

## **Kleine Anfrage**

**der Abg. Dr. Ulrich Goll und Dr. Erik Schweickert FDP/DVP**

**und**

## **Antwort**

**des Ministeriums für Inneres, Digitalisierung und Migration**

### **Dienstpostenbewertung bei der Polizei**

Kleine Anfrage

Wir fragen die Landesregierung:

1. Wie bewertet sie die Umsetzung der Dienstpostenbewertung bei der Polizei?
2. Welchen Änderungsbedarf sieht sie bei der Dienstpostenbewertung innerhalb der Polizei?
3. Wenn sie keinen Änderungsbedarf sieht, weshalb nicht?
4. Welche Erkenntnisse hat sie über die Zufriedenheit der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die Dienstpostenbewertung?
5. In welchem Umfang wird die Dienstpostenbewertung aus den Reihen der Polizei kritisiert?
6. Was sind die Gründe hierfür?

10. 03. 2021

Dr. Goll, Dr. Schweickert FDP/DVP

### **Begründung**

Mit dieser Kleinen Anfrage sollen die Wirkung der Dienstpostenbewertung bei der Polizei und deren Annahme durch die Beamtinnen und Beamten erfragt werden.

## Antwort

Mit Schreiben vom 1. April 2021 Nr. IM3-0141.5-142/6/1 beantwortet das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen die Kleine Anfrage wie folgt:

*1. Wie bewertet sie die Umsetzung der Dienstpostenbewertung bei der Polizei?*

Zu 1.:

Das Innenministerium-Landespolizeipräsidium (IM-LPP) hat die höchstrichterliche Rechtsprechung zur Beschreibung und leistungsgerechten Bewertung der Funktionen des mittleren und gehobenen Dienstes in der Polizei von Anfang an auch als eine Chance sowohl für eine Weiterentwicklung des Personalmanagements als auch für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet, indem die polizeilichen Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenstrukturen im mittleren und gehobenen Dienst systematisch und von Grund auf vergleichbar erfasst, transparent beschrieben und leistungsgerecht bewertet wurden.

Die Erarbeitung und Umsetzung der Dienstpostenbewertung (DPB) erfolgte unter fortlaufender Beteiligung der Polizeidienststellen und Einrichtungen für den Polizeivollzugsdienst (DuE). Anhand dieser partizipativen Vorgehensweise konnten praxisnahe und den Bedürfnissen des Personalmanagements gerecht werdende Strukturen und Regelungen entwickelt werden.

*2. Welchen Änderungsbedarf sieht sie bei der Dienstpostenbewertung innerhalb der Polizei?*

*3. Wenn sie keinen Änderungsbedarf sieht, weshalb nicht?*

Zu 2. und 3.:

Wie bei Organisationsentwicklungsmaßnahmen dieser Größenordnung üblich, ist auch im Falle der DPB davon auszugehen, dass im Zuge der Umsetzung Optimierungspotenzial festgestellt wird. Aufgrund dessen ist durch das IM-LPP schon beim Inkrafttreten der DPB zum 1. Januar 2020 eine Evaluation nach Ende der sozialverträglichen Übergangsphase am 31. Dezember 2021 avisiert und im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zur DPB entsprechend verlautbart worden. In diesem Zusammenhang werden seither fortlaufend Rückmeldungen und Erfahrungen der Personalreferate gesammelt und systematisch aufbereitet.

Die wenigen diesbezüglichen Rückmeldungen beziehen sich inhaltlich auf einzelne fachliche Fragestellungen oder enthalten fallbezogene Verbesserungsvorschläge, aber zeigen bislang keinerlei grundlegenden Änderungsbedarf auf. Unabhängig davon ist die DPB kein starres, abschließend erstelltes Konstrukt, sondern ein anpassungsfähiges System, das unter Berücksichtigung der sich ändernden Rahmenbedingungen (insbesondere des Stellenplans und rechtlicher Änderungen) und ggf. auch Rechtsprechung weiterentwickelt wird. Daher werden auch die entsprechenden Regelwerke fortlaufend vom IM-LPP aktualisiert.

*4. Welche Erkenntnisse hat sie über die Zufriedenheit der Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die Dienstpostenbewertung?*

Zu 4.:

Die Beamtinnen und Beamten wurden zurückliegend durch das Projekt DPB explizit aufgefordert, ihre persönlichen Erfahrungen mit der DPB an die örtlichen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner der DuE zu richten. Auf diese Weise wurde vom IM-LPP von Beginn an darauf abgezielt, mögliche Kritik aus Sicht der Beamtinnen und Beamten aufgreifen und verarbeiten zu können. Soweit dem IM-LPP bekannt, beziehen sich entsprechende Reaktionen nahezu ausschließlich auf mit der Komplexität der DPB verbundene Fehlinterpretationen. Die hierbei wiederholt geäußerte Befürchtung einzelner Beamtinnen und Beamten, dass die Möglichkeit zur Erlangung von Spitzenämtern durch die DPB verringert worden sei, ist angesichts der konkreten Ausgestaltung der DPB und der den DuE zur Verfügung stehenden Spielräume faktisch unbegründet.

5. *In welchem Umfang wird die Dienstpostenbewertung aus den Reihen der Polizei kritisiert?*

6. *Was sind die Gründe hierfür?*

Zu 5. und 6.:

Die Deutsche Polizeigewerkschaft sowie der Hauptpersonalrat der Polizei stehen nach ihren Verlautbarungen und Entscheidungen hinter der DPB und gehen mit deren Prinzipien sowie der Umsetzung konform. Der Bund Deutscher Kriminalbeamter hatte sich nur anfänglich im Jahre 2016 gegen die vom IM-LPP beabsichtigte Dienstpostenbündelung gewandt.

Anhaltende Kritik äußert jedoch die Gewerkschaft der Polizei (GdP), welche seit längerem folgende zwei von der DPB abweichende Positionen vertritt – zuletzt mit Schreiben vom Dezember 2020 an die Fraktionsvorsitzenden und Innenpolitischen Sprecher der Fraktionen im Landtag:

1. Die im Rahmen der DPB vorgenommene Bündelung von Dienstposten sei verfassungswidrig.

Diese Auffassung teilt das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration nicht:

Für die DPB wurde eine landeseinheitliche Bündelung über jeweils drei Statusämter einer Laufbahngruppe von Dienstposten für A7 bis A9 im mittleren Dienst und A9 bis A11 im gehobenen Dienst festgelegt. Diese Art der Bündelung von Dienstposten ist laut § 20 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg zulässig und wurde vom BVerfG für sog. „Massenverwaltungen“ wie der Polizei ausdrücklich gebilligt (vgl. BVerfG, 16. Dezember 2015, Az.: 2BvR 1958/13). A9+Z, A12 und A13 sind als Spitzenämter des mittleren und gehobenen Dienstes einzeln bewertet.

2. Eine angemessene DPB müsse ab dem Statusamt A11 beginnen.

Auch diese Auffassung wird nicht geteilt: Die DPB – und damit auch die Anzahl von mit A11 und höher bewerteten Dienstposten – richtet sich nach laufbahn- sowie besoldungsrechtlichen Kriterien und erfolgt im Rahmen der vom Haushaltsgesetzgeber beschlossenen und im Staatshaushaltsplan verankerten Stellen, wodurch sich die Begrenzung der mit A11 und höher bewerteten Dienstposten nicht unmittelbar aus der DPB selbst, sondern letztlich aus der im Staatshaushaltsplan verankerten Stellenstruktur ergibt. Eine Änderung derselben könnte nur der Haushaltsgesetzgeber beschließen.

In Vertretung

Klenk

Staatssekretär