Bund Deutscher Kriminalbeamter

Personalratswahlen 2016 bei der Polizei Hessen

13.04.2016

Vom 9. bis 13. Mai 2016 finden bei der Polizei Hessen die diesjährigen Personalratswahlen statt. Der BDK startet in allen Präsidien, Landeskriminalamt, Polizeiakademie und Hauptpersonalrat mit starken Teams und kämpft für eine offensiv ausgerichtete und mitarbeiterorientierte Personalratsarbeit.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der BDK-Wahllisten haben sich folgende Zielsetzungen für die nächste Legislaturperiode vorgenommen:

„Reisezeit = Arbeitszeit“

Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) sieht vor, dass Reisezeiten, d. h. Zeiten für die An- und Rückreise zum Ort einer auswärtigen Dienstverrichtung, wegen des mit ihnen verbundenen geringen Grades der dienstlichen Inanspruchnahme grundsätzlich nicht als Dienst i. S. des Arbeitszeitrechts nach § 88 BBG (hier: § 61 HBG) angesehen werden kann. Dies gilt auch dann, wenn die Fahrten mit einem dienstlich zur Verfügung gestellten Kraftfahrzeug ausgeführt werden und während ihrer Dauer durch Einschaltung des Funkgeräts einfache Funkbereitschaft zu halten ist (vgl. BVerwG, Urteile vom 11.02.1982, 2 C 26/79 und vom 27.05.1982, 2 C 49/80). Der EuGH hat in einer Rechtssache vom 10. September 2015, Az.: C-266/14 die Grundbegriffe „Arbeitszeit und Freizeit“ bzgl. der Richtlinie 2003/88/EG „Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer“ näher ausgeführt. Die EuGH-Richter definieren Arbeitszeit als jede Zeitspanne während deren der Arbeitsnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeiten, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeiten ausübt oder seine Aufgaben wahrnimmt, und dass dieser Begriff im Gegensatz zur Ruhezeit zu sehen ist, da beide Begriffe einander ausschließen. Die EuGH-Richter stellten in ihrer Entscheidungsbegründung dar, dass die EU-Richtlinie keine Zwischenkategorien zwischen Arbeitszeit und den Ruhezeiten zulässt. Die deutsche Rechtsprechung des BVerwG zur Anerkennung von Reisezeiten steht somit klar im Widerspruch zur EU-Rechtsprechung. Der BDK beabsichtigt eine Musterklage gegen das Land Hessen zu betreiben.

„Tarifkonforme Eingruppierung“

Jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst der hessischen Landesverwaltung schließt auf Grundlage eines Tarifvertrages einen Arbeitsvertrag mit dem Land Hessen ab. Dieses stieg im Jahr 2010 aus der Tarifgemeinschaft der Länder aus und verhandelt seit 01.01.2010 mit den Dachgewerkschaften nach vereinbarten Vertragslaufzeiten den Tarifvertrag-Hessen (TV-H). Seit Inkrafttreten des TV-H wurden bereits einige Änderungen erreicht. Die Höhe des monatlichen Gehalts richtet sich nach Tätigkeitsmerkmalen und weiteren Kriterien (Entwicklungsstufen, Teilzeit-, Vollzeit und Familienzulagen, Zusatzbeiträge bei der Krankenkasse, Weihnachtsgeld), die in einer Stellenbeschreibung festgeschrieben und in die Entgeltordnung des TV-H zugeordnet werden. Die Tätigkeitsmerkmale ergeben sich auf Grundlage einer aktuellen Tätigkeitsbeschreibung, welche die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit dem Vorgesetzten abstimmt. Dies führt in der Folge zur Eingruppierung in die jeweiligen Entgeltgruppe. Die Tätigkeitsbeschreibung sollte jeder einzelne Tarifbeschäftigte kennen und die darin beschriebenen Aufgaben mit seinen Tätigkeiten 1:1 erkennen.

Als Serviceleistung des Personalrats beabsichtigen wir die Tätigkeitsbeschreibung auf Aktualität in Bezug auf die ausgeübten Aufgaben zu sichten, Formulierungsvorschläge für ein Anschreiben an die Personalverwaltung mit der Bitte um Mitteilung der Tätigkeitsmerkmale zur aktuellen Eingruppierung abgeben, Hilfestellungen für den Widerspruch bei unzureichender Antwort der Personalverwaltung abzugeben und Vorschläge für eine Widerspruchbegründung in der Zielsetzung zu unterbreiten, dass alle für die Eingruppierung notwendigen Tätigkeitsmerkmale ausführlich dem Antragsteller dargelegt werden.

„Anhörpflicht nach Bewertung durch Vorgesetzte“

Als weitere Serviceleistung in einem Personalrat möchten wir etablieren, dass das unter Vorgesetzten als „Gegendarstellung“ im § 88 Hessisches Beamtengesetz (Anhörpflicht) verankerte Mitarbeiterrecht offensiv eingefordert wird. § 88 HBG besagt, dass Beamtinnen und Beamte zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte anzuhören sind, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Ihre Äußerungen sind zur Personalakte zu nehmen.

Vielen Beamtinnen und Beamte ist dieses gesetzliche Mitarbeiterrecht unbekannt. Als Service des Personalrats sollen alle um Rat suchenden Beamtinnen und Beamten in der Form betreut werden, um sie in die Lage zu versetzten, Stellungnahmen zu ihrer als unzulässig oder unzureichend bewertete Beurteilung ordnungsmäßig auszuformulieren und Vorgesetzten als Vorgang zu übergeben. Werthaltige Stellungnahmen veranlassen Vorgesetzten, ihre Fehler zu korrigieren. Andernfalls besitzen Verwaltungsgerichte ein hohes Interesse daran, auf Beurteilungsfehler und unbeachtete Anhörverpflichtungen hinzuweisen. Durch die rechtliche Vorschrift können Fehler auf dem Dienstweg frühzeitig moniert und der Korrektur zugeführt werden.

„Dokumentation von Beurteilungskonferenzen“

Nach dem Prinzip der Bestenauslese gemäß Art. 32 Abs. 2 Grundgesetz (GG) wird über Beförderungen oder Stellenbesetzungen vorrangig nach der Beurteilungsnote entschieden. Die Behördenleitung kann als Endbeurteiler im Rahmen von Beurteilungskonferenzen die Benotung von Einzelmerkmalen und die vorgeschlagene Gesamtnote absenken. Eine Absenkung der Benotung von einzelnen Merkmalen ist rechtlich jedoch nur möglich, wenn sichergestellt ist, dass erst die Merkmale verschlechtert werden, in denen der Beamte die schlechteste Leistung erbringt. Rein rechtlich steht die Auswahl der Merkmale nur dem Endbeurteiler und somit der Behördenleitung zu. Diese kennt die von der Absenkung betroffenen Beamtinnen und Beamten in der Regel jedoch nicht ausreichend, um dies selbst einschätzen zu können. In der Beurteilungskonferenz muss sich die Behördenleitung durch einen weiteren Vorgesetzten bei der Auswahl der abzusenkenden Beurteilungsmerkmale beraten lassen. Der hinzugezogene Vorgesetzte muss somit die tägliche Dienstverrichtung der Beamtin bzw. des Beamten kennen, um in der Beurteilungskonferenz eine solche Auswahl treffen zu können (siehe hierzu Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 19.04.2011, Az.: 6 B 35/11). Meist besitzen die Teilnehmer einer Beurteilungskonferenz, welche nur den
Leitungsebenen einer Behörde angehören, eine solche Kenntnis der täglichen Dienstverrichtung nicht. Nach der gültigen Rechtsprechung sind Absenkungen von Beurteilungsmerkmalen ohne Hinzuziehung von unmittelbaren Vorgesetzten der betroffenen Beamtinnen und Beamten rechtswidrig.

Die Auswahl von abzusenkenden oder auch steigenden Beurteilungsmerkmalen muss von der Behörde nachvollziehbar dokumentiert werden (z. B. im Protokoll der Beurteilungskonferenz). Ist eine Begründung für diese Auswahl weder in der Beurteilung noch im Protokoll der Beurteilungskonferenz niedergelegt und auch nicht angegeben, wer die Auswahl der abzusenkenden Beurteilungsmerkmale vorgeschlagen hat, ist die Beurteilung auch rechtswidrig.

Die Absenkung einer Beurteilung wird oft durch die Anlegung eines strengen Maßstabs im Rahmen von einem Quervergleich zu den Beurteilungen von anderen Beamtinnen und Beamten begründet. Diese pauschale Begründung ist für eine Absenkung von einzelnen Beurteilungsmerkmalen nicht ausreichend, weil nicht erklärt wird, welche Merkmale ausgewählt wurden. Die abgesenkten Beurteilungen sind somit rechtswidrig, wenn keine individuelle Begründung für die Auswahl der Merkmale, zumindest im Protokoll, enthalten ist (siehe hierzu Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 10.06.2010, Az.: 6 A 534/08; Oberverwaltungsgericht Münster, Beschluss vom 22.12.2014, Az.: 6 A 1123/14).

Fazit und Ausblick

Unsere Mitglieder in den Personalräten der hessischen Polizei nehmen regelmäßig in den Personalratssitzungen zu vielen Themen konstruktiv und nicht selten auch sehr kritisch gegenüber der Behördenleitung Stellung. Auch als nicht freigestellte Personalratsmitglieder vertreten wir zunehmend unmittelbar für die Ansichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser von uns zur Verfügung gestellte Service schätzen viele Kolleginnen und Kollegen sehr hoch.
Leider nimmt auch eine erheblich große Anzahl von Beschäftigen nicht an der Wahl teil. An diesem gewachsenen Desinteresse in den Polizeibehörden möchten wir unser Wirken und Handeln etwas ändern. Unabhängig der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Berufsvertretung treten wir für die Mitarbeiterinteressen ein.

Mit Deiner Stimme entscheidest Du über die Zusammensetzung des Personalrats für die nächsten vier Jahre. Gehe wählen! Jeder kann die Unterstützung durch den Personalrat irgendwann benötigen … auch du!

Hier geht es zu der Seite mit den

- Wahlplakate der Präsidien

Schlagwörter
Hessen
diesen Inhalt herunterladen: PDF