

Umbau der Dienstpostenbewertung fair gestalten

15.07.2024

Mit der künftigen Dienstpostenbewertung wird auf eine analytische Bewertung der Dienstposten verzichtet. Der BDK spricht sich dafür aus, dass es mit dieser grundlegenden Reform zu einem fairen Ausgleich von Fachlichkeit, Verantwortung und Attraktivität der Dienstposten kommen muss. Nach vielen Verbesserungen der vergangenen Jahre auf (fast) allen Ebenen ist das unbedingt erforderlich.

Künftig werden wir keine Punkte mehr für eine Vergleichbarkeit der Dienstposten zählen, sondern das Augenmerk vielmehr auf Beförderungschancen richten, die die Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber auf den konkreten Dienstposten haben werden. Das neue System wird also deutlich einfacher und damit verständlicher sein. Bekanntlich steckt der Teufel im Detail und mit den Details hat sich die Landespolizei nun intensiv auseinandergesetzt. Über die Personalratsarbeit deutete sich bereits früh an, in welche Richtung die Reform gehen soll. Auch der BDK konnte im Vorfeld die Grundzüge des neuen Systems kennenlernen.

Beförderungschancen, Karriereperspektiven aber auch die konkrete Belastung, die die Kolleginnen und Kollegen auf einem herausgehobenen Dienstposten erwartet, sind einige der Kriterien, die bestimmen, ob eine Bewerbung dorthin attraktiv ist. Die Attraktivität aller Dienstposten im Auge zu behalten, die mit einer hohen Belastung einhergehen, ist unbedingt erforderlich, damit leistungsstarke Bewerbende diese nachhaltig ausfüllen.

In den vergangenen Jahren wurde durch Gesetzesänderungen aber auch mit den Mitteln der bisherigen Dienstpostenbewertung vieles erreicht: Das Einstiegsamt im mittleren Dienst wurde um eine Stufe auf A8 angehoben, die Bewertung der Behördenleitung erst auf A16Z und nunmehr in die B-Besoldung gebracht (im Sog davon folgte A16 für deren Vertretung). Die Amtsleitungen von LKA und LPA wurden um eine Stufe angehoben, im gehobenen Dienst gibt es nun auf den höchstbewerteten Stellen die Möglichkeit auf A13Z und z.T. sogar den erleichterten Aufstieg in den höheren Dienst. Es gibt Dienstgruppenleitungen in A12, für viel mehr Kolleginnen und Kollegen in der Sachbearbeitung ist A11 oder in spezialisierten Bereichen sogar A12 eine reale Möglichkeit. Die Einführung des Postens der Hauptsachbearbeitung ist ein Erfolg und führt zu steigender Attraktivität und Kumulation von dringend benötigtem Fachwissen.

Andere Bereiche wurden bisher nicht oder kaum weiterentwickelt. Als Beispiele sind hier die stark belasteten Bereiche der Einbruchs- und Betrugs kriminalität in der Fläche (Ebene 4) zu nennen. Dort wird ein erheblicher Teil der Grundlast in der Kriminalitätsbekämpfung geleistet und dies unter schwierigen Bedingungen: Lücken im Personalkörper auch durch hohe Fluktuation oder Schwerpunktsetzungen, immer wieder enorme Vorgangsbelastung, die z.T. das machbare übersteigt und das bei stetig steigenden Anforderungen vor Gericht und gestiegenen Erwartungen von Politik oder den Bürgerinnen und Bürgern, für die wir unsere Arbeit leisten!

Für die Kolleginnen und Kollegen in der Leitung der betroffenen Sachgebiete und Kommissariate, die diesen Spagat jeden Tag managen, wäre es im Kontext der geschilderten Weiterentwicklungen bzw. Stagnation fair und erforderlich eine Perspektive über A12 hinaus zu bieten. Eine Durchgangsstation können wir uns hier nicht leisten.

Ähnliches gilt im Übrigen für die Leitungsfunktionen im höheren Dienst der kriminalpolizeilichen Flächendienststellen. Deren Attraktivität hat durch die Anhebungen im Bereich der Behördenleitungen spürbar nachgelassen. Auch hier brauchen wir im Verbund mit Fachlichkeit Karrierechancen, die zum Verweilen einladen.

Der BDK-Schleswig-Holstein spricht sich eindringlich dafür aus, diese und vergleichbare Bereiche in die anstehende Weiterentwicklung der Dienstpostenbewertung mit einzubeziehen.

Für den Landesvorstand
Henrik Reershemius