

Funktionszuordnung und Besetzung zukünftiger Funktionen in der Kripo

07.06.2016

Der BDK-Landesverband fordert den Innenminister auf, zeitnah ein Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst vorzulegen.

Der BDK Landesvorstand hat sich in seiner Frühjahrssitzung am 18. Mai 2016 ausführlich mit der Problemlage der Funktionszuordnung und Besetzung zukünftiger Funktionen in der Kripo beschäftigt, die durch die fortlaufende Rechtsprechung geprägt ist.

Diese hat zur Folge, dass konstitutive Merkmale nicht mehr zu halten sind. Neue Urteile zur Bestenauslese sind zu berücksichtigen und prägen den Begriff der „Herrschaft der Personalakte“. Allerdings macht die intensive Diskussion im Landesvorstand deutlich, dass das aktuelle Beurteilungssystem zur Bestenauslese ungeeignet ist.

In näherer Zukunft neu zu besetzende Funktionsstellen, insbesondere KK- und EK-Leiter-Funktionen, werden aufgrund der aktuellen Rechtslage vielfach nicht aus den eigenen Reihen besetzt werden können. Es droht die Stellenbesetzung durch fachfremde Bewerber ohne kriminalpolizeilichen Hintergrund.

Unter dem Strich bleibt festzustellen: Ein Personalentwicklungskonzept existiert nicht und das aktuelle Beurteilungssystem ist nicht mehr tragbar. Es ist ein neues System der Leistungsfeststellung nötig, das gerichtsfest ist.

Der BDK Landesvorstand beschäftigte sich in der weiteren Diskussion mit den Fragestellungen:

- Welche Konsequenzen hätte die Abschaffung der Regelbeurteilungen?
- Wie sollten Stellenbesetzungen (insbesondere A 12 und A 13-Stellen) dann erfolgen?
- Was bedeutet das für die Erstbeurteiler?
- Sollten zur Stellenbesetzung Anlassbeurteilungen erfolgen (mit prognostischer Komponente)?
- Sollten Stellenbesetzungen mit Auswahlverfahren erfolgen?

Aus der ausführlich Diskussion entstand der folgende Leitantrag, den die Delegierten einstimmig beschlossen:

„Der BDK-Landesverband fordert den Innenminister auf, zeitnah ein Personalentwicklungskonzept für den gehobenen Dienst vorzulegen.

Dabei ist die Abschaffung des Regelbeurteilungssystems zu prüfen.

Bei der künftigen Besetzung von Funktionsstellen ist insbesondere Wert zu legen auf fachliche Kompetenz, die berufliche Vita, fachliche Eignung und Befähigung für die zu besetzende Stelle.

Bei der Einführung eines neuen Personalentwicklungskonzeptes ist auf adäquate Übergangsregelungen zu achten.“