Bund Deutscher Kriminalbeamter

Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW – wichtige Neuerungen!!!

04.07.2016

Am 1. Juli 2016 ist das Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW (DRModG NRW) in Kraft getreten. Es enthält deutliche Verbesserungen aber auch krasse Enttäuschungen. Es droht reichlich Ärger.

Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage kommt - Kleidergeld bleibt

Positiv ist festzuhalten, dass nach langen Jahren die Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage ab dem 01.07.2016 wiederhergestellt ist. Bereits 2013 hatte der Landtag auf Drängen der Polizeigewerkschaften eine entsprechende Entschließung verabschiedet. Die zwischenzeitlich vom Landesvorsitzenden einer Gewerkschaft der Polizei ins Spiel gebrachte Streichung von Kleidergeld und Reinigungspauschale konnte von uns abgewendet werden. Auch die zwischenzeitlich in den Ruhestand gegangenen Kolleginnen und Kollegen kommen in den Genuss dieser Regelung. Rückwirkende Zahlungen wird es aber leider nicht geben.

Weihnachtsgeld wird in die Monatsbezüge integriert

Im Dezember 2016 werden alle Beamtinnen und Beamten letztmalig die jährliche Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) erhalten. Ab dem 01.01.2017 wird diese Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge integriert. Der BDK NRW begrüßt dieses Verfahren grundsätzlich. Die Forderung des BDK, vor der Eingliederung der Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge die erfolgten Kürzungen zurückzunehmen, wurde allerdings nicht berücksichtigt. Diese eigentlich nur als vorübergehende Maßnahme angekündigte Kürzung dürfte hiermit zementiert sein.

Falsch verstandene Frauenförderung wird zur Männerdiskriminierung - Der Polizei NRW droht eine Klagewelle

Im Hinblick auf die Beförderungen von Beamtinnen und Beamten (§ 19 DRModG) allerdings enthält das Gesetz Regelungen zur Frauenförderung, die geeignet sind, in die Polizei des Landes eine Unruhe hinein zu tragen, deren Ausmaß die Landesregierung nicht einmal im Ansatz zu erahnen scheint.

Bereits bisher führten Quotierung von sogenannten Prädikatsbeurteilungen, die fehlende Möglichkeit einer gerechten Leistungsbeurteilung, der Versuch der (gerichtsfesten) Festlegung einer Beförderungsreihenfolge und die fehlende Berücksichtigung der tatsächlichen fachlichen Eignung bei Stellenbesetzungen zu erheblicher Demotivation unter Kolleginnen und Kollegen. Das aktuelle Beurteilungsverfahren selbst ist durch fortlaufende Rechtsprechung faktisch nicht mehr handhabbar und hat sich schon in der Vergangenheit als für die Auswahl geeigneter Bewerber für eine zu besetzende Stelle denkbar ungeeignet erwiesen. Bereits geringe Abweichungen in der Ausschärfung der in der Endnote gleichen Beurteilungen führen, so die Rechtsprechung, dazu, dass Beurteilungen gleicher Endnote eben nicht mehr im Wesentlichen gleich sind.

Dieses, auf dem Grundsatz der Bestenauslese aufbauende Prinzip, wird durch das jetzt in Kraft getretene DRModG in Bezug auf die Frauenförderung konterkariert. Es sieht im § 19 Abs. 6 vor, dass Frauen zur Erreichung von Zielquoten bei „im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern“ sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Weiter heißt es dann dort, dass von einer im Wesentlichen gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auszugehen ist, wenn die aktuelle dienstliche Beurteilung „der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges **GESAMTURTEIL** aufweist“.

Konkret bedeutet das, dass zukünftig Bewerberinnen selbst dann bevorzugt zu befördern sind, wenn der männliche Mitbewerber in seiner Beurteilung zwar die gleiche Gesamtnote aufweist, in der Ausschärfung der Merkmale jedoch auch deutlich besser beurteilt ist. Es bedeutet, dass in der Konkurrenzsituation Mann / Mann die Ausschärfung der Merkmale entscheidendes Kriterium ist (Stand der Rechtsprechung), in der Konkurrenzsituation Frau / Mann jedoch keine Rolle mehr spielt. Es bedeutet auch, dass bei Beförderungen im Bereich von 3er-Beurteilungen, vorzugsweise also im Bereich A 10 und A 11, eine Beförderung von Männern praktisch ausgeschlossen ist, wenn das Gesetz wortgetreu umgesetzt wird.

Dies ist die Aufgabe des Leistungsprinzips und nicht nur der BDK NRW ist der Auffassung, dass das Gesetz in diesem Punkt verfassungswidrig ist.

Für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet das allerdings auch, dass erneut im laufenden Verfahren die Regeln so geändert werden, dass das Ausmaß an Ungerechtigkeiten noch einmal zunehmen wird und das Vertrauen in die Verlässlichkeit der Politik weiter schwindet.

Dabei verwehrt sich niemand, schon gar nicht der BDK, einer Politik der Frauenförderung. Diese haben wir bereits heute erfolgreich umgesetzt. Die Grünen haben ihrem Koalitionspartner jedoch ein **Männerdiskriminierungsgesetz** aufgezwungen, wie es ungerechter kaum ausfallen könnte. Liegen doch die wahren Probleme erfahrungsgemäß darin, dass die Anwesenheit in der Praxis häufig zu einem faktischen Beurteilungsmaßstab wird. Teilzeit und Elternzeit werden damit zum Risiko für das berufliche Fortkommen. Nun nehmen jedoch - politisch und gesellschaftlich gewollt und gefördert - auch immer mehr

männliche Kollegen diese Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung in Anspruch und geraten mit diesem Gesetz gleich doppelt unter die Räder. Demotivation pur!

Es bedarf keiner prophetischen Fähigkeiten vorherzusehen, dass die Polizei NRW sich bereits in Kürze einer Klageflut eines Ausmaßes gegenübersehen wird, die geeignet ist, die Polizeiorganisation insgesamt weitgehend lahm zu legen. Das aber kann sich die Landesregierung gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen an die Polizei nicht leisten. Die SPD-geführte Landesregierung hat dieses Gesetz aber gleichwohl trotz klarer und eindeutiger Warnungen von Sachverständigen und Oppositionspolitikern verabschiedet und die zu erwartende Unruhe in der Polizeiorganisation entweder ignoriert oder bewusst hingenommen.

Jetzt ist der Innenminister gefordert den Schaden zu begrenzen. Der Landesvorsitzende Sebastian Fiedler:

„Der Innenminister muss jetzt dringend die Notbremse ziehen, sofern die Polizeiorganisation nicht zum Erlahmen kommen soll! Die Grünen nehmen hier zugunsten vermeintlicher politischer Landgewinne massiven Flurschaden in der Polizeiorganisation in Kauf und erweisen sich als Männerdiskriminierungspartei. Das hat uns an Problemen in der Polizei NRW gerade noch gefehlt!“

Das ganze Drama fände im kommenden Jahr - angereichert durch weitere Demotivationsfaktoren wie zu hoher Arbeitsvolumina, Ausbleiben angemessener Arbeitserfolge wegen fehlender Ressourcen, unzureichender Besoldung und zu geringer Wertschätzung der Arbeitsleistung im nächsten Regelbeurteilungsverfahren einen weiteren Höhepunkt. Der Landesvorstand des BDK hat in seiner letzten Sitzung daher die komplette Abschaffung des Regelbeurteilungssytems, zumindest für die Besoldungsgruppen A 11 und A 12, diskutiert und ist zum Ergebnis gekommen, dass wir dringend ein echtes Personalentwicklungs- und Stellenbesetzungskonzept benötigen, das die fachliche Vita der Kolleginnen und Kollegen stärker in den Mittelpunkt rückt. Stellenbesetzungen dürfen nicht weiter von der Papierlage, von der sogenannten Herrschaft der Personalakte, dominiert werden. Auswahlverfahren sind nur noch die Ausnahme. Fest steht in jedem Fall: Das Beurteilungsverfahren darf im kommenden Jahr **so nicht** durchgeführt werden.

Schlagwörter
Recht Nordrhein-Westfalen
diesen Inhalt herunterladen: PDF