Bund Deutscher Kriminalbeamter

Wer will schon zur Mordkommission?

20.08.2017

Dirk Peglow, BDK Landesvorsitzender Hessen, kommentiert eine Untersuchung von KOK Andreas Rainer beim Polizeipräsidium Nordhessen zur Nachwuchsproblematik bei der Kriminalpolizei.

„Die Möglichkeit, in einem der wohl vielschichtigsten und renommiertesten Deliktsbereiche herausragende Verfahren zu bearbeiten. (…) Kriminalistisches und kriminologisches Arbeiten im Team unter Einbeziehung umfangreicher Maßnahmen der StPO“

So (be-) wirbt (sich) die Mordkommission des PP Frankfurt aktuell im polizeilichen Intranet mit einer Interessentenabfrage um Nachwuchs. Beim Lesen dieser Zeilen dürften insbesondere ältere Kolleginnen und Kollegen an Zeiten erinnert werden, wo die Liste der Bewerberinnen und Bewerber für die Mordkommission aber auch für die Rauschgift- und OK-Dienststellen sehr lange war und man sich – sofern man für geeignet befunden wurde – einreihte und hoffte, dass man irgendwann zur „Traumdienststelle“ wechseln konnte.

Dass sich die Zeiten geändert haben, stellen wir leider nicht nur daran fest, dass die aktuellen Personalstärken der 4 Mordkommissionen des PP Frankfurt von damals 6 Kolleginnen und Kollegen auf derzeit 4 heruntergefahren wurden, obwohl die Anforderungen an die Qualität der Sachbearbeitung, wie auch die Arbeitsbelastung stetig zugenommen haben.

Der Generationenwechsel macht sich auch immer mehr daran bemerkbar, dass selbst die Dienststellen, die noch vor 10 bis 15 Jahren erheblichen Zulauf hatten, sich zunehmend um ihren Fortbestand sorgen müssen, da die Anzahl der Bewerber/-innen immer häufiger auf null zurückgeht.

Der BDK beobachtet diese Tendenzen schon seit langem und hat diesbezüglich unter dem Stichwort **„Attraktivitätssteigerung der Kripo“** in zahlreichen Gesprächen und Veröffentlichungen kritisch Stellung genommen. Die Beschreibung dieser Entwicklung und ihrer Ursachen könnte man unter dem Stichwort **„Work-Life-Balance“** zusammenfassen und zu dem Schluss kommen, dass es eben auch bei der Polizei einen wachsenden Bedarf der Beschäftigten an Freizeit, beruflicher Flexibilität, familiärer Freiräume und privater Selbstverwirklichung gibt, den man zu akzeptieren hat. Zumal die Möglichkeiten der Honorierung engagierter Kolleginnen und Kollegen doch recht begrenzt ist, und der Großteil in der A 9 oder A 10 hängenbleibt, unabhängig davon, wie sehr auf die Einhaltung der Work-Life-Balance geachtet wird.

Was aber bedeutet diese Sichtweise langfristig für die Kriminalpolizei, insbesondere für die Dienststellen, bei denen häufig Überstunden und Bereitschaftsdienste anfallen?

Was sind die Ursachen dafür, dass immer mehr junge Kolleginnen und Kollegen kein Interesse mehr an einem Wechsel zur Kriminalpolizei haben?

Welche Gegenmaßnahmen müssen ergriffen werden?

Die Beantwortung dieser Fragen untersuchte KOK Andreas Rainer vom PP Nordhessen (Polizeidirektion Schwalm-Eder- Regionale Kriminalinspektion, K 10) in der kürzlich vorgelegten Mentoringarbeit zum Thema „Nachwuchsproblematik der Kriminalpolizei des PP Nordhessen – Ursachenerhebung mittels Fragebogen“. Die Mentortingarbeit wurde im August 2017 im Intrapol der Polizei Hessen veröffentlicht.

Neben der Durchführung von 45 explorativen Interviews erfolgte eine ELEVA-Umfrage unter 849 Kolleginnen und Kollegen der Schutzpolizei beim PP Nord-hessen, die das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und sich in den Besoldungsstufen A 9 oder A 10 befinden. Die Rücklaufquote des versandten Fragebogens belief sich auf 22 %.

In der zusammenfassenden Auswertung der Untersuchung konnten die nachfolgend aufgeführten „negativen Kriterien“ herausgestellt werden, die unter den Befragten ausschlagegebend waren, von einem Wechsel zur Kriminalpolizei abzusehen:

- *Wegfall der Schichtdienstzulage und der Zulagen für Dienste zu ungünstigen Zeiten; finanzielle Einbußen*
- *Fehlende Möglichkeiten, sich gezielt für ein spezifisches Aufgabenfeld zu bewerben*
- *Zu leistende BvD sowie sonstige Bereitschaftsdienste*
- *Abzug der Mittagspause im Tagdienst = Abzug von ca. 110 Stunden bei ca. 220 Arbeitstagen jährlich*
- *Zunahme der An- und Abfahrten zur Arbeitsstelle im Tagdienst (ca. 40 zusätzlich An- und Abfahrten jährlich)*
- *Nicht vorhandene Möglichkeit einer Reduzierung der Lebensarbeitszeit bei der Kriminalpolizei (im Schichtdienst bis zu 2 Jahre)*

Der BDK liefert genau zu diesen Punkten bereits seit Jahren Lösungsansätze, die es endlich umzusetzen gilt, unter anderem:

- *die Einführung einer Berücksichtigung belastungsfähiger Dienstzeiten auch für die Kriminalpolizei und damit die Möglichkeit, nach 40 Dienstjahren mit Rufbereitschaften und Überstunden, die Lebensarbeitszeit zu reduzieren*
- *die Regelbeförderung kriminalpolizeilicher Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in die A 11*
- *die Festlegung/Vereinbarung verbindlicher Verweilzeiten bei Basisdienststellen (Reduzierung der Rotationen)*
- *die Verstärkung kriminalpolizeilicher Fortbildung (Qualifikation vor Praxis)*

Die Ergebnisse der Umfrage müssen aus Sicht des BDK Grundlage dafür sein, sich sowohl in der polizeilichen Führung, aber insbesondere auch seitens der politischen Verantwortungsträger ernsthaft mit der Frage auseinanderzusetzen, wie man auch künftig gewährleisten möchte, dass sich junge Menschen der „Generation Y“ unter Vernachlässigung ihres privaten Umfeldes dafür entscheiden, zu jeder Tages- und Nachtzeit für die Bearbeitung von Tötungs-, Btm-, Staatsschutz- oder sonstigen Delikten zur Verfügung zu stehen.

Wir werden dieses Thema in den nächsten Wochen erneut zum Anlass nehmen, um den Verantwortlichen und Entscheidungsträgern die aktuelle Situation, auch im Hinblick auf die Zukunftsplanung der Kriminalpolizei in Hessen, zu verdeutlichen.

Dirk Peglow

Landesvorsitzender

Schlagwörter
Hessen
diesen Inhalt herunterladen: PDF