



## Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten **Prof. Dr. Peter Paul Gantzer SPD**  
vom 07.01.2016

### Stellenhebungen für Tarifbeschäftigte der Polizei

Ich frage die Staatsregierung:

1. Welche Stellen wurden im Doppelhaushalt 2015/2016 (42 Stellenhebungen für ganz Bayern) gehoben?
2. Wie wurden diese Stellen genau verteilt (aufgeschlüsselt nach Anzahl und Entgeltgruppe für jedes Präsidium)?
3. Wird, wenn Präsidien Stellenhebungen bekommen, nachgeprüft, ob diese nach unten weitergegeben werden oder ob diese wenigen Stellenhebungen im Stabsbereich verbleiben?
4. Wie ist in diesen Fällen seit 2010 verfahren worden?
5. Wie viele Stellenhebungen gab es in den Jahren 2005–2010 im Tarifbereich?
6. Wie haben sich diese Stellenhebungen verteilt?
7. Inwieweit wirkt sich die Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten positiv auf das Erreichen einer höheren Eingruppierung aus?
8. Wie wird dies in der Praxis umgesetzt?

## Antwort

des **Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr**  
vom 15.02.2016

### 1. Welche Stellen wurden im Doppelhaushalt 2015/2016 (42 Stellenhebungen für ganz Bayern) gehoben?

Abgesehen von Maßnahmen, durch die im Vollzug von Tarifeinigungen erfolgte Höhergruppierungen lediglich nachvollzogen wurden, war im Doppelhaushalt 2015/2016 kein eigenständiges Budget für Hebungen im Tarifbereich der Polizei enthalten. Zwar wurden weitere Tranchen der Hebungskonzepte „Neues Dienstrecht“ und „A-Besoldung“

umgesetzt; diese sind jedoch für den Beamtenbereich ausgebracht. Um auch den Arbeitnehmerbereich der Polizei hieran zumindest in gewissem Umfang partizipieren zu lassen, wurde entsprechend der Praxis der vergangenen Jahre ein Teil der Mittel aus der Tranche „Neues Dienstrecht“ so umgewidmet, dass hieraus **41** kostenwirksame Hebungen von Tarifstellen möglich wurden. Vor diesem Hintergrund waren die tariflichen Stellenhebungen von vornherein nicht an die höhere Bewertung bestimmter Funktionen geknüpft.

### 2. Wie wurden diese Stellen genau verteilt (aufgeschlüsselt nach Anzahl und Entgeltgruppe für jedes Präsidium)?

Die Aufteilung der Hebungen auf die Polizeipräsidien (PP) ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Präsidium	Hebung von Entgeltgruppe ... nach ... TV-L				
	E5→E6	E6→E7	E7→E8	E8→E9	E9→E10
PP Oberbayern Nord	1	1	-	1	-
PP Oberbayern Süd	1	1	-	1	-
PP München	1	1	1	-	1
PP Niederbayern	-	1	1	1	-
PP Oberpfalz	-	1	1	1	-
PP Oberfranken	1	-	1	1	-
PP Mittelfranken	1	1	1	-	1
PP Unterfranken	2	1	1	-	-
PP Schwaben Nord	-	1	1	1	-
PP Schwaben Süd/West	-	1	1	1	-
Präsidium der Bayer. Bereitschaftspolizei	3	-	1	-	-
Bayer. Landeskriminalamt	-	1	1	1	-
Bayer. Polizeiverwaltungsamt	-	-	-	1	-
<b>Summe</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

### 3. Wird, wenn Präsidien Stellenhebungen bekommen, nachgeprüft, ob diese nach unten weitergegeben werden oder ob diese wenigen Stellenhebungen im Stabsbereich verbleiben?

Die Verfahrensweise ist abhängig von Inhalt und Umfang der jeweiligen Maßnahme. Sofern zweckgebunden beantragte Hebungen bewilligt bzw. vom Haushaltsgesetzgeber mit einer Zweckbindung versehen werden, ist diese selbstverständlich von den betroffenen Präsidien zu beachten. Im Übrigen erscheinen zentrale Vorgaben für die Verwendung der Höhergruppierungsmöglichkeiten nur dann sinnvoll, wenn deren Zahl auch eine strukturelle Fortschreibung der Aufgabenzuweisung zulässt. Die im Doppelhaushalt 2015/2016 ausgebrachten Hebungen ermöglichten bei Verteilung auf 13 Polizeiverbände nur punktuelle und einzelfallbezogene

Höhergruppierungen. Hier ist es daher Aufgabe der Polizeipräsidien, unter Berücksichtigung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale anhand bestehender Aufgabenzuschneitte und den organisatorischen Gestaltungsmöglichkeiten diejenigen Funktionen zu identifizieren, die sich am besten für die Zuweisung der höheren Stellenwertigkeit eignen.

#### 4. Wie ist in diesen Fällen seit 2010 verfahren worden?

Im Haushaltsjahr 2010 wurden 75 kostenwirksame Stellenhebungen, in den Haushaltsjahren 2011 und 2012 keine kostenwirksamen Stellenhebungen und in den Haushaltsjahren 2013 und 2014 jeweils 65 kostenwirksame Stellenhebungen im Tarifbereich der Bayer. Polizei realisiert. Für diese Hebungen gilt die Antwort zu Frage 3 entsprechend.

#### 5. Wie viele Stellenhebungen gab es in den Jahren 2005–2010 im Tarifbereich?

Im Stellenplan der Bayer. Polizei waren in den Haushaltsjahren 2005 und 2006 keine kostenwirksamen Stellenhebungen, im Haushaltsjahr 2007 13 kostenwirksame Stellenhebungen, im Haushaltsjahr 2008 67 kostenwirksame Stellenhebungen und in den Haushaltsjahren 2009 und 2010 jeweils 75 kostenwirksame Stellenhebungen im Tarifbereich ausgebracht.

#### 6. Wie haben sich diese Stellenhebungen verteilt?

Die Aufteilung der insgesamt 230 Hebungen der Haushaltsjahre 2007 bis 2010 auf die Polizeipräsidien ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Präsidium	Hebung von Vergütungsgruppe ... nach ... BAT (2007–2008) bzw. von Entgeltgruppe ... nach ... TV-L (2009–2010)				
	VII→ VIb	VIb → Vc	E5→ E6	E6→ E7	E7→ E8
PP Oberbayern (2007–2009)	5	5			
PP Oberbayern Nord (2009–2010)			6	3	3
PP Oberbayern Süd (2009–2010)			4	4	4
PP München	3	5	3	4	4
PP Niederbayern/ Oberpfalz (2007–2009)	5	5	2	3	3
PP Niederbayern (2009–2010)			2	2	2
PP Oberpfalz (2009–2010)			2	3	3
PP Oberfranken	5	3	4	3	3
PP Mittelfranken	3	5	3	4	4
PP Unterfranken	5	4	4	5	5
PP Schwaben (2007–2008)	5	5			
PP Schwaben Nord (2008–2010)			4	4	4
PP Schwaben Süd/ West (2008–2010)			6	5	5
Präsidium der Bayer. Bereitschaftspolizei	4	3	4	4	4
Bayer. Landeskriminalamt	4	4	4	4	4
Bayer. Polizeiverwaltungsamt	1	1	2	2	2
<b>Summe</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

#### 7. Inwieweit wirkt sich die Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten positiv auf das Erreichen einer höheren Eingruppierung aus?

#### 8. Wie wird dies in der Praxis umgesetzt?

Unter Berücksichtigung der jeweils definierten Zielgruppenbeschreibung stehen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern alle zentralen und dezentralen Fort- und Weiterbildungsangebote der Bayer. Polizei offen. Darüber hinaus bestehen Fortbildungsvereinbarungen mit externen Bildungsträgern und sonstigen externen Organisationen. Hierunter fallen insbesondere Fortbildungsangebote an der Bayer. Verwaltungsschule (BVS), der Bundespolizeiakademie und die Angebote der Qualifizierungsoffensive der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern sowie Angebote externer Firmen.

Die dienstliche Fortbildung bei der Bayer. Polizei ist eine der tragenden Säulen der Personal- und Organisationsentwicklung. Sie unterstützt alle Dienstkräfte bei der Wahrnehmung ihrer vielfältigen Aufgaben. Qualifiziertes und motiviertes Personal ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die Bewältigung gegenwärtiger und zukünftiger Aufgaben. Dabei umfasst die dienstliche Fortbildung alle Bildungsmaßnahmen für die Dienstkräfte der Bayer. Polizei, die das berufsbezogene Wissen und die berufsbezogenen Fertigkeiten und Fähigkeiten erweitern. Ziel der berufsbegleitenden Fortbildung, die auf dem vorhandenen Wissen und der Praxiserfahrung der jeweiligen Mitarbeiterin bzw. des jeweiligen Mitarbeiters aufbaut, ist die Qualifizierung und Spezialisierung für weitere Aufgaben sowie die laufende praxisorientierte Wissensanpassung.

Uns ist bewusst, dass Fortbildungsaktivitäten und lebenslanges Lernen sehr wichtig sind. Die für das Personal verantwortlichen Stellen und Vorgesetzten setzen auf die Weiterqualifizierung der Arbeitnehmerschaft und investieren auch darin.

Ausgangspunkt für die Eingruppierung sind die Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung zum TV-L. Sie sind einer Entgeltgruppe zugeordnet. Für die Eingruppierung ist die Bewertung der einzelnen Arbeitsvorgänge der gesamten auszuübenden Tätigkeiten maßgebend. Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten richtet sich nach den jeweils geltenden tarifvertraglichen Bestimmungen, unter Beachtung des durch den Haushaltsgesetzgeber vorgegebenen Stellenplans. Dauerhafte Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten mit der Folge entsprechender Höhergruppierungen können daher nur in diesem Rahmen in Betracht kommen.

Sofern sich eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch entsprechende Fort- und Weiterbildungen qualifiziert und dadurch die Möglichkeit genutzt werden kann, höherwertige Aufgaben zu übertragen, zieht das in aller Regel eine neue, höhere Eingruppierung nach sich.