Bund Deutscher Kriminalbeamter

BDK positioniert sich - geplante Änderung der Laufbahnverordnung Polizei

15.02.2018

Das Innenministerium plant die LVO Pol zum 1. April 2018 anzupassen. Im Rahmen der Beteiligung der Verbände hat sich der BDK umfassend geäußert und Position bezogen. Wir geben den Volltext dieser für uns wichtigen Stellungnahme an dieser Stelle wieder:

Böblingen, 13. 2. 2018

Anhörung zum Entwurf einer Verordnung des Innenministeriums zur Änderung der Laufbahnverordnung Polizei

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Einbindung und Anhörung. Wir äußern uns im Einzelnen wie folgt:

Führung des LKA BW

Wir halten es für zwingend erforderlich, dass das Landeskriminalamt mit seinen landesweiten Aufgaben und der Fachaufsicht über die gesamte Kriminalitätsbekämpfung in Baden-Württemberg durch eine erfahrene Kriminalistin oder einen erfahrenen Kriminalisten der Vollzugslaufbahn geführt wird. Insofern ist die bereits heute bestehende Möglichkeit, dass die Leitung durch den höheren Verwaltungsdienst wahrgenommen werden kann, abzulehnen. Die in der Begründung aufgegriffene Argumentation, dass keine/kaum Einsatzlagen zu führen sind, gehört leider zu klassischen Argumentationslinien, die häufig auf Einsatzlagen oder den rein summarischen Personalbestand abheben. Fachliche Kenntnisse im Bereich der Kriminologie oder der Kriminalistik, eine breite Sachkunde hinsichtlich der konkreten kriminalpolizeilichen Aufgabe und die fachliche Verantwortung

fallen häufig unter den Tisch. Sie sind aber gerade aus Mitarbeitersicht wichtig. Wir sind der Überzeugung, dass Führungsaufgaben in der Kriminalpolizei nur von Kriminalistinnen und Kriminalisten wahrgenommen werden sollten, dazu gehört zweifelsfrei auch die Stelle der Präsidentin oder des Präsidenten des LKA BW.

Einführung des höheren Dienstes der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten

Eine Ungleichbehandlung der verschiedenen Sonderlaufbahnen in der Polizei lehnen wir entschieden ab. Sofern besondere Karrierewege für die Sonderlaufbahn Cyberkriminalität beschlossen werden, muss es gleiche Angebote für die Sonderlaufbahn Wirtschaftskriminalität geben.

Absolventinnen und Absolventen der Sonderlaufbahn Cyberkriminalität und Wirtschaftskriminalität müssen verlässliche Karrieremöglichkeiten und Berufsperspektiven in der Kriminalpolizei haben. Dies schließt grundsätzlich den Zugang zu Stellen des höheren Dienstes und entsprechende Karrierepfade mit ein.

Wir halten es für erforderlich, dass Sachbearbeiterkarrieren in den Sonderlaufbahnen und im regulären Vollzugsdienst möglich und realistisch sein müssen. Mit verlässlichen Aufstiegsmöglichkeiten in die Spitzenämter des gehobenen Dienstes (A12, A13) würden sich viele Problemstellungen so nicht ergeben. Eine Lösung besteht darin, den Stellenplan für die gesamte Kriminalpolizei zu verbessern. Auf den Punkt gebracht sind wenige neue Stellen des höheren Dienstes (bzw. eine Öffnung, wie geplant) keine Maßnahme, die flächendeckend Attraktivität schafft.

Fachkarrieren und verlässliche Beförderungsmöglichkeiten in das Endamt des gehobenen Dienstes in A13 schaffen Attraktivität für die Masse. Attraktivität würde auch ein anderes Einstiegsamt für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in der Kriminalpolizei in A11 schaffen – das würde zudem unseren aktuellen und weiter anhaltenden Personalproblemen bei der Personalrekrutierung für die Kriminalpolizei (insb. auch Wechsler von der Schutz- zur Kriminalpolizei) abhelfen.

Die aktuellen Überlegungen für konkrete Stellen des höheren Dienstes Cybercrime sind uns zu eng gefasst. Wir brauchen einen echten Paradigmenwechsel in der Polizei und müssen uns insbesondere von zwei Gedanken lösen: Erstens höherer Dienst bedeutet immer zwingend Führungsaufgaben und zweitens die Person mit dem höchsten Dienstgrad muss die Führungsaufgabe in einer Organisationseinheit innehaben.

Damit würden wir es beispielsweise zulassen, dass eine K5 durch einen Kriminalrat in A13 geleitet wird, der in Münster studiert hat und gleichzeitig hätte er zwei Mitarbeiter in A14, die aufgrund ihrer Expertise in der IT und einem entsprechenden Masterabschluss, der den Zugang zum höheren Dienst ermöglicht, als Sachbearbeiter und Experte eingesetzt werden.

Zu überdenken wäre auch ein Konzept, das wesentlich flexibler und offener zu handhaben wäre, als der jetzige Vorschlag. Die Rede ist von einem fachspezifischen Zulagensystem. Dies wäre auch nicht nur auf die Sonderlaufbahnen zu begrenzen. Der Vorteil bestünde darin, dass keine Haushalts-Stellen dafür eingeplant und geschaffen werden müssten. Die Beamtin oder der Beamte könnte in seiner Laufbahn innerhalb des gehobenen Dienstes bleiben und würde durch ein fachspezifisches Studium,

das im Dienst und bei der aktuellen Tätigkeit von Belang ist, den Anspruch auf eine fachspezifische Zulage erhalten. Eine solche Zulage sollte Anrechnung auf die Pension finden.

Die wenigen Stellen, die jetzt in der Planung sind, werden möglicherweise sehr schnell, besonders von jungen Beamtinnen und Beamten besetzt und sind dann über Jahre hinaus blockiert (gerade das Studium in Albstadt-Sigmaringen ist ungebrochen attraktiv für die Kolleginnen und Kollegen). Da keine Wechselmöglichkeiten vorgesehen sind, würden die Stellen bis zur Pensionierung besetzt bleiben. Nachwachsende Generationen hätten entsprechend schlechtere Voraussetzungen, obwohl sie Kriterien für den höheren Dienst Cybercrime grundsätzlich erfüllen würden – es aber keine freien Stellen (mehr) gibt.

Wir haben bereits jetzt die Situation, dass es Beamtinnen und Beamte in allen Laufbahnen gibt, die verschiedene zusätzliche Studiengänge absolviert haben, die für den Dienstherren einen Vorteil bringen. Bislang finden solche zusätzlichen Aus- und Fortbildungen selten oder gar keine Berücksichtigung, teilweise werden sie nicht einmal mit Anerkennung durch den Dienstherren oder die Vorgesetzten gewürdigt.

Wir sollten als öffentlicher Dienst das lebenslange Lernen und fachspezifische Fortbildungen stärker unterstützen und fördern als bisher. Viele Wirtschaftsunternehmen fördern beispielsweise Masterstudiengänge ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell oder durch Freistellungen – und sie gehen dabei wesentlich stärker als der Öffentliche Dienst bzw. die Polizei das Risiko ein, dass die Geförderten das Unternehmen mittelfristig wieder verlassen. Wir profitieren im Regelfall bis zur Pensionierung des Kollegen oder der Kollegin davon!

Aufstiegsvoraussetzungen vom mittleren in den gehobenen Dienst

Wir verweisen auf unsere Stellungahme im Rahmen der Anhörung zu der Aufhebungsverordnung der Polizeifachhochschulreifeverordnung des Innenministeriums und des Kultusministeriums vom 5. Februar 2018. Diese ging dem Innenministerium zu.

Geplanter Wegfall § 24 LVOPol

Grundsätzlich sollen Absolventinnen und Absolventen beider Sonderlaufbahnen auch unserer Ansicht nach in den Bereichen arbeiten, für die sie originär eingestellt und fortgebildet worden sind (K3, K5 in den örtlichen Präsidien sowie Abt. 3 und Abt. 5 im LKA BW).

Eine generelle Streichung des § 24 LVOPol lehnen wir jedoch entschieden ab. Die Absolventinnen und Absolventen der Sonderlaufbahnen Cyberkriminalität und Wirtschaftskriminalität sollen nach ihren Fähigkeiten in der Kriminalitätsbekämpfung eingesetzt werden. Das spezifische Fachwissen kann durchaus auch außerhalb der K3 oder K5 bzw. vergleichbar im LKA sinnvoll eingesetzt werden. Hierzu sind Einzelfallprüfungen erforderlich. Natürlich bedeutet das auch, dass nicht stets ein Laufbahnwechsel erfolgen muss.

Bereits aktuell gibt es im Land verschiedene Kolleginnen und Kollegen, die eine andere Aufgabe in der Polizei wahrnehmen bzw. in einem anderen Bereich als der K3 oder K5 oder vergleichbar LKA eingesetzt werden. Auch mit Blick auf den Fürsorgeaspekt sollten bei Umsetzung dieser Verordnung keine harten Personalmaßnahmen durchgeführt werden. Wir dürfen Ihnen im Rahmen dieser Stellungnahme widerspiegeln, dass diese Befürchtung im Kreis der Kolleginnen und Kollegen der Sonderlaufbahnen besteht.

Insbesondere mit steigender Erfahrung in der Kriminalitätsbekämpfung wird Wissen erlangt, das für Ermittlungen in allen Kriminalitätsbereichen genutzt werden kann. Die Ermittlungsinstrumentarien, Taktik, Kriminalistik und dergleichen mehr wird erlernt, Erfahrungen werden gesammelt. Im Übrigen halten wir es für richtig, dass Absolventinnen und Absolventen der Sonderlaufbahn durchaus auch bei Sonderkommissionen, Ermittlungsgruppen oder Einsätzen außerhalb der K3 oder K5 bzw. vergleichbar im LKA ihre Erfahrungen sammeln sollen.

Wir regen deswegen an, dass ein Laufbahnwechsel nicht grundsätzlich verwehrt werden soll, sondern erst nach einer bestimmten Zeit auf Antrag geprüft werden kann. Wir stellen uns hier beispielsweise einen Zeitraum zwischen 5-10 Jahren vor.

Der Wegfall würde für die Kolleginnen und Kollegen bedeuten, dass sie bis zur Pensionierung in ihrem Aufgabenbereich bleiben müssen, während die reguläre Vollzugslaufbahn den Wechsel in die unterschiedlichsten Bereiche ermöglicht. Das könnte geeignete Bewerberinnen und Bewerber abschrecken und andererseits unsere Kolleginnen und Kollegen der Sonderlaufbahnen deutlich demotivieren. Bereits die aktuellen Gespräche verdeutlichen uns als Berufsverband, dass wir dann genau das Gegenteil von dem erreichen, was wir alle wollen, nämlich, dass uns die Kolleginnen und Kollegen der Sonderlaufbahnen in der Organisation Polizei erhalten bleiben.

Im Übrigen zielt diese Verordnungsänderung auch darauf ab, Praxiserfahrung im mittleren Dienst für den Aufstieg in den gehobenen Dienst besser anzuerkennen. Warum soll Praxiserfahrung dann innerhalb der Laufbahnen im gehobenen Dienst in der Kriminalpolizei nicht auch entsprechend anerkannt werden?

Sollte der Wegfall des § 24 LVOPol umgesetzt werden, halten wir es für dringend erforderlich und fair die bisher eingestellten Kolleginnen und Kollegen mit einem besonderen Bestandsschutz zu bedenken.

Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass zu einer Perspektive für die Absolventinnen und Absolventen der Sonderlaufbahnen auch dazu gehört, einen angemessenen Wechsel zwischen den Dienststellen zu ermöglichen und nicht so, wie heute gängig, meist blockiert wird. Demotivation und fehlende Perspektiven können hier zur inneren Kündigung und dann

schließlich zur formalen Kündigung führen, das können wir uns angesichts der Bewerberlage und den bestehenden Herausausforderungen in der Kriminalpolizei nicht leisten. Mit Blick auf die Gesamtorganisation ist es dann sinnvoller, einen Wechsel zu ermöglichen, anstatt den Absolventen oder die Absolventin komplett zu verlieren.

Mit freundlichen Grüßen

Steffen Mayer
BDK-Landesvorsitzender BW

Externer Link: Koalitionsvertrag zwischen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und CDU 2016-2021

Schlagwörter
Baden-Württemberg
diesen Inhalt herunterladen: PDF