Bund Deutscher Kriminalbeamter

Impulspapier des BDK-Bezirksverbandes LKA

09.07.2026

Erkenntnisse aus dem BDK-DeepTalk zur Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des LKA Rheinland-Pfalz

1. Einordnung und Zielsetzung des DeepTalk-Formats

Mit dem erstmals im Landeskriminalamt (LKA) Rheinland-Pfalz (Rhl.-Pfl.) durchgeführten BDK-DeepTalk wurde ein neues organisationsinternes Dialogformat etabliert. Ziel dieses Formats ist es, Themen von strategischer Bedeutung für das LKA in einem offenen, fachlich fundierten Austausch zu diskutieren und damit eine zusätzliche Reflexions- und Kommunikationsebene innerhalb der Organisation zu schaffen.
Der DeepTalk verfolgt dabei bewusst einen dialogischen Ansatz: Fachliche Perspektiven aus unterschiedlichen Bereichen des LKA werden zusammengeführt, um strukturelle Herausforderungen sichtbar zu machen und gemeinsam zu reflektieren. Die Ergebnisse der Diskussion sollen über den unmittelbaren Gesprächskreis hinaus Wirkung entfalten und als Grundlage für organisationsstrategische Weiterentwicklungen dienen.
Der erste BDK DeepTalk stand unter der Leitfrage, wie attraktiv und wettbewerbsfähig das LKA Rhl.-Pfl. als Arbeitgeber im Umfeld des Rhein-Main-Standortes Mainz ist. Diese Frage ist für die Zukunftsfähigkeit der Organisation von zentraler Bedeutung. In einer Region mit hoher wissenschaftlicher, wirtschaftlicher und sicherheitsbehördlicher Dichte konkurriert das LKA unmittelbar mit zahlreichen Organisationen um qualifizierte Fachkräfte.
Die im Rahmen des DeepTalks gewonnenen Erkenntnisse sollen im nächsten Schritt zunächst mit der Behördenleitung des LKA Rhl.-Pfl. erörtert werden. Ziel dieser Erörterung ist es, die zentralen Beobachtungen und strategischen Impulse aus der Diskussion gemeinsam zu reflektieren und ihre mögliche Bedeutung für die weitere organisationsstrategische Entwicklung des LKA einzuordnen. Auf dieser Grundlage beabsichtigt der BDK-Bezirksverband LKA, die aus dem DeepTalk abgeleiteten Impulse in geeigneter Form der neu eingerichteten Stabsstelle Strategisches Personalmanagement zuzuführen, damit diese, soweit fachlich angezeigt, in die weiteren konzeptionellen Überlegungen zur strategischen Personalentwicklung des LKA Rhl.-Pfl. einbezogen werden können.
Der BDK-Bezirksverband LKA versteht diesen Schritt ausdrücklich als konstruktiven Beitrag zur organisationsinternen Weiterentwicklung der Behörde und als Unterstützung der Behördenleitung bei der langfristigen Sicherung der Attraktivität, Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit des LKA Rhl.-Pfl.

2. Ausgangslage: Wettbewerb um Fachkräfte im Rhein-Main-Raum

Der Standort Mainz befindet sich im unmittelbaren Einflussbereich mehrerer bedeutender Sicherheits-, Forschungs- und Wirtschaftsstandorte. Neben anderen Polizeibehörden wirken insbesondere wissenschaftliche Einrichtungen, Bundesbehörden und privatwirtschaftliche Unternehmen als konkurrierende Arbeitgeber. Diese Wettbewerbssituation hat unmittelbare Auswirkungen auf die Personalgewinnung und Personalbindung des LKA. Bereits heute ist erkennbar, dass die Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte zunehmend schwieriger wird. Insbesondere wissenschaftliche und technische Spezialbereiche stehen in einem intensiven Wettbewerb mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und der Privatwirtschaft. Gleichzeitig zeigt sich, dass viele Nachwuchskräfte den öffentlichen Dienst zwar weiterhin als attraktiven Einstieg in das Berufsleben betrachten, ihre langfristige berufliche Perspektive jedoch zunehmend flexibel gestalten. Ein dauerhafter Verbleib in einer Organisation wird von jüngeren Generationen weniger selbstverständlich vorausgesetzt als in früheren Jahrzehnten. Für das LKA ergibt sich daraus eine strategische Herausforderung: Die Organisation muss Wege finden, hochqualifizierte Mitarbeitende nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu halten.

3. Attraktivität des LKA als Arbeitgeber

Die Diskussion im Rahmen des DeepTalks hat deutlich gemacht, dass das LKA über mehrere strukturelle Stärken verfügt, die seine Attraktivität als Arbeitgeber weiterhin prägen. Zu den wichtigsten Attraktivitätsfaktoren zählen:

-Sinnhaftigkeit der Aufgabe

Die Arbeit im Landeskriminalamt wird von vielen Beschäftigten als besonders sinnstiftend wahrgenommen. Die Möglichkeit, unmittelbar zur Aufklärung schwerer Straftaten und damit zum Schutz der Gesellschaft beizutragen, stellt einen zentralen Motivationsfaktor dar.
Fachliche Vielfalt und interdisziplinäre Zusammenarbeit
Das LKA vereint zahlreiche spezialisierte Kompetenzen unter einem organisatorischen Dach. Gerade für wissenschaftliche Fachkräfte sowie spezialisierte Ermittlerinnen und Ermittler bietet dies ein anspruchsvolles und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld.

-Spezialisierungsmöglichkeiten
Ein wesentliches Merkmal der Arbeit im LKA besteht in der Möglichkeit, sich in bestimmten kriminalistischen oder kriminaltechnischen Bereichen langfristig zu spezialisieren. Diese fachliche Vertiefung stellt für viele Mitarbeitende einen entscheidenden Anreiz dar. Diese Spezialisierung zieht sich zugleich wie ein roter Faden durch nahezu alle Abteilungen und Arbeitsbereiche des LKA. Sie bildet eine wesentliche Grundlage für die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der Behörde und mit ihrer jeweiligen Rolle innerhalb der Organisation. Die Möglichkeit, über längere Zeiträume hinweg fachliche Expertise aufzubauen und einzusetzen, führt häufig zu einer stabilen Bindung an die Organisation – sofern die organisatorischen Rahmenbedingungen diese Entwicklung unterstützen. Im DeepTalk wurden in diesem Zusammenhang insbesondere die Begriffe „Gestaltungsspielraum“ und „Flexibilität“ wiederholt als zentrale Faktoren benannt, die für Motivation und langfristige Bindung der Beschäftigten entscheidend sind. Die damit verbundene Wertschätzung der Mitarbeitenden kann

in vielen Bereichen zu einer herausgehobenen Verantwortlichkeit führen, die gerade vor dem Hintergrund zunehmend komplexer kriminalpolizeilicher Anforderungen eine wichtige Ressource für die Leistungsfähigkeit der Organisation darstellt und zugleich die Führungsebene wirksam unterstützt. Gleichzeitig wurde deutlich, dass diese Attraktivitätsfaktoren zunehmend unter Druck geraten, wenn organisatorische Rahmenbedingungen nicht Schritt halten.

4. Strukturelle Herausforderungen innerhalb der Organisation
Die Diskussion im DeepTalk hat mehrere strukturelle Herausforderungen sichtbar gemacht, die die Attraktivität und Leistungsfähigkeit des LKA beeinflussen.

4.1 Organisatorische Rahmenbedingungen
In mehreren Beiträgen wurde deutlich, dass organisatorische Prozesse innerhalb der Behörde teilweise als schwerfällig wahrgenommen werden. Entscheidungs- und Umsetzungsprozesse dauern in einzelnen Bereichen vergleichsweise lange, wodurch Innovationsprozesse erschwert werden können. Zudem bestehen in bestimmten Arbeitsfeldern infrastrukturelle Herausforderungen, etwa hinsichtlich der räumlichen Ausstattung oder der organisatorischen Unterstützung komplexer Ermittlungsverfahren. Diese Aspekte sind nicht neu, wurden jedoch im DeepTalk erneut als relevante Faktoren für die Arbeitszufriedenheit und Effizienz der Organisation benannt.

4.2 Entwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte
Ein besonders deutlich hervorgetretenes Thema betrifft die Entwicklungsmöglichkeiten von Tarifbeschäftigten und Verwaltungsbeamten. Während Polizeivollzugsbeamten innerhalb des bestehenden Laufbahnsystems vergleichsweise klare Entwicklungspfade offenstehen, sind die Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte deutlich eingeschränkter. Insbesondere folgende Aspekte wurden benannt:
• begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb der Entgeltstruktur
•fehlende Flexibilität bei der Schaffung höherwertiger Stellen
•lange Planungszyklen im Haushaltsverfahren
•geringe organisatorische Unterstützung bei berufsbegleitender Weiterbildung.

Diese strukturellen Rahmenbedingungen führen dazu, dass qualifizierte Fachkräfte teilweise gezwungen sind, die Organisation zu verlassen, um ihre berufliche Entwicklung fortsetzen zu können. Gerade in hochspezialisierten Bereichen stellt dies ein erhebliches Risiko für den langfristigen Erhalt von Fachkompetenz dar.

4.3 Bedeutung stabiler Teams und langfristiger Expertise
Ein zentrales Ergebnis des DeepTalks betrifft die Bedeutung langfristig aufgebauter Expertise für die kriminalpolizeiliche Arbeit. In vielen Bereichen der Kriminalitätsbekämpfung, insbesondere bei komplexen Gewalt-, Sexual- oder Staatsschutzdelikten, erfordert professionelles Ermittlerhandeln jahrelange Erfahrung. Fachliche Exzellenz entsteht nicht kurzfristig, sondern entwickelt sich über lange Zeiträume hinweg durch kontinuierliche praktische Anwendung und Erfahrungswissen. Dies betrifft insbesondere spezialisierte Bereiche wie bspw. die Operative Fallanalyse, komplexe Ermittlungsverfahren und kriminaltechnische Spezialgebiete. Kurzfristige Verwendungen oder häufige Personalwechsel können den Aufbau dieser Expertise erheblich beeinträchtigen.

5. Führungskultur als zentraler Faktor organisationaler Attraktivität
Ein wiederkehrendes Thema der Diskussion war die Rolle der Führungskultur für die Attraktivität einer Organisation. Mehrere Beiträge machten deutlich, dass Mitarbeitende ihre Bindung an eine Organisation nicht allein an materiellen Faktoren festmachen. Ebenso entscheidend sind Aspekte wie
•Vertrauen in die Führung,
•Wertschätzung der eigenen Arbeit,
•Gestaltungsspielräume,
•Beteiligung an Entscheidungsprozessen.

Eine moderne Führungskultur zeichnet sich dabei insbesondere dadurch aus, dass Mitarbeitende nicht nur als Ressourcen betrachtet werden, sondern als eigenverantwortliche Akteure innerhalb der Organisation.
Der DeepTalk hat gezeigt, dass Führung im LKA eine Schlüsselrolle für die zukünftige Entwicklung der Organisation spielt. Im Sinne des Leitgedankens „Führung als Frage der Haltung“ bedeutet dies insbesondere•Verantwortung zu übernehmen,
•Orientierung zu geben,
•Mitarbeitende zu stärken,
•organisationales Lernen zu ermöglichen.

6. Strategische Bedeutung eines modernen Personalmanagements
Die Einrichtung einer Stabsstelle für strategisches Personalmanagement im Rahmen der jüngsten Organisationsanpassung des LKA wurde im DeepTalk grundsätzlich positiv bewertet. Gleichzeitig wurde deutlich, dass sich diese Struktur noch in einer frühen Entwicklungsphase befindet. Ein modernes strategisches Personalmanagement muss künftig insbesondere folgende Fragen adressieren:
•Wie können Fachkräfte gezielt gewonnen werden?
•Wie können vorhandene Kompetenzen langfristig gehalten werden?
•Welche Entwicklungspfade stehen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen offen?
•Wie können Fach- und Führungskarrieren gleichwertig ausgestaltet werden?

Dabei wurde im DeepTalk betont, dass strategisches Personalmanagement nicht ausschließlich Aufgabe einer zentralen

Organisationseinheit sein kann. Vielmehr liegt eine wesentliche Verantwortung auch bei den jeweiligen Führungskräften innerhalb der Organisation.

7. Identität des LKA als Organisation
Ein weiterer strategischer Aspekt, der im Verlauf der Diskussion deutlich wurde, betrifft die Frage der organisationalen Identität. Die Attraktivität einer Organisation hängt nicht nur von strukturellen Faktoren ab, sondern auch von der Frage, wofür sie steht. Für das LKA Rheinland-Pfalz stellt sich daher zunehmend die Frage:•Was macht diese Organisation im Kern aus?
•Welche Werte prägen ihre Arbeit?
•Welche Rolle soll das LKA innerhalb der Sicherheitsarchitektur künftig einnehmen?

Diese Fragen sind eng mit Themen wie Führungskultur, Personalentwicklung und organisationaler Zusammenarbeit verbunden.
Der DeepTalk hat deutlich gemacht, dass eine klare organisationsinterne Identität ein wichtiger Faktor für Motivation, Zusammenhalt und langfristige Leistungsfähigkeit ist.

8. Strategische Impulse für die Weiterentwicklung des LKA Rheinland-Pfalz
Aus den Diskussionen des BDK DeepTalk lassen sich mehrere strategische Impulse ableiten.

1) Stärkung eines strategischen Personalmanagements
Die Entwicklung einer langfristigen Personalstrategie sollte eine zentrale Führungsaufgabe des LKA werden.

2) Ausbau von Fachkarrieren Neben klassischen Führungslaufbahnen müssen attraktive fachliche Entwicklungspfade geschaffen werden.

3) Verbesserung der Entwicklungsmöglichkeiten für Tarifbeschäftigte. Die Organisation sollte Wege prüfen, um tarifbeschäftigten Fachkräften bessere Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

4) Förderung einer modernen Führungskultur
Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle für Motivation, Bindung und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden.

5) Sicherung langfristiger Expertise
Spezialisierte Arbeitsbereiche benötigen stabile personelle Strukturen und langfristige Entwicklungsperspektiven.

6) Stärkung der organisationalen Identität
Die Frage, wofür das LKA Rheinland-Pfalz steht und was seine Arbeit prägt, sollte bewusst in den Organisationsentwicklungsprozess einbezogen werden.

9. Ausblick
Der BDK DeepTalk hat gezeigt, dass innerhalb des LKA Rhl.-Pfl. ein großes Interesse an einem offenen, konstruktiven Austausch über strategische Zukunftsfragen besteht. Das Format bietet die Möglichkeit, organisationsinterne Perspektiven sichtbar zu machen und wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Behörde zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wird der nächste BDK DeepTalk thematisch an die Erkenntnisse der ersten Veranstaltung anknüpfen. Unter dem Titel „LKA Rheinland-Pfalz – Identität in neuen Zeiten. Was uns stark macht und was es heute bedeutet, Teil des LKA zu sein“ soll die Frage der organisationalen Identität des LKA vertieft werden. Damit wird ein weiterer Beitrag geleistet, die Zukunftsfähigkeit der Organisation aktiv mitzugestalten.

Schlagwörter
Rheinland-Pfalz
diesen Inhalt herunterladen: PDF