

Stufenlaufzeit runter, Motivation rauf

PERSONALRÄTE-PREIS 2024 *Mit dem Ziel, gute Leistung über verkürzte Stufenlaufzeiten zu honorieren, initiierte der Bundespolizeihauptpersonalrat beim Bundesministerium des Innern eine wegweisende Dienstvereinbarung. Rüdiger Maas, bis 2024 stellvertretender Vorsitzender des Gremiums, über schwierige Verhandlungen und erste Erfahrungen in der Praxis.*

FRAGEN VON CHRISTOF HERRMANN

Was war die Idee für euer Projekt?

Wir wollten eine individuelle Förderung für alle Tarifbeschäftigten ausloten, um im Ergebnis sehr gute bzw. herausragende Leistungen der Kolleginnen und Kollegen im Job finanziell – außer der tarifrechtlichen Reihe – zu belohnen und wertzuschätzen und auch die Motivation zu fördern. Hierbei erschien uns der leistungsbezogene Stufenaufstieg gemäß § 17 Abs. 2 TVöD als das Mittel der Wahl. Die Kolleginnen und Kollegen der Tariff Kommission der Gewerkschaft der Polizei Bezirk Bundespolizei waren dabei die Ideenschmiede.

Wie reagierte der Dienstherr auf die Vorschläge?

Die zuständige Abteilung im Bundesministerium des Innern (BMI) nahm zu unserer Idee sofort eine ablehnende Haltung ein. Man war der Meinung, dass eine Förderung alleinige Sache und Aufgabe des Dienstherrn Bundespolizei sei und man sich keinesfalls zum Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung hinreißen lassen würde. Daran änderte unser Vortrag, dass solche »Gratifikationen« an Beschäftigte der Bundespolizei mitbestimmungspflichtig seien (gemäß BPersVG), zunächst nichts. Wir argumentierten zudem, dass dies ein weiterer positiver Baustein für eine Personalentwicklung im Tarif in Zeiten eines sich verschärfenden Personalmarktes durch

den bereits existierenden Fachkräftemangel ist. Dennoch bezog sich das BMI darauf, dass es ausschließlich seiner Arbeitgeberverantwortung obliege, wem es wann eine zusätzliche finanzielle Förderung angedeihen lassen würde bzw. will. Außerdem sei das vorgesehene Verfahren sehr arbeitsintensiv und zu aufwändig.

Welche Hebel haben gewirkt, um trotz Widerständen zu einer Lösung zu kommen?

Steter Tropfen höhlt den Stein! Wir haben das Thema in den Monatsgesprächen des Bundespolizeihauptpersonalrats (BHPR) mit der Abteilungsleitung wiederholt vorgetragen. Im November 2019 brachte der BHPR einen Initiativantrag auf den Weg, um das BMI aufzufordern, Verhandlungen bezüglich einer Dienstvereinbarung zu § 17 Abs. 2 TVöD aufzunehmen. Diesen Antrag wies das BMI wiederholt schriftlich zurück, woraufhin der BHPR die Einigungsstelle kontaktierte. Ein etwaiges Einigungsverfahren verweigerte das BMI ebenfalls. Daraufhin stellte das Verwaltungsgericht Berlin fest, dass entgegen der Ansicht des BMI doch eine Einigungsstelle zu bilden ist. Trotz langer Mauertaktik des BMI und nach vielen schriftlichen und mündlichen Bemühungen des BHPR gelang es, eine Einigung mit Kompromissen zu finden. Erst am 23. August 2023 wurde die Dienstvereinbarung endlich unterzeichnet.



Rüdiger Maas, bis 2024 stellvertretender Vorsitzender des BHPR. Das Gremium wurde für seine Initiative beim Deutschen Personalräte-Preis 2024 mit dem Debeka-Sonderpreis ausgezeichnet.

Was sind die wichtigsten Punkte der Dienstvereinbarung?

Ich denke, dass die Dienstvereinbarung grundsätzlich für alle Tarifbeschäftigten der Bundespolizei gilt, die in den Geltungsbereich des TVöD fallen, ist als wichtig zu bezeichnen. Somit werden auch Beschäftigte, die zu anderen Behörden abgeordnet sind, bei der Förderung im Pool der Stammdienststelle berücksichtigt. Das Gleiche gilt auch bei der Personalgestellung bzw. bei der Zuweisung zu anderen Behörden. Das Erstellen eines Referenzschreibens durch die Bewertenden führt zu mehr Kontakt zu ihren Beschäftigten, was auch wünschens-

wert ist. Die Festlegung einer Beschäftigtenquote ist Dreh- und Angelpunkt einer solchen Vereinbarung. Hier gilt es, eine möglichst hohe Anzahl bzw. Quote festzulegen.

Wie sind die Rückmeldungen von Seiten der Beschäftigten?

Die Kolleginnen und Kollegen sind durchweg positiv und offen für die Möglichkeit, sozusagen zwischendurch eine Hebung durch den vorzeitigen Stufenaufstieg zu erfahren. Die Dienstvereinbarung wird als attraktivitäts- und motivationssteigernd wahrgenommen. Auch die Befürchtung einiger Beschäftigter, dass die

AUSZUG DIENSTVEREINBARUNG

§ 5 Voraussetzungen der leistungsbezogenen Stufenlaufzeitverkürzung

- (1) Mit der leistungsbezogenen Stufenlaufzeitverkürzung können nur die in den Geltungsbereich im Sinne des § 2 Absatz 1 Sätze 1, 2, 4 und 5 dieser Dienstvereinbarung fallende Beschäftigten gefördert werden, die die Grundvoraussetzungen nach Absatz 2 erfüllen.
- (2) Grundvoraussetzungen einer leistungsbezogenen Stufenlaufzeitverkürzung sind, dass der/die Beschäftigte am Stichtag 1. Januar des Jahres, in dem die Förderentscheidung getroffen wird,
1. mindestens die Stufe drei erreicht hat,
 2. sich nicht in einer Endstufe befindet und
 3. die Wartezeit im Sinne des § 6 dieser Dienstvereinbarung erfüllt hat.
- (3) Weitere Voraussetzungen einer leistungsbezogenen Stufenlaufzeitverkürzung sind:
1. Referenzschreiben der/des zuständigen Bewertenden im Sinne des § 7 dieser Dienstvereinbarung,
 2. Entscheidung der Behördenleitung zugunsten der leistungsbezogenen Stufenlaufzeitverkürzung im Sinne des § 9 dieser Dienstvereinbarung.

§ 6 Wartezeit und Umfang der leistungsorientierten Stufenlaufzeitverkürzung

- (1) Die Stufenlaufzeitverkürzung im Sinne des § 17 Absatz 2 Satz 1 TVöD nach Stufe 4 bis 6 ist bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abschnitts 2 dieser Dienstvereinbarung nur nach dem Ablauf folgender Wartezeiten möglich:
1. Die Wartezeit von Stufe 3 nach Stufe 4 beträgt ein Jahr.
 2. Die Wartezeit von Stufe 4 nach Stufe 5 beträgt zwei Jahre.
 3. Die Wartezeit von Stufe 5 nach Stufe 6 beträgt drei Jahre.
- In den Fällen des § 19 Absatz 2 Satz 2 TVÜ-Bund beträgt die Wartefrist jeweils drei Jahre.
In den Fällen des § 16 Absatz 5 TVöD beträgt die Wartefrist jeweils zwei Jahre.
Bei Kraftfahrerinnen und Kraftfahrern im Geltungsbereich des KraftfahrerTV Bund sind die besonderen Stufenlaufzeiten aus der Pauschalentgeltabelle (Anlagen 1 und 3 zum KraftfahrerTV Bund) den allgemeinen Stufen der Entgeltabelle nach § 16 (Bund) Abs. 4 TVöD zuzuordnen.
- (2) Der Umfang der Verkürzung der Stufenlaufzeit kann bis zu zwei Jahre betragen.
- (3) Beschäftigte, denen eine Stufe i. S. des § 16 TVöD vorweg gewährt und deren Verweildauer in der anerkannten Stufe um die Dauer der übersprungenen Stufe verlängert wurde, können erst nach Ableistung der regulären Stufenlaufzeit an dem Verfahren der leistungsbezogenen Stufenaufstiege teilnehmen.

Hebung durch »Nasenfaktor« vergeben wird, hat sich glücklicherweise nicht bewahrheitet.

Wie sind die ersten Erfahrungen seit der Umsetzung, was hat sich konkret für die Kolleg*innen verbessert?

Natürlich hätten wir in der Ausgestaltung von § 5 (Voraussetzungen der leistungsbezogenen Stufenlaufzeitverkürzung) und § 6 (Wartezeit und Umfang) der Dienstvereinbarung (abgedruckt im Kasten auf S. 28) gerne eine für die Beschäftigten günstigere Variante verhandelt. Leider sperrte sich die Behörde lange Zeit gegen die Umsetzung der in unserem Entwurf der Dienstvereinbarung explizit vorgesehenen Förderparameter. Überhaupt konnten wir uns nicht des Eindrucks erwehren, dass die Behörde sich weiterhin sperrte, die Dienstvereinbarung in die Lebenswirklichkeit zu übertragen. Das Bundespolizeipräsidium musste mehrfach durch die Personalvertretungen und selbst die Abteilungsleitung des BMI musste mehrfach aufgefordert werden, doch endlich Quoten sowie einen Etat festzulegen und anschließend den Personalbereichen der Direktionen vorzugeben. Erst dann konnte der Dienstvereinbarung tatsächlich Leben eingehaucht werden.

Lässt sich diese Dienstvereinbarung auch auf andere Bereiche übertragen und worauf sollten Personalräte dabei achten?

Der TVöD lässt leider nicht allzu viele Spielräume hinsichtlich der Förderung des Tarifpersonals zu, sodass auch wir bei der Bundespolizei lange Zeit nach Förderungsideen

GESETZ

§ 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen

Bei Leistungen der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die

erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat der Arbeitgeber jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. ...

gesucht hatten. Natürlich lässt sich die Dienstvereinbarung im gesamten Geltungsbereich des TVöD bzw. TV-L anwenden bzw. als »Blaupause« nutzen. Allerdings ist vorab eine juristische Aufarbeitung der jeweiligen Entwürfe und die Einbeziehung der Gremien sowie die Erhebung der Personalbedingungen vor Ort unabdingbar. Zielführend ist, bereits frühzeitig Gespräche mit den Behördenleitungen zu suchen, um zügig ein Einverständnis für unterschriftsreife Entwürfe zu erarbeiten bzw. dann auch zu erlangen. Eine endlose Odyssee durch die Beteiligungsverfahren, Gerichte und Gremien, wie am Beispiel der Bundespolizei, lässt sich, zumindest was die Dauer und Zeitfolge betrifft, durchaus verkürzen oder gar verhindern. ◀



Christof Herrmann,
Kommunikationsberater
mit den Themen Arbeit,
Recht und Wirtschaft.
kommunikation@sc-herrmann.de

STERNBERG

Vertraulich bleibt vertraulich – auch digital. Sichere und papierlose Interessenvertretung mit IV.NET

Die Lösung für sichere Kommunikation beteiligungspflichtiger Vorgänge zwischen **Betriebs- oder Personalrat** und **Geschäfts- bzw. Dienststellenleitung**.

Sensible Informationen werden **DSGVO-konform** verarbeitet und den berechtigten Mitgliedern digital zur Verfügung gestellt.

Digital. Effizient. Sicher. www.sitzungsdienst.net/ivnet-direkt

