb der Finanzminister sich vorstellen kann, die Polizei in absehbarer Zeit in die Budgetierung aufzunehmen.“

Dies hilft den nun anstehenden Problemen nicht wirklich und in einer Personalbudgetierung steckt der Teufel im Detail und wird von uns nach jetzigem Sachstand abgelehnt.

Wir sind immer noch der Auffassung, eine Ergänzung der Landeshaushaltsordnung für befristet zusätzlich Beschäftigte wäre der richtige Lösungsansatz.

RSeid



Sind Beurteilungen wirklich die Grundlage der Bestenauslese? Sind Beurteilungen in der Polizei noch zeitgemäß?

Leider sind die gestellten Fragen gar nicht so einfach zu beantworten, weil es unzählige Urteile zu dem Thema Beurteilungen gibt und die jüngste Rechtsprechung die Einflussnahme der Beschäftigten bzw. die Einflussnahme ihrer Personalvertretung immer mehr in den Hintergrund schieben.

Dieser Umstand führt leider dazu, dass eine immer weiter zunehmende Zahl von Kolleginnen und Kollegen gegeneinander bei Beförderungen klagen, weil dort die Beurteilungen eine entscheidende Rolle spielen.

Warum beschäftigt dieses Thema die Polizei belegschaft derzeit wieder umso mehr? Da gibt es eine Vorlage der Landesverwaltung, welche durchaus diskutiert werden kann, warum die Polizei durch die Erstellung eigener Beurteilungsrichtlinien im Kern von diesen Vorschriften ausgenommen ist. Zum anderen steht die Regelbeurteilung des mittleren Dienstes zum 1. 3. 2015 im Raum.

Inzwischen hat sich hierbei schon herumgesprochen, dass wohl die nächste „Beförderungstranche“, was früher das 4. Quartal im vergangenen Jahr gewesen wäre, bis nach dem 1. 3. 2015 verschoben werden soll.

Ein Schelm, wer hierbei böses denkt. Spart man dadurch nicht nur Geld, sondern macht es sich relativ leicht, dem Umstand von anlassbezogenen Beurteilungen aus dem Weg zu gehen, weil, durch die Polizeireform bedingt, alle Beschäftigten seit dem Jahreswechsel 1. 1. 2015 mehr als zwölf Monate bei einem „neuen“ Dienstherrn (die neu geschaffenen Polizeipräsidien) beschäftigt sind.

Abgesehen davon müsste jedem inzwischen bewusst sein, dass die „alten“ Beurteilungen gar nicht vergleichbar sind und auch nicht waren, weil sie durch verschiedene Dienstherrn ausgestellt und somit ein unsachgerechtes Beförderungsranking verursacht haben. Dies wurde alles bewusst in Kauf genommen und hat innerhalb der Belegschaft zu sehr viel Unfrieden geführt.

Anmerkung aus der ständigen Rechtsprechung:

„Es ist zu beobachten, dass unter-



schiedliche Beurteiler auch verschiedene Maßstäbe anlegen. Dies kann in der Beförderungsentscheidung nicht ausgeglichen werden.“

Nun wurde schon mehrfach angekündigt, dass man sich über neue Beurteilungsrichtlinien oder „Quoten-Richtlinien“ Gedanken machen würde. Nur ein Ergebnis liegt bisher nicht vor. Nun hat die Landesverwaltung eine Vorlage erstellt und zur Anhörung in die Spitzenorganisationen gegeben.

Nach durcharbeiten dieser Vorschläge für die gesamte Landesverwaltung hat sich mir immer mehr die Frage aufgedrängt, warum die Polizei diese Elemente in ihren Richtlinien nicht hat oder gar nicht haben möchte. Wären dann die Beurteilungen von Verwaltungsbeamten mit denen von Polizeibeamten vergleichbar?

Um diese Diskussion anzuregen, habe ich mich zu diesem Artikel über die neue Beurteilungsverordnung der Landesverwaltung entschieden, damit ein paar Fragen zur Übernahme in die Beurteilungsrichtlinien in der Polizei aufgeworfen werden können. Auf Rückmeldungen bin ich sehr gespannt.

- Warum gibt es bei der Landesverwaltung in der Leistungsbeurteilung ein bis 15 Punkte, um differenzierter zu unterscheiden?

- Warum gibt es bei der Landesverwaltung bei der Leistungsbeurteilung Punkte und bei der Befähigungsbeurteilung Buchstaben von A bis D.

Evtl. Antwort: Die Rechtsprechung sagt, dass die Beurteilung keine mathe-

matische Berechnung sein darf. Sie ist eine Bewertung und keine Berechnung. Bei der Polizei gibt es nur noch Excel-Listen, die alles bis aufs Hundertstel berechnen!

- Warum sind in den Beurteilungskommissionen keine Vertreter der Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte für Chancengleichheit eingebunden, wenn doch mehr Transparenz geschaffen werden soll? Bei der Landesverwaltung wird derzeit geprüft, ob die Interessenvertretungen in diese Beurteilungskommission mit aufgenommen werden soll.

- Vor der Erstellung der Beurteilung ist bei der Landesverwaltung vorgesehen, ein Beurteilungsgespräch zu führen.

- Die Aufgabenbeschreibungen sollen sich nach dem Geschäftsverteilungsplan, der Dienstpostenbewertung und der Aufgabenbesprechung aus dem neuen Vorgespräch mit dem Vorbeurteiler, erstellt werden. Hierbei ist vorgesehen, dass das Ergebnis des Vorbeurteilers bekanntgegeben und in die Personalakten genommen werden soll.

Anmerkung: Das wäre meiner Meinung nach für die Polizei auch sinnvoll.

- Besondere Fähigkeiten bitten bei der Landesverwaltung Möglichkeiten zur Berücksichtigung von z. B. interkulturelle oder soziale Kompetenz.

Zu diesen Fragen bekomme ich oft die Frage nach einer möglichen Konkurrentenklage bei einer gefühlten nicht gerechten Einordnung bei den Beförderungslisten.

Diese Frage kann nicht generell beantwortet werden. Hier muss wirklich jeder Einzelfall geprüft werden. Seinen Vorgesetzten anzusprechen und seine Positionen vorzutragen, kann jeder Beschäftigte unabhängig von einer Klage. Dies wäre auch sinnvoll, bevor man sich zu dem letzten Schritt entscheidet, der nicht nur auf einen selbst, sondern auch auf viele andere Auswirkungen haben wird.

Leider scheint eine große Anzahl von betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Situation immer nur aus dem persönlichen Blick und nicht im Ganzen zu



BEURTEILUNGEN

betrachten. Wir wollen zwar immer ein Team sein, wenn es dennoch darum geht, evtl. bei einer Beförderungsstelle sich selbst zugunsten eines älteren Kollegen zurückzunehmen, der trotz seiner bisher gut geleisteten Arbeit sein Endgehalt nicht mehr ruhegehaltstfähig erhalten kann, kommen viele an ihre Grenzen und wie umgangssprachlich gesagt wird, die-/derjenige nicht „über seinen Schatten springen kann“. Warum das so geworden ist, liegt an den politischen Entscheidungen, nicht konsequent die Stellen zu schaffen, in denen die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten wenigstens in A 10 oder A 9+Z in den verdienten Ruhestand gehen können.

Hier wäre ich bei einer weiteren Diskussionsgrundlage.

Wäre es sinnvoll eine Art Laufbahnverlaufmodell einzuführen, bei der es gewisse Regelmäßigkeiten gibt, bei der man nicht nur von den Beurteilungen abhängig ist. Denn solange die Beurteilungen alleine entscheiden, ob eine Karriere bis ans Ende der Laufbahngruppe geht oder nicht, kann ich das durch eigenes Zutun nicht wirklich beeinflussen, wenn es nur eine begrenzte Quoten- und Stellenzahl dazu bereitgestellt wird.

Um dem Art. 33 GG gerecht zu werden, könnten dann die Richtwerte/Quoten die Verkürzungen oder Verlängerungen des Verbleibes in dem Laufbahnverlaufabschnittes zu beeinflussen.

Mir wird immer gesagt, dass sei rechtlich nicht möglich, eine überzeugende Begründung konnte mir bisher keiner liefern. Wir könnten es ja dann wie im Kulturbereich machen: Nach der Ausbildung sind alle in A 11 oder A 12 und wer Führungsaufgaben übernimmt A 13 und höher.

Überschrift Stuttgarter Nachrichten vom 19. 12. 2014: Hauptschullehrer sollen mehr verdienen. Ab 2016 gilt im Südwesten: Gleiche Ausbildung, gleiche Bezahlung.

Welche Möglichkeiten haben die Personalvertretungen?

Leider nur sehr geringe, solange die Personalvertretung nicht in der Beurteilungskonferenz vertreten ist.

Nach § 71, Abs. 3, Nummer 4 LPVG hat der Personalrat nur eine eingeschränkte Mitbestimmung, was bedeutet, dass die Dienststelle selbst nach einem Einigungsstellenverfahren nur eine Empfehlung bekommt und somit selbst letztentscheidende Distanz bleibt. Ebenso verhält es sich mit Beförderungen.

Somit ist es umso wichtiger, im Vorfeld von Entscheidungen entsprechend Gespräche mit den Verantwortlichen zu führen. Letztendlich ist es so, dass die Beurteilungen nicht von den Personalräten oder Gerichten, sondern von den Dienstvorgesetzten gefertigt werden und dort der erste Ansatzpunkt gegeben ist, sich um seine derzeitige Ausgangslage und Möglichkeiten, diese zu verändern, dort abzufragen.

Für die Akzeptanz wäre es förderlich, wenn die Mitarbeiter über die Kriterien für die Beurteilung umfassend informiert werden. Hier besteht leider allzu oft noch Nachholbedarf, deshalb erscheint eine ausdrückliche Regelung erforderlich.

Immer wieder gibt es Diskussionen zur Beurteilung nach erfolgter Beförderung. Anlehnend an verschiedenen Ausarbeitungen möchte ich Folgendes zu dem Thema wiedergeben.

Oft wird die Auffassung vertreten, dass nach einer Beförderung wegen der neuen Vergleichsgruppe automatisch eine Absenkung der bisherigen Gesamtnote führen würde.

Der oder die Beurteilte müsse sich in dem neuen Amt erst bewähren.

Die Absenkung von Beurteilungen nach Beförderungen ist schon wegen des gelebten Automatismus rechtswidrig, weil das gegen individuelle Leistungsbeurteilungen aus Art. 33 Abs. 2 GG verstößt. Die Absenkung hat grundsätzlich zur Folge, dass im Rahmen der nächsten Beförderungsrunde der gerade Beförderte nicht mehr zur Auswahl steht und damit aus dem Kreis der Beförderungswürdigen ausscheidet. Die schlechtere Beurteilung kommt möglicherweise nicht mangels Leistungsstärke, sondern nur wegen des bloßen Umstandes, dass er/sie gerade befördert wurde, aus dem Kreis der Betroffenen ausscheidet, zustande. Laut herrschender Rechtsmeinung steht das mit dem Leistungsprinzip aus Art. 33 Abs. 3 GG nicht im Einklang und ist daher rechtswidrig.

Somit ist im Ergebnis die Absenkung der Gesamtnote nach erfolgter Beförderung in ein höheres Amt rechtswidrig. In diesen Fällen muss zwischen dem Zeitraum noch vor der Beförderung und jenem nach der Beförderung unterschieden und differenziert werden, es müssen verschiedene Maßstäbe – gesplittet – angelegt werden. Es darf nicht einheitlich nach dem Maßstab des höheren Amtes (nach der Beförderung) beurteilt werden (ebenso Urt. d. Kammer v. 20. 3. 2002 – 1 A 164/00 –).

Nach Auffassung des BVerwG ist die Leistung stets am Maßstab des innegehabten Statusamtes zu messen. Somit ergeben sich bei einer in den Beurteilungszeitraum fallenden Beförderung zwei unterschiedliche Maßstäbe, welche logischerweise zu einer Zweiteilung des Beurteilungszeitraumes in die Zeit vor und in die Zeit nach der Beförderung führt (sog. Beurteilungssplittung).

Lösungen zu Beförderungssituationen und damit verbundene Personalentwicklungen können von einer Belegschaft nur akzeptiert werden, wenn sie sehr transparent gestaltet und der zuständige Personalrat weitmöglichst eingebunden wird und gemeinsam im Interesse der gesamten Belegschaft tragfähige Entscheidungen getroffen werden.

Das funktioniert nur in solchen Bereichen, wo eine sehr gute Zusammenarbeit und Transparenz vorhanden ist und somit die negativ betroffenen Kolleginnen und Kollegen die Entscheidungsfindungen verstehen bzw. nachvollziehen können. Dadurch würde vermutlich die eine oder andere Klage hinfällig werden und wäre für die gesamte Entwicklung in der Polizei vermutlich förderlicher.

Die bisherige Rechtsprechung aus den erstrittenen Urteilen hat bisher nicht für eine bessere Einbindung der Personalräte gesorgt, sondern immer mehr zu einem „Abarbeitungsszenario“ ohne Beteiligungsmöglichkeiten geführt.

Bei einer Veranstaltung zu dem Thema Beurteilungen hat mal ein Redner gesagt: „Beurteilungen sind nur dazu da, dass die Chefs die Lieblinge um sich sammeln.“

„Fordern wir neue Beurteilungsrichtlinien mit mehr Transparenz und Beteiligung ein“. Oder sollen wir Beurteilungen, wie schon vor langen Jahren bei einem GdP-Bundeskongress beschlossen, abschaffen? **H.-J. K.**

ZUR PERSON

Hans-Jürgen Kirstein ist stellv. GdP Landesvorsitzender und stellv. Vors. des GdP Bundesfachausschusses Beamten und Besoldungsrecht, Ehrenamtlicher Richter am Fachsenat für LPVG und Beamtenbeisitzer des Disziplinarsenats beim VGH, Mitglied im örtlichen Personalrat des PP Konstanz und im Hauptpersonalrat Polizei im Innenministerium Baden-Württemberg.



Ein Akt wertender Erkenntnis

Ein Kommentar von Franz Bitto

- Leistung, Eignung und Befähigung?
- Verwaltungsrechtssichere Entscheidungen?
- Eine Hülle, die Ohnmacht und Kalkül verbirgt?

Jeder von euch hat schon mal vom grundgesetzlichen Leistungsgrundsatz, aus Art. 33 Abs. II GG, bei der Auswahl von Personalentscheidungen im öffentlichen Dienst gehört. Alle von uns waren schon diesem Grundsatz unterworfen. Sei es bei der Einstellung oder bei einer Beförderung.

So soll es dann wohl auch sein, dass Beurteilungen bei der Polizei in Baden-Württemberg sich an dem tatsächlichen Leistungs- und Befähigungsbild des Betroffenen, Beamtinnen und Beamte gleichermaßen, orientieren. Wir haben deshalb eine ausgefeilte Verwaltungsvorschrift, das die verfassungsmäßigen Auswahlkriterien bis ins Detail regelt. Ja, es wird sogar die statistische Erkenntnis der Normalverteilung (Gaußsche Normalverteilung) festgeschrieben.

Diese Details sollen sicherstellen, dass die Leistungen und die Befähigungen, der zu beurteilenden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, zumindest vergleichbar werden.

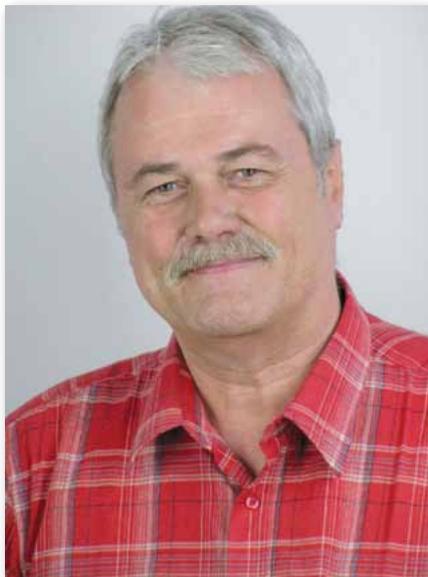
Gutes Beurteilungssystem, das hinreichend differenziert und damit dem grundgesetzlichen Leistungsgedanken Rechnung trägt, könnte man nun als Fazit festhalten.

Nur ich glaube nicht daran!

In diesem Kommentar soll im Kontext zu „political correctness“ angemahnt werden, dass die Handhabung der Beurteilung der baden-württembergischen Polizistinnen und Polizisten, zumindest in Teilen, nicht den rechtlichen Anforderungen entspricht.

Und schon an dieser Stelle möchte ich festhalten, dass meine Kritik nicht den Beurteilern gilt. Die Beurteiler haben aus meiner Sicht eine sehr unangenehme Aufgabe, die hinsichtlich des Grundgedankens einer Beurteilung gar nicht erfüllt werden kann.

Tatsache bei der Polizei in Baden-Württemberg ist, dass die Beurteilung



im Regelfall weder bei der Besetzung von Dienstposten, noch bei der Frage der Fortbildung herangezogen wird.

Ergo wird die Beurteilung nur noch für Beförderungsauswahlentscheidungen herangezogen.

So weit, so gut, soll man meinen.

Allerdings nur, wenn die Beurteilung vor der Beförderungsrangfolge steht und nicht umgekehrt.

Denn ansonsten würde dies bedeuten, dass die Beförderungsrangfolge zunächst erstellt wurde und dass die notwendigen Beurteilungen erst im Nachgang passend erstellt werden. – Passend in Form von verwaltungsgerichtssicher!

Eine These, die ich sicher nicht alleine vertrete. Ich glaube sogar, dass eine Mehrheit meiner Kolleginnen und Kollegen diese These als Gewissheit empfinden.

Warum?

Nur so lässt sich erklären, dass es Leistungs- und Befähigungssprünge von einer Note nicht selten gibt. Dass nach der erfolgten Beförderung zu meist ein Abfall bei der Leistung und der Befähigung attestiert wird, vermag dann auch nicht zu verwundern. Denn die exorbitant gute Beurteilung war vermutlich nur der Beförderungsrangfolge geschuldet. Und es ist auch nicht so, dass in diesen Fällen höhere

Anforderungen im Beförderungsamt vorhanden wären und diese sich negativ auf die folgende Beurteilung ausgewirkt hätte. Denn durch die Beförderung ändert sich üblicherweise nur das statusrechtliche Amt und nicht das funktionelle. D. h., die oder der Beförderte macht nach der Beförderung das Gleiche wie vor der Beförderung.

Ich weiß auch um die Konkurrenzsituation zwischen Kollegen des sogenannten „W8-Qualifikationsaufstiegs“ und Absolventen der Hochschule der Polizei. Ich weiß um die Problematik der älteren, der jüngeren, der behinderten, der eingeschränkt dienstfähigen Kolleginnen und Kollegen, die in Beförderungskonkurrenz mit allen anderen stehen und ich weiß auch, dass diese Aufzählung nicht abschließend ist.

Es gäbe hierzu noch viel auszuführen, aber zu diesem Thema hat jeder seine eigene Meinung und kann meinen Vortrag inhaltlich ergänzen oder aber verurteilen.

Solange Beurteilungen nur der Beförderungsauswahl dienen, wird jedes Beurteilungssystem korrumpiert und wird scheitern, so eine weitere These von mir.

Nun, jetzt aktuell haben wir ja einen Umbruch im Beförderungsauswahlverfahren in Baden-Württemberg. Auslöser ist ein Urteil des VGH Mannheim, vorangegangen Urteil des VG Stuttgart, das die Beförderungsauswahl im konkreten Fall kritisiert.

Gerichtsentscheidungen beziehen sich auf einen Einzelfall, zeigen jedoch auch die grundsätzlichen Mängel in diesen standardisierten Beförderungsauswahlentscheidungen und Beurteilungsverfahren auf.

Die Kritik des VGH beschränkt sich in der Urteilsbegründung nicht nur auf die „fehlende Bewerbung“ auf ein Beförderungsamt, sondern es wird auch die Vergleichbarkeit von Anlassbeurteilungen und Regelbeurteilungen infrage gestellt und auch darauf abgehoben, dass beide Beurteilungsvarianten den Anforderungen eines fairen Auswahlverfahrens nicht genügen.



BEURTEILUNGEN

Den interessierten Lesern des Kommentars sendet die GdP auf Anforderung gerne das zitierte Urteil des VGH auf elektronischem Wege zu.

In diesem Zusammenhang kann man auch festhalten, dass der Ausschluss von 50-Jährigen bzw. 55-Jährigen bei Regelbeurteilungen sicher auch eine Angelegenheit im Sinne des AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), respektive der Antidiskriminierungsrichtlinie (2000/78/EG) und deshalb auch des LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz) ist!

Das Urteil des VGH ist von besonderer Bedeutung und hat die eine oder andere Meinung sicher erschüttert. Meinung dahingehend, dass vermutet wurde, dass jetzt alles verwaltungsrechtssicher verpackt ist.

Vielleicht lag auch hier die Gefahr in der Routine, so im Ergebnis eine weitere These von mir.

Diese Problemstellungen, die beileibe keinen Einzelfall darstellen, sondern möglicherweise eine Vielzahl der Leser meines Kommentars betroffen haben, sind auch nicht nur den Betroffenen selbst bekannt.

Vielmehr sind Beurteilungsergebnisse alle zwei Jahre Thema innerhalb der Polizei.

Es entstehen Ungerechtigkeiten, es werden Hoffnungen zerstört und die Kolleginnen und Kollegen werden demotiviert.

Der Einzelne kann nur schwer gegen Beurteilungen angehen, selten ist die Sachlage für ein Gericht so erkennbar, wie es im beschriebenen Fall für den Verwaltungsgerichtshof, zumindest in Teilen, der Fall war.

Neben diesem individuellen Arbeitnehmerschutzrecht gibt es auch das kollektive Arbeitnehmerschutzrecht, das bei den Personalvertretungen in der Hauptsache Aufgabegenstand ist.

Man muss diese Aufgaben allerdings auch wahrnehmen und zwar auf jeder Ebene der Personalvertretungen bis hin zum HPR der Polizei beim Innenministerium.

Der Vorsitzende eines solchen Gremiums und die Mehrheitsfraktion, denn diese bestimmen, was an Personalratsarbeit gemacht oder nicht gemacht wird tatsächlich, sind in der Pflicht.

Sie müssen den persönlichen Mut und die fachliche Kompetenz aufbringen, um hartnäckig für z. B. Rechte der Beschäftigten einzutreten, die zum Teil Verfassungsrang haben.

Beförderungsentscheidungen gehören zu den Mitbestimmungstatbeständen der Personalvertretungen.

Deshalb sind die Beförderungsentwicklungen, die exorbitanten Leistungssprünge, die Anzahl der „5er“-Beurteilungen, die jahrgangsähnlichen Beurteilungen von jungen Kollegen/-innen und anderes mehr beim Personalrat bekannt.

Ich weiß das, denn ich bin selbst Mitglied im Personalrat. Ich gehöre allerdings nicht der, wie bereits ausgeführt, bestimmenden Mehrheitsfraktion an.

Wenn ein Personalratsgremium, das ganz offensichtlich und augenscheinlich auch bewusste Beurteilungsfehler nicht wahrnimmt oder wahrnehmen will, wenn dieses Gremium untätig beobachtet und nicht personalvertretungsrechtlich einschreitet und die Einhaltung von Recht einfordert, dann ist das Personalratsarbeit für eine Wurst!

Es kommen im Dienstrecht einige Veränderungen auf uns zu und wir brauchen kompetente und durchsetzungsfähige Menschen in den Personalratsgremien.

KURZMELDUNG



Das Foto zeigt die GdP-Geschäftsstelle in Eberdingen-Hochdorf nach einer Farbschmiererei über die Weihnachtsfeiertage.

Polizisten dürfen in unserem Land beschimpft, beleidigt und verletzt werden.

Das Land gewährt ihnen noch nicht einmal Rechtsschutz. Anstatt klare Kante zu zeigen, ist unserer Landesregierung nichts wichtiger als die Kennzeichnungspflicht. Kostet nichts, völlig unnötig, aber schafft zufriedene Gesichter im Regierungslager! Foto: kno

PERSONALMITTEILUNGEN

Die GdP gratuliert herzlich

zur Beförderung zum/zur:

Erster Polizeihauptkommissar

PTLS: Jürgen Bartalis.

Tübingen: Michael Schneck.

Polizeihauptkommissar A 11

Esslingen: Leo Presthofer.

Rastatt/Baden-Baden: Sven Bramser.

Reutlingen: Rainer Krehl.

Polizeioberkommissar

PTLS: Michael Born.

Stuttgart PP: Torsten Zanker,

Jörg Kaaden.

Tübingen: Daniel Ibele.

Kriminaloberkommissar

Stuttgart PP: Rolf Baumer.

Polizeihauptmeisterin + Z

Stuttgart PP: Martina Hartmaier.

Polizeihauptmeister/-in

Esslingen: Sylvia Kircher.

PTLS: Robert Männer.

Reutlingen: Dirk Hansert,

Carina Nadine Bez.

Stuttgart PP: Johannes Schilling,

Daniel Schmid, Verena Kepler.

Polizeiobermeister/-in

Esslingen: Matthias Schneider,

Katrin Zappe, Nicole Bitsch,

Peter Klumpp, Daniel Kurzendörfer,

Sebastian Matheis.

Reutlingen: Patrick Ott.

Stuttgart PP: Anna Frik, Paul Horn,

Jennifer Wolf, Julia Zimmermann.

Es traten in den Ruhestand:

Göppingen-Bepo: Michael Kloos.

Esslingen: Egon Hartmann.

Freiburg: Harald Baldinger.

Heilbronn: Bruno Rückert.

Karlsruhe PP: Thomas Glaser.

Ortenaukreis: Klaus Girstl.

Pforzheim: Udo Hampel.

Reutlingen: Gerd Handel,

Dieter Schwörer.

Stuttgart PP: Dietmar Stark,

#Heinz Hepper.

Zollernalbkreis: Herbert Wild.

Die GdP wünscht den Kollegen im Ruhestand alles Gute!

Zusammengestellt von A. Burckhardt



Gute Energie kommt von BayWa.

BayWa



Lernen Sie die Gute Energie von BayWa kennen!

BayWa bietet allen Mitgliedern der GdP Baden-Württembergs den Bezug von Heizöl (nur in Württemberg) und Holzpellets zum Sonderpreis.

Als Startangebot erhalten Mitglieder beim Erstkauf von Heizöl und Holzpellets lose Ware einen **20,- EURO Gutschein.*** Einfach in den BayWa Online Shop gehen, anmelden und bei der Bestellung den **Aktionscode „gdp“** angeben.

Tun Sie Ihrer Heizung und Ihrem Geldbeutel etwas Gutes, informieren Sie sich über die tagesaktuellen Vorzugskonditionen und

bestellen Sie lose Holzpellets und Heizöl in bester BayWa Qualität einfach, sicher und bequem im BayWa Online Shop: **www.baywa.de/shop/gdp** Bei Fragen zu Heizöl erreichen Sie uns telefonisch unter der kostenlosen Telefonnummer 0800 5 600 600 und bei Fragen zu Holzpellets unter der 0800 5 611 111.

Wir freuen uns auf Ihre Bestellung!



BayWa AG, Energie
St.-Martin-Str. 76
81541 München

Weitere Infos zu
unseren Produkten:
www.baywa.de

* Geben Sie den Gutschein Code nach der Registrierung ein. Der Gutschein-Code ist bis zum 31.05.2015, 24.00 Uhr, und für Mitglieder der GDP gültig. Er ist nicht übertragbar und kann deshalb nur einmal von Ihnen eingelöst werden. Bitte beachten Sie, dass der Gutschein nur für Bestellungen von Heizöl und Pellets lose im BayWa Online-Shop und ab einer Mindestbestellmenge von 1.500 l oder 1.500 kg angewendet werden kann.