

BLAU LICHT



Die **online**-Sonderausgabe der **DPoIG** Bayern

online

10. April 2015

Ab 03/16 neues Auswahlverfahren

Mit Flyer „Auswahl zum Aufstieg 3. QE - Studienbeginn 2016 mit neuem Auswahlverfahren“, vom 18.03.2015 haben wir über die Entscheidung des Ministers informiert.

Verschiedenste Nachfragen haben uns veranlasst, dazu ein paar Hintergrund-Infos zusammenzustellen:

Historie:

Die **DPoIG** hat bereits Anfang 2013 in der AG Rangzahlverfahren auf die rechtlichen Problemstellungen des Auswahlverfahrens im Zusammenhang mit der Zulassung zum Aufstieg in die 3. QE hingewiesen. Damals haben wir bereits unsere Forderung nach einer „Entkopplung“ von Beurteilung und Aufstiegsverfahren erhoben und in Arbeitsgruppen immer wieder eingebracht.

Das IM ist der **DPoIG** Forderung zur Umsetzung des neuen Verfahrens ab Beginn der Beurteilungsperiode 2014 nicht nachgekommen, räumt aber die Option ein, das Auswahlverfahren auch noch während der laufenden Beurteilungsperiode umzustellen.

Nachdem sich das IM wiederholt über das Votum des Hauptpersonalrates im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Mitwirkung hinweg gesetzt hat, wurde in einer Sitzung des HPR der Antrag gestellt, den Minister in das Verfahren mit einzubeziehen und hierfür einen Gesprächstermin zu beantragen.

Das Schreiben an StM Herrmann ging am 18.02.2015 an das Ministerbüro. Gleichzeitig erhielt das Sachgebiet IC 3 (Personalangelegenheiten) eine Kopie des Schreibens.

Das IM hat am Folgetag die Einladung zum TAUVE-Test und damit zur Auswahl für den Studienbeginn 9/15 und 3/16 ausgesprochen. Obwohl es zeitlich noch möglich gewesen wäre, hat das IM das Gespräch mit dem Minister nicht abgewartet.

Entscheidung des Ministers:

Am Abend des 03.03.2015 fand das Gespräch mit StM Herrmann, seinem Büroleiter, LPP Prof. Dr. Schmidbauer, dem stv. Leiter des SG IC 3, sowie dem HPR Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied des HPR Vorstandes statt.

Als Ergebnis dieses 1 1/2 stündigen Gesprächs legte Innenminister Herrmann folgende Punkte fest:

1. Die aktuell von IC3 getroffene Auswahl zum TAUVE-Test (März 2015) wurde letztmalig, getrennt nach Besoldungsgruppen vorgenommen.

Das Ergebnis dieses Tests bildet die Grundlage für die namentliche Auswahl zur Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der 3. QE (140 Studierende) zunächst nur für den Studienbeginn September 2015.

2. Für den Studienbeginn März 2016 wird aus rechtlichen Erwägungen angestrebt das Auswahlverfahren für die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der 3. QE umzustellen.

IC/IC3 realisiert die schnellstmögliche Implementierung des neuen Auswahlverfahrens, dass in groben Zügen bereits in der AG Beförderungsverfahren als Zielsetzung beschrieben und im Abschlussbericht der AG niedergeschrieben wurde („Entkopplungsverfahren“).

Sollte das neue Verfahren jedoch aufgrund des kurzen Zeitraums und gewisser Unwägbarkeiten (fachliche Entwicklung, Ordnungsänderung, Implementierung in die IuK-Strukturen) trotz aller Bemühungen noch nicht realisiert werden können, erfolgt die Auswahl für den Studienbeginn März 2016 noch nach dem bisherigen Verfahren.

3. Im Vorfeld der Implementierung des neuen Auswahlverfahrens ist die Richtlinie zur Ausgestaltung des Auswahlverfahrens für die Ausbildungsqualifizierung gemäß §§ 57 und 58 FachV-Pol/VS zeitgerecht zu novellieren.
4. Das Auswahlverfahren ist künftig mit dem Beurteilungszeitraum in Einklang zu bringen. Damit wird keine Auswahl mehr für Studienbeginn vorgenommen, die nach dem Verwendungsbeginn der nächsten periodischen Beurteilung liegen. Konkret soll die zum Stichtag 31.05.2014 erstellte Beurteilung letztmalig für den Studienbeginn September 2017 maßgeblich sein. Für den nächsten Studienbeginn März 2018 liegt bereits die neue Beurteilung zum Stichtag 31.05.2017 (Verwendungsbeginn 01.10.2017) vor.

Die anwesenden Ministeriellen stimmten der vom Minister vorgeschlagenen Vorgehensweise zu.

Am 18.03.2015 lag dem HPR ein abgestimmter Vermerk über das vom Minister festgelegte Verfahren vor. Der HPR hat die Entscheidung des Ministers zustimmend zur Kenntnis genommen.

Die **DPoIG** hat umgehend über die Entwicklung informiert.

TAUVE-Test 2015

Die Entscheidung des Ministers über den Verfahrensablauf und die Weisung zur Implementierung eines neuen Auswahlverfahrens war den Entscheidungsträgern der Polizeiabteilung seit dem 03.03.2015 bekannt.

Trotzdem sahen die Verantwortlichen offensichtlich keinen Grund, die Einladung für den TAUVE-Test zu revidieren bzw. Teilnehmer des TAUVE-Tests über die neue Entwicklung zu informieren.

Ab dem 18.03.2015 absolvierten die Teilnehmer(innen) den TAUVE-Test.

Zum September 2015 beginnen 140 Kolleginnen und Kollegen das Studium an der FHVR. Nach der Verfahrensweise des IM (Aufteilung der Teilnehmer nach dem prozentualen Anteil der PHM und POM) werden 105 PHM und 35 POM zum Studium zugelassen.

Nachdem der derzeitige TAUVE-Test nur ein bestanden oder nicht bestanden kennt und daher das Ergebnis die Leistungsreihenfolge nicht verändern kann, werden aus der Leistungsreihung die ersten 105 PHM und die ersten 35 POM, die den Test bestanden haben, für den Studienbeginn 9/15 ausgewählt.

Für alle anderen Teilnehmer(innen), die den TAUVE-Test bestanden haben, bleibt derzeit offen, wie es mit ihrem Auswahl-/Zulassungsverfahren weitergehen wird.

Die Verärgerung der Kolleginnen und Kollegen über die Zeitfolge der Entscheidungen und die damit verbundene Intransparenz und Ungewissheit, ist nachvollziehbar und verständlich.

Neues Auswahlverfahren

Der ZPD ist zwar vor Monaten beauftragt worden, eine „Marktschau“ nach computer-gestützten Auswahlverfahren vorzunehmen. Der aktuelle Sachstand dazu ist nicht bekannt.

Vor Weihnachten 2014 hat auf Einladung des Ministeriums ein Treffen der Personalverantwortlichen aller Verbände, einschließlich der FHVR und des HPR, stattgefunden. Dort wurde darüber berichtet, dass die Nutzung von Personalentwicklungskonzepten in der 2. QE in den Verbänden sehr unterschiedlich ist. Einzelne Verbände

haben gar kein Verfahren und überlassen es den jeweiligen Beurteilern bzw. Beurteilungssprengeln. Die Mehrzahl der Verbände hat Personalentwicklungskonzepte für die 2. QE. Die vorhandenen Konzepte sind aber sehr unterschiedlich. Nur ein Verband nutzt das von der Fachhochschule vor Jahren erstellte Anforderungsprofil für die 3. QE.

Mit Schreiben vom 02.04.2014 hat die **DPoIG** dem Landespolizeipräsidenten Prof. Dr. Schmidbauer eine Zusammenstellung „FF-Programme vereinheitlichen“ der **JUNGEN POLIZEI**, übersandt, aus der die Unterschiedlichkeit der Auswahlverfahren in den Verbänden hervor geht.

Nach Einführung eines bayerweiten Beförderungsverfahrens ist es für die **DPoIG** umso unverständlicher, wenn die Auswahl zu einem einheitlichen Aufstiegsverfahren nicht bayernweiten Vorgaben folgt und damit die Regelung in den Personalentwicklungsprogrammen jedem Verband selbst überlassen bleibt.

Auch im ministeriellen Workshop wurde der Wunsch nach einer Vereinheitlichung der Verfahren geäußert. Das entspricht auch der Forderung der **DPoIG**.

In diesem Workshop wurde auch bereits über Aspekte des neuen Auswahlverfahrens, wie z. B. Mindestbeurteilung, Quotierung bzw. Kontingentierung der Vergabe von Aufstiegsvermerken, Bestandteile (soziale Kompetenz, Fachteil) des neuen Tests, Häufigkeit des neuen Auswahlverfahrens (einmal im Beurteilungszeitraum/jährlich) sowie die praktische Umsetzung eines derartigen (Massen-)Auswahlverfahrens diskutiert.

Mögliche Vorteile des neuen Verfahrens

Die **DPoIG** hat die „Entkopplung“ der Vergabe von Spitzenprädikaten mit dem Aufstieg in den „Gehobenen“ gefordert und mit folgenden Argumenten Überzeugungsarbeit geleistet:

- Das neue „Entkopplungsverfahren“ könnte den Vorteil bringen, dass Beurteiler nicht mehr gezwungen sind, Spitzenprädikate ausschließlich an leistungsstarke Kolleginnen und Kollegen zu vergeben, die sich für den Aufstieg in die 3. QE entschieden haben.
- Mit dem neuen Verfahren könnten auch Spitzenprädikate an leistungsstarke Kolleginnen und Kollegen vergeben werden, die sich für den Verbleib in der 2. QE entschieden haben.
- Künftig könnte es ausreichen, Kolleginnen und Kollegen, die sich für den Aufstieg in die 3. QE entschlossen haben, mit einem Mindestprädikat in der Beurteilung und einem Aufstiegsvermerk zu bewerten.

Diese beiden Kriterien (Mindest-BU und Aufstiegsvermerk) ermöglichen künftig den Zugang zum neuen Auswahltest.

- Alle Bewerber(innen) können am neuen Auswahlverfahren teilnehmen. Eine prozentuale Aufteilung nach einem zufällig zustande gekommenen Bewerberkreis entfällt künftig.
- Mit Zulassung zum neuen Auswahltest haben alle die gleichen Chancen, egal aus welcher Besoldungsgruppe A7 – A9/Z sie kommen und welches Beurteilungsprädikat sie oberhalb der Mindestbeurteilung mitbringen.
- Mit dem neuen Auswahltest haben die Teilnehmer(innen) es selbst in der Hand, ob und wann sie das Studium an der FHVR beginnen.
- Dieser Auswahltestes soll künftig über die Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung entscheiden.
- Taktischer Beförderungsverzicht: Leistungsstarke POM brauchen nicht mehr aus beurteilungstaktischen Erwägungen ihre verdiente PHM-Beförderung ablehnen, weil es künftig keine getrennten „Töpfe“ PHM und POM für die Zulassung zum Auswahlverfahren geben wird.
- Angleichung Auswahlverfahren an Beurteilungszeitraum: Bislang wurde mit der Zulassung zum Auswahlverfahren immer der jeweilige Studienbeginn September und März entschieden. Künftig soll mit der neuen Verfahren die Studienbeginne März und September eines Jahres entschieden werden.

Vorteil: Mit dieser Umstellung wird der jeweilige Studienbeginn immer auf der Grundlage der aktuell gültigen Beurteilung entschieden.

Novellierung rechtlicher Vorgaben

Im Leistungslaufbahngesetz, der FachV-Pol/VS und einer hierzu ergangenen Richtlinie sind die Rahmenbedingungen des Auswahlverfahrens zur Zulassung zur Ausbildungsqualifizierung für Ämter ab der 3. QE beschrieben.

Änderungen am Auswahlverfahren bedingen auch Änderungen in den rechtlichen Bestimmungen. Das künftig beabsichtigte Verfahren muss dort geregelt werden.

Die Novellierung der rechtlichen Rahmenbedingungen löst ein Verfahren aus, in dem das Finanzministerium einzubinden und die Dachorganisationen zu beteiligen sind.

Arbeitsgruppe bestimmt

Das IM hat bestimmt, dass das PP Mittelfranken eine Arbeitsgruppe einrichten wird, um ein Konzept zur Implementierung des neuen Auswahlverfahrens zu erarbeiten. Ein konkreter Arbeitsgruppenauftrag seitens des IM ist noch nicht ergangen.

Die am Häufigsten gestellten Fragen:

➤ Was ist der jetzt bestandene TAUVE-Test 2015 wert?

Diejenigen, die den TAUVE-Test 2015 bestanden haben, aber nicht im September zugelassen werden, fragen sich zu Recht, was mit ihnen ist.

Das kann derzeit noch nicht gesagt werden. Das IM hat den Auftrag, das neue Verfahren zu implementieren. Diese zu Recht gestellte Frage muss in AG schnellstmöglich geklärt werden.

➤ Was ist, wenn ich den TAUVE-Test 2015 nicht bestanden habe? Bin ich dann drei Jahre „gesperrt“?

Auch diese Frage ist in der Arbeitsgruppe zu klären.

Die **DPoIG** spricht sich dafür aus, dass alle, die den TAUVE-Test 2015 nicht bestanden haben, eine neue Chance zur Teilnahme am neuen Auswahlverfahren 2016 bekommen.

➤ Was ist, wenn ich 2015 gar nicht zum TAUVE-Test eingeladen wurde, aber die Voraussetzungen zum Aufstieg habe?

Die Arbeitsgruppe muss die Ausgestaltung des neuen Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren definieren.

Die **DPoIG** geht derzeit davon aus, dass das IM zeitgerecht ein Bewerbungsverfahren für das neue Auswahlverfahren ausschreiben wird. Dann kann sich jeder bewerben, der dann die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt.

➤ Wie oft soll ein künftiger Test stattfinden?

Wie dargestellt, wurde dies bereits im ministeriellen Workshop Ende 2014 erörtert.

Jede Variante des Verfahrens – jährlich oder nur einmal im Beurteilungszeitraum – hat ihre Vor- und Nachteile.

Diese gilt es in der Arbeitsgruppe zusammenzutragen, zu bewerten und gegenüber dem IM eine Empfehlung auszusprechen.

➤ Kann es richtig sein, dass ein eintägiger Test eine Beurteilung und damit einen dreijährigen Beobachtungszeitraum ersetzt?

Auch der heutige TAUVE-Test entscheidet mit dem Bestehen oder Nichtbestehen an einem Tag über die erbrachte Leistung des Beurteilungszeitraums. Wer nicht besteht ist draußen, egal wie gut er beurteilt war und hatte bislang eine Sperre von drei Jahren.

➤ **Ist es nicht unfair, die Spielregeln während des Spiels zu ändern?**

Die **DPoIG** hat sich – wie dargestellt - dafür eingesetzt, dass die „Spielregeln“ vor der Beurteilung 2014 geklärt werden. Das IM hat unsere Anregungen nicht aufgenommen und sah zur Veränderung des Verfahrens vor der Beurteilung 2014 keine Notwendigkeit.

Die Beurteilung ist nur ein Parameter für das Aufstiegsverfahren. Durch die Änderung können letztendlich mehr Kolleginnen und Kollegen teilnehmen, als bisher.

Fazit

Die zeitliche Abfolge - Einladung zum TAUVE-Test und die Entscheidung des Ministers - war „unglücklich“. Hätte das Ministerium das Gespräch mit dem Minister noch abgewartet, hätte anders zum TAUVE-Test eingeladen werden können.

Zur Transparenz und zur Handlungssicherheit für die Kolleginnen und Kollegen müssen die mit dem neuen Verfahren verbundenen offenen Fragen so bald als möglich geklärt werden.

Auch für die Beurteilung der 2. QE(Mai 2017) müssen frühzeitig die dann geltenden Rahmenbedingungen bekannt sein.

Seit der Entscheidung des Ministers am 03.03.2015 ist bis heute noch nichts Wesentliches zur Implementierung des neuen Auswahlverfahrens geschehen.

Das IM hat bislang noch keinen detaillierten Arbeitsauftrag erteilt. Eine Arbeitsgruppe wurde bislang immer noch nicht ins Leben gerufen.

Als **DPoIG** bringen wir uns konstruktiv in den Gestaltungsprozess ein. Wir freuen uns über jede Anregung zu einer möglichen Ausgestaltung des neuen Auswahlverfahrens.

DPoIG – gestalten statt verwalten!

Ende Sonderausgabe **BLAULICHT** online
Nachdruck honorarfrei nur unter Quellenangabe

Herausgeber: Deutsche Polizeigewerkschaft im DBB (**DPoIG**), Landesverband Bayern e. V., Erzgießereistr. 20 b, 80335 München, Telefon 0 89/52 60 04, Fax 0 89/52 97 25, E-Mail: info@dpolg-bayern.de, Internet: www.dpolg-bayern.de **Redaktion:** Rainer Nachtigall, Matthias Godulla **Fotos:** eigene