



BDK-Verband Bundespolizei | Wollankstr. 135 | 13187 Berlin

Bundesministerium des Inneren für Bau und Heimat
Abteilung Bundespolizei
Frau Ministerialdirigentin
Dagmar Busch

Ihr/e Zeichen/Nachricht vom

Ihr/e Ansprechpartner/in

Thomas Mischke
Vorsitzender

E-Mail

v.bpol@bdk.de

Telefon

(030) 246 30 45 0

Telefax

(030) 246 30 45 - 29

Mobil

(01578) 612 7999

Berlin, den 22.10.2021

Betr.: Ihre Email vom 30.09.21 hinsichtlich einer Zuarbeit zum Thema Evaluierung des PEK
hier: Vorschlag von Sofortmaßnahmen zur Beseitigung der größten Unwuchten

Sehr geehrte Frau Busch,

wie von Ihnen gewünscht, nehme ich für den BDK Verband Bundespolizei Stellung zum derzeitigen Personalentwicklungskonzept (PEK).

Unsere skizzierten Lösungsvorschläge betrachten wir nicht als das Nonplusultra, sondern als dringend notwendiges Sofortkorrektiv um dem weiteren Niedergang der Kriminalitätsbekämpfung in der Bundespolizei schnell und ohne großen Aufwand begegnen zu können.

Uns ist dabei bewusst, dass neben der Kriminalitätsbekämpfung auch andere Fach-/oder Spezialbereiche unserer Organisation mit dem sehr einseitig auf Führungskarrieren ausgerichteten PEK hadern. Daher sind wir der Ansicht, dass die ständige „Flickschusterei“ am PEK zeitnah einem neuen Konzept weichen sollte.

Gleichwohl ist es meine tiefste Überzeugung, dass selbst mit einem neuen und modernen PEK der weitere Niedergang der Kriminalitätsbekämpfung nicht aufzuhalten ist, solange die Bundespolizei an einer generalisierten Ausbildung festhält und einen Direkteinstieg in einen wie auch immer zu bezeichnenden kriminalpolizeilichen Aufgabenzweig unserer Organisation nicht ermöglicht. Dazu hatte ich Ihnen bereits am 19.10.21 ein entsprechendes Schriftstück per Email übermittelt.



Zunächst einige Anmerkungen zum derzeitigen PEK. Wir haben darin einige Ansatzpunkte gefunden, welche die Forderung unseres Verbandes nach Spezialisierung/Fachkräfteentwicklung und einen Direkteinstieg in einen kriminalpolizeilichen Zweig der BPOL durchaus unterstützen:

1. Grundsätzliche Anmerkungen

- a) Die **Einleitung** zum PEK beinhaltet u.a.:

Ziel ist es, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine individuelle Personalentwicklung und Karriereplanung und der Bundespolizei eine zielgenaue Personalverwendung nach den dienstlichen Bedürfnissen und den individuellen Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermöglichen.

...eine zielgenaue Personalverwendung nach den dienstlichen Bedürfnissen...

Um dieses Ziel erreichen zu können müsste zukünftig neben der Führungskräfteentwicklung auch eine Fachkräfteentwicklung gefördert werden. Es müsste also ein Gleichklang von Führungs- und Fachkarrieren, sowie ein Direkteinstieg in die Kriminalpolizei ermöglicht werden.

- b) **Pkt. 7.3 des PEK –Nachfolgeplanung bei freiwerdenden Dienstposten und Stellen mit besonderen Erfahrungs- und Spezialwissen:**

„Diesen Dienstposten misst die Bundespolizei besondere Bedeutung zu. Durch gezielte Qualifizierungen werden die künftigen Dienstposteninhaber:innen vorbereitet und eingearbeitet.“

Aus meiner Sicht eine Argumentationsgrundlage für die Forderung nach einer kriminalpolizeilichen Aus-/Fortbildung und so auch dem Ziel in der Einleitung (*zielgenaue Personalverwendung*) gerecht werden zu können.

- c) **Pkt. 8.2 des PEK – strategische Planung der Personalauswahl und der Ausbildung**

„Um langfristig qualifiziertes Personal in ausreichendem Umfang einstellen zu können, werden die im Auswahlverfahren gewonnenen Erkenntnisse erhoben und ausgewertet. Diese fließen in die strategische Planung der Personalauswahl ein und finden ggf. in der späteren Laufbahnausbildung Berücksichtigung.“

Eine weitere Argumentationsgrundlage für eine chancengleiche Fachkräfteentwicklung nachdem entsprechend qualifiziertes Personal eingestellt wurde.

Damit kann die Zufriedenheit für Mitarbeiter*innen gesteigert werden und können Perspektiven geschaffen werden, um das Fachpersonal in den Dienststellen zu halten.



Gerade dieser Punkt verdient nicht nur aus kriminalistischer Sicht einige Aufmerksamkeit. Meine Erfahrungen als Vorsitzender einer Prüfungskommission für das Auswahlverfahren m.D. in Walsrode haben gezeigt, dass viele Bewerber hervorragende Vorerkenntnisse aus verschiedenen Bereichen mit sich bringen, die für unsere Organisation von größtem Interesse sein sollten. Und doch unterwerfen wir selbst hervorragend qualifizierte Anwärter dem gleichen Ausbildungs- und Erstverwendungsprozedere wie dem 16jährigen unbedarften Jugendlichen, der das Auswahlverfahren gerade eben bewältigt. Das ist in höchstem Maße anachronistisch und widersinnig und hat in meinen Augen nicht das geringste mit „Chancengleichheit“ zu tun. Es wäre ein leichtes, die zahlreichen Auswahlkommissionen anzuweisen, besonders qualifizierte Bewerber zu markieren, diese in Lehrgruppen zusammenzuführen und einer spezialisierten Ausbildung zu unterwerfen. Dazu hatten wir bereits ein Konzept vorgelegt, welches von BPOLP und BPOLAK aus für uns nicht nachvollziehbaren Gründen abgelehnt wurde. Ich erlaube mir, Ihnen dieses Konzept noch einmal zuzusenden.

d) Pkt. 8.4 des PEK - Fachkräfte-

„Für die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften entwickelt und implementiert die Bundespolizeiakademie, unter Beteiligung des Bundespolizeipräsidiums und der Bundespolizeidirektionen, Nachwuchsgewinnungs- und Ausbildungsverfahren.“

Nach unserer Lesart versteht die Bundespolizei unter Fachkräftegewinnung bislang nicht die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung. Wir regen daher an, den Begriff „Fachkräfte“ neu zu definieren und um die Kriminalitätsbekämpfung zu ergänzen.

e) Pkt. 8.9 des PEK – Wissensmanagement

„Im Rahmen ihrer langjährigen Verwendungen bei der Bundespolizei eignen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein umfangreiches fachliches Wissen an. Dieses Wissen gilt es für die Bundespolizei zu erhalten.“

Die Erhaltung dieses Wissens sollte entsprechend honoriert werden durch die Schaffung von gleichen Aufstiegsmöglichkeiten für Fach- und Führungskräfte.

f) Chancengleichheit allgemein

Chancenungleichheit entsteht auch dann, wenn „Ungleiches gleich gemacht“ wird. Das bedeutet in diesem Kontext, eine klare Benachteiligung von Fachkräften, wenn die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten allein am Merkmal „Führung“ definiert werden. Da die Fachkräfte in der Kriminalitätsbekämpfung sowohl die Führungs- als auch die Fachfunktionen durchlaufen müssen bedeutet dies eine entsprechend längere Entwicklungszeit für diese Kolleg*innen.



Gerade wenn Frauen und Männer Eltern werden, haben sie oft diese Jahre nicht und können so kaum alle Funktionen durchlaufen, bzw. erst später, im Anschluss an die Elternzeit. Sie brauchen daher entsprechend länger um besser besoldete Führungs- oder Fachfunktionen zu erreichen.

Das wäre eine zusätzliche mittelbare Benachteiligung.

2. PEK – Auswirkungen auf den Spezial-/Fachbereich Kriminalitätsbekämpfung

2.1 Abfluss von Fachwissen

Besonders der im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes (PEK) unter 9.1.2 aufgeführte Weg der beruflichen Entwicklung für Beamte des gehobenen Polizeivollzugsdienstes führte in der Nachschau zu erheblichen Einbußen in der Qualität der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung.

Während bei Spezialeinheiten wie der GSG9 und dem Flugdienst, innerhalb der Spezialisierung, der Nutzung fachlicher Kenntnisse und Erfahrungen der Vorrang vor dem Erfordernis der vorgesehenen Verwendungen eingeräumt wurde, wurde die kriminalpolizeiliche Bearbeitung mit all ihren Spezialisierungen mit allen anderen allgemeinen Verwendungen gleichgesetzt.

Die grundlegende Qualifizierung von Ermittlungsbeamten*innen¹ in der Fläche und - noch intensiver - bei den Inspektionen Kriminalitätsbekämpfung dürfte mit mindestens einem Jahr zu beziffern sein. Diese Grundqualifizierung wird im Weiteren ergänzt durch Massendatenverarbeitung, die Nutzung einer Vielzahl von IT-Systemen, fremdsprachliche Ausbildung zur Kommunikation mit den polizeilichen Partnern, intensive Kenntnis des nationalen und internationalen Rechts und der internationalen Agenturen, Finanzermittlung, Kriminaltechnik, digitale Ermittlungen, und anderes.

Eine eigenständige Bearbeitung ist somit erst nach ca. 2 Jahren möglich. Nun sollten die Kenntnisse vertieft werden, eigene Erfahrungswerte gebildet werden, um sich letztlich im Bereich Ermittlungen in Richtung Teamleiter*in A 10- 12 weiterzuentwickeln und seitens der Dienststellen die Früchte der Investition in den Ermittlungsbeamten zu ernten.

Die Anforderungen des PEK setzen jedoch für die Bewerbung auf den entsprechenden Dienstposten (A 10-12) nicht die weitere Entwicklung im Bereich Ermittlungen, sondern im Gegenteil, eine Verwendung des Beamten außerhalb des Ermittlungsdienstes voraus. So kommt es nicht nur zu einem Abfluss von Fachwissen und Personal, sondern die Ermittlungsdienste finden sich, zur Kompensation des Abflusses, in einer Spirale des ständigen Ausbildungsprozesses für das mittels Funktionsausschreibungen gewonnenen, neu zufließenden und unerfahrenen Personals wieder, dessen Verbleibzeit in der Regel auf ein Jahr begrenzt ist.

¹ Dies ist im Tenor – allerdings unter veränderten Umgebungsparametern - ebenso anzuwenden auf alle Spezialbereiche der Kriminalitätsbekämpfung (MFE, KTD, AFK/PMK)



Hinzu kommt, dass die Beamten, welche eine PEK-Verwendung in Stäben oder anderen Dienststellen durchlaufen, in der Regel eben nicht zurückkommen, sondern sich, mit dem Ziel, möglichst schnell einen nun erreichbaren DP (A10-12), zu erlangen, anderweitig orientieren.

Ein Aufbau bzw. die Erhaltung und Pflege von Fachqualifikation ist unter diesen Umständen nicht möglich. Im Angesicht einer stetig steigenden Professionalisierung, sowie der weltweiten Netzwerkbildung und Digitalisierung des polizeilichen Gegenübers, stellt das Erfordernis der 2-jährigen Breiterefahrung bereits zur Bewerbung auf einen Dienstposten der unteren Führungsebene (A10-12) einen bedeutenden Hemmschuh für die qualitative Entwicklung der Ermittlungsdienste der Bundespolizei dar, der bereits in den ersten Jahren des PEK erschreckende Auswirkungen zeigt.

2.2 Ungleiche Behandlung zwischen Dienstgruppen und Ermittlungsdiensten² auf Inspektionen mit integrierender Aufgabenwahrnehmung.

Das PEK weist unter 9.1.2.3 dem Einzeldienst im Bereich Grenzpolizei, Bahnpolizei und Luftsicherheit unterschiedliche Verwendungsbereiche zu. Der Kontroll- und Streifenbeamte einer Inspektion mit integrierender Aufgabenwahrnehmung kann somit nach 4-jähriger Tätigkeit in derselben Funktion zwei PEK-Bausteine verzeichnen.

Für den Ermittlungsbeamten derselben Inspektion gilt das jedoch nicht, obwohl er sowohl bahnpolizeiliche als auch grenzpolizeiliche Fälle von der Dienstgruppe übernimmt und abarbeitet.

Dies entspricht nicht dem Grundsatz der Gleichbehandlung.

2.3 Integrative Aufgabenwahrnehmung in den Ermittlungsdiensten (allgemein)²

Unabhängig von der bahnpolizeilichen und grenzpolizeilichen Komponente der Inspektion ist anzuerkennen, dass alle Ermittlungsdienste mit beiderseitigen Aufgaben betraut sind. Sehr häufig werden rein bahnpolizeiliche Inspektionen, insbesondere in Ballungsgebieten, aufgrund ihrer örtlichen Lage, mit Ermittlungsersuchen betraut, die grenzpolizeiliche Sachverhalte zum Inhalt haben. Die Aufgabenwahrnehmung eines Ermittlungsdienstes in der Bundespolizei ist daher nicht von der Identität der Dienststelle, sondern durch die Qualifizierung als Ermittlungsdienst geprägt und insofern per se integrativ.

Hinzu kommt, dass alle Ermittlungsdienste vielfältige Spezialisierungen vorhalten. Die Aufgabenwahrnehmung beinhaltet neben der allgemeinen Ermittlungstätigkeit, den Bereich Mobile Endgeräte Aus-

² Dies ist im Tenor – allerdings unter veränderten Umgebungsparametern - ebenso anzuwenden auf alle Spezialbereiche der Kriminalitätsbekämpfung (MFE, KTD, AFK/PMK)



wertung (MEA), digitale Ermittlungen, operative Auswertung, phänomenbezogene Spezialisierungen, Finanzermittlungen, Prävention. Allein die Wahrnehmung all dieser Tätigkeiten sollte die Erfüllung mehrerer PEK-Verwendungen rechtfertigen.

3. Lösungsansätze

3.1 Verwendungsbausteine zur Bewerbung auf einen DP A10-12 in einem Ermittlungsdienst (MFE, AMK/PMK, KTD)

Der DP A10-12 entspricht in den Ermittlungsdiensten, ebenso wie in den anderen Spezialbereichen der Kriminalitätsbekämpfung, der Tätigkeit eines Teamführers*in (untere Führungsebene). Diese Tätigkeit ist sehr stark von fachlichen und in deutlich geringerem Maße von führungsorientierten Anforderungen geprägt. Der Schwerpunkt der Qualifizierung sollte insofern fachlicher Natur sein.

Die Verwendung außerhalb des Spezialbereichs wird dieser Qualifizierung aber gerade nicht gerecht. Darüber hinaus werden in einem Ermittlungsdienst, genau wie in allen anderen Spezialbereichen der Kriminalitätsbekämpfung vielfältige Aufgaben wahrgenommen, die -einzeln betrachtet- eine vergleichbare Diversität darstellen, wie die Wahrnehmung bahn- und grenzpolizeilicher Aufgaben.

Die Aufgabenwahrnehmung in einem ErmD bzw. anderen Spezialbereichen der Kriminalitätsbekämpfung sollte insofern, unabhängig vom Zuständigkeitszuschnitt der Inspektion –im Sinne der adäquaten Qualifizierung als auch der Gleichbehandlung - der Aufgabenwahrnehmung des Einzeldienstes in einer Inspektion mit integrativer Aufgabenwahrnehmung gleichgestellt werden, und die Erlangung von -2- PEK-Bausteinen nach -4- Jahren Standzeit ermöglichen.

3.2 Verwendungsbausteine zur Bewerbung auf einen DP A11-13 in einem Ermittlungsdienst (MFE, AMK/PMK, KTD)

Der DP A11-13 entspricht im Bereich Kriminalitätsbekämpfung dem stv. Leiter*in einer Organisationseinheit.

Diese Funktion ist deutlich mehr von Führungsaufgaben geprägt. Eine gewisse Breiterefahrung ist hier wünschenswert. Um sowohl dem fachspezifischen Qualifizierungsanspruch als auch dem Anspruch auf Breiterefahrung gerecht zu werden, wäre zu überlegen, hier eine 1-jährige Verwendung in einem Stabsbereich der Kriminalitätsbekämpfung für eine Bewerbung innerhalb der Fachschiene der 2-jährigen Verwendung außerhalb der Fachschiene gleichzusetzen. So gelänge es, Leistungsträger langfristig zu binden und die Professionalisierung des Bereichs Kriminalitätsbekämpfung voranzubringen.



4. Abschließend

Wie bereits eingangs erwähnt sind unsere Anmerkungen und Lösungsvorschläge nur erneutes „Flickwerk“ und dienen daher dazu, sofort und unkompliziert die größten Unwuchten des bestehenden PEK zu kompensieren. Auch wenn es zweifellos weitere Bereiche innerhalb unserer Organisation gibt, wo Verbesserungspotential besteht, so ist es doch gerade die Kriminalitätsbekämpfung, die an einem Scheideweg steht. Entweder versinken wir weiter im bundesdeutschen Mittelmaß und erfreuen uns an wenigen „Leuchtturmprojekten“ oder wir packen das Thema mit all seinen Facetten endlich beherzt an, werfen alte Zöpfe über Bord und führen die Kriminalitätsbekämpfung, idealerweise in enger Kooperation mit BKA und ZKA, auf das Niveau, welches unserer anspruchsvollen und leistungsstarken Organisation entspräche. Die Unterstützung des BDK wäre Ihnen bei diesem Vorhaben sicher.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink that reads 'Thomas Mischke'.

Thomas Mischke