Bund Deutscher Kriminalbeamter

Alle drei Jahre wieder

05.09.2023

Es ist nun wieder soweit und die Kolleginnen und Kollegen werden leistungsbezogen beurteilt. Werden sie das wirklich?!? Eine „Leistungsbeurteilung“, oder doch viel mehr eine quotierte Regelung? Die Beförderung sollte nicht davon abhängig sein, wie viele Beschäftigte gerade in Pension gehen.

Wer unsere Infos verfolgt wird feststellen, dass diese Einleitung genau dieselbe Einleitung wie vor drei Jahren ist.

Auch 2023 kündigte sich das Ganze auf den Mailkonten schon seit längerem an. Da gibt es Beurteilerkonferenzen, Maßstabskonferenzen und Rankings. Dieses Jahr kommt noch eine Änderung der Beurteilungsrichtlinien für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte des Landes Niedersachsen (BRLPol) dazu. Gerade noch rechtzeitig ist die in Kraft getreten.

Aber es tut sich noch mehr auf den Dienststellen. Viele Erst- und Zweitbeurteiler erinnern sich an Erlasse, Verfügungen und Leitfäden. Außer den Beurteilungsstichtagen gab es da doch noch andere Dinge, die bei einer gerechten Beurteilung herangezogen werden und durchgeführt werden müssen.

Damit meinen wir zum einen die Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, die allen zu Beurteilenden von ihren Vorgesetzten angeboten werden müssen, und laut Leitfaden mindestens einmal jährlich stattfinden sollen. Zitiert man aus TZ 5 des Leitfadens („Vom Grundansatz des MVG ausgehend muss das MVG vom Beurteilungsgespräch zeitlich und inhaltlich abgegrenzt werden") macht es durchaus Sinn, kurz vor dem 01.09. diese Gespräche durchzuführen - leider an vielen Stellen auch dieses Jahr wieder.

Zum anderen gibt es da auch noch die Beurteilungsbeiträge, die aufgrund verschiedener Anlässe, zum Beispiel bei einem Wechsel der Dienststelle oder der Verwendung oder dem Wechsel eines Erstbeurteilers, zeitnah zu fertigen und bekannt zu geben sind. Aber die kann man ja auch jetzt noch bekannt geben, macht ja Sinn. So haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch ausreichend Möglichkeiten sich den Inhalten entsprechend einzustellen und das eine oder andere anzupassen und zu verändern.

Nun sind wieder einmal drei Jahre um und eilig werden diese versäumten Dinge nachgeholt, oder, wie leider im Bereich der Mitarbeiter-Vorgesetzen-Gespräche, zu oft gar nicht angeboten.

Einer gerechten Beurteilung steht also nichts im Wege. Bei so etwas erinnert man sich dann auch an die zurückliegenden Mitarbeiterbefragungen, deren Nachbereitung auch zu diesem Zeitpunkt nicht außer Acht gelassen werden sollte.

Der Frust der Kolleginnen und Kollegen wird -wieder einmal- enorm hoch sein. Das Einsatzgeschehen fordert immer mehr, eine Dauerbelastung wird von jeder Kollegin und jedem Kollegen einfach erwartet. Was ist der Dank dafür? Eine Beurteilung, welche sicherlich nicht die tatsächliche Leistung widerspiegelt, sondern vielmehr dem Haushalt der Landesregierung geschuldet ist.

Der BDK fordert hier schon seit etlichen Jahren eine vernünftige Lösung. Eine Regelbeförderung könnte hier Abhilfe schaffen. Neben der Beförderung von Beamtinnen und Beamten mit Spitzenleistungen muss es auch für leistungsstarke Beschäftigte möglich sein, in angemessener Frist belohnt zu werden.

So kann man die Frustration der Kolleginnen und Kollegen zumindest für die „Scheinbeurteilung“ eindämmen. Der BDK fordert hier für leistungsstarke Kolleginnen und Kollegen Beförderungsmöglichkeiten auch nach A 12, ohne Führungspositionen innezuhaben!

Immer wieder lesen wir warme Worte wie „Wertschätzung“ doch die Wertschätzung muss sich auch in Beförderung widerspiegeln. Eine Regelbeförderung könnte hier schon einmal der Anfang sein. Wie wollen keine ständigen Ausreden der Politik, wir wollen Ergebnisse.

Der Geschäftsführende Landesvorstand

PDF

Schlagwörter
Niedersachsen
Urheberrechte
NI_20230905_Beurteilungen.jpg Foto: Image by Tumisu from Pixabay Direktlink: https://pixabay.com/photos/compare-comparison-options-choice-5201278/

diesen Inhalt herunterladen: PDF