



Leitspruch des Monats

„Weihnachten ist kein Traum für schöne Stunden, sondern Kraftquelle zum Leben.“

Peter Hahne,
Ehrenkommissar
der bayerischen Polizei



www.cpv-online.org
info@cpv-online.org
CPV, Goethestr. 29
72474 Winterlingen
Tel.: 07434.91100

Inhalt

- 2 Frontwarnleuchten
- 2 Soziale Netzwerke
- 4 Stellenbesetzungen
- 5 Einsatzmedizin
- 6 Ausschreibungszusätze
- 8 Aus den Untergliederungen
- 10 Wir gratulieren ...

Impressum:

Redaktionsleitung:
Michael Hinrichsen (v. i. S. d. P.)
Telefon 0171.8514714
Fotos: DPoIG
Landesgeschäftsstelle:
Erzgießereistraße 20b
80335 München
Telefon 089.526004
Telefax 089.529725
E-Mail: info@dpolg-bayern.de
Internet: www.dpolg-bayern.de
ISSN: 0723-2209

Achtung Baustelle(n)

Von Hermann Benker, Landesvorsitzender

Beförderungseingpässe, Beförderungsrichtlinie, Bestellungsrichtlinie, Zulassungsverfahren zur 3. QE, Arbeitszeit, Personalsituation und vieles mehr. Baustellen, wohin man nur blickt. Wie bei den Bauarbeiten auf der Straße kommt es auch hier zu Staus, Verzögerungen und Beschwerlichkeiten. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass es im Polizeibereich keine Pläne beziehungsweise Konzepte oder gar eine überschaubare Zeitschiene gibt, innerhalb der die „Reparaturarbeiten“ abgeschlossen sein könnten.

Im Jahr 2014 wurden viele Baustellen aufgerissen. Abgeschlossen wurde bislang keine davon. Die Wurzel allen Übels liegt darin, dass es bei uns so gut wie keine vorausschauenden Planungen gibt. Auch wiederholte Hinweise der DPoIG wurden und werden ignoriert. Wo kämen wir bei der Polizei hin, wenn man auf Gewerkschaften hören würde. Müsste man doch dem Minister gegenüber eingestehen, dass man auf bestimmten Gebieten bisher nichts oder zu wenig getan hat. Auch einschlägige und unmissverständliche Urteile oberster Gerichte werden



hinsichtlich der Übertrag- und Anwendbarkeit auf den Polizeibereich infrage gestellt. Bevor man letztendlich doch einseht, dass auch wir nicht in rechtsfreien Räumen leben, wird massenhaft Zeit und „Manpower“ verschwendet um zu begründen, warum Gesetze oder Urteile nicht für uns gelten sollen. Dieser Aufwand sollte besser dafür aufgewandt werden, um frühzeitig nach konstruktiven Lösungen zu suchen, anstatt unter Zeitdruck und dann mit heißer Nadel an den Symptomen „herumzudoktern“.

Erst wenn das Kind in den Brunnen gefallen ist, entwickelt man bei der Polizei operative Hektik und verfällt in einen regelrechten Besprechungstourismus. **Es gab noch nie so viele Arbeitsgruppen und Konferenzen – es gab aber auch noch nie so wenig Ergebnisse!** Wenn nicht der Minister irgendwann und manchmal einsam entscheidet, wird nur noch ganz selten überhaupt noch etwas entschieden. Folglich werden alle vorhandenen Probleme und Baustellen auf 2015 oder noch später verschoben:

- > Der Beförderungstau und fehlende Perspektiven insbesondere bei A 9/Z und A 12.
- > Die Frage der Rechtmäßigkeit von Dienstpostenhebungen „am Mann/an der Frau“ im anstehenden Doppelhaushalt.
- > Die Verwerfungen bei Stellenbesetzungsverfahren insbesondere beim Vergleich von Sachbearbeiter- und Führungsfunktionen und den antiquierten Altersgrenzen in der Richtlinie.
- > Das ungeklärte Procedere für das Auswahl- und Zulas-



> Hermann Benker

sungsverfahren zur FH-Ausbildung (Zauberwort: „Entkopplung der Beurteilung vom Aufstieg“).

- > Die Problematik rechtskonformer Schichtmodelle und Dienstpläne insbesondere hinsichtlich 12-Stunden-Dienste und „Doppelschlag“ sowie der 1:1-Anrechnung von Bereitschaftszeiten.
- > Zufriedenstellende Lösungen der Personalmisere, bei der trotz hoher Einstellungszahlen noch keine Entlastung in Sicht und insbesondere der Mehrbedarf für Mobile Reserven nicht gedeckt sind.

Wir werden als stärkste Gewerkschaft der bayerischen Polizei ganz sicher bei unseren Bemühungen um Problemlösungen für diese und eine Vielzahl weiterer Baustellen nicht nachlassen. Die Hoffnung stirbt bekanntlich zuletzt – auch die, dass wir wieder zu Regelungen und Entscheidungen kommen, die sowohl der Rechtslage als auch den Bedürfnissen der Kolleginnen und Kollegen gerecht werden. Es wäre ein Armutszeugnis, wenn im „G7-Gipfeljahr 2015“ die bayerischen Polizistinnen und Polizisten demotiviert der Weltöffentlichkeit gegenüber treten. Vielleicht platzen ja wenigstens vor diesem Hintergrund doch noch einige der vielen Knoten. ■

Blaue LED-Frontwarnleuchten

Nach Yelp und Flasher – auch blaue LED-Frontwarnleuchten

Die **DPoIG** hat sich seit März 2013 für die Einführung des Yelp-Sirentonnes eingesetzt. Die Verkehrskommission der **DPoIG** forderte den damaligen Bundesverkehrsminister Peter Ramsauer auf, schnellstmöglich eine entsprechende Ergänzung in die StVZO aufzunehmen.

Nach einer mehrmonatigen erfolgreichen Erprobungszeit konnte Innenminister Joachim Herrmann im August 2014 die dauerhafte Einführung der Anhaltesignale „Yelp“ und „Flasher“ in Bayerns Polizeifahrzeugen der Öffentlichkeit bekannt geben.

Bereits im Mai 2014 hat die **DPoIG** Innenminister Herr-

mann gebeten, sich neben den Anhaltesignalen „Yelp“ und „Flasher“ auch für den Einbau von blauen LED-Frontwarnleuchten einzusetzen. Dies würde, nach Ansicht der **DPoIG**, sowohl bei uniformierten als auch zivilen Einsatzfahrzeugen eine deutliche Erhöhung der Erkennbarkeit und damit der Sicherheit, sowohl für die Kolleginnen und Kollegen als auch für andere Verkehrsteilnehmer, sorgen. Die **DPoIG** kritisierte, dass der bereits begonnene Ausbau von uniformierten Fahrzeugen mit LED-Frontwarnleuchten gestoppt wurde.

Innenminister Herrmann verkennt in seinem Antwortschreiben an die **DPoIG** nicht

die Effekte, die LED-Frontwarnleuchten auch für uniformierte Fahrzeuge haben können. Die bestehende Ausnahmegenehmigung wurde aber nur für Zivildfahrzeuge erteilt.

Aus diesem Grund beabsichtigt er eine Initiative beim zuständigen Bundesministerium für Verkehr zur Anpassung straßenverkehrsrechtlicher Vorschriften, mit dem Ziel, blaue LED-Frontwarnleuchten künftig zuzulassen.

Die Umsetzung dieser Gesetzesinitiative wird einige Zeit in Anspruch nehmen, dessen ist sich Herrmann bewusst. Wie er der **DPoIG** mitteilt, beabsichtigt er deshalb, für uniformier-

te Polizeifahrzeuge eine befristete Ausnahmegenehmigung zu erteilen, solange die uniformierten Fahrzeuge noch nicht mit zusätzlichen blauen LED-Leuchten in der „Fahrzeugnische“ ausgestattet sind.

Sobald diese Ausnahmegenehmigung vorliege, werde die Anordnung zur Nichtverwendung der Frontleuchten aufgehoben, versichert Herrmann der **DPoIG**.

Damit wird erneut eine Forderung der **DPoIG** von Innenminister Herrmann aufgegriffen und umgesetzt, die zu einem besseren Schutz am „Arbeitsplatz Streifenfahrzeug“ führt. ■

Soziale Netzwerke

Sensibilisierung und Verbot



Soziale Netzwerke sind aus dem heutigen Alltag nicht mehr wegzudenken. Für die einen Fluch, für die anderen Segen.

Losgelöst, wie jeder Einzelne zu sozialen Medien steht, muss sich die Polizei damit auseinandersetzen. Will die bayerische Polizei diese Netzwerke gar selbst nutzen? Wenn ja, in welchem Umfang, zu welchen Zwecken?

Die Frage des „ob“ ist für die **DPoIG** und viele Länderpolizeien in Deutschland schon mit einem eindeutigen „Ja“ beantwortet. Die bayerische Polizei tut sich da noch etwas schwerer. Das Polizeipräsidium Mün-

chen geht voran und sammelt erste Erfahrungen. Gut so!

Aber wie sieht es mit dem privaten Nutzungsverhalten von Polizeibeschäftigten in sozialen Netzwerken aus? Es ist bekannt, dass im Netz einige dienstliche Informationen kursieren, die dort überhaupt nichts zu suchen haben.

Wie dem vorbeugen? Wie die Beamten vor zu argloser Datenweitergabe im Netz schützen?

Das StMI hat Social Media Guidelines für alle Beschäftigten erstellen lassen und darüber hinaus noch eine Belehrung verfasst, die jeder, nach Aushängung der Broschüre, un-



terschriftlich zur Kenntnis zu nehmen hat.

Guidelines, um die Sensibilität im privaten Umgang mit sozialen Netzwerken zu erhöhen. Eine gute Aktion, die ausdrücklich die Zustimmung des Hauptpersonalrates findet.

Es ist auch im Sinne der Personalvertretung deutlich zu machen, dass das „digitale“ Verhalten denselben besonderen Anforderungen unterliegen muss wie das persönliche Auftreten im und außerhalb des Dienstes.

Eine einmalige unterschriftliche Belehrung für jeden? Das führte seitens des Hauptpersonalrates, der erst kurz vor Auslieferung, im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit beteiligt wurde, zu Nachfragen.

Warum eine Extrabelehrung? Warum nicht Sensibilisierung in der Ausbildung? Warum nicht Behandlung in Dienstunterrichten? Warum eine einmalige unterschriftliche Belehrung, die für alle Zeiten gelten und zum Nachweis in der Personalakte aufgenommen werden soll? Können Inhalte dieser Belehrung mit denen anderer

Themen zusammengefasst werden?

Dies wurde mit Ministeriellen in verschiedenen Gesprächen und Sitzungen erörtert. Dadurch verzögerte sich die Herausgabe der Broschüre an die Beschäftigten.

Der Hauptpersonalrat lehnte zunächst die Belehrung als solches und später einzelne Inhalte ab, die deutlich über den Inhalt der Social Media Guidelines hinausgingen.

Unterschriftliche Belehrungen bilden immer wieder die Grundlage, um ein späteres Fehlverhalten straf- und/oder disziplinarrechtlich sanktionieren zu können.

Aus diesem Grund ist die Personalvertretung besonders sensibel, was den Inhalt von Belehrungen angeht.

Nachdem das StMI an der Belehrung und Inhalten grundsätzlich festhalten wollte, gab der Hauptpersonalrat die Anregung, verschiedene Passagen in der Belehrung zu streichen.

Dankenswerterweise übernahm das StMI die Mehrzahl der Vorschläge.

Allein bei Statusmeldungen und Ortungsdiensten (Ziffer 2 der Belehrung) konnte keine Einigung erzielt werden.

Der HPR wollte die Streichung des Verbotes „während des Dienstes, insbesondere während des Außendienstes, Standortmeldungen abzuschicken beziehungsweise durch Voreinstellungen in Programmen Standortbestimmungen durch GPS-Aktivierung und Ortungsdienste zu ermöglichen“. Das StMI hielt daran fest.

Der Hauptpersonalrat unterstützt ausdrücklich die Bemühungen des StMI und teilt grundsätzlich die Bedenken im Hinblick auf die Weitergabe dienstlicher Informationen im Netz.

Dem HPR ging es vielmehr darum, dass nur verboten werden sollte, was man kontrollieren kann/will.

Wollten Beschäftigte, bei Aufrechterhaltung des Verbots durch das StMI, auf „Nummer sicher“ gehen und ausschließen, dass weder das Smartphone selbst noch darauf befindliche Apps ein GPS-Signal aussenden, müsste man die privaten Smartphones im

Dienst ausschalten, zumal man diese nach aktueller EDV-Rahmenrichtlinie gar nicht im Dienst dabei haben dürfte.

Dies hätte aber Auswirkungen auf den polizeilichen Alltag, der sich auf die neuen Medien längst eingestellt hat. Ob's gefällt oder nicht, werden zum Beispiel „Whats App“-Gruppen zur Abarbeitung polizeilicher Lagen genutzt. Das ist bei „K“ so und geht bis weit in den Streifendienst. Zivile Kräfte nutzen Ortungsapps auf ihren privaten Handys, um dienstlichen Anforderungen gerecht zu werden. Und das alles mit Wissen, Wollen und Unterstützung von Führungskräften.

Macht da ein Verbot wirklich Sinn und lässt es sich wirkungsvoll durchsetzen? Wem nützt die unterschriftliche Kenntnisnahme eines Verbots, wenn es – nicht aus Jux und Tollerei, sondern aus der dienstlichen Notwendigkeit heraus – unterlaufen wird?

Das StMI bestand auf dem Verbot. Der HPR nahm diese Entscheidung, mangels Beteiligungstatbestand, zur Kenntnis. Das IMS zu den Social Media Guidelines und der Belehrung gingen an die Verbände. ■

> DPoIG in eigener Sache

Bezug des POLIZEISPIEGELS als Druckwerk oder in Dateiform?

Liebe Mitglieder,

der POLIZEISPIEGEL der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) informiert zehnmal im Jahr über aktuelle berufsspezifische und sicherheitspolitische Entwicklungen auf Bundes- und Landesebene.

Wir möchten Euch hiermit den „papierlosen“ POLIZEISPIEGEL anbieten:

Auf Wunsch erhaltet Ihr den POLIZEISPIEGEL nicht mehr als gedrucktes Heft, sondern ausschließlich in elektronischer Form, und zwar als Link zum Herunterladen der entsprechenden Datei.

Um diesen neuen Service zu nutzen, schickt bitte eine kurze E-Mail an:

info@dpolg-bayern.de

Der Versand kann ausschließlich an private E-Mail-Adressen erfolgen.



Stellenbesetzungen, die Zweite

Kaum ein Beitrag hatte in den letzten Wochen eine solche Resonanz wie „Stellenbesetzung – Auf Eis gelegt“ in der Ausgabe 10/2014 des POLIZEISPIEGELS.

Nicht nur, dass Ministerielle gegenüber personalverantwortlichen Stellen der Verbände erklärten, Inhalte des Beitrages seien falsch, auch viele Stelleninhaber fragten nach, weil ihnen die Verfahrensweise bei Stellenbesetzungen so nicht transparent war.

Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen, die Thematik und das Verfahren erneut darzustellen.

zungsverfahren von 2007 und 2009. Auf dieser Basis werden, in Ermangelung einer überarbeiteten Bestellungsrichtlinie, bis zum heutigen Tage Stellenausschreibungen entschieden.

Durch die Rechtsprechung der letzten Jahre hat die „innere Ausschöpfung“ der aktuellen Beurteilung stark an Bedeutung gewonnen. Nachdem die dargestellte Konstellation im Hauptpersonalrat immer wieder zum Tragen kommt, hat der Hauptpersonalrat, mittlerweile vor über einem Jahr, das Ministerium darum gebeten, erneut eine Arbeitsgruppe einzuberufen, um die Bestellungspraxis vor dem Hintergrund der bislang gemachten Erfah-

jeder Zustimmung zu untermauern.

Der Hauptpersonalrat ist grundsätzlich dafür, Veränderungen parallel zur Bestellungspraxis zu verhandeln, um die Verhandlungen losgelöst von Betroffenen zu führen. Zu einem späteren Zeitpunkt kann dann auf ein gegebenenfalls neues Verfahren „umgeschaltet“ werden. Aber ein Jahr lang bitten und betteln hat nichts bewirkt. Und erst vier Monate und gut ein halbes Dutzend Ablehnungen später kam es zur erbetenen Reaktion. Einzelne Personalsachbearbeiter/-innen im Ministerium hatten sich bis zuletzt vehement gewehrt, sahen keinen Bedarf und schon

Der HPR hat kontinuierlich jeden „Altfall“ in den letzten Sitzungen immer wieder beraten und dort, wo sich zum Beispiel Veränderungen der Bewerberlage ergeben haben, zugestimmt.

> Beispiel

Beide Bewerber, Führungskraft (FK) und Sachbearbeiter (SB) sind PHK (A 12) und wurden in der aktuellen Beurteilung (2012) mit einem Gesamtwert von 14 Punkten beurteilt. Eine Auswahlentscheidung ist daher im 1. Prüfschritt nicht möglich. Deshalb wird im 2. Prüfschritt („innere Ausschöpfung“) die Entscheidung gesucht.

Die zum Vergleich herangezogenen Einzelmerkmale sind für die Besetzung von Führungspositionen relevant.

„A“ hat als Führungskraft mit einem Beurteilungsgesamtwert von 14 Punkten, die nach den Beurteilungsrichtlinien „bestmöglich bewertete innere Ausschöpfung“ mit 2 x 15 und 3 x 14 Punkten.

Beim Sachbearbeiter wird auf den Wert des einfach bewerteten „Führungspotenzials zurückgegriffen“, das heißt, der Wert (15 Punkte) wird „gestrichen“ und zum Vergleich der Führungs- mit der Sachbearbeiterbeurteilung in den Feldern der Einzelmerkmale „Motivation“ und „Anleitung“ ergänzt.

Durch diese Praxis entsteht eine Bewertungskonstellation in den Einzelmerkmalen, die bei der Erstellung der Beurteilung im Verhältnis zum Beurteilungsgesamtwert nicht möglich wäre.

Diese „Überpunktung“ verhilft dem „B“ zur Stellenbesetzung, da er in den Einzelmerkmalen 3 x 15 Punkte aufweist und „A“ im Vergleich nur 2 x 15 Punkte hat. Das Ministerium schlägt „B“ dem HPR zur Stellenbesetzung vor.

Bewerber	2.1.2.1 Eigeninitiative	2.1.2.5 Teamverhalten	2.1.3.2 Anleitung/Aufsicht	2.1.3.3 Motivation des Mitarbeiters	2.2.1.4 Entschlusskraft	2.2.1.7 Führungspotenzial
Einzelmerkmale	FK/SB	FK/SB	FK	FK	FK/SB	SB
Führungskraft „A“	15	14	14	14	15	
Sachbearbeiter „B“	14	14	15	15	15	15

Aus dem Beispiel (siehe Kas- ten) wird deutlich, welche Einzelmerkmale aus den Beurteilungen einer Führungskraft (FK) und eines Sachbearbeiters (SB) für die Auswahl zu einer Bestellung auf einen Führungsdienstposten herangezogen und miteinander verglichen werden.

Das Verfahren beruht auf der Grundlage der Arbeitsgruppen- ergebnisse zum Stellenbeset-

rungen und der inzwischen er- gangenen Rechtsprechung zu überprüfen. Leider ein Jahr lang ohne Erfolg.

Ab April 2014 hat der Haupt- personalrat Stellenbesetzungs- vorschlägen des Ministeriums, bei entsprechender Konstellation, nicht mehr zugestimmt, um nicht noch weiterhin das vom Hauptpersonalrat kriti- sierte und im StMI praktizier- te Verwaltungshandeln mit

gar keinen Sinn in der Einrich- tung einer Arbeitsgruppe.

Nach einer „Bestandsaufnahme“ Ende August hat die AG zweimal getagt (16. Oktober, 30. Oktober). Die 3. Sitzung ist für den 24. No- vember anberaumt. Es bleibt spannend, ob – wie vom HPR angedacht – mögliche Ände- rungen im Stellenbesetzungs- verfahren bis zur Beurteilung der 3. QE, im Mai 2015 zeitge- recht erarbeitet werden können.

Taktische Einsatzmedizin

Qualifizierungsmaßnahmen von G7-Einsatzkräften

Die **DPoIG** hat ihren GewaPol-Forderungskatalog aus 2008 fortentwickelt. Das aktuelle Positionspapier der **DPoIG** liegt der Polizeiabteilung des StMI seit Juni 2013 vor. Eine der darin enthaltenen Positionen der **DPoIG**: die taktische Einsatzmedizin. Es gilt, sie stärker in den Fokus der Aus- und Fortbildung der bayerischen Polizei zu rücken.

Polizeibeamtinnen und -beamte sind aus verschiedenen Rechtsnormen und innerdienstlichen Vorgaben (PDV 100, Leitfaden 150 zur PDF 100, Art. 2 GG, Art. 63 PAG, § 323 c StGB) heraus verpflichtet, den Schutz von Leben und körperlicher Unversehrtheit zu gewähren. Die **DPoIG** vertritt die Auffassung, dass zum Arbeitsschutz auch die Erste Hilfe und Notfallorganisation gehören. Die taktische Einsatzmedizin bietet für polizeiliche Sonderlagen unverzichtbare Aspekte.

Die Versorgung von Opfern, Tätern und/oder Einsatzkräften unterscheidet sich in polizeilichen Lagen deutlich von der Versorgung von Verletzten in der zivilen Notfallmedizin.

Die Einsatzlage bestimmt die Versorgung von Patienten, die aufgrund des Ereignisses auch noch traumatisiert sein können.

Die taktische Einsatzmedizin verbindet die Erste-Hilfe-Leistung mit einsatztaktischen Aspekten.

Für Rettungsdienste gibt es keine gesetzliche Verpflichtung, im Gefahrenbereich zu arbeiten. Sie werden daher Polizeikräfte solange nicht



unterstützen können, wie Einsatzsituationen ungeklärt beziehungsweise Einsatzräume nicht sicher sind. Dies kann dazu führen, dass verletzte Opfer, Täter oder Einsatzkräfte über einen längeren Zeitraum hinweg nicht medizinisch versorgt werden könnten.

Die **DPoIG** fordert daher, den Blick verstärkt auf Aspekte einer taktischen Einsatzmedizin in Sonderlagen zu richten. Dienstlich vorhandene „Medics“ oder PE-Trainer müssen für ihr dienstliches und zum Teil außerdienstliches Engagement eine bessere Anerkennung und Unterstützung erfahren und das Thema muss insgesamt stärker in der einsatztaktischen Aus- und Fortbildung verankert werden.

In der bayerischen Polizei wird bereits eine flächendeckende Erste-Hilfe-Ausbildung ermöglicht. Diese ist jedoch für die besonderen Gefahren und Verletzungsmuster, die in Einsatzlagen auftreten können, nicht immer ausreichend.

Innenminister Herrmann sind die Aspekte der taktischen Einsatzmedizin für die bayerische Polizei inzwischen mehrfach von **DPoIG** und anderer fachlicher Seite dargestellt worden. Joachim Herrmann hat das Thema aufgegriffen und LPP Prof. Dr. Schmidbauer gebeten, die **DPoIG**-Forderung vor dem Hintergrund des anstehenden G7-Gipfels umzusetzen.

Aus Sicht der **DPoIG** sind in erste Linie Einsatzkräfte der Spezi-

aleinheiten und geschlossener Verbände der Landes- und Bereitschaftspolizei in der Notfallmedizin zu qualifizieren.

Während die Spezialeinheiten in dem Thema bereits gut aufgestellt sind, besteht bei geschlossenen Einheiten der Landes- und Bereitschaftspolizei, insbesondere in den Unterstützungskommandos, noch Optimierungsbedarf.

In der bayerischen Polizei sind Fachkompetenzen in der taktischen Einsatzmedizin vorhanden, sodass Qualifizierungsmaßnahmen polizeiintern, im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Einsatzkräften, erfolgen können.

Die **DPoIG** geht mit der Unterstützung des Ministers davon aus, dass ein entsprechendes Schulungskonzept, durch die in der Organisation vorhandenen Fachkräfte bis Ende des Jahres 2014 erarbeitet, vom StMI abgenommen und dem Hauptpersonalrat zur Beteiligung vorgelegt werden kann.

Die fachliche Unterweisung der bayerischen Einsatzkräfte könnte dann im Frühjahr 2015 erfolgen.

Ein stärkeres Engagement in der Aus- und Fortbildung der Notfallmedizin kann den Kolleginnen und Kollegen ein sichereres Gefühl bei der Bewältigung gewalttätiger Einsatzlagen geben. Denn nichts wäre schlimmer, als wenn eine Lage aus einsatztaktischer Sicht gut bewältigt wurde und wir uns von Medien oder Bürgern vorwerfen lassen müssten, dass die Versorgung von Verletzten nicht oder nicht schnell genug erfolgt ist. Dabei ist gerade auch an im Einsatz verletzte Kolleginnen und Kollegen zu denken.

Weitere Infos zum Thema unter <http://www.tremaonline.info/>

> Neue Dienstkleidung

Bekleidungskonto kommt!

Während andere Gewerkschaften ein Bekleidungskonto vehement abgelehnt hatten, hat sich die DPoLG schon zu Beginn der Diskussionen um eine neue Uniform für die Wiedereinführung eines Dienstkleidungskontos ausgesprochen.

Nachdem Innenminister Herrmann der Wiedereinführung eines Dienstkleidungskontos jetzt zugestimmt hat, könnte zum 1. Januar 2017 damit gestartet werden.

Im Vorfeld sind durch die Projektgruppe notwendige Detailregelungen, insbesondere

datenschutzrechtliche Fragestellungen, sowie ein Entwurf zur Polizeidienstkleidungsvorschrift neu zu erarbeiten.

Damit wurde eine wichtige Entscheidung getroffen. Andere ebenso wichtige bleiben nach wie vor offen. Dazu gehören unter anderem:

- > die Festlegung über den Umfang der Erstbeziehungsweise der Grundausstattung,
- > die politische Entscheidung für oder gegen ein bayerisches Logistikzentrum.

Immer wieder wird die Frage der Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen an der Refinanzierung der neuen Dienstkleidung durch das StMI aufgeworfen. Beteiligungsvarianten, die sich in der zeitlichen Dauer und in der Höhe des prozentualen Anteils der Kürzung des monatlichen Kleidergeldes unterscheiden, werden diskutiert.

Die DPoLG vertritt die Auffassung, dass die Refinanzierung erst vernünftig diskutiert werden kann, wenn diese Fragestellungen entschieden sind. ■



Das **Bundesverwaltungsgericht** (BVerwG) ist das oberste Gericht der Bundesrepublik Deutschland in öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten nicht verfassungsrechtlicher Art und einer der fünf obersten Gerichtshöfe des Bundes.

Es hat seinen Sitz im ehemaligen Reichsgerichtsgebäude in Leipzig. Als Behörde ist das Bundesverwaltungsgericht dem Bundesministerium der Justiz unterstellt und unterliegt dessen allgemeiner Dienstaufsicht.

In seiner Tätigkeit als Gericht ist es jedoch unabhängig.

Quelle: wikipedia

Zusätze bei Stellenausschreibungen

„Der Beste kann sich auch einarbeiten“

Die Anforderungen der Verwaltungsgerichte an unsere Auswahlverfahren zur Beförderung und zur Stellenbesetzung sind in den letzten Jahren ständig gestiegen. Die grundgesetzlich vorgegebene Bestenauslese steht im Mittelpunkt der kritischen Betrachtung. Beurteilungen müssen inhaltlich schlüssig und topaktuell sein, doppelt gewichtete Einzelmerkmale gewinnen an Bedeutung, soziale Aspekte geraten in den Hintergrund – sie degenerieren zu „Hilfskriterien“.

Jetzt geraten Anforderungsprofile bei Stellenbesetzungen ins juristische Visier.

Bisherige Freiheiten in der Formulierung von Ausschreibungszusätzen wurden durch den Zweiten Senat des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwGE 20. Juni 2013; 2 VR1/13) erheblich eingeschränkt.

Das höchste deutsche Verwaltungsgericht stellt fest, dass jeder Ausschreibungszusatz, die Bestenauslese, die nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz

zwingend vorgegeben ist, einschränkt. Damit kann nicht mehr der oder die Beste unter allen Bewerbern ausgewählt werden, sondern „nur“ noch der oder die Beste unter denen, die das in der Ausschreibung geforderte Profil erfüllen. Der Kreis, unter denen ausgewählt werden kann, wird dadurch deutlich kleiner.

Insofern müssen aus Sicht der Verwaltungsrichter hohe Anforderungen an Anforderungsprofile gestellt werden. Das Bundesverwaltungsgericht ak-

zeptiert nur noch Ansprüche, die „zwingend“ für die Ausübung der Funktion erforderlich sind. Damit sind Ausschreibungszusätze per se nicht unzulässig, aber sie müssen für die Aufgabenerledigung „geradezu zwingend sein“.

Mit ihren Leitsätzen vollzieht das Gericht einen deutlichen Wechsel.

Ziel ist wohl, die Manipulationsmöglichkeiten durch ein steuerndes Anforderungsprofil einzudämmen.



So sind die Anforderungen nicht mehr an das konkret-funktionale Amt, sondern an das statusrechtliche Amt anzulegen. Durfte mit Blick auf das konkret-funktionale Amt bislang auf Fachkenntnisse oder praktische Erfahrungen in der Aufgabenwahrnehmung abgestellt werden, so ist künftig auf das Statusamt abzustellen.

„Bezugspunkt der Auswahlentscheidung nach Art. 33 Abs. 2 GG ist aber nicht die Funktionsbeschreibung des konkreten Dienstpostens, sondern das angestrebte Statusamt. Hiernit ist nicht vereinbar, einen Bewerber vom Auswahlverfahren auszuschließen, nur weil er den besonderen Anforderungen des aktuell zu besetzenden Dienstpostens nicht entspricht. Dies steht mit dem Laufbahnprinzip nicht im Einklang. Danach wird ein Beamter aufgrund seiner Befähigung für eine bestimmte Laufbahn regelmäßig als geeignet angesehen, jedenfalls diejenigen Dienstposten auszufüllen, die seinem Statusamt entsprechen oder dem nächsthöheren Statusamt zugeordnet sind. Es kann grundsätzlich erwartet werden, dass der Beamte imstande ist, sich in die Aufgabe dieser Dienstposten einzuarbeiten“, so die Leipziger Richter in ihrer Entscheidung.

Die Juristin Dr. Lisa von Laffert fasst in ihrem Fachaufsatz im Behördenspiegel (5/2014) die Aussage des Bundesverwaltungsgerichtes wie folgt zusammen: „Wer in der dienstlichen Beurteilung gut abgeschnitten hat, der wird auch höherwertige Aufgaben bewältigen können. Der Beste in seinem Amt wird sich auch in neue Aufgaben einarbeiten können.“

Die Richter geben weiterhin zu bedenken, „dass eine Ausrichtung an den Anforderungen des konkreten Dienstpostens außer Acht lässt, dass die Betrauung des Beamten mit einem beson-

deren Dienstposten nicht von Dauer sein muss“. Der ausgewählte Bewerber soll daher der am besten geeignete für jeden Dienstposten sein, der für einen Inhaber des höheren Statusamtes angemessen ist.

Die Bundesrichter zeigen aber auch auf, was möglich ist. Dienstpostenbezogene Ausnahmeanforderungen können sich insbesondere aus dem Erfordernis bestimmter Fachausbildungen ergeben. Die Richter sehen die Schwierigkeit, dass tatsächlich nicht alle Laufbahnangehörigen in der Lage sind, die Aufgaben jedes ihrem Statusamt zugeordneten Dienstpostens auszufüllen. Anhand des der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhaltes trifft das Bundesverwaltungsgericht auch Aussagen, die auf die Polizei übertragbar sein können. Eine in der Stellenausschreibung geforderte Befähigung zum Richteramt wird akzeptiert.

Die in der Ausschreibung zur gerichtlich überprüften Stellenbesetzung geforderte, mindestens zweijährige praktische Erfahrung war dagegen für die Richter nicht zwingend.

Klar ist, dass durch den Richterspruch die Gestaltungsmöglichkeiten des Dienstherrn bei Stellenausschreibungen beschnitten wurden. Das hat auch erhebliche Auswirkungen auf die seit über zwei Jahren tagende AG „FBD“, deren Auftrag es ist, bestehende Ausschreibungszusätze auf den Prüfstand zu stellen.

Die bisherigen Zusätze, die in der Bestellungsrichtlinie definiert sind, haben sich fast ausschließlich am konkret-funktionalen Amt orientiert und eben nicht am Statusamt.

Die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts fließt in die „Amtliche Sammlung“ ein

und ist damit für alle Verwaltungsgerichte bindend.

Aktuell ist in der Ausschreibungspraxis keine Linie zu erkennen. Bei manchen Stellenausschreibungen wird auf bislang geltende Zusätze zurückgegriffen. In anderen Fällen wird, obwohl bisher Zusätze vorgesehen sind, dem Ergebnis der AG „FBD“ vorgegriffen und auf den bisherigen Zusatz verzichtet. In wiederum anderen Fällen werden ganz neue Zusätze kreiert.

Man darf gespannt sein, wann das StMI die „bindende“ Rechtsprechung in ihrer Ausschreibungspraxis umsetzt.

Das Ministerium ist offensichtlich der Auffassung, alles getan zu haben, indem es die bundesverwaltungsgerichtliche Entscheidung der AG „FBD“ mit dem Hinweis zur Verfügung gestellt hat, deren Überlegungen zu fachspezifischen Ausschreibungen an der Rechtsprechung zu orientieren. Nur schade für die geleistete Arbeit der letzten zwei Jahre, dass Ar-

beitsgruppenmitglieder betuern, die Entscheidung gar nicht zu kennen.

Der Hauptpersonalrat sieht die bisherige Ausschreibung von Funktionen zum Beispiel im Stab eines Präsidiums, bei der KriPo, in der Aus- und Fortbildung, der LuK oder bei der Besetzung von Dienstposten für die modulare Qualifizierung betroffen.

Der Hauptpersonalrat hat schon im Mai 2014 auf mögliche Folgen der Rechtsprechung hingewiesen.

Bei ministeriellen Vorlagen zu beabsichtigten Ausschreibungszusätzen hat das Gremium seine Position bereits dargestellt. Das StMI hat sich aber über das Votum hinweggesetzt. Ein anberaumter Gesprächstermin Ende Juli wurde ersatzlos gecancelt. In der AG Bestellungsrichtlinie spielt das Thema bislang keine Rolle.

Man darf gespannt sein, wann das StMI die „bindende“ Rechtsprechung in ihrer Ausschreibungspraxis umsetzt. ■

> Leitsätze der Gerichtsentscheidung

Die an Art. 33 Abs. 2 GG zu messende Auswahlentscheidung ist auf das Amt im statusrechtlichen Sinne bezogen und darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Dienstpostens erfolgen.

Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, wenn die Wahrnehmung der Dienstaufgaben des ausgeschriebenen Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die ein Laufbahnbewerber regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann. Diese Voraussetzungen hat der Dienstherr darzulegen; sie unterliegen voller gerichtlicher Kontrolle.

Aus der Stellenausschreibung muss sich ergeben, welche Anforderungen von allen Bewerbern zwingend erwartet werden und welche Kriterien zwar nicht notwendig für eine Einbeziehung in das Auswahlverfahren sind, bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Bewerber aber maßgeblich berücksichtigt werden.



Generation 60+

DPOLG-Seminar Vorbereitung auf den Ruhestand

Unter dem Motto: „Generation 60+“ führte die **DPOLG** heuer bereits ihr zweites Seminar durch.

Das Seminar fand am 14. und 15. Oktober 2014 wieder im Landhotel Geyer in Pfahldorf statt. Familie Geyer bewirtete die Teilnehmer mit der bekannt guten Küche und überzeugte auf ein Neues mit den komfortabel eingerichteten Zimmern.

Mit diesem Seminar will die **DPoIG** ihren Mitgliedern eine kleine Hilfestellung für den Ruhestand geben.

Das Seminar lief in harmonischer Atmosphäre ab. 24 Teilnehmer waren eingeladen und sind auch gekommen.

Es standen Themen wie

- > Ruhestandsplanung,
- > erste Schritte in den Ruhestand,
- > Erbrecht, Vorsorgevollmacht, Testament,



- > Steuerrecht im Ruhestand,
- > altersgerechte sportliche Betätigung,
- > gesunde Ernährung und Lebensqualität sowie
- > Serviceangebote der **DPoIG**

auf dem Programm.

Siegfried Stich hat in seiner bewährten Manier übersichtlich und souverän dieses Seminar geleitet.

Unterstützt wurde er durch den Kollegen Jürgen Fusch von der III. BPA, der den Teilnehmern in überzeugender Weise gesunde Ernährung und sportliche Betätigung näherbrachte.

Ein Fachmann auf diesem Gebiet!

Herr Derleth vom Finanzamt Würzburg diskutierte mit den Teilnehmern über aktuelles Steuerrecht, vor allem Auswirkungen auf den Ruhestand, und gab wertvolle Tipps in dieser Richtung und stellte sich Fragen der Teilnehmer. Herr Adler von der Debeka klärte die Teilnehmer über Veränderungen der Versicherungsverträge im bevorstehenden Ruhestand auf und brachte ebenfalls wertvolle Anregungen mit.

Ein absolutes Highlight war der Vortrag von Notarassessor

Dr. Hamberger über Erbrecht, Vorsorge und Testament.

Hier merkte man das persönliche Engagement des Herrn Hamberger daran, wie intensiv er sich mit dieser Thematik befasst hatte und diese auch in anschaulicher Weise an die Teilnehmer übertrug.

Alles in allem ein sehr gelungenes und überzeugendes Seminar der **DPoIG**, das jeder (künftige) Ruheständler besuchen sollte.

*Manfred Stein,
Seminarteilnehmer,
III. BPA Würzburg*

Scheckübergabe der JUNGEN POLIZEI – DPoIG

Im Zuge der Landesversammlung der **DPoIG** vom 8. bis 9. Oktober 2014 in Bad Windsheim konnte vonseiten des stellvertretenden Landesbeauftragten der JUNGEN POLIZEI ein Scheck über 300 Euro an die Stiftung der **DPoIG** übergeben werden.

Der Betrag stammt von der ersten Blaulichtparty im „Alm Stadl“ in Plattling. Die Party konnte auf Anhieb 650 Besuch-



> Gerhard Eichberger (stellvertretender Vorsitzender des Stiftungsvorstandes), August Janker (Bezirksvorsitzender Niederbayern), Maximilian Steinkirchner (stellvertretender Landesbeauftragter der JUNGEN POLIZEI) (von links)

er in die Location im Lunapark locken.

Die Idee zu dieser Party hatte Rudi Lerndorfer, dem hierfür nochmals DANK ausgesprochen werden sollte.

*Max Steinkirchner,
stellvertretender
Landesbeauftragter
der JUNGEN POLIZEI*

Plötzlich ein Pflegefall

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Seminar der Frauen- und Familienvertretung in Kipfenberg

Was ist, wenn plötzlich ein naher Angehöriger verunfallt oder so schwer erkrankt, dass er pflegebedürftig wird?

Was passiert, wenn man von einem Augenblick zum anderen zur Pflegeperson wird?

Ein Thema, mit dem sich die meisten Menschen leider erst auseinandersetzen, wenn sie so ein Ereignis trifft. Die meisten Pflegebedürftigen werden jedoch durch Angehörige gepflegt.

Aber kann man den Beruf und die Pflege vereinbaren? Welche gesetzlichen Regelungen gibt es? Wie unterstützt uns unser Dienstherr?

Mit diesem Thema beschäftigte sich das diesjährige Seminar der Frauen- und Familienvertretung, das am 4. und 5. November 2014 in Kipfenberg stattfand.

Nach einem Vortrag der Landesbeauftragten für Frauen- und Familienangelegenheiten, Birgit Manghofer, zu den in der Urlaubsverordnung oder dem TV-L geregelten denkbaren Dienstbefreiungsmöglichkeiten sowie Informationen zu Arbeitszeitmodellen wie Pflegezeit und Familienpflegezeit, wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Pflegeberaterinnen der Compass Pflegeberatung und der Debeka sehr umfassend informiert. Insbesondere ging es hier um Unterstützungsmöglichkeiten, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht, die zu erwartenden gesetzlichen Pflegeleistungen bei der Grundabsicherung und die denkbaren Finanzierungslücken.

Hier wurde jedem verdeutlicht, wie wichtig es ist, sich bereits im Vorfeld mit diesem Thema intensiv zu beschäftigen.



Über aktuelle Themen aus dem Tarifbereich informierte Ümit Turul. Mike Hinrichsen stellte sich am Ende des ersten Tages den Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu den verschiedensten Themenbereichen.

Insbesondere der bevorstehende G7-Gipfel und die PHM(Z)-Problematik standen hier im Mittelpunkt.

Am zweiten Tag ging es um das Thema „Behördliches Gesundheitsmanagement“. Die stellvertretende Landesbeauftragte der Frauen- und Familienvertretung der DPoIG und Gleichstellungsbeauftragte des PP Oberbayern Süd, Karin Walter, zeigte hier sehr anschaulich das facettenreiche Themengebiet und die Möglichkeiten der Umsetzung auf. ■

DPoIG vor Ort

Besuch des Dienststellenleiters der PI Deggendorf

Anlässlich eines Besuches bei der PI Deggendorf informierten sich die beiden DPoIG-Funktionsträger Siegfried Kapfer und Josef Hagengruber beim Dienststellenleiter der PI Deggendorf, POR Seiler, über aktuell anstehende Themen.

Beim Hauptthema, Errichtung einer Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge in Deggendorf, war man sich einig, dass die Polizeiinspektion zur Erfüllung dieser Zusatzaufgabe ausrei-



➤ Josef Hagengruber, POR Stephan Seiler, Siegfried Kapfer (von links)

chend mit Personal versorgt werden müsse. Neue Dienstkleidung, Neueinführung des Fünf-Schicht-Modells bei der PI und die momentane Beförderungsmisere im A 9/Z-Bereich waren weitere Diskussionsfelder.

Zum Abschluss erhielt POR Seiler als Geschenk eine blaue DPoIG-Schreibmappe, welche ausgesprochen gut mit der neuen Uniform harmonisiert.

Josef Hagengruber



*Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser des Polizeispiegels,
Der Landesvorstand, das Team der Geschäftsstelle und die Redaktion Polizeispiegel
wünschen Euch / Ihnen ein ruhiges, besinnliches Weihnachtsfest
und einen guten Rutsch in ein gutes, erfolgreiches, vor allem aber gesundes Jahr 2015!*

*Hermann Benker
Landesvorsitzender*

*Matthias Godulla
Landesgeschäftsführer*

*Michael Hinrichsen
Landesredakteur*

