

**Mitreden.
Mitgestalten.
In NRW.**



**Bund Deutscher
Kriminalbeamter
Nordrhein-Westfalen**

Zukunftsoffensive

Kriminalpolizei Nordrhein-Westfalen

Zukunftsoffensive des BDK Nordrhein-Westfalen

Vorwort



Die Bürgerinnen und Bürger in unserem Land berichten von einem schwindenden Sicherheitsgefühl, obwohl in der PKS die registrierte Kriminalität von 2005 - 2019 um 15 % zurückgegangen ist. Es ist ein deutlicher Rückgang der Eigentums- und Vermögensdelikte zu verzeichnen. Insbesondere Menschen, die - wie ältere Menschen oder Frauen - nach den Statistiken ein geringeres Risiko tragen Opfer einer Straftat zu werden (Viktimisierungsrisiko), berichten über die größte Kriminalitätsfurcht, während bei jungen Männern die Kriminalitätsfurcht geringer ausgeprägt ist, obwohl bei ihnen statistisch gesehen das Viktimisierungsrisiko höher ist¹.

Unter Betrachtung demographischer Aspekte ist es daher angezeigt, dieser großen Alterskohorte in unserer Bevölkerung Gehör zu schenken. Das Vertrauen der Bevölkerung und damit der Wählerinnen und Wähler stehen auf dem Spiel, wenn der Staat nicht nachhaltig und beweiskräftig das Bild zeichnet, alleiniger Inhaber des Gewaltmonopols zu sein.

Das allgemeine Gerechtigkeitsempfinden der rechtstreuem Bevölkerung ist einer der Grundsteine für den Erhalt unserer freiheitlich demokratischen Grundordnung. Erodieren dieser moralische Wert, wählen die Bürgerinnen und Bürger extremistische Parteien. Steigende Segregation in der Bevölkerung ist auch für diesen Prozess ein signifikanter Gradmesser. Gerade in Zeiten gesellschaftlicher Transformation ist der Staat neben dem zivilgesellschaftlichen Engagement als zuverlässiges Korrelativ zu extremistischen Strömungen, die auch vermehrt aus der Mitte unserer Gesellschaft erwachsen, gefragt. Das Bundesland Nordrhein-Westfalen steht im Quervergleich mit seiner Bevölkerungsdichte statistisch gesehen unter den acht größten Staaten der europäischen Union und gehört mit der Rhein-Ruhr-Schiene zu den dreißig größten Metropolen weltweit. Die Politik zieht zur Beurteilung der polizeilichen Arbeit primär die Aufklärungsquoten heran.

Deliktsstrukturen der verschiedenen Länder sind jedoch einer Gegenüberstellung der Aufklärungsquoten als Einflussgröße zu berücksichtigen. Trotz der benannten Parameter ist es der Polizei Nordrhein-Westfalen in der Vergangenheit nicht gelungen, die Aufklärungsquote derart auszubauen, dass wir im Ländervergleich² auf einem respektablen Niveau landen. Dieser Zustand hat Ursachen.

Die Anzahl der erfassten Fälle in Nordrhein-Westfalen ist seit dem Jahr 2015 rückläufig und im Jahr 2020 auf den niedrigsten Wert seit zehn Jahren gesunken (1 215 763 erfasste Fälle). Die Aufklärungsquote (AQ) ist innerhalb dieser Zeitspanne von 49,1 % auf 52,8 % leicht angestiegen. Dieser Trend zeigt sich auch bundesweit. Im Bundesdurchschnitt ist die AQ gleichwohl jeweils höher. Hier erfolgte in den vergangenen zehn Jahren ein Anstieg von 54,7 % im Jahr 2011 auf 58,4 % im Jahr 2020 (Bundeskriminalamt 2021).

Gleichwohl leisteten sich die Landesregierungen in NRW, gemessen an den Herausforderungen, eine unzureichend aufgestellte Kriminalpolizei. War die Polizei früher der innovative Treiber, dem die Justiz mit Organisationsanpassungen und Entwicklung fachlicher Expertise gefolgt ist, so hat sich das Blatt gewandelt. Der Justizminister NRW hat Schwerpunktstaatsanwaltschaften gebildet. Die hier formulierten Anforderungen an die Kriminalpolizei in NRW können nicht erfüllt werden. Es handelt sich hier oft um eine Ressourcenfrage. Es ist in Zukunft darauf Wert zu legen, dass die Kriminalpolizei NRW in der Sicherheitsarchitektur ihre Rolle übernehmen kann. Sie sollte als Ansprechpartner der Schwerpunktstaatsanwaltschaften in NRW nicht gegenüber den Bundesbehörden an Gewicht verlieren. Die Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit sind daher zur Chefsache unseres Innenministers geworden. Herr Innenminister Herbert Reul hat die Einrichtung der Landesarbeitsgruppe „Initiative PRO K“ (LAG IPK) veranlasst. Unter der Führung unseres Landeskriminaldirektors Johannes Hermanns werden nun kurz- und mittelfristig Verbesserungspotentiale identifiziert, um die Rahmenbedingungen kriminalpolizeilicher Arbeit zukunftsfähig auszurichten.

Der BDK hat daran einen maßgeblichen Anteil. In dem Zeitungsartikel vom 23. Januar 2021 des Kölner Stadtanzeigers mit dem Titel „Eine Kriminalpolizei am Limit“ war der BDK NRW der einzige gewerkschaftlich ausgewählte Gesprächspartner der Autoren. Erneut wiesen wir im Artikel auf die langjährigen Forderungen und die Zustandsbeschreibung der Kriminalpolizei hin. Die Opposition im Landtag NRW griff das Thema im Rahmen einer Anhörung auf. Der BDK NRW war auch hier die einzige gewerkschaftliche Kraft, die aufgrund der Missstände in der Kriminalpolizei eine Abkehr von der Ausbildungssituation forderte.

Der BDK NRW war sich hier mit den weiteren geladenen gewerkschaftlich unabhängigen Sachverständigen einig:

Das derzeitige Ausbildungsmodell ist kein Erfolgsmodell. Die Ausbildung, die unserem kriminalpolizeilichen Nachwuchs offeriert wird, hat sich nicht bewährt. Die „Einführungsförderung K“ für unsere Kolleginnen und Kollegen hat sich im Konstrukt zu einer Ausbildung gewandelt.

Die Politik hat den Auftrag, sich dem gewerkschaftspolitischen Dogma des Einheitspolizisten entgegenzustellen und die Kriminalpolizei neu aufzustellen. Unsere Mitarbeiter bei der Kriminalpolizei sind dogmatisch nicht die typische Evolutionsstufe unserer geschätzten Kolleginnen und Kollegen der anderen Direktionen. Die regierungstragenden Fraktionen haben nunmehr mit einem eigenen im Landtag verabschiedeten Antrag die Weichen gestellt, um die Kriminalpolizei zu stärken.

Die vom BDK NRW eingerichtete Landesarbeitsgruppe „Zukunftsoffensive Kriminalpolizei NRW“ hat mit diesem Papier einen Wegweiser erstellt, mit dem wir uns an der Diskussion und der Umsetzung der Neuausrichtung der Kriminalpolizei in Nordrhein-Westfalen beteiligen.

Der BDK NRW wird als gewerkschaftlicher Vertreter unserer Kolleginnen und Kollegen in der Kriminalpolizei den Wandlungsprozess eng begleiten. Es ist Zeit, dass die Politik Entscheidungen trifft, die eine Abkehr von alten Denkmustern bedeuten. Der Weg in die Zukunft ist nur über eine Neuausrichtung der Kriminalpolizei zu gehen.

Oliver Huth

Komm. Landesvorsitzender BDK NRW

Zukunfts- offensive Kriminalpolizei Nordrhein- Westfalen

Vorbemerkung:

In diesem Dokument wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit oder in Referenz auf eingeführte Fachbegriffe die männliche Form verwendet. Weibliche und diverse Geschlechteridentitäten sind dabei explizit mitgemeint, soweit dies für die jeweilige Aussage zutreffend ist.

**Das Wichtigste steht
nicht auf dem Plakat,
sondern davor.**

BDK aktiv

Deine Verstärkung bei der Kriminalpolizei

Leitgedanke

Die Welt verändert sich in immer kürzeren Entwicklungszyklen. Neue Technologien, ökologische, ökonomische und politische Veränderungen auf nationaler und internationaler Ebene, sorgen für einen ständigen Anpassungsdruck.

Diese Entwicklungen machen gerade auf dem Sektor der Kriminalität keinen Halt und verschärfen die Entwicklungen im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung.

Globalisierung, grenzenlose Kommunikationsmöglichkeiten und die vielfältigen Optionen zur effektiven Verschleierung illegaler Gewinne in Deutschland bieten vor allem der Organisierten Kriminalität, dem Cybercrime, der internationalen Bandenkriminalität bis hin zur politisch motivierten Kriminalität idealen Nährboden.

Die Gewalttaten an Kindern sowie der Besitz und die Verbreitung sogenannter Kinderpornografie haben neue Höchstwerte erreicht. Mit weiteren Steigerungen muss gerechnet werden. Durch die kriminalpolitische Schwerpunktsetzung erreicht die Kriminalpolizei eine immer stärkere Aufhellung des Dunkelfeldes.

Gleiches gilt für öffentlich sichtbare, gewaltvolle Kriminalität, wie das Sprengen von Geldautomaten, oder eher subversive, auf Einschüchterung setzende Kriminalität, wie im Bereich der teils machtvollen Clans.

Zugleich bereiten weitere Phänomene zusätzliche Herausforderungen und Besorgnisse. Internationaler Call-Center-Betrug zum Nachteil älterer Menschen, steigende Fallzahlen im Bereich der Cybercrime und nicht zuletzt eine sich stärker radikalisierte Szene aus „Querdenkern und Reichsbürgern“ sollen hier als ergänzendes Beispiel dienen.

Ermittlungen in allen Deliktsfeldern sind hochkomplex und binden verstärkt personelle und technische Ressourcen.

Zudem muss sich die Polizei der zunehmenden Segregation in der Gesellschaft und deren Transformationsprozessen stellen. Dabei steht die Bindung zwischen der Bevölkerung und dem Staat mehr denn je auf dem Prüfstand.

Menschen halten sich im Allgemeinen an Gesetze und Regeln des Staates in dem sie leben. Dennoch kann Rechtstreue und darüber hinaus die Kooperation der Bürgerinnen und Bürger mit den ausführenden Autoritäten eines Staates niemals als selbstverständlich betrachtet werden, auch nicht in einer Demokratie. Die Demokratie ist nicht nur auf eine bloße Regelbefolgung, die durch äußeren Druck erzwungen werden kann, angewiesen, sondern auch darauf, dass das politische System durch die Bevölkerung anerkannt wird und ein moralischer Konsens zwischen Bürgerinnen und Bürgern und der Regierung besteht.¹

Wenn Menschen das Gefühl haben, durch staatliche Autoritäten und Institutionen fair und respektvoll behandelt zu werden, dann identifizieren sie sich auch mit diesen und zeigen Verhaltensweisen, von denen der Staat profitiert: Rechtstreue und Kooperation.²

¹ Schliesky 2004, 171 ff.

² Tyler 2006, 5.

Verfahrensgerechtigkeit

Eine wesentliche Rolle spielt die sogenannte Verfahrensgerechtigkeit. Durch gerechte Entscheidungen und einen fairen und respektvollen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern können Polizistinnen und Polizisten selbst dazu beitragen, dass sich die Menschen an jene Gesetze halten, für deren Durchsetzung sie verantwortlich sind. Durch diese positive Art der Kriminalitätsbekämpfung kann die Polizei auf längere Sicht Ressourcen für die Durchsetzung der Gesetze durch Ermittlungsverfahren, Strafverfolgung und Gerichtsverfahren sparen.

Positive Erfahrungen mit der Polizei führen dazu, dass die Verfahrensgerechtigkeit höher eingeschätzt wird. Je höher die Verfahrensgerechtigkeit beurteilt wird, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Polizei als legitim betrachtet wird. Betroffene, welche die polizeiliche Legitimität hoch einschätzen, geben eher an, dass sie sich an die Gesetze halten und mit der Polizei kooperieren.

Erfolge bei der Bekämpfung der sogenannten Allgemeinkriminalität setzen für den Bürger einen wahrnehmbaren Maßstab zur Ausbildung des individuellen Sicherheitsgefühls. Eine professionelle und zügige Bearbeitung dieser Kriminalitätsformen des täglichen Lebens spüren die Bürgerinnen und Bürger direkt und betreffen die benannte Verfahrensgerechtigkeit. Ermittlungserfolge und die Aufklärung von Serienstraftaten stärken das Vertrauen der Bevölkerung in den Staat. Der Einsatz von Ressourcen in diesem Zuständigkeitssegment der Kriminalpolizei stärkt das Ansehen der Organisationseinheit in der öffentlichen Wahrnehmung.

Gerade aus dem Bereich der Alltagskriminalität sind vermehrt, von der Landesregierung noch nicht einmal erfasste, Überlastungsanzeigen bekannt geworden. Polizeibehörden waren und sind gezwungen, durch Umstrukturierungsmaßnahmen in der Direktion Kriminalität der Arbeitsbelastung Herr zu werden. Sachverständige und der BDK NRW haben in der Landtagsanhörung „Kripo am Limit“ deutlich gemacht, dass die Kriminalität mehr verwaltet als bekämpft wird. Dies ist den benannten Zielen der Ausbildung der Rechtstreue der Bürgerinnen und Bürger abträglich.

Wachsende Anforderungen

Wir beobachten rasant wachsende rechtliche, technische und ermittlungstaktische Anforderungen an unseren Beruf. Es ist immer größeres Spezialwissen erforderlich.

- Der Kampf gegen sog. Hasskriminalität, insbesondere im Internet, wird die Polizei noch stärker binden als in der Vergangenheit. Die Sachverhalte werden in zunehmender Zahl gefahrenabwehrende Tätigkeiten bei der Kriminalpolizei auslösen.
- Die europäische und internationale Zusammenarbeit wird sich auf weite Teile der kriminalpolizeilichen Aufgabengebiete ausweiten.
- Die Kompetenzfelder des Datenmanagements und der Datenanalyse wachsen zu Kernkompetenzen des kriminalpolizeilichen Berufsbildes an.
- Die juristischen Kompetenzerfordernisse steigen rasant an.
- Das materielle Strafrecht hat sich in vielen Teilen erheblich weiterentwickelt.
- Es erfolgen regelmäßige Fortentwicklungen des Strafprozessrechts, des Gefahrenabwehrrechts und des Verwaltungsrechts.
- Weitere rechtliche Fortentwicklungen, u.a. Geldwäsche-gesetz, Netzwerkdurchsetzungsgesetz, Telekommunikationsgesetz.

Quantität und Qualität von Datenbanken

Der Datentransfer über unzählige Schnittstellen setzt eine größtmögliche Souveränität und Know-how im Umgang mit Datenbanken voraus. Die Festlegung und Fortentwicklung auf landesweit einheitliche Qualitätsstandards und –kriterien erfordern ein erhöhtes fachliches Anforderungsmanagement für die gesamte Vorgangsbearbeitung.

Kleinste Fehler in der Kette der Datenverarbeitung wirken sich nachhaltig negativ auf die Qualität der kriminalpolizeilichen Arbeit aus. Der fach- und sachgerechte Umgang mit externen Auskunftssystemen, mit externen Datenverbänden der Justiz und den internen Datenverbänden der Polizei verlangt zwangsläufig eine akribische Befassung mit der gesamten Thematik.

Das ist nicht durch „Learning by doing“ zu bewältigen. In der Kriminalpolizei Arbeitende sind zu Datenmanagern geworden. Nicht nur die Form der Datenverarbeitung hat sich in den letzten Jahren rapide verändert. Die hieraus resultierenden neuen Möglichkeiten, insbesondere im Bereich der Ermittlungen, sind nahezu grenzenlos. Neue ermittlungstaktische Herausforderungen ergeben sich auch durch die zunehmende Digitalisierung des Modus Operandi von Straftaten der Allgemeinkriminalität bis hin zu qualifizierten Organisationsdelikten. Den klassischen Bankraub gibt es nahezu nicht mehr, Betrüger und organisierte Banden formieren sich im Internet und nutzen dieses als Tatmittel.

Die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung hat es dabei mit einer Vielzahl flüchtiger digitaler Daten, wie IP-Adressen, E-Mail-Adressen usw., zu tun.

Funkzellenüberwachungen (kriminalpolizeiliche „Standardmaßnahme“ in allen Deliktsfeldern) sowie Videoüberwachungen von Banken, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder im öffentlichen Raum, sind immer und mit gleicher Wertigkeit bei den Ermittlungen als Leitspuren zu berücksichtigen.

Rechtliche Anforderungen

Wachsende rechtliche Anforderungen erfordern immer größeres Spezialwissen. Hinzukommen zahlreiche Reformen der Gesetzgebung, die zum einen auf höchstrichterliche Rechtsprechung oder auf die Umsetzung gültiger EU-Normen zurückzuführen sind.

Beispielhaft soll die audiovisuelle Vernehmung bei Tötungsdelikten, bei einer bestimmten Jugenddelinquenz und bei geistig Gehandicapten genannt werden. Eine Gesetzesänderung die, wie vermutlich keine zweite, Einfluss auf die tägliche Arbeit der Kriminalbeamten haben wird.

Ein weiteres Indiz für die neuen Herausforderungen an die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung, die das neue Berufsbild der Kriminalpolizei mit sich bringt, ist die Tatbegehung unter Verwendung von Mobiltelefonen und digitalen Speichermedien mit explodierenden Datenmengen.

Die Auswertung und Recherche mittels Rechtshilfe, da internationale Firmen wie Apple, Google, Amazon usw. häufig betroffen sind, ist in vielen Deliktsbereichen nicht mehr hinwegzudenken. Arbeitszeiteile für die Auswertung sind nicht transparent. Funktionssichernde Ressourcenentscheidungen für diese Tätigkeit aus personalwirtschaftlicher Sicht sind nicht getroffen.

Auch die Bekämpfung der Allgemeinkriminalität erfordert zunehmend den Blick nach Europa. Die Kriminalitätsbekämpfung wird in Gänze immer internationaler. Die Ermittler von heute und insbesondere von morgen müssen den europäischen Gedanken und die Instrumente des Vertrags von Lissabon, die internationale Rechtshilfe und die Formen der internationalen Ermittlungskooperationen kennen und beherrschen.

Auch hier müssen neue Wege gegangen werden, um so das unabdingbare Spezialistentum in den Organisationseinheiten der Kriminalpolizei zu implementieren. Nur so können wir den wachsenden rechtlichen, technischen und organisatorischen Anforderungen gerecht werden.

Aus- und Fortbildung/Spezialisierung

Derzeitige Aus- und Fortbildungsabläufe erfüllen den Bedarf an Grund- und Fachkompetenzen unzureichend. Der kriminalpolizeiliche Ermittler steht heute vor ganz neuen Herausforderungen. „Big Data“, „Realtime“, „Geodaten“, „OSINT“, „Fake News“, „Automotive IT“, um nur einige zu nennen.

Die zunehmende Vielzahl und Komplexität von Daten und Spuren zieht eine steigende Komplexität der Aufgaben nach sich. Daraus ergeben sich steigende Anforderungen bei gleichbleibenden Qualitätsansprüchen. Althergebrachte Ermittlungstätigkeiten und neue Notwendigkeiten führen dazu, dass den damit verbundenen Möglichkeiten mehr Zeit eingeräumt werden muss.

Die heutigen Anforderungen an die Kriminalisten führen zu einer Vermischung von Kriminaltaktik und Kriminaltechnik. Dadurch bedarf es einer aufwachsenden Spezialisierung. Dazu ist es maßgeblich erforderlich, Wissen zu teilen.

Die Spezialisierung in Form eines eigenen Berufsbilds Kriminalitätsanalytik wird in anderen Bereichen zu Entlastung und freiwerdenden Kapazitäten führen, sodass der Kriminalist sich wieder auf die eigentlichen Kernaufgaben fokussieren kann.

1 Schliesky 2004, 171 ff.

2 Tyler 2006, 5.

Kriminalbeamte werden in Nordrhein-Westfalen derzeit nur in individuellen Fällen sofort zur Einführungsfortbildung (EFB) entsandt. Der überwiegende Anteil der Kolleginnen und Kollegen versieht seinen Dienst in den Kommissariaten und wird erst im Laufe der Zeit zur EFB entsandt. Die Teilnahme an spezialisierten Lehrgängen ist in dieser Phase fast utopisch und vom didaktischen Hintergrund der Fortbildungsangebote auch nicht zulässig. Problematisch wird dies in den Fällen, wenn junge Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamte z.B. auf Kriminalwachen Dienst versehen und aufgrund der Personalstruktur ohne fachliche tiefe Vorbereitung Einsatzlagen wie Sexualdelikte abzuarbeiten haben oder eine Leichenschau durchführen.

Gleichsam verhält es sich bei der Anwendung von verdeckten Ermittlungsmethoden. Diese sind schon im Bereich der Allgmeinkriminalität nicht hinwegzudenken. Die Implementierung in die Ermittlungsarbeit und die Darstellung der Ergebnisse als sachverständiger Zeuge vor Gericht wird von den ungeschulten Kolleginnen und Kollegen vollzogen, ohne dass eine Basiskompetenz vorhanden wäre. Auch für die Leitung von Ermittlungskommissionen gibt es kein Fortbildungsangebot, das auf das Aufgabengebiet vorbereitet.

Ein dem kriminalfachlichen Qualitätsanspruch angepasstes Aus- und Fortbildungskonzept muss dem erforderlichen Bedarf an Grund- und Fachkompetenzen der Kriminalbeamten vom ersten Tag ihrer Funktionsübernahme entsprechen.

Zusammenarbeit Kriminalpolizei und Staatsanwaltschaft

Die Kommunikation zwischen den sachleitenden Staatsanwaltschaften und der Polizei wirft in fachlichen Fragen Konfliktpotential auf. Gerade im Kontext der Erstellung des Rahmenkonzeptes MOTIV sind bei Beratungen mit der Justiz schon in Basisfragen Unterschiede in der kriminalpolizeilichen Bearbeitungspraxis und den justiziellen Ansprüchen deutlich geworden. Die Zusammenarbeit muss deutlich intensiviert werden.

Eine unabdingbare kriminalpolizeiliche Spezialausbildung mit Hospitationen bei Gericht und bei den Staatsanwaltschaften kann diese Lücke schließen. Dies eröffnet die Möglichkeit, durch eine gesteigerte Kompetenz neue personelle und zeitliche Ressourcen zu kreieren.

Kriminalpolizeiliche Führungskräfte

Führungskräfte des gehobenen Dienstes können aufgrund der Vielfalt ihrer Aufgaben keine sachgerechte Dienst- und Fachaufsicht gewährleisten.

Die Dienstaufsicht erstreckt sich auf den Aufbau, die innere Ordnung, die allgemeine Geschäftsführung und die Personalangelegenheiten, die Fachaufsicht auf die rechtmäßige und zweckmäßige Wahrnehmung der Aufgaben. Die Beschreibung der Aufgaben und die zur Verfügung stehenden Zeitfenster haben sich seit Jahren nicht verändert, jedoch die Intensität und der Umfang der Aufgaben.

Die zunehmende Digitalisierung und die damit verbundene Vielzahl an unterschiedlichen und sich schnell fortentwickelnden Informations- und Bearbeitungssysteme beinhaltet Fluch und Segen. Dadurch wird ein immer höherer Controlling-Aufwand betrieben. Dies auch, um in landesweiten Vergleichen, wie z.B. im Bereich der erkennungsdienstlichen Behandlungen oder DNA-Entnahmen, zu bestehen. Die Einführung von ViVA zeigt exemplarisch, wie tief der Vorgesetzte inzwischen in die administrative Sachbearbeitung eingebunden ist. Hinzu kommen regelmäßige Monitoring-Listen der eigenen Behörde und von Landesoberbehörden.

Der begrüßenswerte Anstieg der Auszubildendenzahlen erfordert einen erhöhten Betreuungs-, Prüfungs- und Administrationsaufwand.

Jedes Jahr wird die Jahresplanung der Fortbildung durchgeführt. Die Kommissariatsleiter bekommen eine Anleitung und Tabellen. Diese müssen sie dann ausgefüllt an die Führungsstellen zurücksenden. Gleiches gilt sobald sich kurzfristig Änderungen ergeben. Fahrzeugbetreuung, Waffenfächer, Schlüsselverwaltung, Bestellung von Verbrauchsmaterial und die Bestellung Technik/ Raumausstattung finden sich ebenfalls im Aufgabenportfolio einer vorgesetzten Person.

Feststellbar ist ein Anstieg von immer mehr und immer umfangreicheren Berichtspflichten gegenüber Landesoberbehörden. Medienanfragen an die Behörden zu einzelnen Themen, wie z.B. Cold Case, aktuellen Fällen oder Entwicklungen in Deliktsfeldern, haben deutlich zugenommen.

Die Führungskraft ist neben dem fachlichen Controlling auch im Bereich der Mitarbeiterführung zum Controlling angehalten. Davon umfasst sind: die Anzahl der durchgeführten Mitarbeitergespräche, Abnahme der Sporttests, Teilnahme am Schießtraining, ET, Fortbildungen an notwendiger IT-Ausbildung, wie sieht es mit der Qualifikation der Mitarbeiter aus.

Führungskräfte beeinflussen im entscheidenden Maße die Arbeits- und Arbeitgeberattraktivität und damit die Arbeitszufriedenheit sowie Leistungsfähig- und -willigkeit ihrer Mitarbeiter. Hierzu ist es erforderlich, dass diese über Fachwissen, Methoden- und Prozesskompetenzen verfügen, um den Mitarbeitern Orientierung und Sinnhaftigkeit zu vermitteln und sich der Probleme der Mitarbeiter annehmen zu können.

All dies erfordert erhebliche zeitliche Ressourcen. Diese Zeitfenster stehen heute nicht mehr ausreichend zur Verfügung. Im höheren Dienst fehlen zunehmend Führungskräfte mit einer K-Vita.

Zur Entlastung von Führungskräften müssen Aufgaben identifiziert werden, die delegiert werden können. Hierbei handelt es sich insbesondere um logistische Aufgaben, zu denen auch die Administration in Bearbeitungsprogrammen gehören muss. Dabei muss die Einrichtung von Geschäftszimmern berücksichtigt werden.

Die Kriminalpolizei bleibt aufgrund ihrer Organisation hinter ihren Möglichkeiten zurück. Die Kommissionsfähigkeit der Kriminalpolizei ist unzureichend gesichert. In Großlagen sind unsere Kriminalbeamten und Kriminalbeamtinnen nicht so aufgestellt, dass ein Großteil in der Tiefe einsetzbar ist.

Nach diversen Neuorganisationen und Zuständigkeitsänderungen ist die kriminalpolizeiliche Landschaft in NRW ein Sammelsurium unterschiedlichster Zuständigkeiten. Die allermeisten kriminalpolizeilichen Ermittlungsdienststellen haben ein kaum überschaubares Maß an Zuständigkeiten übertragen bekommen. Auch die Fachdienststellen sind in unterschiedlichsten Deliktsfeldern zuständig.

Dabei erfolgen Zuweisungen von Zuständigkeiten regelmäßig auch aus Kapazitätsgründen und personalwirtschaftlichen Erwägungen. Dies führt zu unnötigen Schnittmengen zwischen verschiedenen Kommissariaten. Das Zusammenlegen von Deliktsbereichen ist nicht zuletzt fehlender Funktionen in den Besoldungsgruppen A12 und A13 geschuldet. Das Wegbrechen dieser Stellen führte zwangsläufig dazu, dass Dienststellen zusammengelegt werden mussten. Unter dem Duktus der inzwischen nicht mehr im Sprachgebrauch befindlichen Regeln „Führung muss sich lohnen“ und „Mehr fahnden statt verwalten“ wurde das Berufsbild der Kriminalpolizei komplett demontiert.

Die bestehenden Aus- und Fortbildungsabläufe erfüllen nicht den Bedarf an Grund- und Fachkompetenzen, dies setzt sich natürlich in den Dienststellenleitungen fort. Auch hier fehlt es an geeigneter Vorbereitung zur Übernahme einer Kommissariatsleitung.

Während Führungsfortbildungen den Kollegen sicher gute Hilfen/Vorbereitung in Sachen „Führung“ geben, fällt die fachliche Qualifikation zur Bewältigung der zu erwartenden Aufgaben hinten runter.

Dabei ist es völlig unerheblich, ob es sich um ein Einbruchkommissariat in einer ländlich geprägten Behörde oder aber um eine Ok-Dienststelle oder ein KK 11 eines Präsidiums handelt.

Zusätzlich wird den Direktionen Kriminalität in NRW zunehmend die Aufgabe der Gefahrenabwehr zugeschrieben (Gefährdungsanalysen, häusliche Gewalt, Gefährdungssachverhalte usw.). So kommt es, dass die Kommissariatsleiter in NRW sowohl die Ermittlungsmethoden und Möglichkeiten der Gefahrenabwehr, als auch Kriminalitätsbekämpfung kennen müssten. Die KK-Leiter können zurzeit noch auf profundes Wissen altgedienter Kriminalisten setzen. Dieses Erfahrungswissen schmilzt allerdings rapide. Ressourcenkonflikte führen hier sicher auch zu falschen Entscheidungen im Sinne der Sachverhaltsaufklärung.

Hinzu kommt fehlende Unterstützung übergeordneter Hierarchien. Die Steuerungsinstrumente sind rudimentär und völlig überholt. Spontan- oder auch Zeitlagen werden bei den Direktionen K nur selten in „Besonderen Aufbauorganisationen“ (BAO'en) abgearbeitet. Ermittlungskommissionen (EK) waren ein Gegenstück zu den BAO'en im Bereich Gefahrenabwehr.

Diese können heute nur noch unter größten Einschränkungen für die Alltagsorganisation (AAO) im Tagesgeschäft eingerichtet werden und sind oft nicht oder nur schwer zu realisieren. Die Übertragung ermittlungintensiver Sachverhalte auf andere Behörden ist zwar vorgesehen (im Sinne Hauptstellenverordnung), aber praktisch nur sehr selten realisierbar (Ausnahme: Mordkommissionen).

Die sich ständig ändernden Rechtsgrundlagen, die rasante Technikentwicklung, das schnelle Personalkarussell, verbunden mit immer höheren Anforderungen der Justiz und gleichzeitig schlechter für ihre Aufgaben vorbereitete Kriminalisten, überfordern die Dienststellenleiter.

In bestimmten Deliktsfeldern, wie z.B. der BTM- oder Eigentumskriminalität, wird aktuell kaum ermittelt, eher oder nur noch verwaltet, wie über die ZENTRAB oder vergleichbare Dienststellen. Der kriminalpolizeiliche Nachwuchs ist gezwungen, nach der Einführungsfortbildung sofort Sachverhalte der schweren Kriminalität und solche mit erheblicher Öffentlichkeitswirkung zu bearbeiten.

Es fehlt an einer strukturierten Hilfeleistung zur Entscheidungsfindung im Einzelfall (beispielsweise eine „Hotline“ spezielle Ermittlungen o.ä.). Derzeit ist es vom Zufall abhängig, ob Kommissariatsleiter über das erforderliche Fachwissen verfügen oder aber so vernetzt sind, dass sie sich eigene Beratung einholen können.

1. Kernforderungen für die Kriminalpolizei NRW s.12

2. Personal bei der Kriminalpolizei NRW s.12

3. Tarifbereich in der Kripo NRW s.18

4. Die Kripo als moderner Arbeitgeber s.22

5. Bezahlung und Besoldung s.25

6. Finanzmittel s.27

Zukunfts- offensive Kriminalpolizei Nordrhein- Westfalen

1. Kernforderungen für die Kriminalpolizei NRW

Folgende Kernforderungen für eine strukturelle Verbesserung der Kriminalpolizei halten wir für unverzichtbar:

- Ein Berufsbild Kriminalpolizei mit einer qualifizierten Ausbildung
- Konstitutive Fortbildung für die Kriminalpolizei
- Deutlich mehr Personal für die Kripo
- Erkennbare Wertschätzung kriminalpolizeilicher Arbeit
- Eine deutliche Ausweitung von Beförderungsstellen, A12/A13 für Sachbearbeiter, EK-Leiter, MK-Leiter usw.
- Schaffung einer Funktion A13 mit Zulage für Leitungsfunktionen in der Kriminalpolizei
- KK-Leiter in A13 mit Zulage, deren Stellvertreter mindestens in A13/A12
- Mehr Stellen im höheren Dienst mit kriminalpolizeilicher Vita
- Besonders belastende Einsatzzeiten in der Kriminalpolizei müssen identifiziert und vergütet werden
- Zulagenwesen für die Kriminalpolizei ausbauen
- Eine deutliche Entlastung der Kommissariatsleitung von administrativen Aufgaben
- Schaffung von zentralen Ansprechstellen für spezielle Ermittlungen

2. Personal bei der Kriminalpolizei NRW

Auf den Punkt:

Der BDK NRW fordert höhere Einstellungszahlen und den Direkteinstieg in die Kriminalpolizei. Der Kriminalpolizei stehen eine adäquate Besoldung und Fachkarrieren auch im Tarifbereich zu. Es muss eine deutliche stellenbezogene finanzielle Aufwertung im Bereich der Kriminalpolizei erfolgen.

Das Zulagensystem ist auszuweiten, um besonders belastende Tätigkeiten oder Verwendungen angemessen und ruhegehaltstauglich zu entschädigen.

Wandel des Aufgabenfeldes der Kriminalpolizei

Der Ministerblog und die Anhörung im Landtag haben deutlich gezeigt, dass sich die Aufgabengebiete unserer Beschäftigten bei der Kriminalpolizei deutlich gewandelt haben. Der anhaltende statistische Rückgang der Gesamtkriminalität ging nicht mit einem Rückgang der Belastung der Kriminalpolizei einher. Die

weiterhin dynamisch fortschreitende digitale Transformation der Gesellschaft hat die Anforderungen an die kriminalpolizeiliche Ermittlungs- und Einsatzführung in rechtlicher, fachlicher und technischer Hinsicht erheblich ausgeweitet.

Auch für die Kriminalpolizei haben sich das Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum sowie spezifische Personalbedarfe verändert, um Gefahren für die öffentliche Sicherheit oder Ordnung abzuwehren. Zu diesem Schluss kamen auch die Unions-Innenminister und Innenministerinnen in Bezug auf die Cybersicherheit. Sie forderten jüngst die Ausbildung von Cyber-Cops.

Ermittlungen zur Aufklärung von Serienstraftaten der Allgemeinkriminalität, Kapitaldelikten, Organisierter- und Bandenkriminalität und der politisch motivierten Kriminalität erfordern den Einsatz von Ermittlungskommissionen und entsprechend kompetenter Kriminalistinnen und Kriminalisten.

Die rechtliche Komplexität polizeilicher Befugnisse und Maßnahmen hat erheblich zugenommen.

Wir haben in unserer Stellungnahme zur besagten Anhörung auf den Transformationsprozess intensiv hingewiesen.¹

Die Direktion Kriminalität hat an Attraktivität verloren.

Direkteinstieg in die Kriminalpolizei

Das aktuelle Ausbildungsmodell hat sich nicht bewährt. Eine Abkehr ist unausweichlich. Wir schicken unsere Bewerber in eine Ausbildung, die Beamte in die Praxis entlässt, die bei der Kriminalpolizei aufgrund des mangelnden vertieften fachpraktischen Wissens nicht in der Tiefe einsatzfähig sind und erst in der Folge beim LAFP NRW ausgebildet werden müssen.

Nicht ohne Grund hat man sich dafür entschieden, die Einführungsfortbildung, die sich zu einer Ausbildung entwickelt hat, unmittelbar an das Studium anzuschließen, um die Spezialisten für die Direktion Kriminalität fit zu machen und spätere Bereichswechsler auf ihre Aufgaben vorzubereiten.

Das Berufsbild Kriminalpolizei muss in der Bewerbungskampagne der Polizei Nordrhein-Westfalen spezifisch beworben werden. Die Kriminalpolizei braucht eine eigene Ausbildung.

Der Nachwuchs muss endlich auf die Herausforderung kriminalpolizeilicher Arbeit vorbereitet werden. Die existente Erlagslage, die vorsieht, dass Absolventen nach der Ausbildung ihre erste Verwendung im Wach- und Wechseldienst absolvieren müssen, ist nicht mehr zeitgerecht. Es handelt sich um ein gewerkschaftspolitisches Dogma.

Wissenschaftliche Evidenz, die einen biografischen und fachlichen Vorteil in dieser Vorgehensweise belegt, liegt nicht vor. Vielmehr wird das Festhalten an dieser Vorgehensweise mit argumentativen Allgemeinplätzen im vorpolitischen Raum bekräftigt. Es ist nicht zu erkennen, dass den 70 Spezialisten, denen auf Initiative des Innenministeriums ein direkter Zugang zur Kriminalpolizei offeriert wird, nach den ersten Schritten in der Kriminalpolizei Fähigkeiten und Kompetenzen fehlen, die sich ihre übrigen Kolleginnen und Kollegen zu eigen gemacht haben. Sie sind keinesfalls Kolleginnen und Kollegen zweiter Klasse.

Die Politik bemisst die Leistung der gesamten Landespolizei und insbesondere der Kriminalpolizei an der Aufklärungsquote.

Die Deutung der Aufklärungsquote kann nur unter einer mehrdimensionalen Betrachtung geschehen. Im Vergleich der Flächenländer weist NRW die geringste Aufklärungsquote auf. Dieser Zustand hat Gründe. Wissenschaftlich fundiert lässt sich beispielsweise vortragen, dass Informationen, die im ersten Angriff erhoben und dokumentiert werden, bedeutsam für erfolgreiche Ermittlungen und damit für die Aufklärungsquote sind. Je mehr Informationen im ersten Angriff erhoben und dokumentiert werden können, desto höher ist die Aufklärungsquote. Die Hälfte der Ergebnisse von Spurenauswertungen führt zu Fall- oder Personentreffern. Eine umfassende und akribische Spurensuche und -sicherung ist daher gebotener Bestandteil des ersten Angriffs. Unter Beachtung dieser mit wissenschaftlicher Evidenz vorgelegener Aussagen wäre im Umkehrschluss vielmehr darüber nachzudenken, den Nachwuchs der Polizei in der Ausbildung fokussierter mit der Arbeit der Kriminalpolizei zu konfrontieren, um einen gesamtpolizeilichen Erfolg im Handlungsfeld der Steigerung der Aufklärungsquote zu generieren. Die Kolleginnen und Kollegen mit dem berufsbiografischen Wunsch, sich in Richtung der Kriminalpolizei zu orientieren, von diesem Schritt in der Laufbahnplanung abzuhalten, wird diesem Ansinnen nicht gerecht. Es ist eher angezeigt, die eingerichtete Landesarbeitsgruppe „Initiative Pro K“ (IPK) aus der Fachlichkeit Leitlinien für die Kriminalpolizei entwickeln zu lassen, die einer Karriere bei der Kriminalpolizei zuträglich sind. Ein Anteil der Absolventen eines Jahrgangs unserer Hochschule wurde im Sinne der BKV für den Nachersatzanteil der Kriminalpolizei eingestellt. Es ist daher nicht ersichtlich, warum die Kriminalpolizei diesen vorgesehenen Nachwuchs erst später in der jeweiligen beruflichen Karriere eingliedern kann und soll und obendrein keinen fachlichen Einfluss auf die erwartete Fachlichkeit haben soll.

Auch wenn die Verteilung des polizeilichen Nachersatzes in die Direktionen aus der Gesamtbetrachtung der Polizei Nordrhein-Westfalen erfolgen muss - die Beschreibung der Kautelen der Karrierepfade sollte jedoch der jeweiligen Fachlichkeit unterliegen. Die Mitarbeiter der Kriminalpolizei sind nicht das typische Evolutionsprodukt eines Mitarbeiters anderer Direktionen in der Polizei.

Das Karrierepfade in den Direktionen auch durchlässig planbar sein müssen, unterliegt dabei der notwendigen strategischen Ausrichtung der gesamten Polizei in Nordrhein-Westfalen.

Andere Bundesländer sind diesen Weg der Spezialisierung bereits gegangen. Langjährige Erfahrungen mit einer spezialisierten Ausbildung haben auch unter unterschiedlicher parteipolitischer Regierungsverantwortung nicht zu einer Abkehr von diesem Modell geführt.

Elf Bundesländer und die Bundespolizei boten bis Anfang der 2010er-Jahre einen Einheitsstudiengang Polizeivollzugsdienst an, der für Schutz- und Kriminalpolizei gemeinsam ausbildete. Hamburg, Berlin und Bayern offerierten Y-Studiengänge, in denen sich die Studierenden nach einem gemeinsamen Studienbeginn im Laufe des Studiums auf S- und K-Klassen aufteilten. Hessen und Schleswig-Holstein unterhielten separate S- und K-Studiengänge. In den letzten Jahren wechselten Baden-Württemberg und Thüringen von einer Einheitsausbildung in eine Y-Ausbildung. Berlin und Hamburg entwickelten ihre Y-Ausbildung zu getrennten S- und K-Studiengängen weiter.

Die Studienanfänger der Kriminalpolizei stiegen in Hamburg von 2015 bis 2021 von 25 auf 56 (+124 Prozent) und in Berlin von 60 auf 90 (+50 Prozent) beträchtlich an. In Hessen (von 45 auf 144) und Schleswig-Holstein (von 50 auf 150) zeigt sich eine Verdreifachung. Beim Bundeskriminalamt stiegen die Studienanfänger von 99 auf 160 (+62 Prozent). Da bis Mitte der 2010er-Jahre in Thüringen und Baden-Württemberg noch keine Polizisten direkt für die Kriminalpolizei ausgebildet wurden, erfolgt ein Anstieg von null. In Baden-Württemberg ist der 1. Y-Ausbildungsjahrgang gerade erst (2020) gestartet, eine Aufteilung in S- und K-Klassen ist noch nicht erfolgt.

Im Detail werden folgende Modelle einbezogen:

Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg starten die Studenten die Ausbildung gemeinsam. Erst im Hauptstudium wird der Studiengang getrennt. Der Kriminalpolizeistudiengang wurde erst jüngst ins Leben gerufen. Die Aufteilung der Studierenden auf die beiden Ausbildungsstränge zeigt, dass 75 Prozent der Studierenden die Module für die schutzpolizeiliche Ausbildung absolvieren und 25 Prozent den Ausbildungsinhalten der Kriminalpolizei im Hauptstudium folgen.

Bayern

In Bayern gibt es aktuell die Y-Ausbildung. Seit 2020 wurde eine zuvor vorgeschriebene zweijährige Zugehörigkeit bei der Bereitschaftspolizei der Absolventen gekippt. Es besteht nunmehr die Möglichkeit der Erstverwendung der sog. Regelbewerber (Direkt-einsteiger Studium 3. QE) bei K-Dienststellen. Eine Besonderheit des bayerischen Polizeistudiums ist, dass man, ähnlich wie bei der bayerischen Ausbildung zum Polizeimeister, im zweiten Jahr in die Position eines Polizeioberwachtmeisters A 5 eingruppiert wird. Dadurch bekommt man im zweiten und dritten Ausbildungsjahr wesentlich höhere Vergütungen als in anderen Bundesländern (2.050 Euro netto statt sonstiger Schnitt ca. 1.380 Euro netto im zweiten Ausbildungsjahr).

Berlin

In Berlin erfolgt keine „Y-Ausbildung“. Man legt sich bereits bei der Bewerbung für Schutz- oder Kriminalpolizei fest. Im ersten Jahr werden in Berlin die Bewerber für die Schutzpolizei und die Kriminalpolizei in gemischten Klassen unterrichtet, ab dem dritten Semester getrennt. Eine Trennung der Bewerbenden gibt es seit mindestens zehn Jahren. Die Zunahme der K-Studierenden lässt sich in Berlin durch die höheren Einstellungszahlen insgesamt erklären.

Hamburg

In Hamburg gibt es die Studiengänge Schutzpolizei, Wasser-schutzpolizei und Kriminalpolizei. Es handelt sich um vollständig separate Studiengänge mit dienstweigengepass-ten Modulen. Daher ist ein späterer Wechsel in der Regel auch ausgeschlossen. Die Zuweisung zum jeweiligen Dienstzweig erfolgt für die Direkteinsteiger vor der Einstellung. Die Absolventen nehmen anschließend mit dem Dienstgrad Polizeikommissar bzw. Kriminalkommissar ihren Polizeidienst auf.

Hessen

In Hessen gibt es seit 2006 separate Studiengänge für Schutz- und Kriminalpolizei. Die Entscheidung, ob Bewerber direkt in die kriminalpolizeiliche Laufbahn einsteigen können, bemisst sich nach einem Wert, der sich aus mehreren im Eignungsauswahl-verfahren erreichten Punkten zusammensetzt. Die Polizei Hes-sen hat zum 22.2.2021 erstmals 17 Studierende als K-Direktein-steiger in der Vertiefungsrichtung „Cyberkriminalist“ eingestellt.

Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein wurden im Jahr 2021 150 Kriminalbe-amte eingestellt (Schutzpolizei und Wasserschutzpolizei insge-samt ca. 250 Personen). Die Auswahl wird von der Endsachbe-arbeitung koordiniert. Dabei wird nach der Bestenauslese und nach den Wünschen der Bewerber, die diese in ihrer Bewerbung erwähnen können, vorgegangen.

Thüringen

Wenn man in Thüringen das Bachelorstudium (gehobener Dienst) in Angriff nimmt, kann man sich im dritten Studienjahr entweder für die Kriminalpolizei oder die Schutzpolizei ent-scheiden.

Das derzeitige Ausbildungsmodell in Nordrhein-Westfalen hat weitere Folgen.

Die Ausbildung des höheren Dienstes ist hier in den Blick zu nehmen.

Der derzeitige Zeitverzug bis zur Übernahme einer Erstverwen-dung bei der Kriminalpolizei führt auch dazu, dass beim Aufstieg in den höheren Dienst kaum noch Bewerberinnen und Bewerber ankommen, die auch nur annähernd über ausgeprägte kriminal-polizeiliche Erfahrungen verfügen. Das bedeutet, dass nach der vierjährigen Ausbildung an der DHPol Beamte in den höheren Polizeivollzugsdienst und in entsprechende kriminalpolizeiliche Verwendungen entlassen werden, die mit den Kernbereichen, zum Beispiel besonderer verdeckter Ermittlungen und beson-ders komplexer Ermittlungsmethoden und Kriminaltaktiken ih-erer Mitarbeiter nicht vertraut sind. Dies ist insbesondere für die Abarbeitung größerer polizeilicher Lagen bei der Verbrechens-bekämpfung nachteilig.

Personal

Qualifiziertes und motiviertes Personal ist eine der Schlüssel-voraussetzungen für eine erfolgreiche Kriminalitätsbekämpfung und Kriminalprävention.

Entscheidend ist zudem der Umstand, dass Investitionen in die Kriminalitätsbekämpfung für den Staat immer billiger sind als die Folgekosten der Kriminalität.

So darf neben der qualitativen Ausgestaltung einer erfolgrei-chen kriminalpolizeilichen Arbeit auch die Personalstärke nicht außer Acht gelassen werden.

Dies angefangen von den Oberbehörden bis hin zur kleinsten Organisationseinheit.

Nordrhein-Westfalen hat gegenüber anderen Bundesländern eine geringe Polizeidichte. Um alleine das Flächenland Bran-denburg im Quotienten Polizeibeamte pro 100.000 Einwohner einzuholen, bräuchten wir 17.000 PVB-Stellen mehr. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die Verwaltungsbeam-tenstellen hier in NRW mit eingerechnet werden. Bedenkt man, dass Nordrhein-Westfalen mit 17,9 Millionen Bürgerinnen und Bürgern das bevölkerungsreichste und dichtest besiedelte Bun-desland ist, relativiert sich die Zahl nochmal deutlich.

Von den insgesamt 40.500 Polizeibeamten ist nur ein Prozent-satz von etwa 28 der Kriminalpolizei zugehörig und in der alltäg-lichen Arbeit mit den originären Bereichen der Kriminalitätsbe-kämpfung und der Kriminalprävention betraut, was zum Teil die Abarbeitung schwierigster und komplexer kriminalpolizeilicher Sachverhalte und Sofortlagen beinhaltet.

Die bereits begonnene und sich in den nächsten Jahren fortset-zende Welle an altersbedingten zur Ruhesetzungen wird derzeit nicht annähernd von den Neueinstellungen aufgefangen.

In den nächsten vier Jahren werden rund 10.000 Kolleginnen und Kollegen pensioniert, der weitaus größte Teil männlich und in Vollzeit beschäftigt. Der nachrückende/nachwachsende Ersatz ist deutlich anders strukturiert. Selbst bei bis auf 3000 Kollegen steigende Einstellungen wird ein massiver Stellenab-bau erfolgen. Wir haben hier eine Größenordnung von ca. 1900 Stellen berechnet (entspricht 15 Hundertschaften oder etwa 100 Kommissariaten in mittlerer Stärke). Bei den bislang angedach-ten Verwendungsverläufen steht entsprechendes Personal nach etwa weiteren 6 - 8 Jahren zu einem Wechsel in die Direktion Kriminalität zur Verfügung.

Die Berechnung fußt auch auf der von der Landesregierung nicht einbezogenen Faktorisierung von Stellen. Der damalige Weibler-Bericht hatte hier schon erste Hinweise gegeben. Lei-der wurde der Bericht nicht fortgeschrieben. Wir haben dazu im UA Personal berichtet. Die Polizei NRW ist personalpolitisch ein „Konzern“ und wird sich in der Sicherheitsarchitektur mit den Bedarfsträgern der Bundesbehörden in NRW auf dem Arbeits-markt messen müssen.

Der eingestellte polizeiliche Nachwuchs kommt bei der Polizei NRW zudem nicht wie geplant an. So beendeten aus dem aktu-ellen Einstiegsjahrgang in den Polizeidienst mit Ende der Aus-bildung zum 01.09.2021 von ursprünglich 2506 Bewerberinnen und Bewerbern lediglich 1927 die Ausbildung. Dies entspricht in etwa 26 % „Durchfaller“.

Bereits jetzt sind jedes Jahr ansteigende Zahlen von sogenann-ten Fehlstellen zu verzeichnen, was in Summe gesehen zu ei-nem Abbau der Personalstärke innerhalb der Kriminalpolizei führen wird, der allein durch Motivation und Qualifikation nicht mehr zu kompensieren ist.

Die belastungsbezogene Kräfteverteilung trägt der Aufgaben-entwicklung bei der Kriminalpolizei nicht ansatzweise Rech-nung. Deswegen ist die Kriminalpolizei in Nordrhein-Westfalen nach dem Modell der BKV, das wir für dringend reformbedürftig halten, schlichtweg unterversorgt. Das ist in den anderen Bun-desländern anders. Bayern berücksichtigt für einen Ausgleich im Verhältnis von Arbeitsbelastung und bisherigen Sollstellen mit einem Anteil von 30 % einen sogenannten „Nachholbedarf“.

In Bayern werden insgesamt 240 Stellen zum Ausgleich von Fehlstellen, insbesondere durch gemeldete Schwangerschaften und anteilmäßig durch Elternzeiten, vorgehalten („mobile Re-serve“).

In Hamburg wird für den Bereich der Kriminalpolizei eine be-darfsorientierte Verteilung anhand eines Berechnungssystems von „Sachbearbeiter-Kapazitäten“ durchgeführt.

Daher geht der jüngste Antrag der regierungstragenden Fraktio-nen in NRW in die richtige Richtung, die Belastung der Kriminal-polizei zu messen. Daraus sind für die Gesamtorganisation die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Die vorzunehmende Aufstockung des Personalkörpers hat einen wissenschaftlichen Hintergrund.

Dort, wo ein hohes Fallaufkommen besteht und entsprechend begrenzte zeitliche Ressourcen für Ermittlungen vorhanden sind, ist die Aufklärungsquote gering.

Das Ausschöpfen aller potenziellen Ermittlungsmaßnahmen wirkt sich positiv auf die Aufklärungsquote aus. Die Sachver-ständigen in der Landtagsanhörung äußerten sich allesamt einheitlich, dass die Kriminalpolizei die Kriminalität derzeit eher verwaltet, anstatt sie zu bekämpfen. Dies führt zwangsläufig zu schlechteren Ergebnissen in der Aufklärungsquote.

Dazu einige Beispiele:

Wissenschaftlich erwiesen führen Opferhinweise und Zeugen-aussagen am häufigsten zum Ermittlungserfolg. Nachbar-schaftsbefragungen sind jedoch mit der aktuellen personellen Ausgestaltung der Direktion K eher die Ausnahme.

Im Hinblick auf die polizeilichen Ermittlungen zeigt sich, dass die Aufklärungsquote von versuchten Straftaten geringer ist als die von vollendeten Straftaten. Dies hängt nach hiesiger Ansicht damit zusammen, dass die Ermittlungen zu vollendeten Taten priorisiert werden. Eine Studie der Kriminalistisch-Kriminolo-gischen Forschungsstelle (KKF) des LKA NRW zeigte jedoch, dass versuchte Straftaten besonderes Potenzial für die polizei-lichen Ermittlungen bieten.

Um den beschriebenen Herausforderungen gerecht zu werden, fordern wir einen Stellenanteil der Kriminalpolizei innerhalb der Polizei von insgesamt mindestens 3000 Kriminalbeamten.

Fortbildung

Ein dem kriminalfachlichen Qualitätsanspruch angepasstes Aus- und Fortbildungskonzept muss dem erforderlichen Bedarf an Grund- und Fachkompetenzen der Kriminalbeamten vom ersten Tag einer Funktionsübernahme entsprechen. Es müssen seitens des Ministeriums kriminalfachliche Lehrgänge als konstitutive Lehrgänge festgelegt werden. Eine Aufgabenwahrnehmung und insbesondere die gerichtliche Darstellung von Ermittlungsergebnissen können und sollten nur mit einer zuvor erworbenen Expertise erfolgen.

Während alle Kolleginnen und Kollegen bei der strategisch wichtigen und wertvollen Verkehrsüberwachung vor der ersten Benutzung der Gerätschaften zur Geschwindigkeitsmessung eingewiesen werden und dies bis in die Personalakte dokumentiert wird, stellen sich die Mitarbeitenden der Kriminalpolizei gerichtlichen Aufklärungsansprüchen ohne jemals konstitutiv die abgefragten Aufgabenfelder mit einem Qualitätsanspruch erlernt zu haben. Darunter leidet das Ansehen der Polizei NRW.

Die Kriminalpolizei muss, wie andere Organisationseinheiten auch, in die Lage versetzt werden, ausreichend Zeit für die Fortbildung zu erhalten. Während alle anderen Direktionen im täglichen Dienstgeschäft Fortbildungsangebote unter gleichzeitiger Entlastung der Arbeit im täglichen Dienst erfahren, ist dies bei der Kriminalpolizei nicht im ausreichenden Maße gegeben. Die Folgen spürt die Polizei NRW in Gänze bei der Abarbeitung von Großlagen. Das Studium von Formblättern zur Erfassung von Einsatzerfahrungen nach BAO-Lagen zeigt teilweise erschreckend ein deutliches Bild, in welcher mangelnden Tiefe unsere Mitarbeitenden auf ihre Rolle in den Einsatzlagen vorbereitet sind. Es geht hier eindeutig nicht um eine Holschuld, sondern um eine Bringschuld des Dienstherrn. Ebenso steht Fachpersonal für die Aufgabenwahrnehmung in fachspezifischen Einsatzabschnitten in diesen Lagen nicht ausreichend zur Verfügung (z.B. UA TTKÜ).

Kommissionsfähigkeit

Die Kriminalpolizei muss zukünftig deutlich kommissionsfähiger aufgestellt werden, um qualifizierte Sachverhalte und Großlagen bearbeiten zu können. Der Anspruch darf sich nicht nur auf Kolleginnen und Kollegen der § 4 Behörden beschränken. Die Kriminalpolizei muss den Anspruch verfolgen, dass ihre Mitarbeitenden zu einem Großteil in der Tiefe einsetzbar sind. Das Abfließen von Arbeitszeitanteilen für eine Fortbildung kann nur einhergehen mit einer Kompensation auf der Arbeitsebene in der AAO. Die Kriminalpolizei ist derzeit die einzige Organisationseinheit, die für die Teilnahme an einer fundierten Fortbildung außerhalb des landesweiten Angebots des LAFP NRW Überstunden liefern muss. Die Kriminalpolizei verfügt über keine Ressourcen zur inhaltlichen und fachlich hochwertigen Fortbildungsplanung, um die Mitarbeitenden auf ihren Auftrag in Großlagen vorzubereiten.

Auch die aktuelle Landesregierung kann die Frage nicht beantworten, wer unter welchen Kautelen in welchem Sachbereich als Leiter von Ermittlungskommissionen arbeitet. Ebenso ist ein heterogenes Bild festzustellen, wie die Behörden mit der Bestellung von Leitern von Ermittlungskommissionen umgehen. Dies führt bei Beurteilungsfragen zu divergenten Betrachtungen bezüglich der Einbeziehung des Merkmals Führung und zudem zu einem Qualitätsverlust in der Kriminalpolizei. Leiter von Ermittlungskommissionen haben enorme Ressourcen- und Personalverantwortung. Sie sind für das Projekt das Aushängeschild der Behörde bei der Staatsanwaltschaft, den Gerichten und den Polizeibehörden der Länder, des Bundes und auf internationalem Parkett. Es ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar, dass hier keine landesweiten Standards der Auswahl und Bildung einbezogen werden, die der Aufgabe gerecht werden und ihr die angezeigte und notwendige Wertschätzung entgegen bringen. Die Stellvertreterfunktion der EK-Leitung, der sogenannte Aktenführer, hatte früher einen entsprechenden Stellenwert. Das Aufgabenportfolio war beschrieben und ist heute zumindest bei der Justiz gedanklich noch mit entsprechenden Ansprüchen an die Funktionsträger belegt.

Die Polizei NRW hat dieser Funktion fachlich den Rücken gekehrt. Es sind weder Fortbildungskonzepte etabliert, noch sind Führungslehrgänge vorgesehen. Die Kommissionsarbeit wird im Land NRW leider nicht kohärent beurteilt, sondern vielmehr als ein organisatorischer und ressourcenbindender Kraftakt in der jeweiligen behördlichen strategischen Ausrichtung wahrgenommen. In den strategischen Kennzahlen der Kriminalpolizei bildet sich die Etablierung von Kommissionen nicht ab, gleichwohl werden im Gegenzug eingesetzte Personalstunden für die direktionsübergreifende Phänomen-Bekämpfung in den Sicherheitsbilanzen eingebucht.

Diese Betrachtungsweise lässt sich ebenso auf unsere DGL/WDF-Funktionen bei den Kriminalwachen projizieren.

Die Steigerung der Kommissionsfähigkeit setzt neben Stellenplanänderungen und Qualifizierungsmaßnahmen auch voraus, dass die Kriminalpolizei in den vorhandenen Strukturen mobiler wird. Schon jetzt stellt das LKA NRW bedarfsgerecht behördenübergreifend Ermittlungskommissionen zusammen.

Dies geht jedoch immer mit einem Zeitverzug einher und wird durch das Faktum der mangelnden Option der Behörden limitiert, Personalressourcen zur Verfügung zu stellen. Unabhängig von der Fragestellung, ob der aktuelle Behördenaufbau noch zeitgemäß erscheint, können bis zur Entwicklung eines Konsenses in dieser politischen Frage andere Denkmodelle auf die Tagesordnung gesetzt werden. So ist die Idee zu diskutieren, eingespielte aus- und fortgebildete Teams als Landes-Taskforce der Kriminalpolizei vorzuhalten, um sie kurzfristig zur Kommissionsbildung in die anfragenden Behörden zu entsenden.

Diese anspruchsvolle Tätigkeit müsste karrierebiografisch selbstverständlich nachhaltig belohnt werden. Für die anfragenden Behörden wäre die zeitlich befristete Integration eines solchen Teams ein Innovationsgewinn. Andere Direktionen halten für ähnlich spezialisierte Aufgabenfelder z. B. eine BPH oder eine BFE vor. Das System des Aufbaus einer Mordkommission im Zuständigkeitsbereich einer Kriminalhauptstelle trägt diesem Modell bereits Rechnung. Die Kriminalpolizei sollte sich von diesen Denkprozessen nicht abkoppeln.

Stellenpläne

Die Verordnung über besondere Obergrenzen für Beförderungsämter im Land Nordrhein-Westfalen (Landesobergrenzen Verordnung NRW – LOgrVO NRW) muss dringend novelliert werden.

Die Kriminalpolizei ist mit exponierten Stellen, gemessen an ihren Aufgaben, unterversorgt.

Dies führte in der Vergangenheit bereits dazu, dass Kolleginnen und Kollegen sich auf A12/A13-bewertete Stellen außerhalb der Kriminalpolizei beworben haben. Das in ihrem Bereich der Kriminalpolizei oftmals durch umfassende Lehrgänge erworbene Wissen ging zunächst verloren und musste aufwendig durch Nachfolger neu erworben werden. Das Innenministerium hat dankenswerter Weise diesem Trend schon entgegengesteuert.

Die Aufweichung des sog. „Deckelungsbeschlusses“ und die derzeitige Zuweisung zusätzlicher Beförderungsmöglichkeiten in die Besoldungsgruppen A12 und A13 durch das Innenministerium NRW kann nur ein Anfang zur Wiederherstellung des Status quo bei der Kriminalpolizei sein.

So ist es erforderlich, auch sogenannte Fachkarrieren ohne Führungsansprüche zu ermöglichen, um als moderner Arbeitgeber langfristig motiviertes und auch qualifiziertes Personal zu finden, langfristig an die Kriminalpolizei zu binden und so eine hohe Identifikation mit dem Berufsbild des Kriminalbeamten zu erreichen.

Anderenfalls erscheint es wenig verwunderlich, dass Berufszweige in der freien Wirtschaft und auch innerhalb der Polizei selbst für Berufsanfänger und auch bereits beschäftigte Kolleginnen und Kollegen lukrativer und somit attraktiver erscheinen.

Aufgrund der globalisierenden und auch deliktsspezifischen Anhäufung neuer Kriminalitätsphänomene, insbesondere im Bereich der Cybercrime, Missbrauchsdelikten und Delikten im Bereich der organisierten Kriminalität, ist es unausweichlich, hochqualifiziertes Personal mit der Bekämpfung dieser Deliktfelder zu betrauen, welches entsprechend aus- und fortgebildet sowie auch angemessen besoldet werden muss.

Der demographische Wandel wird im gehobenen und höheren Dienst dazu führen, dass Kolleginnen und Kollegen in den Genuss kommen, nach kurzen „Stehzeiten“ in höhere Ämter befördert zu werden. Diese Ämter werden dann für Dekaden besetzt. Ein sogenannter Kamineffekt wird ausbleiben. Es wird zu einem Beförderungsstau in der gesamten Polizei kommen.

Diese Forderung gilt gleichbedeutend für die Tarifbeschäftigten der Polizei, von denen ebenfalls immer mehr Spezialistentum erwartet wird und ohne die eine erfolgreiche Kriminalitätsbekämpfung und Kriminalprävention nicht zu gewährleisten ist. Entsprechende Bewerbungsverfahren müssen auch innerhalb der Kripo vereinfacht werden, sodass entsprechende Fachkarrieren auch innerhalb der Kripo möglich sind.

Auch für den höheren Dienst muss es entsprechend möglich sein, sogenannte Fachkarrieren zu ermöglichen. Hier darf nicht die Verwendungsbreite ausschlaggebend sein, um eine entsprechende Position nach A15 zu bekleiden, sondern eine fachliche Qualifikation. Nach Absolvierung des Studiums an der deutschen Hochschule der Polizei muss ein Erreichen der Besoldungsstufen jenseits der Besoldungsstufe A14 auch zukünftig realistisch und zukunftsgerichtet sein.

Stellenbesetzung durch Nicht-Polizeivollzugsbeamte

Aufgrund der wachsenden Herausforderungen auch in der Zukunft, benötigt die Kriminalpolizei zukünftig mehr Expertinnen und Experten aus dem Bereich des Nicht-Polizeivollzugsdienstes.

Dies beinhaltet sowohl Beamtinnen und Beamte im Bereich der Verwaltung, als auch des Technikbereiches und der Informations-/medialen Technik sowie Wissenschaftler.

Geeignet dürften hier Bewerberinnen und Bewerber mit entsprechenden Studiengängen oder fachlicher berufsbildnaher Expertise sein.

Diese Kräfte sollen insbesondere in den Bereichen eingesetzt werden, in denen zwar Spezialwissen erforderlich ist, jedoch kriminalpolizeiliches Fachwissen nicht zwingend notwendig erscheint. Dies macht Kapazitäten bei den derzeit in diesen Bereichen eingesetzten Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamten frei.

Die Polizei NRW konkurriert auf dem Arbeitsmarkt mit anderen Behörden und der privaten Wirtschaft. Um sich weiterhin auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, sollte die Polizei NRW mittelfristig überlegen, ob sie als Arbeitgeber in Kooperation oder als Ausbildungsträger eigenverantwortlich bedarfsgerechte Studiengänge selbst konzipiert und anbietet, um Personal in ausreichender Anzahl und Qualifikation zu gewinnen und zu halten.

Auch hier ist zu beachten, dass belastende Tätigkeiten entsprechend vergütet werden sollen und müssen.

3. Tarifbereich in der Kripo NRW

Auf den Punkt: Der BDK NRW fordert, die Kriminalpolizei NRW auf dem Arbeitsmarkt für Regierungsbeschäftigte konkurrenzfähig zu machen und die Mitarbeitenden durch angemessene Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungsangebote zu binden.

Die Kriminalpolizei besteht aus Beamtinnen und Beamten der verschiedenen Laufbahnen sowie Tarifbeschäftigten aus den unterschiedlichsten Berufsfeldern. Jeder Einzelne unserer Organisation trägt einen Teil zur Leistungsfähigkeit der Polizei NRW bei und bringt die vorhandenen spezifischen Stärken ein, um eine wirksame und effiziente Kriminalitätsbekämpfung zu gewährleisten. Unsere Expertinnen und Experten müssen zielgerichtet nach ihren Qualifikationen eingesetzt werden, damit Synergie- und Entlastungseffekte freigesetzt werden und die Polizei NRW wirtschaftlich handelt.

Nicht nur bei den Beamtinnen und Beamten ist bereits jetzt die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft spürbar. Sie wird sich weiterhin verstärken. Ein Wettkampf zwischen dem Öffentlichen Dienst und der privaten Arbeitswelt um Nachwuchskräfte ist in beiden Bereichen deutlich vorhanden. Aber aufgrund von Einschnitten in der Personalwirtschaft, unattraktiven Eingruppierungen, ernüchternden Tarifverhandlungsergebnissen, sehr eingeschränkten Weiterentwicklungsoptionen und der Vielzahl befristeter Verträge steht der Dienstherr in vielen Fällen auf Platz 2 in der Auswahl der Bewerber.

Wir müssen uns der Konkurrenz stellen. Wir wollen qualifizierte und engagierte Bewerberinnen und Bewerber für den Öffentlichen Dienst. Dazu müssen wir unsere Attraktivität als Öffentlicher Dienst – für Bewerberinnen und Bewerber und auch für Tarifbeschäftigte, die bereits angestellt sind – deutlich erhöhen. Tarifbeschäftigte sind auf Bundes- und kommunaler Ebene monetär bessergestellt als ihre Kolleginnen und Kollegen, für die der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) anzuwenden ist.

Für die Steigerung der Attraktivität der Polizei NRW für Tarifbeschäftigte und als Notfallplan zur Reduzierung der stetig zunehmenden Abwanderungstendenz der bereits bei der Polizei NRW angestellten Tarifbeschäftigten zu Bundes- oder Kommunalbehörden sowie in die Wirtschaft fordert der BDK auch für NRW Maßnahmen, die bereits von einigen Bundesländern bzw. auf Bundesebene im Bereich der Polizei für Tarifbeschäftigte erfolgreich umgesetzt wurden:

Fachkräftezulage

Zahlung einer Fachkräftezulage (z.B. IT-Fachkräftezulage) von monatlich bis zu 1.000 Euro für Tarifbeschäftigte bei der Polizei NRW in Analogie zu den Regelungen im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst Bund und Kommunen (TVöD) => Übertragung der Vorschriften zur besseren Vergütung der Tarifbeschäftigten bei Kommunen und beim Bund auch auf die Länder.

Diese Maßnahme würde den monetären Ausgleich schaffen, um im Vergleich zur Wirtschaft oder auch zu Kommunal- und Bundesbehörden mithalten zu können und für potentielle Bewerberinnen und Bewerber attraktiv zu sein.

Die Möglichkeit der Zahlung einer Fachkräftezulage soll nicht nur zur Gewinnung neuer Fachkräfte in Betracht gezogen werden, sondern auch zur Bindung von einer sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befindenden Fachkraft dienen (vgl. Öffnungsklausel der Arbeitgeberrichtlinie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände [VKA] zur Gewinnung und zur Bindung von Fachkräften, insb. auf dem Gebiet der Informationstechnik & von Ingenieuren, in der Fassung des Beschlusses der Mitgliederversammlung der VKA, 17.04.2018)¹.

Familienzuschlag/Sicherheitszulage auch für Tarifbeschäftigte

Beamtinnen und Beamten steht ein Familienzuschlag zu. Nach unserer Vorstellung darf hier keine Differenzierung zu Tarifbeschäftigten bestehen. Wir fordern daher auch eine vergleichbare Familienzulage im Tarifbereich. Darüber hinaus ist auch die Sicherheitszulage anzufügen, die Beamtinnen und Beamte erhalten, die im sicherheitsrelevanten Bereich arbeiten (z.B. Verfassungsschutz). Diese Zulage sollte auch für die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen gezahlt werden.

Zulagen

Wir fordern die Einführung einer Außendienstzulage für Tarifbeschäftigte in der Kriminalitätsbekämpfung. In den Außendienst werden viele Belastungen der Kriminalitätsbekämpfung bei der Entlohnung nicht berücksichtigt.

Ebenso ist die Einführung einer Erschwerniszulage zur Abgeltung besonderer Belastungen auch für Tarifbeschäftigte im Haushalt zu hinterlegen. So z.B. im Tatortdienst, wie bereits im Bereich Kinderpornografie etc.

Neuordnung der Einstufung

Eine gewährte Fachkräftezulage und eine Vorweggewährung von Stufen sollen nebeneinander angewandt werden können.

Eine Vorweggewährung von Stufen für neu eingestellte Tarifbeschäftigte ohne einschlägige vorherige Berufserfahrung soll bis Stufe 3 möglich sein, wenn es für die Gewinnung von Tarifbeschäftigten erforderlich ist.

Eine Vorweggewährung bis hin zur Stufe 6 soll möglich sein, wenn neben Zeiten einschlägiger Berufserfahrung auch Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit berücksichtigt werden. Eine übertarifliche Vorweggewährung von Stufen soll im Einzelfall zur Bindung von Personal und bei sehr guter Leistung, attestiert durch den Vorgesetzten im höheren Dienst, angewandt werden.

Entgeltfortzahlung

Die Fachkräftezulage und die Vorweggewährung sollen in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung sowie für die Jahressonderzahlung einfließen.

Verbeamtung/Stellenbewertung

Stärkere Nutzung der Möglichkeit der Verbeamtung für Tarifbeschäftigte. Die Verbeamtung sollte bei Berufserfahrung im Polizeibereich nicht im Eingangsamt erfolgen. Tarifbeschäftigte mit einem Masterstudienabschluss von polizeinahen Studiengängen sollen für Stellen des höheren Dienstes der Polizei NRW (EG14) berücksichtigt werden. Auch hier soll die Möglichkeit der Verbeamtung entsprechend angeboten werden. Ausweitung von Expertenwissen durch zusätzliche Stellen für Tarifbeschäftigte und damit Entlastung vor allem kleiner Organisationseinheiten.

Berücksichtigung von Eigensicherung

Möglichkeiten zur Teilnahme an ETM-Maßnahmen für gewisse Tarifbeschäftigte. Persönliche Schutzausrüstung für alle Tarifbeschäftigten, die Einsätze begleiten.

Jobticket

Einführung eines Job-Tickets für Tarifbeschäftigte in NRW. Freie Fahrt im Nahverkehr als ökonomische und ökologische Maßnahme.

Darüber hinaus stehen wir für die Einführung von Folgendem:

Berufsbild Kriminalfachangestellter

Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter im Öffentlichen Dienst hat es verdient, dass sich seine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit auch in der jeweiligen Dienstbezeichnung widerspiegelt. Die Anforderungen an die Tarifbeschäftigten als Teil der Kriminalpolizei sind gestiegen. Nicht nur im Vollzugsbereich sind entsprechende Qualifikationen zur Bewältigung der Arbeit erforderlich, dies ist auch auf den Nichtvollzug übertragbar. Längst werden durch diese selbstständig eigene Aufgabenkomplexe innerhalb der Kriminalpolizei bearbeitet, die ein neues ganz eigenes kriminalpolizeiliches Berufsbild ergeben. Tarifbeschäftigte tragen damit einen wesentlichen Anteil an der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung, unterstützen und entlasten diese.

Völlig außer Acht bleibt derzeit noch die Aufgabe als solche, denn Polizeiarbeit ist nicht alltäglich oder „normal“. Sie ist belastend, häufig stehen menschliche Schicksale im Hintergrund:

Verbrechen, Tod sowie physische oder psychische Folgeschäden für Opfer und Angehörige. Diese Belastung trifft auch unsere Tarifbeschäftigten. Daneben sind auch Arbeitszeiten nicht unmittelbar mit den Tätigkeiten von Tarifbeschäftigten, beispielsweise in einem Rathaus oder in der Schulverwaltung, vergleichbar. Dienstleistungen sind auch nachts und am Wochenende oder an Feiertagen erforderlich.

Die Dienstbezeichnung „Kriminalfachangestellte / Kriminalfachangestellter“ bringt Wertschätzung und Motivation mit sich und wäre eine Entsprechung zur Bezeichnung im Beamtenbereich mit Kriminalbeamtin/ Kriminalbeamter. Diese in der Bezeichnung bereits erkennbare Anerkennung der Arbeit durch den Dienstherrn spiegelt sich auch in einer entsprechenden Identifikation mit dem Arbeitsplatz und dem zu bewältigenden Tätigkeitsgebiet wider.

Die Tätigkeit eines Tarifbeschäftigten innerhalb der Kriminalpolizei findet in dem neutralen Begriff des „Beschäftigten“ (laut Tarifvertrag) bei Weitem nicht die Anerkennung, welche die anspruchsvolle und qualitativ hochwertige Tätigkeit verdient. Die tatsächliche qualifizierte Aufgabenwahrnehmung sollte in der Dienstbezeichnung klar erkennbar sein.

Daher sollte diese Berufsbezeichnung gemeinsam auf den Weg gebracht werden.

Expertinnen und Experten

Einstellung von Experten mit Hochschulabschlüssen, laubahnrechtliche Anerkennung (h.D., Laufbahngruppe 2.2) von beruflichen Masterabschlüssen:

Die Kriminalpolizei ist auf die Unterstützung von extern ausgebildeten Expertinnen und Experten und deren Fähigkeiten – jetzt und in Zukunft – dringend angewiesen. Die Ausbildung und die sich anschließende Berufserfahrung sozialisieren einen Menschen auf eine besondere Art und Weise.

Neben der reinen Fachlichkeit ist es stets auch diese Sozialisierung, die ein Berufsbild prägt und einzigartig macht. Die Arbeit eines Informatikers, eines Ingenieurs, eines Kriminologen, eines Biologen, eines Psychologen, eines Forensikers oder Religions- bzw. Sozialwissenschaftlers, deren Werdegang und Erfahrung sowie deren erlernten Ansätze für die Lösung von Herausforderungen des Arbeitsalltags sind sehr unterschiedlich. Gerade diese Verbindung der verschiedenen Kompetenzen und Problemlösungsstrategien ermöglicht es der Kriminalpolizei, die an sie gesetzten Herausforderungen besser zu bewältigen.

Um diese hoch spezialisierten Fachkräfte für eine Tätigkeit bei der Kriminalpolizei überhaupt gewinnen zu können, müssen aber gerade auch hier adäquate Rahmenbedingungen geschaffen werden. Hierzu gehört, neben der Eingruppierung und damit dem Einstiegsgehalt, auch die Schaffung von transparent kommunizierten Weiterentwicklungsmöglichkeiten bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.

¹ https://www.vka.de/assets/media/docs/0/Richtlinien/arbeitsgeberrichtlinie_it_2018_vka.pdf.

Es wird die Anerkennung von spezifischen Masterstudienabschlüssen neben dem der DHPol Münster gefordert.

Der Bundesvorstand des BDK und die Landesverbände setzen sich für eine laufbahnrechtliche Anerkennung von berufsdienstlichen Masterstudienabschlüssen ein und so fordert auch der BDK NRW entsprechende Stellen sowohl für Beamte als auch im Tarifbereich für die Absolventen.

Es gab noch nie zuvor so eine hohe Zahl engagierter Mitarbeiter bei der Polizei, die neben der Arbeit an Fachhochschulen sowie Universitäten studierten. Die Ruhr-Universität in Bochum oder die Universität Hamburg sind Pioniere in den Fachrichtungen Kriminalistik, Kriminologie und Polizeiwissenschaft. Bewerber stehen vor komplizierten Einschreibungsvoraussetzungen und Wartelisten, obwohl sie wissen, dass die Dienstherren oftmals keinerlei Unterstützung während eines Studiums anbieten. Auch eine laufbahnrechtliche Anerkennung der Abschlüsse ist leider noch Fehlanzeige. Der Aufwand muss sich zwangsläufig auch in einer Gleichbehandlung zum Masterabschluss der DHPol zeigen, der sogar während einer dienstlichen Freistellung erworben werden kann und mit der Einordnung in den höheren Dienst einhergeht. Dass dieser Abschluss mehr „Wert“ sein soll, erschließt sich vor allem dann nicht, wenn man die Inhalte der Studiengänge vergleicht. Die Dienstherren profitieren vom erworbenen Wissen ihrer Mitarbeiter, ohne dieses in irgendeiner Art und Weise anzuerkennen.

Fazit

Der BDK NRW fordert, die Einstellung von Expertinnen und Experten mit Hochschulabschlüssen (Master) in die Kriminalpolizei stärker voranzutreiben und ständig zu prüfen, an welchen Stellen uns Experten anderer Disziplinen mit ihrer Kompetenz – aber auch mit ihrem besonderen Blick auf die Dinge – unterstützen können.

Wir wollen hierzu drei Beispiele anführen:

Im Bereich der Bekämpfung Organisierter Kriminalität, wie u.a. der Clankriminalität, könnten Sozial- und Kulturwissenschaftler verstärkt zum Einsatz kommen.

Im Bereich Digitale Transformation der Polizei sollten Informationswissenschaftler, Ingenieure, Praktiker, Entwickler, Informatiker, Verwaltungsexperten, Medien- und Kommunikationswissenschaftler u.v.m. tätig sein.

Eine laufbahnrechtliche Anerkennung von berufsdienstlichen Masterstudienabschlüssen ist längst überfällig und wird vom BDK NRW gefordert. Entsprechende Stellen im höheren Dienst sollten daher auch für Tarifbeschäftigte angeboten werden, zusätzlich mit der Möglichkeit auf Verbeamtung in der Laufbahngruppe 2.2 (VB sowie PVB).

Sofortige Entlastung des Vollzuges durch Erhöhung des Tarifpersonals

Die Forderung von zusätzlichen Stellen im Vollzugsdienst ist richtig und unumgänglich, bringt jedoch in der Umsetzung ein erhebliches zeitliches Problem mit sich. Die Ausbildung eines Polizei-/Kriminalbeamten dauert je nach Laufbahn mehrere Jahre. Plakativ ausgeführt – heute beschlossene Neueinstellungen werden erst in fünf bis acht Jahren kriminalpolizeilich ermitteln können.

In verschiedenen Aufgabenbereichen der Kriminalpolizei, beispielhaft können hier die Kriminaltechnik, die IT-Beweissicherung, die Datenstation, der Staatsschutz und auch der Bereich Cybercrime benannt werden, könnte eine Übertragung der Tätigkeiten in den Nichtvollzug zu einer sofortigen Freisetzung von Vollzugskräften führen.

Wiederbesetzungssperren müssen dauerhaft abgeschafft werden. Die sofortige Nachbesetzung von Tarifstellen entlastet Vollzug und Nichtvollzug gleichermaßen.

Stellenwert durch anerkennende Eingruppierung

In der Anlage A zum TVL ist im Teil I die ab dem 01.01.2020 gültige Beschreibung für eine Eingruppierung in EG 6 mit folgendem Wortlaut beschrieben: „Beschäftigte [im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst] der Entgeltgruppe 5 Fallgruppe 1 oder 2, deren Tätigkeit vielseitige Fachkenntnisse erfordert.“ „ Es wird eine Tätigkeit gefordert, welche gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.“

Die noch in vorhergehenden Fassungen geforderten selbstständigen Leistungen werden nicht mehr erwähnt und finden sich erst ab EG 8 in der Tätigkeitsbeschreibung wieder. Wer möchte dies bei einer heutigen Tätigkeit innerhalb der Kriminalpolizei unseren Tarifbeschäftigten in Abrede stellen. In jeglichen Arbeitsbereichen der Kriminalpolizei sind heutzutage von Tarifbeschäftigten gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich.

Unter Bezugnahme auf die Einführung der Berufsbezeichnung einer bzw. eines „Kriminalfachbeschäftigten“ sieht der BDK das dringende Erfordernis, das Eingangsgehalt in der Entgeltgruppe 8 anzusiedeln.

Bei der Tarifrunde 2019 zum TV-L konnte zwar die Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 erreicht werden, die Forderung des BDK nach einer stufengleichen Höhergruppierung wurde aber ignoriert – wir halten dies für einen falschen Weg. „Bei der Höhergruppierung nimmt der Beschäftigte in manchen Fällen nicht seine bereits erreichte Entgeltstufe mit, sondern fällt vielmehr in den Stufen der neuen Entgeltgruppe so weit zurück, dass sein neues Gehalt mindestens dem alten entspricht. Mit der neuen Eingruppierung beginnt nun die Erfahrungszeit bis zur nächsten Stufe von vorne.“

Der BDK fordert ausdrücklich eine stufengleiche Höhergruppierung, also kein Verlust von mehreren Jahren durch erneutes Durchlaufen von Erfahrungsstufen.

Entfristungen und unbefristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge haben ihre Berechtigung bei temporären Vertretungen, die anderweitig nicht regelbar sind, beispielsweise bei Elternzeiten oder Altersteilzeit. Ansonsten muss unserer Ansicht nach der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen und ausschließlich unbefristete Arbeitsverhältnisse schaffen. Dazu gehört es auch, Entfristungen bei allen befristeten Arbeitsverträgen vorzunehmen, bei denen sie möglich sind.

Förderung von Qualifizierungsmöglichkeiten

§ 5 TV-L beinhaltet die sogenannte Qualifizierungsvereinbarung. Sie beschreibt überaus treffend die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und die Steigerung von Effektivität und Effizienz durch Qualifizierungen des Personals. Jedoch muss diese Vereinbarung, verglichen mit den bestehenden Angeboten und Möglichkeiten, in ihrer Umsetzung derzeit als mehr als unbefriedigend bezeichnet werden.

Bereits erarbeitete Fortbildungen und Qualifizierungen finden keine, keine vollständige oder eine zeitlich immer wieder verzögerte Umsetzung. Haushaltsrechtliche Folgen solcher Fortbildungen oder Qualifizierungen durch eventuell notwendige Höhergruppierungen beeinflussen leider die Umsetzung der im § 5 TV-L geforderten Maßnahmen.

Das Land NRW muss sich als moderner Arbeitgeber in Zukunft in diesem Bereich stärker einbringen, um seine Attraktivität zu steigern. Fehlende Angebote im Bereich der Aus- und Fortbildung und so gut wie keine Möglichkeiten zur Realisierung einer Höhergruppierung oder eines Aufstiegs sind keine Kennzeichen eines modernen Arbeitgebers, der auf dem Arbeitsmarkt mit der Wirtschaft konkurrieren muss.

Der BDK fordert die Bereitstellung der notwendigen Haushaltsmittel zur Umsetzung der im Tarifvertrag festgeschriebenen Qualifizierungsvereinbarung, auch unter dem Gesichtspunkt zeitnaher Entlastungen des Vollzugsbereiches durch qualifizierte Nichtvollzugskräfte. Hier sind auch die Direktionen ZA gefragt, entsprechende Personalqualifizierungspläne für ihre jeweilige Behörde zu erarbeiten und diese den Tarifbeschäftigten nicht nur in einer Präsentation oder einem Intrapolartikel mitzuteilen, sondern auch aktiv anzubieten.

Anerkennung von Qualifizierung durch Verbeamtung

Fortbildung und Qualifizierung, Anerkennung und Karriere – Begrifflichkeiten, welche für jeden Einzelnen einen hohen Stellenwert einnehmen. Die Umsetzung im Nichtvollzug lässt allerdings sehr zu wünschen übrig.

In einigen Bereichen der Kriminalpolizei ist eine Tätigkeit sowohl im Arbeitnehmerverhältnis als auch im Beamtenverhältnis möglich, beispielsweise im Bereich der Wissenschaftler und Informatiker. Eine Verbeamtung kann die Motivation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters für seine Tätigkeit bei der Polizei stärken. Je besser die Qualifizierung des Mitarbeiters, desto mehr indirekte und direkte Kosten verursacht die – seit einiger Zeit stetig zunehmende – Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Organisation. Neue Mitarbeiter müssen aufwändig angeleitet und fortgebildet werden bis sie der Organisation vollständig zur Verfügung stehen.

Das Ziel des BDK ist es, die Attraktivität für eine Tätigkeit innerhalb der Kriminalpolizei so zu steigern, dass die Möglichkeit eines Ausstieges grundsätzlich nicht mehr in Betracht gezogen wird. Wir fordern in allen geeigneten Fällen die Prüfung, ob eine Verbeamtung eines Tarifbeschäftigten möglich ist. Ist dies der Fall, sollte es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter umgehend angeboten werden. Die Ausführungen dieser Zukunftsoffensive hinsichtlich des Erfordernisses der Maßnahmen zur Bekämpfung der mangelhaften Personalsituation sollten dazu dem Finanzminister des Landes NRW zur Verfügung gestellt werden.

An dieser Stelle wird auf das Kapitel „Sonderlaufbahnen“ verwiesen. So fordert der BDK, dass mit einer entsprechenden Vorbildung (z.B. Bachelorabschluss im IT-Bereich) und unter der Voraussetzung einer abgeschwächten gesundheitlichen Eignung auch engagierte, motivierte und erfahrene Tarifbeschäftigte nach einer verkürzten polizeifachlichen Unterweisung als Kriminalbeamte (IT-Kriminalist) beschäftigt werden können – und dies mindestens im Eingangsamt A10. In einigen anderen Bundesländern wird dies bereits angeboten (siehe folgenden Abschnitt „Sonderlaufbahnen“). Der BDK sieht hier NRW in der Pflicht, diese Möglichkeit ebenfalls für NRW wohlwollend zu prüfen. Dies würde die Attraktivität der Polizei enorm stärken und wäre auch ein zusätzlicher Anreiz sowohl für Bewerberinnen und Bewerber, als auch für Tarifbeschäftigte, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden.

Dem BDK ist es ein Anliegen, dass die Belange der zuletzt genannten Gruppe der bereits bei der Polizei NRW angestellten Tarifbeschäftigten endlich Gehör finden. Viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich sehen keinerlei Entwicklungsmöglichkeiten und es ist u.a. eben diese nicht zu unterschätzende wahrgenommene Perspektivlosigkeit und fehlende Wertschätzung bei stetig zunehmendem Leistungsdruck und komplizierteren Aufgabenraten, die zu der hohen Abwanderungszahl von Tarifbeschäftigten führen. Der BDK sieht demnach die dringende Notwendigkeit, nicht nur einseitig neues Personal zu rekrutieren, sondern auch bereits angestellte Tarifbeschäftigte aktiv in ihrer Berufsentwicklung zu unterstützen.

Der BDK fordert darüber hinaus, dass die Ausbildungszeit bzw. das Studium als Dienstzeit anerkannt werden soll, sodass es in der Pension bzw. in der Rente zu keinem Nachteil kommt. Die Ausbildung/das Studium kommt dem Arbeitgeber letztendlich zu Gute.

Sonderlaufbahnen

Als Beispiel für die eben erwähnte Verbeamtung, die nicht im Eingangsamts der Laufbahn erfolgt, kann Bayern genannt werden. Das südliche Bundesland verfügt aktuell über zwei Sonderlaufbahnen im gehobenen Polizeivollzugsdienst. Bereits 2005 wurde die Sonderlaufbahn der Wirtschaftskriminalistinnen und Wirtschaftskriminalisten (nachfolgend Sonderlaufbahn WiKri) eingeführt. Nicht nur für den BDK ist die Sonderlaufbahn WiKri eine Erfolgsgeschichte. Die Kolleginnen und Kollegen verstärken klassisch ausgebildete Kriminalistinnen und Kriminalisten auf den Dienststellen und bringen ihr wirtschaftswissenschaftliches Studium sowie einschlägige Berufserfahrung in die kriminalpolizeiliche Tätigkeit ein. 2011 wurde zusätzlich die Sonderlaufbahn der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten (ComKri) eingeführt. Der Bedarf der Wirtschaft an IT-Experten steigt jährlich weiter an. Langfristig lässt sich die Attraktivität der Kriminalpolizei für Interessentinnen und Interessenten für die Sonderlaufbahnen über Fachkarrieren und verlässliche Aufstiegsmöglichkeiten erreichen. Bei rückläufiger Bewerberlage können Prämien oder Zulagen die Attraktivität erhöhen. Mit vorhandenem Bachelorabschluss und einer polizeifachlichen Unterweisung erfolgt die Verbeamtung der Cyberkriminalisten direkt in A10. Es ist nicht gerecht und hinnehmbar, dass nach einem selbst finanzierten Hochschulstudium und oftmals auch mehrjähriger Berufserfahrung eine Einstellung in das Eingangsamtsamt A9 erfolgt.

Die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten sind in der Sonderlaufbahn eingeschränkt. Durch die Erfahrung aus der Wirtschaft prüfen die Interessentinnen und Interessenten genau ihre Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten in der Kriminalpolizei. Für diese Sonderlaufbahnen vermag ein potentiell „Endamt“ A11 nicht besonders zu motivieren. Ein solches „Endamt“ wird zudem den Anforderungen des Berufes nicht gerecht. Der BDK NRW regt bei der Weiterentwicklung der Idee der Sonderlaufbahnen für gewisse Fachbereiche an, die Dienstposten für die Spezialisten mindestens nach A10 – A12 anzuheben. Diese Stellen müssen vom Ministerium geschaffen werden und dürfen nicht zu Lasten der gewachsenen Kriminalisten gehen. Weiterhin müssen hier für Spezialisten Sachbearbeiter-Stellen in A13 geschaffen werden.

Wir fordern Sonderlaufbahnen für Quereinsteiger, die Erhöhung der Attraktivität, verlässliche Karrierepfade und die ständige Prüfung, ob weitere Sonderlaufbahnen in der Kriminalpolizei sachdienlich sein könnten.

Anerkennung und Bezahlung

In den vergangenen Jahren hat die Polizei immer wieder erkennbare Verbesserungen für ihre Aufgabenwahrnehmung erfahren, während bei zunehmender Belastung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der anderen Seite gleichzeitig regelmäßig Einschnitte und Kürzungen für den persönlichen Bereich erfahren mussten, worunter grundsätzlich zunehmend auch die Attraktivität des Berufsbildes leidet.

4. Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber

Auf den Punkt:

Der BDK fordert ein Berufsbild „Kriminalpolizei“! Mit linearer Entwicklung über qualifizierte Bewerbung in Form der Bestenauslese, ein verwendungsorientiertes Studium, die Möglichkeit von „ungedackelten“ Fachkarrieren bis in die Spitzenämter, eine dem Stand der Technik und der rasanten Kriminalitätsentwicklung angepasste Arbeitsausstattung in einem attraktiven Arbeitsumfeld, geprägt vom Ausgleich zwischen der anzuerkennenden Belastung beruflicher Spitzenleistung und dem zeitgerechten Anspruch auf sozialverträgliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die (Kriminal-)Polizei der Zukunft muss sich zu einem modernen Arbeitgeber weiterentwickeln.

Die demographische Entwicklung beeinflusst die Kriminalpolizei in besonderem Maße. Es werden viele vollzeitarbeitende Beamtinnen und Beamte pensioniert. Die nachrückenden Generationen müssen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stemmen und nutzen belegbar durch den „Weiblerbericht“¹ alternative Arbeitszeitmodelle. Die große Anfrage der SPD² hat aufgezeigt, dass gerade bei der Kriminalpolizei überproportional viele Beschäftigte den Arbeitszeitrahmen von 41 Wochenstunden in diesem Spannungsfeld nicht ausschöpfen können.

Die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die in Elternzeit gehen und somit ganz bewusst eine berufliche Auszeit zugunsten der Familie wählen steigt. Speziell bei den Männern ist in den letzten Jahren eine stärkere Annahme des Angebots festzustellen. Die Pflege von Familienangehörigen wird oft neben der normalen Berufstätigkeit geleistet.

In der Generation Z (Geburtsjahre 1997 – 2010) hat das Streben nach einer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen höheren Stellenwert, als dies in früheren Generationen der Fall war. Diese neue Generation wird zukünftig mehr Verantwortung übernehmen – gerade auch in der Kriminalpolizei. Sie wird ihren Anspruch an eine ausgewogene Work-Life-Balance klar formulieren und bereits bei der Berufswahl auf Arbeitgeber achten, die diese Punkte in ihrer Philosophie hinterlegen.

Familienplanung und Elternzeit für Frauen aber auch Männer müssen mehr als bisher bei der langfristigen Personalplanung und Nachwuchsförderung berücksichtigt werden.

Führungskräfte beeinflussen im entscheidenden Maße die Arbeits- und Arbeitgeberattraktivität und darüber auch die Leistungsfähigkeit und -willigkeit sowie die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter. Hierzu ist es erforderlich, dass diese über Fachwissen, Methoden- und Prozesskompetenzen verfügen, im Umgang mit den Mitarbeitern Orientierung und Sinnhaftigkeit vermitteln und sich der Probleme der Mitarbeiter annehmen.

All dies erfordert erhebliche zeitliche Ressourcen. Diese Zeitfenster stehen Führungskräften heute nicht mehr ausreichend zur Verfügung. Die Priorisierung führt regelmäßig dazu, dass angesprochene Bereiche vernachlässigt werden müssen. Es ist anzunehmen, dass dies insbesondere die Mitarbeiterführung betrifft, da diese nicht tatsächlich in Zahlen darstellbar ist und keiner „Erledigung“ bedarf. Die Überfrachtung der Führungskräfte mit Meldewesen, Controlling von Bearbeitungsprogrammen und Statistikdaten muss auf den Prüfstand.

Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Die Arbeit der Kriminalpolizei ist in vielen Bereichen geprägt durch unregelmäßige Arbeitszeiten, den Aufbau von Mehrarbeit und nicht planbare Ad-hoc-Einsätze. Das führt zu Problemen aller Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Innerhalb der Kriminalpolizei gibt es naturgemäß Unterschiede hinsichtlich der Belastungen. Das Spektrum reicht von der Bearbeitung von Massenkriminalität, über langfristige Ermittlungen der spezialisierten Fachkommissariate, bis zu besonderen Belastungen durch die Aufgabe, wie z.B. bei der Bearbeitung von Kinderpornografie oder Tötungsdelikten pp. Hinzu kommen oftmals Bereitschaftsdienste (im schlechtesten Fall in Form einer unvergüteten aber erwarteten „Dauer-Erreichbarkeit“) und erhebliche Mehrdienststunden.

Das Arbeitsaufkommen innerhalb der Kriminalpolizei ist zum Ende des Arbeitstages meist unverändert so hoch wie zum Beginn des Tages: Das Gefühl des „niemals fertig werden“ ist allseits in den Köpfen präsent.

Moderne Arbeitsformen umfassen beispielsweise die Arbeit von zu Hause. Dazu muss die Tätigkeit natürlich geeignet sein, oder es müssen Prozesse etabliert werden, die Arbeitsschritte ins Homeoffice verlagern können. Dazu könnten zukünftig auch Vernehmungen in einfach gelagerten Sachverhalten zählen.

Doch selbst bei grundsätzlich ungeeigneten Tätigkeitsbereichen wird es immer wieder Möglichkeiten für Flexibilisierungen geben. Eine Konzeption für das KT-Labor kann zu Hause erarbeitet, der Ermittlungsbericht muss nicht im Büro geschrieben werden. Die Telearbeit bietet bereits jetzt eine Möglichkeit der strukturierten Arbeitsteilung zwischen Kriminaldienststelle und dem Büro zu Hause

Eine weitere Flexibilisierung kann dadurch erreicht werden, dass anlassbezogen, temporär die Arbeit zu Hause stattfinden könnte. Dabei sollte dieses Mittel nicht nur in Notfällen zum Einsatz kommen, sondern generell auch im normalen Arbeitsalltag zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern vereinbart werden können. Der Einsatz von dafür eingerichteten Notebooks – unter Beachtung aller Vorgaben des Datenschutzes und der IT-Sicherheit – macht eine Arbeit im Home-office möglich, ohne dass gleich ein fester Telearbeitsplatz vereinbart und eingerichtet werden muss.

Hierzu ist es erforderlich, weitere Tätigkeitsfelder, wie z.B. TKÜ-Überwachungen, über gesicherte VPN-Tunnel auf den Prüfstand zu stellen und deren Bearbeitung außerhalb der Dienststellen zu ermöglichen.

In Zeiten, in denen Bankgeschäfte selbstverständlich über das Internet laufen, dürfte dies sicher möglich sein.

Die Corona-Pandemie hat hier gezeigt, was möglich ist, wenn man die Gesundheit der Arbeitnehmer und die Funktionsfähigkeit in den Fokus stellt; auch dauerhafter Vorgangsdruck birgt hohe Gesundheitsrisiken.

Angebote für Kinderbetreuung, gefördert durch den Arbeitgeber

Unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtdienst, spontane (Ruf-)Bereitschaftsdienste und Ad-hoc-Einsätze sind Teil unseres Berufes und stellen durch ihre Spontaneität und erwartete Flexibilität massive Eingriffe in die Freizeit und das Familienleben dar. Sie stellen an Familien besondere Herausforderungen, da Angebote wie Krippe, Kindertagesstätte und Kindergarten sowie Hort eher auf Eltern mit planbaren Arbeitszeiten ausgerichtet sind.

Eltern, die in dem Bewusstsein arbeiten, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind und gut betreut werden, auch wenn es einmal später wird, können sich vollständig ihren beruflichen Aufgaben widmen.

In der freien Wirtschaft wurde dies bereits erkannt, und es gibt tragbare Lösungen für familien- und berufsfreundliche Betreuungsangebote, die gezielt durch den Arbeitgeber unterstützt werden. Als moderner Arbeitgeber muss der Öffentliche Dienst solche Angebote gezielt ins Leben rufen und unterstützen.

Zu berücksichtigen ist hier auch die demographische Entwicklung. Durch die notwendigen hohen Einstellungen in den nächsten Jahren wächst der Anteil der Kolleginnen und Kollegen, die sich in der Familienphase befinden und Arbeit und Familie in Einklang bringen müssen. Die Polizei wird durch den Anstieg der eingestellten Frauen immer weiblicher.

Die wünschenswerte Verjüngung innerhalb der Kriminalpolizei muss automatisch zu einer entsprechenden Betrachtung der Folgen hinsichtlich Abwesenheitszeiten durch Schwangerschaften, Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeit führen. Eine Anpassung der Stärken zum Ausgleich dieser im Einzelfall nur zeitweiligen, aber organisationsbezogenen durchaus dauerhaften Fehlstellen muss schon bei den Einstellungszahlen als „über Soll“ berücksichtigt werden.

Derzeit ist unsere Organisation darauf noch nicht umfassend eingestellt. Wir fordern die Verantwortlichen deshalb auf, sich für neue (und alte) Vorschläge zu öffnen und bereits jetzt die Weichen für Betreuungsangebote zu stellen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit

In weiten Teilen der Kriminalpolizei sind gleitende Arbeitszeiten eingeführt. Abhängig von der konkreten Tätigkeit ist unserer Ansicht nach eine weitere Flexibilisierung erforderlich und möglich. Zum Beispiel kann es förderlich sein, einen Ermittlungsbericht in aller Ruhe und ohne Störungen an einem Samstagmorgen zu Papier zu bringen. Mehr Eigenverantwortlichkeit und Gestal-

¹ Bürgernahe Polizei – Den demographischen Wandel gestalten, Ergebnisbericht der Bürgernahe Polizei – Expertenkommission Hilden, im Juni 2015.

² Große Anfrage 26 der SPD, Drucksache 17/9453.

tungsspielraum führen zu zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die persönliche und berufliche Interessen in Einklang bringen können. Gerade bei Jüngeren sind diese Kriterien bei der Berufswahl – wie bereits geschildert – mitentscheidend.

Supervision von besonders belasteten Bereichen

Der BDK hält es für erforderlich, das psychosoziale Gesundheitsmanagement stetig weiter zu entwickeln.

Hierzu möchten wir anmerken, dass kriminalpolizeiliche Alltagsarbeit, beispielsweise im Bereich der Todesermittlungen oder der Sexualdelikte im Bereich der Kinderpornografie, eine dauerhafte besondere Belastung darstellt und nicht nur die singuläre Einsatzlage, wie eine anerkannte schwere Unfallaufnahme oder ein belastender Amokeinsatz.

Wir fordern deswegen, bestehende Angebote auszubauen und sinnvoll mit neuen Angeboten zu ergänzen. Der Schutz der Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen ist oberstes Gebot, nicht nur im Bereich des Schutzes gegen körperliche Gewalt durch die Beschaffung von persönlicher Schutzausstattung, sondern auch hinsichtlich psychischer Belastungssituationen. Hierbei ist insbesondere an die Verantwortung der Vorgesetzten, auch unmittelbare- und sogenannte Zwischenvorgesetzte, zu denken. Diese müssen entsprechend sensibilisiert und mit entsprechenden Zeit-Ressourcen und fachlicher Qualifikation für diesen Bereich ausgestattet werden. Es gilt, angepasst auf diese Mitarbeiterbedürfnisse eingehen zu können.

Externe Fortbildung, Finanzmittel einplanen

Die Polizei baut derzeit maßgeblich auf interne Fortbildungen. Wir stoßen dabei aber immer wieder an unsere Grenzen. Wir müssen stärker als bisher externe Angebote in die Fortbildung einbeziehen. Dabei müssen wir uns die vielfach vorhandenen Wünsche unserer Kolleginnen und Kollegen nach fachlicher Weiterbildung und Qualifikation bis hin zu einem Nebenstudium zunutze machen – das gilt gleichermaßen für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte.

Gerade in der Polizei ist das Konzept des lebenslangen Lernens ein Konzept, das unterstützt werden muss, weil die gesamte Organisation insgesamt davon profitiert.

Weiterhin müssen wir stärker als bisher mit Universitäten und Fachhochschulen kooperieren und deren hochwertige externe Angebote nutzen. Als Beispiel für Wissensmanagement aus dem eigenen Haus ist die Kripo-Akademie des BDK zu nennen. Gerade diese Art der Fortbildung könnte uns auch bei der Abmilderung der derzeitigen Kapazitätsprobleme unterstützen.

Wir fordern, dass zukünftig externe Fortbildungsangebote durch die Beschäftigten der Kriminalpolizei stärker wahrgenommen werden können als bisher. Dafür sind die notwendigen Finanzmittel einzuplanen und bereitzustellen – das gilt auch für dienstlich notwendige, teure Fortbildungen bei externen Anbietern.

Gemeinsame Fortbildungen mit der Justiz sowie länderübergreifend mit Bund und Ländern

In Teilen führen wir bereits gemeinsame Aus- und Fortbildungsveranstaltungen durch bzw. nutzen diese. Wir sind der Ansicht, dass sie neben der Vermittlung von fachlichen Inhalten auch dienststellen-, behörden- und länderübergreifende Netzwerke aufbauen, die in der späteren Arbeit von Bedeutung sind.

Wir fordern, derartige Angebote in Nordrhein-Westfalen verstärkt zu initiieren und Angebote des Bundes, der Länder und anderer Teile des Öffentlichen Dienstes stärker zu nutzen.

Verstärkt werden muss unserer Ansicht nach auch die Möglichkeit der Teilnahme an Angeboten für Sachbearbeiter und Ermittler an europäischen und internationalen Einrichtungen. Flankierend sollte das Angebot an Fremdsprachenkursen in NRW erweitert werden.

Wünschenswert ist zudem die Entwicklung gemeinsamer Standards für die Fortbildung zu kriminalpolizeilichen Themen in Bund und Ländern.

Wissenschaft auf die Straße bringen

Kriminalbeamter gilt als Erfahrungsberuf. Dies stimmt in vielerlei Hinsicht, sind doch zum Beispiel Fähigkeiten wie soziale und menschliche Sensibilität oder kriminalistisches Gespür elementare Eigenschaften im täglichen Einsatz. Gleichwohl ist erfolgreiche kriminalpolizeiliche Arbeit vor allem auch von Fachwissen, aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen und neuen technischen Möglichkeiten abhängig.

Die Kriminaltechnik ist hierfür nur ein Beispiel von vielen – noch dazu ein sehr positives, da der Stand von Wissenschaft und Technik meist relativ schnell in die Praxis überführt wird. Dennoch ist auffällig, dass es derzeit in vielen anderen Bereichen nur sehr eingeschränkt bis gar nicht gelingt, sich den ungeheuren Fundus des bereits vorhandenen akademischen Wissens für die operative Arbeit zunutze zu machen.

Exemplarisch seien hier effektivere Methoden der Aus- und Fortbildung, in der Praxis umsetzbare kriminologische Forschungsergebnisse, Erkenntnisse der Verhaltens- und Entscheidungspsychologie – sowohl für die Arbeit mit dem polizeilichen Gegenüber als auch für Tätigkeiten wie die Lageanalyse – sowie bezahl- bzw. schnell anwendbarer „State of the Art“ der Einsatz- und Auswertetechnik genannt.

Unvereinbarkeiten von außerhalb der Behörde gängig genutzter Software mit den Bedürfnissen des Anwenders am Arbeitsplatz; aufwändige Abstimmungen auf IT-Schnittmengen, z.B. zur Einrichtung von Video-Konferenzen auch zwischen mehreren Behörden, evtl. sogar länderübergreifend; eine generelle Abkoppelung der technischen Möglichkeiten von den behördlich finanzierbaren Umsetzbarkeiten führt oft unnötig früh an selbst verantwortete Grenzen.

Einrichtungen wie ein Cybercrime-Competence-Center des LKA NRW zeigen richtungsweisend, wie wichtig eine solche Schnittstelle zwischen vorhandenem Wissen und der oft noch nicht aufnahmebereiten Behördenstruktur ist.

In allen betroffenen Bereichen ist generell eine finanzielle und personelle Aufstockung der Ressourcen notwendig, um mit der Wissensentwicklung außerhalb der Polizei NRW Schritt zu halten.

5. Bezahlung und Besoldung

Auf den Punkt:

Die Kriminalpolizei verdient eine angemessene Besoldung unter Anerkennung der besonderen Belastungen. Erschwerniszulagen müssen der Arbeitswelt der Kriminalbeamten Rechnung tragen. Stundenkappungen und unzureichende Rufbereitschaftsvergütungen sind kein Ausdruck der Fürsorge des Dienstherrn.

Die Personalausgaben stellen einen großen Block im Landeshaushalt dar. Demgegenüber stehen die Aufgaben des Staates und die Anforderungen der Bürger an einen Staat: Dieser soll seinen Aufgaben ohne Kompromisse nachkommen.

Die Beamtinnen und Beamten und Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst sind pflichtbewusst, verantwortungsbewusst, zuverlässig, rechtschaffen, hilfsbereit und kompetent.

In den letzten zwei Jahren haben wir am Beispiel der Pandemiebekämpfung wieder sehr deutlich festgestellt, wie wichtig ein funktionierender Staat sein muss. Die Bürgerinnen und Bürger fordern ein, dass der Staat seine Aufgaben zeitnah erfüllt. Kommt der Staat seinen Aufgaben nicht angemessen nach, verlieren manche Mitmenschen das Vertrauen in den Staat und wenden sich von ihm ab. Segregationsbemühungen sind derzeit in unserer Gesellschaft auf vielen Ebenen feststellbar und stellen eine Gefahr für die Demokratie dar.

In den letzten 20 Jahren haben alle Regierungen auf allen Ebenen das Personal, die Stellen, die Bezahlung und die Besoldung im Bereich der Staatsaufgaben reduziert und zu Gunsten des Haushaltes angepasst.

Es steht für uns außer Frage, dass gute Arbeit auch gut bezahlt werden muss. Tarifabschlüsse, wie sie in der freien Wirtschaft zeitweise erzielt werden, sind im Öffentlichen Dienst in weite Ferne gerückt. Das Land NRW besoldet seine Beamten in A11 im Grundgehalt unterdurchschnittlich und weicht sogar um mehr als 5 % von der Bundesbesoldung ab. Wir fordern eine angemessene Bezahlung und Besoldung aller Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, die uns bei langfristiger Betrachtung nicht weiter von den Entwicklungen in der Privatwirtschaft abkoppelt. Die Politik fordert gute Arbeit von der Kriminal- und Schutzpolizei. Wir fordern Anerkennung und Respekt für unsere Arbeit, und dies muss sich auch in den Tarifabschlüssen und der Übertragung von Tarifergebnissen auf den Beamtenbereich und bei unseren Pensionären widerspiegeln.

Die Tarifergebnisse wurden in den letzten Jahren weitgehend zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Dieses Vorgehen hat sich bewährt und muss beibehalten werden.

Das Ansehen des Polizeiberufes innerhalb der Bevölkerung ist mit 85 % sehr hoch und liegt im Berufsranking auf Platz 5.

Der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst an der Gesamtbeschäftigung liegt laut einer Studie der OECD von 2019 in Europa im Durchschnitt bei 17,91 % und in Deutschland bei 10,63 %.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland damit an 10. Stelle mit 5,66 % des Bruttoinlandsproduktes der gesamtstaatlichen Ausgaben für die allgemeine öffentliche Verwaltung.

Im Bereich Bezahlung und Besoldung fordert der BDK NRW...

- die Erhöhung der Schicht- und Wechseldienstzulage
- die Erhöhung von Dienst zu ungünstigen Zeiten (DUZ)
- die Erhöhung der Polizeizulage von zurzeit 130,56 € auf 228 €, um sie dem Bundesniveau anzupassen
- die Anpassung der Sonderzuwendung/Weihnachtsgeld Diese Auszahlung wurde 2017 mit 30 % in das Grundgehalt integriert. Es lag einmal bei 86,5 %. Die Regierenden hatten versprochen, dieses bei guter Wirtschaftslage zu erhöhen. Leider wurde hier das Wort mehrfach gebrochen. Der BDK fordert die Sonderzuwendung bis 2027 jährlich um 14 % zu erhöhen.
- die Wiedereinführung des Urlaubsgeldes

K-Zulage/K-Besoldung Der BDK fordert Zulagen bei der Kriminalpolizei!

Die Einrichtung anlassabhängiger Ermittlungskommissionen ist in der heutigen Zeit in arbeitsintensiven Bereichen der Kriminalpolizei zum Sonderfall geworden. Sie stellen einen erfolgskritischen Faktor bei der Bekämpfung von Serienstraftaten und der Aufklärung herausragender Delikte dar.

Die Belastung für die Mitarbeiter in einer Kommission zieht sich über Monate hin. Dabei ist jeder Wochentag ein Arbeitstag, um verdeckte Ermittlungsmaßnahmen begleiten zu können. Die Einrichtung eines derartigen Projektes in der öffentlichen Verwaltung, mit der Prämisse der Anhäufung von 100 Überstunden pro Beamten im Monat, würde wahrnehmbaren Widerstand erzeugen. Von den Beschäftigten der Kriminalpolizei wird ein solcher Einsatz ohne die Bildung von Reserven eingefordert. Diese temporär ausgedehnte Erschwernis und Dauerbelastung ist sonst in keinem Bereich der Polizei zu erkennen.

Es ist endlich angebracht, die Arbeit in Ermittlungskommissionen in die Erschwerniszulagenverordnung aufzunehmen.

Der Landesgesetzgeber hat erstmalig mit der Einführung der Zulage für Kolleginnen und Kollegen, die sich bei der Bekämpfung der Kinderpornografie mit entsprechenden Bild- und Tondokumentationen auseinandersetzen müssen, der Kriminalpolizei eine Erschwerniszulage zugesprochen. Er tut sich allerdings nach wie vor schwer, diese Entscheidung ressortübergreifend auf den Weg zu bringen und die Zielgruppe wie angedacht auch ohne Ausnahmen mit der Zulage zu bedenken.

Der Landesgesetzgeber muss auch zukünftig Arbeitsbereiche der Kriminalpolizei in den Blick nehmen, die mit hohen psychischen Belastungen einhergehen und für die sich in der Kollegenschaft nur wenige Interessenten finden, weil sie eine hohe psychische Resilienz erfordern.

Führungskräfte beklagen sich auf Tagungen, dass die vorgeplanten Sonderdienste und Rufbereitschaften in der Kriminalpolizei mit freiwilligen Meldungen kaum noch personenscharf besetzt werden können. Kriminalbeamte werden vom Dienstherrn im Jahr über ihre Jahresarbeitszeit vorgeplant, sodass ihnen zusätzliche Urlaubstage zustehen.

In einigen Behörden bestehen erhebliche Probleme, zu den Nachersatzterminen eine ausreichende Anzahl an freiwilligen Bewerbern zum Wechsel in die Kriminalpolizei zu finden. Der Hintergrund liegt auf der Hand. Die Sachbearbeitung innerhalb der Kriminalpolizei erfordert ein hohes Engagement und ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbstverantwortung. Dabei besteht eine hohe Vorgangsbelastung mit zunehmenden Gefahrenüberhängen und eine stetig wachsende Zunahme an Sonderdiensten. Es erfolgen regelmäßige Kräfteanforderungen zur Bewältigung von außen veranlassten Einsätzen oder zur Unterstützung bei kriminalpolizeilichen Lagen. Dabei nehmen auch die längerfristigen Unterstützungsmaßnahmen, z.B. im Rahmen von Ermittlungsgruppen, zu. Jeder dieser Einsätze belastet die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung und damit die Kolleginnen und Kollegen mehrfach. Durch die Wahrnehmung der Dienste bleibt die eigene Sachbearbeitung liegen. Diese muss nachgeholt werden. Gleichzeitig erfolgt jedoch eine weitere Zuschreibung, sodass sich die Vorgangsbelastung sogar noch weiter verdichtet. Soweit die entstandenen Überstunden „abgefeiert“ werden, potenziert sich dieser Vorgang nochmals. Einsatzmaßnahmen beschränken sich dabei nicht auf die Bürozeiten, sondern liegen regelmäßig in den frühen Morgenstunden, in den Abend- und Nachtstunden oder an Wochenend- und Feiertagen. Regelmäßig liegen kurzfristige Kräfteanforderungen vor. Es erfolgen kurzfristige Eingriffe in die Freizeitplanung, die eine hohe Flexibilität von den Kriminalbeamtinnen und -beamten verlangen. Bei einem Wechsel der Kolleginnen und Kollegen von der Direktion GE zur Direktion K kaufen sich diese die aufgezeigten hohen Belastungen ein, verlieren aber ihre Schichtdienstzulage und den DUZ (Dienst zu ungünstigen Zeiten). Im Ergebnis gehen sie also Belastungen ein, die mindestens mit der Belastung durch den Schichtdienst vergleichbar sind, erhalten aber letztlich weniger Geld. Ein aus unserer Sicht wenig attraktiver Arbeitsvertrag.

Der BDK NRW fordert eine angepasste Besoldung der Kriminalpolizei NRW, um angesichts der bestehenden Erschwernisse, hohen Qualifikations- und Spezialisierungsanforderungen bei der Kriminalpolizei angemessene Anreizsysteme zu schaffen und diese innerhalb der Polizei wieder konkurrenzfähig zu machen.

Bekleidungsgeld/ Fahndungskostenpauschale

Es wird erwartet, dass private Kleidung bei Durchsuchungs- und Festnahmeinsätzen oder bei verdeckt geführten Einsätzen im Rahmen von Großveranstaltungen getragen wird. Viele der zuvor genannten Einsätze erfordern spezielle Bekleidungsgegenstände. Es wird in Kauf genommen, dass persönlich beschaffte Kleidung, u.a. Schuhwerk, übermäßig beansprucht oder verschmutzt wird und/oder zum Teil ausschließlich dienstlichen Interessen gilt.

Das Kleidergeld sowie das Fahndungsgeld für die Kriminalpolizei reichen bei weitem nicht aus. An dieser Stelle sei angemerkt, dass die Zuteilung von Arbeitsbekleidung zum Zwecke des Arbeitsschutzes rechtlich geboten ist und die Zahlung eines höheren Kleidergeldes angemessen ist. Hier wird die Kriminalpolizei zudem als Schlechterstellung gegenüber der Schutzpolizei mit ihrem Kleiderkonto wahrgenommen.

Der BDK NRW fordert eine Aufstockung des Dienstbekleidungszuschusses auf ein Niveau, das geeignet ist, ein Kleidungsstück auch tatsächlich zu ersetzen.

Eine Fahndungskostenpauschale ist eine Aufwandsentschädigung für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte. Diese wurden im Runderlass des Innenministers vom 22.03.1988 unter IV B 3-5305/2 geregelt. Hier ist eine Anpassung an die Lebenswirklichkeit gerechtfertigt. Sie wird den Kosten, die für fahndungsrelevante Ausgaben entstehen, schon alleine unter Inflationsgesichtspunkten nicht mehr gerecht.

Bereitschaftsdienste/Springerdienste/ Mehrarbeitsstunden

Wir brauchen eine faire Vergütung für Bereitschaftsstunden und Mehrdienststunden und die Anerkennung sogenannter Springerstunden. In den Kriminalhauptstellen werden Bereitschaftsdienste für die Mordkommission auch mit Kräften aus den Kommissariaten gebildet (MK-Kaderkräfte). Es werden „Schattenkommissionen“ zur Ablösung der Bereitschaftsbeamten mit der Erwartungshaltung gebildet, die Verfügbarkeit herzustellen, ohne einen zeitlichen oder finanziellen Ausgleich zu gewähren. Hierzu werden im Hintergrund noch Ersatzkolleginnen und -kollegen als sogenannte Springer eingesetzt. Die Bereitschaft, entsprechende Verfügbarkeit herzustellen, wird als kollegialer Akt gewertet. Er ist kein Einzelfall und vielmehr strukturimmanent. Es gibt Kriminalbeamte im Land, die in einem Kalenderjahr über 200 Rufbereitschaftstage abgeleistet haben. Der Dienstherr stellt dafür als Belohnung einen antiquierten Rechnungsschlüssel auf. Acht Rufbereitschaftsstunden werden mit dem Eintrag einer Zeitstunde in das Erfassungssystem eingebucht. Der BDK NRW fordert eine Abkehr von dieser Systematik. Die hälftige Anrechnung von 4 Stunden sehen wir als adäquate Rechnungsgröße an. Ebenso muss diese bisher unberechnete freiwillige Verfügbarkeit vom Dienstherrn mit entsprechenden Zeitrechnungen hinterlegt werden.

Stellenbewertungen

Schon die „Bosbach-Kommission“ hat sich dem Thema der Stellenbewertung gewidmet. Die Landesregierung hat dieses Argument in einem vom Plenum verabschiedeten Antrag aufgenommen.

Die vorgesehene wissenschaftliche Untersuchung der Belastung der Arbeit auch in der Kriminalpolizei wird zu Tage fördern, was der Dienstherr seinen Mitarbeitern abverlangt, ohne sie sachgerecht auf ihr Aufgabengebiet mit einer Ausbildung vorzubereiten.

Der Dienstherr setzt Mordkommissionsleiter mit den Besoldungsstufen A10 bis A13 ein. Ebenso geht er mit den Führungskräften von Ermittlungskommissionen um, die er in vielen Behörden noch nicht einmal ordentlich in dieser Funktion bestellt.

Der Dienstherr ist auf Kriminalbeamte angewiesen, die ihre Arbeitsbiografie mit einer Fachkarriere geprägt haben. Sie werden oft von der Justiz als sachverständige Zeugen geladen und sind das Aushängeschild der Kriminalpolizei in den gerichtlichen Hauptverhandlungen. Der Dienstherr schenkt dieser Position zu wenig Beachtung.

Der BDK fordert daher den Ausbau von Fachkarrieren innerhalb der Kriminalpolizei auch ohne Führungsverantwortung bis zur Besoldungsgruppe A13, insbesondere wenn weitere Qualifikationen vorliegen.

A13 mit Zulage

Zudem bedarf es der Einführung des Ruhegehaltsfähigen Amtes A13 mit Zulage (A13 Z – vergleichbar A14) für Dienststellenleiter der Direktion Kriminalität. Aus A13 werden inzwischen zu Recht Aufgaben vergütet, welche bisher nicht ausreichend anerkannt wurden. Im Gefüge zu Dienststellenleitungen entsteht hierdurch jedoch eine Unausgewogenheit. Kriminalpolizeiliche Führung in den Kommissariaten erfordert Qualifikationen im Bereich der zu bearbeitenden Delikte (Fachlichkeit) und im Bereich der Mitarbeiterführung. Die derzeitigen Beförderungssämter im gehobenen Dienst bedürfen einer Ausweitung, um differenzierter vergütet zu können. Alle Kommissariatsleiter (KKL) der Direktion K sollen daher zum Ausgleich mit der Ruhegehaltsfähigen Besoldungsgruppe A13 mit Zulage (vergleichbar A14) besoldet werden.

6. Finanzmittel, Haushalt

Auf den Punkt:

Der BDK fordert die Bereitstellung der dringend notwendigen Haushaltsmittel, um die mehr als notwendigen und dringenden Investitionen für eine arbeitsfähige professionelle Kriminalpolizei vorzunehmen.

Neben den personellen Ressourcen sind die zugewiesenen Haushaltsmittel entscheidend für eine wirkungsvolle und effiziente Kriminalitätsbekämpfung.

Als Teil des Öffentlichen Dienstes sind wir uns auch im Klaren darüber, dass wir Steuergelder ausgeben und gegenüber den Bürgerinnen und den Bürgern des Landes in der Verantwortung stehen. Verfügbare Mittel müssen aus diesem Grund wohlüberlegt investiert werden. Das gilt umso mehr in Anbetracht der aktuellen Pandemie, die nicht nur jetzt, sondern auch in Zukunft den Haushalt zusätzlich belasten wird.

Im Bereich der Polizei, der Inneren Sicherheit und damit insbesondere im Bereich Ermittlungen akzeptieren wir jedoch zukünftig keine Sparzwänge. Die Frage, ob Ermittlungen nach Haushaltslage durchgeführt werden können oder nicht, ist für uns nicht zulässig. Bereits die Strafprozessordnung fordert uns als Polizei im Ermittlungsverfahren dazu auf, Straftaten zu erforschen, alle keinen Aufschub gestattenden Anordnungen zu treffen, um die Verdunkelung der Sache zu verhüten und Ermitt-

lungen jeder Art vorzunehmen. Die Frage, ob dafür Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, darf sich dabei nicht stellen – sie wäre dem Opfer und auch den Bürgerinnen und Bürgern nur schwer zu vermitteln, denn dort besteht zurecht die Erwartung an die (Kriminal-) Polizei, alles dafür zu tun, dass Tatverdächtige ermittelt und überführt werden können. Die zukünftige Landesregierung wird sich hier an den erreichten Zielen der aktuellen Regierung messen lassen müssen. Die Polizei NRW ist bis dato auf einem richtigen Weg in die Digitalisierung.

Digitalisierungsstrategie/IT-Lösungen

Zielgerichtete Investitionen in Hard- und Sondersoftware

Wichtig ist, dass Investitionen nicht in politischen Zyklen geplant und umgesetzt werden, sondern dass notwendige Investitionen schnell beschlossen und umgesetzt werden. Dabei sind gezielt zur Verfügung gestellte Finanzmittel einer „Gießkannenlösung“ vorzuziehen. Stärker als bisher muss dabei die Fachlichkeit einbezogen werden, die immer wieder auf die notwendige Verstetigung von Mitteln für Technik hinweist. Kommunikationsformate, wie das digitale Forensiker-Café, zeigen hier den richtigen Weg auf.

Wir fordern deshalb, Investitionen zielgerichtet und zeitnah vorzunehmen, notwendige Mittel zu verstetigen und keine „Sparprogramme“ nur zur Beruhigung einfach durchzuwinken.

Neben Hardware und standardisierter Software, wie Office-Programmen, besteht bei der Kriminalpolizei auch Bedarf an Sondersoftware. Das sind beispielsweise ergänzende und weitere Auswertetools für die IT-Beweissicherung, die statistische Analyse von Fall- und Massendaten, Geoinformationssysteme zur Lagedarstellung und -bewertung oder unterstützende Programme zur Prognose von Deliktsentwicklungen. Auswerte- und Analysetools werden den Ermittler nicht ersetzen: Diese unterstützen ihn in seiner Arbeit.

Ein Beispiel für den innovativen Erfolg ist die Inbetriebnahme des Systems für die „Datenbankübergreifende Analyse und Recherche – DAR“ und die schnelle Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Polizeigesetz NRW. Die Arbeit im neu etablierten Innovation Lab wird zukünftig richtungsweisend sein und die Polizei NRW ganzheitlich sowie die Kriminalpolizei im Besonderen in diesem erfolgskritischen Bereich nach vorne bringen.

Es ist dabei immer im Auge zu behalten, dass ein geringer Schulungsaufwand und nutzerfreundliche Anwendung der Lösungen die Akzeptanz und damit der Mehrwert in der Belegschaft für die Anwendung der Produkte steigt.

Es kann nicht im Sinne der Verantwortungsträger sein, dass ein Ermittlungserfolg, die Generierung eines Verdächtigen oder das Herausarbeiten einer Spur aus umfangreichen Daten davon abhängt, wie autodidaktisch unsere Kolleginnen und Kollegen mit den entsprechenden Angeboten umgehen können.

Die Auswertung von Daten erreicht ab einem gewissen Punkt eine Ermittlungstiefe, die von unseren Kolleginnen und Kollegen nicht mehr abgebildet werden kann. Hier sind Spezialisten gefragt, die als sachverständige Zeugen das Datenaufkommen und deren Interpretation in der gerichtlichen Hauptverhandlung präsentieren. Dieses Expertenwissen muss weiterhin verknüpft werden mit den kriminalistischen sachbezogenen Fragestellungen der Sachbearbeitung in der Direktion Kriminalität.

Dieses Zusammenspiel muss behördenorganisatorisch abgebildet werden. Der Zugang für die Kriminalisten zu diesen Beratungsleistungen muss niederschwellig sein.

Es wird notwendig sein, mit dem gesellschaftlichen digitalen Wandel Schritt zu halten. Die Kriminalpolizei braucht, neben der Entwicklung von Tools, Experten, die innovativ die digitale Landschaft nach neuen Ermittlungsmöglichkeiten sondieren und diese Ideen nutzbar machen.

Wir fordern deshalb Investitionen in fertige und zukunftsorientierte Produkte, die von allen Mitarbeitern angewendet, umgesetzt und akzeptiert werden. Aktive Polizeibeamte aus dem operativen Bereich sollen daran beteiligt werden.

Beim Austausch von Daten über Landesgrenzen hinweg und mit den Bundesbehörden bereiten uns unterschiedliche Datenformate und Datenbanken immer wieder Probleme. Dies wird u. a. beim Zeitablauf und beim personellen und sachlichen Aufwand zur Erzeugung einer sachgerechten Datenqualität in PIAV (Polizeiliche Informations- und Analyse-Verband) deutlich.

Das Programm Polizei 2020 ist zukünftig durch die politischen Entscheidungsträger in NRW zu unterstützen.

Wir appellieren an die Verantwortlichen, unter Anerkennung der föderalistischen Strukturen bei der Beschaffung von bundesweit benötigter Spezialsoftware gemeinsame Lösungen zu favorisieren.

Persönliche Schutzausstattung

Aktualisierung der persönlichen Schutzausstattung der Kripo und ihren Tarifbeschäftigten

Einsatz- und Schutzausstattung muss bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Dies begrüßen wir auch als Vertretung der Kriminalpolizei, weisen aber darauf hin, dass auch die taktischen Konzepte und die Aus- und Fortbildung flankierend weiterentwickelt werden müssen. Immer mehr Regierungsbeschäftigte verstärken und unterstützen die Kriminalpolizei. Sie sind in operativen Maßnahmen, insb. bei Durchsuchungen, regelmäßig eingebunden. Auch sie gehören u. a. mit Schutzwesten ausgestattet. Dies gebietet sich selbstverständlich zu deren persönlichem Schutz. Zudem kann es nicht sein, dass zusätzliche Einsatzkräfte zum Schutz von Regierungsbeschäftigten eingeplant werden müssen.

Wir fordern die Entscheider auf, auch in Zukunft die speziellen Bedürfnisse der Kriminalpolizei (und Regierungsbeschäftigten) bei der Auswahl und Beschaffung von persönlicher Schutzausstattung zu berücksichtigen und den BDK weiterhin mit einzubinden.

Mangelnde Bekleidung/ Ausrüstung der Kriminalpolizei

Der BDK NRW fordert eine, dem Arbeitsschutz angemessene und für die zu erledigende Aufgabe sach- und funktionsgerechte, einheitliche Kleidung, die idealerweise durch ein Polizei-Bekleidungs-Centrum (PBC) gewährleistet wird.

Die Flutkatastrophe im Mai 2021 und die Explosion in einem Entsorgungszentrum in Leverkusen am 28.07.2021 haben gezeigt, dass die Kriminalpolizei NRW im Katastrophenfall nicht ausreichend ausgestattet ist.

Seit 2017 lässt die Erlasslage die Ausstattung kriminalpolizeilicher Sachbearbeiter mit Uniformteilen nicht mehr zu. Dies führte dazu, dass Kolleginnen und Kollegen, die vorgeplant für eine BAO oder in der AAO Schutzkleidung benötigten, eigenständig beim Fachhändler für Arbeitsbekleidung Schuhe und Hosen einkauften und die Kosten von der Behörde erstattet bekamen.

Das vorgeplante Personal für die BAO Flut war daher ausgestattet bevor es ins Krisengebiet ging, um dort u.a. Leichen zu bergen. Das vorgeplante Personal war aber z.B. urlaubsbedingt gar nicht anwesend und für die Lagebewältigung war ein deutlich höherer Personalansatz notwendig. Daher wurden Unterabschnitte mit weiteren Kolleginnen und Kollegen der Kriminalpolizei verstärkt. Diese verfügten nicht über dienstlich zur Verfügung gestellte, geeignete Kleidung. Hier musste privates oder privat geliehenes Material genutzt werden.

Nach unserer Vorstellung wäre hier eine Ausstattung durch ein Polizei-Bekleidungs-Centrum (PBC) angezeigt gewesen. In diesen Lagen vor Ort durch ein Bekleidungsmobil. Dies umso mehr, da geeignete Ausstattung z.B. beim PBC Lünen vorhanden ist. Professionell geht anders. Vielleicht könnte man sich mal ansehen, wie die Feuerwehr in solchen Fällen aufgestellt ist.

Die beschriebenen Umstände führten dazu, dass die Kriminalpolizei im Katastrophengebiet wie ein „bunter Haufen“ auftrat. Lediglich durch unterschiedliche Westen waren die Kolleginnen und Kollegen als Polizei zu erkennen. Ansonsten hatte jeder an, was irgendwie geeignet war und zumindest irgendwie schützte. Schon beschämend, wenn man dagegen die Ausstattung von THW und anderen Hilfsorganisationen sah.

Kriminalpolizei muss in solchen Fällen erkennbar sein.

In einer Katastrophensituation ist es absolut notwendig, deutlich, einheitlich und glaubhaft gegenüber dem Bürger, aber auch untereinander als Kriminalpolizei erkennbar zu sein.

Sachausstattung

Der BDK fordert die Modernisierung des Fuhrparks und den Ausbau der Möglichkeiten für Home-Office.

Die geforderte Ausstattung der Kriminalpolizei mit den mobilen Endgeräten (Smartphones) findet statt und wird daher ausdrücklich begrüßt. Nach wie vor gibt es zu wenig Zivilfahrzeuge für die Kriminalpolizei.

Dienststellen müssen sich die zur Verfügung stehenden Fahrzeuge „teilen“ oder sogar ganz Mordkommissionen/Ermittlungskommissionen über einen längeren Zeitraum zur Verfügung stellen. Die tägliche Arbeit kann mit dem aktuellen Bestand nicht gewährleistet werden. Der Ermittler kann immer weniger „vor Ort“ beim Bürger erscheinen. Die Ermittlungstätigkeit beschränkt sich zwangsläufig auf Schreibtischarbeit. Das geht zu Lasten aller.

Auch der Bereich „Homeoffice“ ist ausbaufähig. Gerade während der aktuellen Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig es ist, Homeoffice anbieten zu können. Und dieses Angebot wurde und wird dankbar angenommen. Bei allen Tätigkeiten gibt es jedoch operative und nichtoperative Arbeitsanteile. Moderne Arbeitsformen umfassen auch Arbeit von zu Hause (Homeoffice bzw. Telearbeit). Dazu muss natürlich die Tätigkeit geeignet sein. Eine Vernehmung wird man nicht im Arbeitszimmer zu Hause durchführen; wer eine erkennungsdienstliche Behandlung durchführt, benötigt selbstredend die Einrichtung in der Kriminaltechnik. Doch selbst bei grundsätzlich ungeeigneten Tätigkeitsbereichen wird es immer wieder Möglichkeiten für Flexibilisierungen geben. Eine Konzeption für das KT-Labor kann zu Hause erarbeitet, der Ermittlungsbericht muss nicht im Büro geschrieben werden. Die Telearbeit bietet bereits jetzt eine Möglichkeit der strukturierten Arbeitsteilung zwischen Kriminaldienststelle und dem Büro zu Hause. Eine weitere Flexibilisierung kann dadurch erreicht werden, dass anlassbezogen, temporär die Arbeit zu Hause stattfinden könnte. Dabei sollte dieses Mittel nicht nur in Notfällen zum Einsatz kommen, sondern generell auch im normalen Arbeitsalltag zwischen den Vorgesetzten und den Mitarbeitern vereinbart werden können. Der Einsatz von dafür eingerichteten Notebooks – unter Beachtung aller Vorgaben des Datenschutzes und der IT-Sicherheit – würde eine Arbeit im „Homeoffice“ möglich machen, ohne dass gleich ein fester Telearbeitsplatz vereinbart und eingerichtet werden müsste. Unsere IT-Infrastruktur erlaubt es bereits heute, sich an allen Rechnern in den Polizeidienststellen des Landes mit der eigenen NW-Kennung anzumelden und so auf die dienstlichen Daten zuzugreifen.

Hier fordert der BDK dringend Nachbesserung.

Gebäudemanagement

Bestehende Liegenschaften müssen modernisiert, neue Liegenschaften müssen unter Beachtung der Bedarfe aller Direktionen gebaut werden.

Schon in der Stellungnahme des BDK zum Haushalt 2020 wurde festgehalten, dass in zurückliegender Zeit nur für die Dienstgebäude der Polizei ein Investitionsbedarf von 700 Millionen Euro besteht. Für 2020 waren aber nur 22 Millionen Euro vorgesehen. Der Haushalt 2022 sieht nunmehr die Modernisierung der Landesliegenschaften vor. Der Sanierungsstau u. a. bei den Hochschulen, Justiz und Polizeidienststellen soll abgebaut werden. Entsprechende Mittel werden zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus ist für den Bereich Innere Sicherheit eine Steigerung der Mittel für die Polizei um 200 Millionen Euro vorgesehen, allerdings u. a. für die Liegenschaften.

An Polizeidienststellen/Polizeigebäude sind besondere Anforderungen zu stellen, die von Direktion zu Direktion variieren und in keiner Weise mit anderen Verwaltungsimmobilien vergleichbar sind.

Solche Anforderungen bestehen zum Beispiel im Bereich der Vernehmungsräume, bei der Kriminaltechnik oder den Räumen der IT-Beweissicherung. Bei Bauprojekten von Polizeigebäuden werden bereits erfreulicherweise die Mitarbeitenden einer jeweiligen Behörde mit einbezogen. Allerdings musste in bereits abgeschlossenen Bauprojekten (Bsp. PP Aachen und PP Mönchengladbach) festgestellt werden, dass die Bedarfe der (Kriminal-) Polizei nicht immer optimal erfüllt worden sind oder erfüllt werden konnten. Die Raumvorgaben sind stringent und lassen wenig Raum für Anpassungen. Nicht optimal angepasste Raumvergaben und -aufteilungen haben zur Folge, dass improvisiert werden muss. Eine daraus resultierende Mehrbelastung des Haushaltes für Korrekturen kann da nicht ausgeschlossen werden.

Wir appellieren an die Verantwortlichen, den Bedarf einer (Kriminal-) Polizei entsprechend anzuerkennen und sowohl bei den bestehenden Liegenschaften als auch bei Neubauten die erforderlichen räumlichen Voraussetzungen zu verbessern bzw. zu ermöglichen.



Recht schaffen.

Und mitgestalten.

**Unsere Positionen in Politik, Öffentlichkeit
und den Sicherheitsorganisationen**

BDK aktiv

Deine Verstärkung bei der Kriminalpolizei

Organisation Landesarbeitsgruppe (LAG)

Die Einrichtung der Landesarbeitsgruppe „Zukunftsoffensive Kriminalpolizei NRW“ wurde im Rahmen der Landesvorstandssitzung NRW am 26.10.2021 einstimmig beschlossen. Die LAG erarbeitet, ausgerichtet an den Erfordernissen und Bedürfnissen einer zukunftsorientierten kriminalpolizeilichen Fall- und Sachbearbeitung, Forderungen an die Verantwortungsträger.

In einer gemeinsamen Sitzung des geschäftsführenden Landesvorstandes (gLV) NRW mit den designierten Mitgliedern der LAG am 02.11.2021 wurde diese wie folgt konstituiert:

Ingo Knobbe, KHK, gLV NRW, LAG Leitung
Helmut Adam, EKHK, gLV NRW, LAG Geschäftsführung
Oliver Huth, KHK, gLV NRW, komm. Landesvorsitzender NRW
Christel Fein, RBe, gLV NRW, Tarif
Andrea Gausmann, KHKin, Bezirksverband Krefeld
Roland Krichel, KOK, Bezirksverband Bonn
Roland Kielmann, EKHK, Bezirksverband Düsseldorf
Markus Doerr, KHK, Bezirksverband Dortmund

Impressum

Bund Deutscher Kriminalbeamter
Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.
Völklinger Str. 4 | 40219 Düsseldorf
Telefon: +49 (0) 211 - 9945 568
Fax: +49 (0) 211 - 9945 569
E-Mail: lv.nrw@bdk.de

Vertretungsbefugt
Komm. Vorsitzender Oliver Huth
c/o Völklinger Str. 4 | 40219 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211 - 9945 128
E-Mail: oliver.huth@bdk.de

Landesschatzmeister
Jochen Fier
c/o Völklinger Str. 4 | 40219 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211 - 9945 568
E-Mail: jochen.fier@bdk.de

Landesgeschäftsführer
Manfred Vomschloß
c/o Völklinger Str. 4 | 40219 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211 - 9945 568
E-Mail: manfred.vomschloss@bdk.de

Das Impressum gilt für
<https://www.bdk.de/lv/nordrhein-westfalen>
Registergericht: Amtsgericht Düsseldorf
Registernummer: VR 10363



GRUNDGESETZ
für die Bundesrepublik Deutschland

**Wir verteidigen die
kostbarsten Werte.**

Respekt. Gleichheit. Integrität.

BDK aktiv

Deine Verstärkung bei der Kriminalpolizei