



Bund Deutscher Kriminalbeamter

Landesverband Bayern

ZUKUNFTSOFFENSIVE KRIMINALPOLIZEI BAYERN



NOVEMBER 2018





ZUKUNFTSOFFENSIVE KRIMINALPOLIZEI BAYERN

Zentrale Forderungen des BDK Bayern

Die Pensionierungswelle im Öffentlichen Dienst und in der Polizei Bayern trifft die Kriminalpolizei aufgrund ihrer Altersstruktur besonders hart. Das Problem ist seit Längerem bekannt.

Wir müssen gemeinsam schnell handeln, damit die Kriminalpolizei der Zukunft auch weiterhin ihre gesetzlichen und gesellschaftlichen Aufgaben – ohne Qualitätseinbußen in der täglichen Arbeit – erfüllen kann. Wir tragen eine gemeinsame große Verantwortung gegenüber der Bevölkerung Bayerns und auch darüber hinaus. Die Kriminalpolizei der Zukunft muss deshalb ein eigenes Berufsbild Kriminalpolizei entwickeln.

Schutz- und Kriminalpolizei haben viele gemeinsame Aufgaben. In der täglichen Arbeit gibt es eine Vielzahl von Überschneidungen, es gibt aber auch Unterschiede, die anerkannt werden müssen. Zu diesem Berufsbild Kriminalpolizei gehört auch ein neues Berufsbild der/des Kriminalfachangestellten. Unsere Tarifbeschäftigten sind ein wichtiger Bestandteil der Kriminalpolizei. Die qualitativ und quantitativ gestiegenen Anforderungen betreffen die komplette Kriminalpolizei.

Erhöhung des Stellenanteils Kriminalpolizei

Wir halten eine umgehende Verstärkung der Kriminalpolizei mit mindestens 700 zusätzlichen Vollzugsstellen für erforderlich, um einen Anteil an der Gesamtpolizei von den angestrebten 18 % zu erreichen. Zusätzliche notwendige Stellen für das Bayerische Landeskriminalamt (BLKA) sind dabei noch nicht mit eingerechnet!

Diese sind allein zum Ausgleich bereits bekannter Defizite, beispielsweise in den Kriminaldauerdiensten oder kleinen Organisationseinheiten der Kriminalpolizei in den regionalen Polizeipräsidien notwendig. Dabei sind die Bedarfe regional unterschiedlich. Die geplanten und zum Teil bereits getätigten Umschichtungen innerhalb der Kriminalpolizei zur Bekämpfung des extremistischen und islamistischen Terrorismus und im Bereich Cybercrime unterstreichen diese Forderung nochmals. Wir dürfen Bereiche wie die Bekämpfung der Organisierten Kriminalität, der Wirtschaftskriminalität oder der Rauschgiftkriminalität sowie die Servicedienststellen der Kriminalpolizei wie Finanzermittlungen/Vermögensabschöpfung oder die Fahndung nicht durch eine Kräfteverlagerung schwächen. Große Möglichkeiten zur Umschichtung innerhalb der Kriminalpolizei sehen wir nicht, denn wir brauchen trotz des Wunsches nach Flexibilität eine solide Basis in allen unseren kriminalpolizeilichen Aufgabenfeldern.

Mittelfristig halten wir deswegen eine weitere Erhöhung des Stellenanteils der Kriminalpolizei in der Gesamtorganisation Polizei (ohne BLKA) um weitere 500 Stellen für unumgänglich, um auch die neuen Aufgabenfelder qualitativ hochwertig bearbeiten zu können, ohne andere Bereiche zu schwächen.



Verwendungsorientierte Ausbildung und Direkteinstieg Kriminalpolizei

Wir halten die Entwicklung einer verwendungsorientierten Ausbildung für den Vollzugsdienst in der 3. QE für überfällig. Darüber hinaus brauchen wir einen verlässlichen Weg für Bewerberinnen und Bewerber in die Kriminalpolizei.

Neben dem Seiteneinstieg über die Sonderlaufbahnen benötigen wir einen modifizierten Direkteinstieg in die Kriminalpolizei.

Qualitätssicherung – Defizite in der Fortbildung schnell beseitigen

Die quantitativen Fortbildungskapazitäten der Polizei Bayern reichen derzeit im Bereich der Kriminalpolizei nicht aus, um den pensionsbedingten Nachersatz schnell – aber dennoch qualitativ hochwertig – fortzubilden. Es fehlen Liegenschaften, räumliche Kapazitäten in den vorhandenen Liegenschaften und nicht zuletzt Expertinnen und Experten in der Fortbildung. Die Qualifizierung für die konkrete Tätigkeit in der Kriminalpolizei muss ohne Zeitverzug möglich sein. Das Kriminal-Basis-Seminar (K40010) muss sich unmittelbar an den Laufbahnwechsel zur Kriminalpolizei anschließen, besser wäre eine Einbindung von diesem Grundlagenseminar in eine verlängerte Y-Ausbildung während des Studiums an der HföD-FB POL.

Fachliche Fortbildungen wie Todesermittlungen oder Sexual- und Branddelikte müssen zeitnah absolviert werden können. Die Personaldecke auf der Dienststelle muss deshalb so hoch sein, dass eine Entsendung zu einem Lehrgang überhaupt möglich ist, das ist derzeit nicht im ganzen Land gegeben. Fortbildung ist keine Kür, sie ist heute notwendiger denn je, und zwar das ganze Arbeitsleben lang.

Erfolgreiche Kriminalpolizei braucht moderne Ausstattung

Die Kriminalpolizei der Zukunft braucht eine moderne Ausstattung mit Sachmitteln und Technik. Nur durch eine Verstetigung von Haushaltsmitteln kann die Polizei selbst auf neue Entwicklungen schnell reagieren und damit im Wettlauf mit der Täterseite Schritt halten. Technik wie beispielsweise Hard- und Software zur Einsatzunterstützung oder Analyse, die Personalkapazitäten freisetzt, muss gerade unter dem Eindruck, dass Kriminalbeamtinnen und -beamte nicht auf dem Arbeitsmarkt beliebig rekrutiert werden können, beschafft und eingesetzt werden.

Stellenplananpassungen in der 2. QE, 3 QE. und 4. QE

Die Fachkarriere in der Kriminalpolizei ist und bleibt eine Kernforderung des BDK.

In den letzten Jahren wurden Verbesserungen für die 2. QE der Schutzpolizei erreicht, die wir begrüßen, ebenso gab es durch die Polizeistrukturreform Verbesserungen für Spitzenämter der 4. QE.

Jetzt ist es an der Zeit in der Kriminalpolizei über die Stellensituation in den Ämtern der 2. QE ganz allgemein, A12 und A13 in der 3. QE, sowie in den Ämtern A15 in der 4. QE in den Dialog zu treten. Führungskräfte und Sachbearbeiter brauchen attraktive Perspektiven.

Bereits seit Jahrzehnten fordern wir für die Kriminalpolizei eine echte zweigeteilte Laufbahn mit dem Ziel der Überführung von Sachbearbeitern aus der 2. QE in die 3. QE, was ja durch das neue Dienstrecht vereinfacht wurde.



Allerdings müssen wir zunehmend feststellen, dass ausgeschriebene höherwertige Stellen der Kriminalpolizei nicht durch erfahrene Kriminalbeamte besetzt werden. Auf der anderen Seite wandern erfahrene Kriminalisten zur Schutzpolizei ab, um überhaupt einen höherwertigen Dienstposten zu erhalten. Diese Situation, die weder für die Kriminalpolizei noch für die Schutzpolizei zufriedenstellend sein kann, muss abgeändert werden.

Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit

Um die Pensionierungswelle innerhalb der Kriminalpolizei bewältigen und um Perspektiven für jüngere Kolleginnen und Kollegen bieten zu können, benötigen wir in Bayern einen Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Arbeitszeit!

Andere Bundesländer haben damit gute Erfahrungen gemacht!

Die Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber

Die Kriminalpolizei der Zukunft muss sich zu einem modernen Arbeitgeber entwickeln, der für Bewerberinnen und Bewerber unter dem Eindruck der demographischen Veränderungen attraktiver wird. Es ist dabei anzuerkennen, dass es Grenzen gibt, die durch unseren besonderen Beruf und die damit verbundenen Tätigkeiten gesetzt werden. Gerade innerhalb der Kriminalpolizei gibt es aber noch deutlichen Handlungsspielraum. Neben der Pensionierung älterer Generationen wird sich die Kriminalpolizei verjüngen und muss deswegen auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienphase Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf schaffen. Diese Balance ist es, die mehr und mehr die Berufswahl der Nachwuchsgeneration beeinflusst. Hier denken wir konkret an die Schaffung von alternierenden Telearbeitsplätzen auch für kriminalpolizeiliche Sachbearbeiter als Vollzugsbeamte. Weiterhin sollte möglicherweise in Kooperation mit anderen Behörden das Angebot an Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen für Beschäftigte der Polizei ausgebaut werden.



Inhaltsübersicht

Zentrale Forderungen des BDK Bayern	3
Erhöhung des Stellenanteils Kriminalpolizei	3
Verwendungsorientierte Ausbildung und Direkteinstieg Kriminalpolizei	4
Qualitätssicherung – Defizite in der Fortbildung schnell beseitigen	4
Erfolgreiche Kriminalpolizei braucht moderne Ausstattung	4
Stellenplananpassungen in der 2. QE, 3. QE und 4. QE	4
Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit	5
Die Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber	5
Leitgedanken	8
Fachliche Herausforderungen und Rechtsentwicklungen	10
Fachliche Herausforderungen für die Kriminalpolizei	10
Rechtsentwicklungen und Kriminalpolitik	10
Personal	12
Personalstärke erhöhen	12
Anteil der Kriminalpolizei erhöhen	12
Personalrekrutierung und Personalauswahl	13
Übernahme von geeigneten Bewerbern der Schutzpolizei	13
Sonderlaufbahnen	14
Direkteinstieg in die Kriminalpolizei	14
Nichtvollzugsbeamtinnen und -beamte	15
Stellenpläne	15
Dienstpostenbewertung	16
Dauerhafte Rücknahme von Stellenbesetzungssperren	17
Überlappungszeiten für Wissenstransfer	17
Tarif	18
Berufsbild Kriminalfachangestellte	18
Einstellung von Experten mit Hochschulabschlüssen	19
Sofortige Entlastung des Vollzuges durch Erhöhung des Tarifpersonals	19
Stellenwert durch anerkennende Eingruppierung	20
Entfristungen und unbefristete Arbeitsverträge	21
Förderung von Qualifizierungsmöglichkeiten	21
Anerkennung von Qualifizierung durch Verbeamtung	21
Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber	22
Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf	22
Angebote für Kinderbetreuung, gefördert durch den Arbeitgeber	23
Flexibilisierung der Arbeitszeit	24
Supervision von besonders belasteten Bereichen	24



Aus- und Fortbildung	25
Verwendungsorientiertes Studium	25
Kriminal-Basis-Seminar	25
Externe Fortbildung, Finanzmittel einplanen	26
Gemeinsame Fortbildungen mit der Justiz sowie länderübergreifend mit Bund u. Ländern	26
Wissenschaft auf die Straße bringen	27
Anerkennung und Bezahlung	28
Bezahlung und Besoldung	28
Zeit- und inhaltsgleiche Übernahme von Tarifergebnissen auf die Beamtenschaft	28
Anpassung von Zulagen mit Übernahme der Tarifergebnisse	28
Freifahrtregelung für DB und ÖPNV	28
Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit	29
Anerkennung von extern erworbenen Aus- und Fortbildungen	29
Finanzmittel, Haushalt	30
Technikprogramme	30
IT/luK-Ausstattung	30
Persönliche Schutzausstattung	31
Organisation	32
Führung der Kriminalpolizei	32
Modernes Personalmanagement	32
Standardisierung, Prozessoptimierung, Aufgabenkritik und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	32
Vernetzung und Zusammenarbeit	33
Die BDK-Arbeitsgruppe	34



Leitgedanken

Die Anforderungen an eine moderne Kriminalpolizei und damit an eine effektive und effiziente Kriminalitätsbekämpfung steigen mit jedem Jahr. Die zunehmende Digitalisierung des Alltags und der Arbeitswelt haben einen neuen Schwerpunkt in der Kriminalitätsbekämpfung und im Bereich der notwendigen ergänzenden Ermittlungsunterstützungsleistungen gesetzt. Internationaler, extremistischer und islamistischer Terrorismus sind bereits seit Jahren wieder stärker in den Fokus gerückt und binden dadurch enorme Kräfte der Kriminalpolizei. Dabei musste die Organisation leider auch oft ohne Personalverstärkungen neue Aufgaben übernehmen.

Bei allen notwendigen Schwerpunktsetzungen der letzten Jahre zeigen die aktuellen Entwicklungen beispielsweise im Bereich des Wohnungseinbruchsdiebstahls – und damit auch der internationalen Banden- und Organisierten Kriminalität, die auch in diesem Feld der klassischen Eigentumskriminalität aktiv sind – jedoch auf, dass kein Kriminalitätsfeld aus dem Blick geraten darf. Die zuletzt eingeleiteten Maßnahmen bei der Bekämpfung des Wohnungseinbruchdiebstahls zeigen dabei, dass Erfolge erzielt werden können, jedoch bedarf es hier eines personalintensiven Ansatzes, Personal, das an anderer Stelle wieder fehlt.

Neben den bereits genannten Arbeitsfeldern der Kriminalpolizei ist dies unzweifelhaft auch die Bekämpfung der Rauschgiftkriminalität und der Wirtschaftskriminalität sowie damit einhergehende Unterstützungsleistungen wie beispielsweise Finanzermittlungen und Vermögensabschöpfung, Fahndung, IT-Forensik oder verdeckte Ermittlungen.

Mord und Sonderkommissionen stehen im besonderen Blickfeld der Bevölkerung, der Medien und der Politik, sei es bei Tötungs- und Sexualdelikten oder Brandermittlungen. Bereits aus dem eigenen Anspruch an sich selbst heraus, müssen Fehler vermieden werden, denn sie haben mitunter große Folgen.

Jedes Arbeitsfeld der Kriminalpolizei ist dabei für sich hochkomplex und inhärent dynamisch.

Der Einsatz der vorhandenen Expertinnen und Experten der Kriminalpolizei stößt aktuell an ihre personellen Grenzen. An manchen Stellen sind vertretbare Belastungsgrenzen bereits überschritten. Wir wollen keine Abstriche in der Kriminalitätsbekämpfung machen, das sind unser Beruf und unsere Berufung!

Wir fordern dabei aber auch die Unterstützung der Politik und der polizeilichen Führung ein. Bayern gehört traditionell zu einem der sichersten Bundesländer mit höherem Personalstand bei der Polizei als die meisten anderen Bundesländer. Der zu knapp kalkulierte Personalkörper bei der Kriminalpolizei führt jedoch zu andauernden Belastungen.

Hinzu kommt die strukturell bedingte, anhaltende Pensionierungswelle von berufserfahrenen Ermittlerinnen und Ermittlern.

Die Polizei –und in besonderem Maße der Beruf der Kriminalistin und des Kriminalisten– ist ein Erfahrungsberuf. Personalrekrutierung, Aus- und Fortbildung, Organisation, Ausstattung und nicht zuletzt auch die Anerkennung der hohen Anforderungen an den Beruf müssen deswegen betrachtet werden. Der BDK-Landesverband Bayern begrüßt deswegen ausdrücklich eine **Zukunftsoffensive Kriminalpolizei**, die durch die Landesregierung in Gang gesetzt werden muss, und hat aus diesem Grund bereits eine gleichlaufende Arbeitsgruppe eingesetzt und diesen Bericht erstellt.



Der Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK) steht Politik und Polizeiführung für Gespräche und inhaltliche Vertiefungen jederzeit gerne zur Verfügung, wie es auch bislang stets regelmäßig geübte Praxis war. Die Kriminalpolizei der Zukunft zu gestalten, ist eine gemeinsame Aufgabe – gehen wir sie auch gemeinsam an.



Fachliche Herausforderungen und Rechtsentwicklungen

Fachliche Herausforderungen für die Kriminalpolizei

Die Kriminalpolizei – deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die gesamte Kriminalpolizeiliche Organisation – wird sich dauerhaft auf Veränderungen einstellen müssen. Mit Blick auf technologische Entwicklungen und den rasanten Fortschritt in Wissenschaft und Technik sowie der fortschreitenden Globalisierung werden sich Veränderungsprozesse weiter beschleunigen. Dies wird zur Herausforderung für unsere Reaktionszeiten. In diesem Punkt müssen wir besser werden, sei es in der Anpassung der Organisation, der Weiterentwicklung der rechtlichen und taktischen Grundlagen für unsere Arbeit, im Bereich der Aus- und Fortbildung, dem Transfer von Wissen aus der Wissenschaft und Forschung oder bei der Beschaffung von aktueller Technik. Viele Entscheidungs- und Adaptionsprozesse dauern derzeit noch zu lange. Je schneller uns diese notwendigen Anpassungen aber gelingen, desto wirksamer und effizienter wird die Kriminalitätsbekämpfung mit den Veränderungen Schritt halten können.

Politik und oberste Polizeiführung fordern dabei von der Kriminalpolizei Flexibilität und kurze Reaktionszeiten ein. Diese Flexibilität erwarten wir im Gegenzug gleichsam von der Politik, den jeweils zuständigen Ministerien und der Polizeiführung, insbesondere, was notwendige Maßnahmen im Bereich Personal, Haushalt oder Rechtsentwicklung angeht.

Ständige Anpassung ist notwendig in einer Welt kontinuierlicher Veränderungsprozesse, es ist schlussendlich eine gemeinsame Anstrengung zum Wohle unserer Mitbürgerinnen und Mitbürger sowie zur Erfüllung unseres gesetzlichen und gesellschaftlichen Auftrages.

Als Berufsvertretung der Kriminalpolizei ist es uns gleichermaßen Anliegen und Auftrag, uns für die wirtschaftlichen, beruflichen, sozialen und kulturellen Interessen unserer Mitglieder einzusetzen. Das schließt die Bewertung fachlicher Themen als Kernaufgabe mit ein. Alle fachlichen Herausforderungen der Zukunft zu prognostizieren und detailliert zu betrachten, ist im Rahmen dieser temporär eingesetzten Arbeitsgruppe nicht möglich. Da sich die Arbeitsgruppe auch im Kern mit der Zukunftsoffensive Kriminalpolizei befasst, werden wir an dieser Stelle keine tiefergehende Bewertung der thematischen Schwerpunktsetzungen, u. a. Digitalisierung und Cybercrime, internationaler Terrorismus und Extremismus sowie die Bekämpfung der Schweren, der Organisierten und der Bandenkriminalität vornehmen, wenngleich es unvermeidbar ist, in einzelnen Punkten darauf einzugehen.

Rechtsentwicklungen und Kriminalpolitik

Die Politik hat unter anderem die Aufgabe, für die (Kriminal-)Polizei als Teil der Exekutive die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, die für eine erfolgreiche und effiziente Kriminalitätsbekämpfung und den Schutz unserer Bürgerinnen und Bürger erforderlich ist.

Als Teil dieses Auftrags sehen wir es an, bestehende Gesetze und Vorschriften in regelmäßigen Abständen auf ihre Aktualität zu überprüfen, und zwar unter zwei Gesichtspunkten:



Erstens werden sie noch benötigt und zweitens decken sie (noch) die aktuellen, tatsächlichen Entwicklungen ab. Dabei sollten allgemeine Entwicklungen – die (kriminalpolizeiliche) Lage – und nicht einzelne Ereignisse Maßstab der Überprüfung sein. So verstehen wir auch den Einschluss von Entwicklungen im EU- oder Bundesrecht sowie der Rechtsprechung.

Wir begrüßen die Neufassung des PAG und die geplanten Maßnahmen bei der Vermögensabschöpfung sowie die Schaffung von Ermächtigungsgrundlagen für die präventiv-polizeiliche Erhebung von Kommunikationsverbindungsdaten und die Durchführung der präventiven Telekommunikationsüberwachung sowie Befugnisse zur Durchführung von Quellen-TKÜ und Online-Durchsuchung. In der Fachlichkeit der Kriminalpolizei gibt es keinen vernünftigen Zweifel daran, dass diese Maßnahmen zwingend erforderlich sind. Wir halten diese Änderungen aufgrund der kriminalpolizeilichen Lage insbesondere im Bereich des islamistischen Terrorismus für überfällig.

Bei den Rahmenbedingungen namentlich der Beschaffung von Technik, der Einstellung und Qualifizierung von Personal zur Umsetzung dieser Ermittlungsmaßnahmen besteht jedoch noch Handlungsbedarf.



Personal

Personalstärke erhöhen

Qualifiziertes und motiviertes Personal ist eine Schlüsselvoraussetzung für eine erfolgreiche Kriminalitätsbekämpfung. Neben dem qualitativen Aspekt ist jedoch auch die personelle Ausgestaltung der Kriminalpolizei – von der Landesebene bis hin zur kleinsten Organisationseinheit – von entscheidender Bedeutung. Hier besteht auch in Bayern großer Handlungsbedarf, um im bundesweiten Vergleich die Spitzenstellung nicht zu verlieren.

Durch die pensionsbedingten Altersabgänge der zurückliegenden Zeit und der nächsten Jahre ist der Bedarf an neuen Kolleginnen und Kollegen bereits sehr hoch. Unsere Hochschule für Polizei (HföD-FB POL) stößt bei der Ausbildung an ihre Grenzen.

Einheiten zur Bekämpfung neuer Kriminalitätsfelder wie Cybercrime und wieder erstarkten alten Schwerpunkten, namentlich auch des Staatsschutzbereichs, mussten viel zu häufig aus dem bestehenden Personalkörper aufgebaut bzw. unterstützt werden.

Die Erhöhung der Personalstärke im Polizeivollzugsdienst sowie die Qualifizierung und Neu-Einstellungen von Beamtinnen und Beamten im Verwaltungsdienst, im Technischen Dienst sowie in den Bereichen WiKri und ComKri ist ein richtiger Weg und stimmt uns zuversichtlich. Eine Kernforderung des BDK ist dabei auch die Einstellung von Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländern in die Kriminalpolizei. Eine Öffnung für Migrantinnen und Migranten ist deswegen richtig und notwendig.

Wir fordern deswegen in einem ersten Schritt eine zeitnahe Erhöhung der Ausbildungskapazitäten für die Kriminalpolizei und direkt anschließend die Aufstockung des Personals.

Anteil der Kriminalpolizei erhöhen

Die quantitativ und qualitativ angestiegenen Anforderungen an die Expertinnen und Experten der Kriminalpolizei verlangen eine bessere personelle Ausstattung. Organisierte Kriminalität lässt sich beispielsweise mit sehr kleinen Organisationseinheiten nicht wirksam und erfolgversprechend bekämpfen.

Die flächendeckend eingeführten Kriminaldauerdienste entlasten die Kriminalinspektionen nur dann, wenn sie mit ausreichend Personal ausgestattet sind und nicht ständig auf den Personalkörper von anderen Kommissariaten zurückgegriffen werden muss. Zentralstellenaufgaben lassen sich nur dann als wirksamer Service für das ganze Land sinnvoll wahrnehmen, wenn nicht Einzelpersonen für landesweite Aufgaben zuständig sind, sondern eine Rückfallebene besteht.

Wir fordern deswegen kurzfristig eine deutliche Stellenzuweisung für die Kriminalpolizei in der Größenordnung von mindestens 700 Vollzugsstellen sowie die hierzu im Verhältnis stehende Zuweisung von Tarifangestellten zur Kriminalpolizei.

Die Kräfte werden benötigt, um vorhandene Defizite in den Dienststellen auszugleichen, wobei sich die Defizite regional unterschiedlich darstellen und deswegen eine individuelle Zuweisung stattfinden muss.

Ein Beispiel sind kleine OK-Ermittlungseinheiten oder in manchen Präsidien der Kriminaldauerdienst. Der Anteil der Kriminalpolizei muss mittel- und langfristig um weitere mindestens 500 Stellen erhöht werden, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen angemessen entgegentreten zu können.



Personalrekrutierung und Personalauswahl

Bayern hat eine niedrige Arbeitslosenquote, eine solide Wirtschaft und die Steuereinnahmen erreichen Rekordwerte. Allen Schulabgängern stehen umfangreiche Stellenangebote zur Verfügung. Unsere Universitäten und Hochschulen bieten vielfältige und interessante Studiengänge an. Der junge Mensch muss sich entscheiden, welchen Weg er einschlägt. Die Konkurrenz mit der Wirtschaft um gute Bewerberinnen und Bewerber ist hoch und wird sich aufgrund des demographischen Wandels in den nächsten Jahren voraussichtlich noch verschärfen.

Die Anforderungen an zukünftige Kriminalistinnen und Kriminalisten sind enorm: Lebenslanges Lernen und die Fähigkeit zur Anpassung an eine stets komplexere, digitalisiertere, technisiertere, rechtlich kompliziertere, internationalisiertere und globalisiertere Welt, sind Herausforderungen, denen man sich auch als Kriminalistin und Kriminalist stellen muss.

Bereits bei der Einstellung ist deswegen darauf zu achten, dass der Bewerber und die Bewerberin prognostisch diesen Herausforderungen gerecht werden können – in beidseitigem Interesse. Spätestens in der Ausbildung und in den Praktika müssen ehrliche Prognosen erstellt werden. Wir fordern, dass es aus Qualitätsgesichtspunkten heraus keine Rekrutierung „um jeden Preis“ für die Polizei bzw. die Kriminalpolizei geben darf – nur weil sich die Bewerberlage abgekühlt hat oder möglicherweise noch abkühlen wird. Gleiches gilt für die Übernahme von Kolleginnen und Kollegen der Schutzpolizei zur Kriminalpolizei.

Es ist deswegen nur richtig, über ein Berufsbild Kriminalpolizei zu sprechen und die Rahmenbedingungen anzupassen, damit wir genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber aus der Bevölkerung ansprechen können, die ihren Berufsweg gerne und aus Überzeugung in Richtung Kriminalpolizei einschlagen wollen.

Übernahme von geeigneten Bewerbern der Schutzpolizei

Mit weitgehender Realisierung der zweigeteilten Laufbahn in der Kriminalpolizei, die zweifelsohne richtig war, wurde die Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern der Schutzpolizei schwieriger, da diese in großen Teilen dem mittleren Dienst angehören und damit ein direkter Wechsel nicht so einfach möglich ist.

Die zukünftigen Altersabgänge der Kriminalpolizei allein durch Absolventen der HföD-FB POL auszugleichen, ist nicht möglich. Auf der anderen Seite entscheiden sich viele Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte nach dem Studium bzw. der Ausbildung dazu, in der Schutzpolizei zu verbleiben – auch weil die Auswahl an heimatnäheren Dienststellen oft größer ist.

Die Kriminalpolizei muss ihre Attraktivität erhöhen, um geeignete Kräfte der Schutzpolizei früher als bisher zur Kriminalpolizei zu übernehmen.

Wir halten es für notwendig, dass Kräfte der Schutzpolizei, die nach Abordnungen bereits langfristig in Bereichen der Kriminalpolizei tätig sind und sich notwendiges Fachwissen angeeignet haben, zeitnah zur Kriminalpolizei versetzt werden. Um diese dringend benötigten Sachbearbeiter langfristig an die Kriminalpolizei zu binden, erscheint die Umsetzung der langjährigen BDK-Forderung nach einer echten zweigeteilten Laufbahn eine Lösung zu sein. Die Sachbearbeiter aus der 2. QE können nach den Vorschriften des neuen Dienstrechtes auf den vorhandenen Dienstposten A7/A11 in die 3. QE überführt und als Regelbeförderung bis zur Endstufe befördert werden.



Sonderlaufbahnen

Bayern 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 ist derzeit und absehbar weiterhin hoch. Bei rückläufiger Bewerberlage könnten Prämien oder Zulagen die Attraktivität möglicherweise kurzfristig erhöhen. Langfristig lässt sich die Attraktivität der Kriminalpolizei für Interessentinnen und Interessenten für die Sonderlaufbahn nur über Fachkarrieren und verlässliche Aufstiegsmöglichkeiten erreichen.

Mit vorhandenem Studium und Abschluss der Polizeifachlichen Unterweisung sowie von notwendigen Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst erfolgt die Verbeamtung der Wirtschaftskriminalisten auf Dienstposten A9/11 im Eingangsamt A9; die Cyberkriminalisten werden im Eingangsamt A10 eingruppiert. 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. Wir fordern eine Anhebung der Dienstposten für die vorgenannten Spezialisten mindestens nach A9-12

Anzumerken ist weiterhin, dass die ärztlichen Anforderungen mit Blick auf die spätere Verwendung möglicherweise in Teilen zu hoch sind – so scheitern viele IT-Bewerber beispielsweise an den polizeiärztlichen Anforderungen an die Sehstärke, die bei der täglichen Arbeit jedoch nicht sonderlich stört.

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

Direkteinstieg in die Kriminalpolizei

Die Motivation der Bewerberinnen und der Bewerber ist unterschiedlich. Das Berufsfeld der Polizei im Gesamten wächst ständig weiter und spezialisiert sich zunehmend. Dies trifft nicht nur auf die Kriminalpolizei zu, sondern auch auf den Verkehrsbereich, den Einsatzbereich und den klassischen Streifendienst.

Die Attraktivität des Berufs kann dadurch erhöht werden, den Direkteinstieg in die Kriminalpolizei zu ermöglichen ohne Umweg über die Schutzpolizei. Wir wollen an dieser Stelle nicht wiederholen, was wir ausführlich in unserem bundesweit abgestimmten und 2014 veröffentlichten Papier „Berufsbild Kriminalpolizei“ ausführlich beschrieben haben. BKA-Präsident a. D. Ziercke brachte es seinerzeit auf den Punkt: „Vielmehr ist zu konstatieren, dass das Modell des Universal-Polizisten längst überholt ist.“



Wir fordern neben der Übernahme von geeigneten Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerbern aus der Schutzpolizei und den Neueinstellungen in die Sonderlaufbahnen auch den Direkteinstieg von qualifizierten und vorgebildeten Interessentinnen und Interessenten unmittelbar in die Laufbahn der Kriminalpolizei.

Planungs- und Verwendungssicherheit spricht Bewerberinnen und Bewerber an, die nicht in der Einsatzhundertschaft oder dem Verkehrsdienst verwendet werden wollen, sondern sich unmittelbar nach dem Studium der Kriminalitätsbekämpfung widmen wollen. Dadurch gewinnen wir zusätzliches Personal und weitere Kompetenzen für die Kriminalpolizei.

Gleichzeitig können wir die Herausforderungen des Bewerbermangels aus der demographischen Entwicklung heraus besser angehen.

Nichtvollzugsbeamtinnen und -beamte

Die Kriminalpolizei benötigt zukünftig mehr Expertinnen und Experten aus dem Nichtvollzug.

Dies schließt alle Bereiche ein: Verwaltungsbeamtinnen und -beamte, Technische Beamtinnen und Beamte, Wissenschaftler sowie den Informationstechnischen Dienst.

Durch die Kombination von Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Beamtenlaufbahnen und Tarifangestellten kann die Qualität der kriminalpolizeilichen Arbeit weiter erhöht werden.

Ein Beispiel für die Einstellung von zusätzlichen Experten ist die statistische Kriminalitätsanalyse.

In Betracht kommen hier Absolventinnen und Absolventen empirischer, mathematischer oder informationstechnischer Studiengänge, die im Bereich der PKS-Analyse, der statistischen Lagebilderstellung, Massendatenauswertung oder der Business Intelligence bzw. für Predictive Analytics zur wissenschaftlich gestützten Deliktsprognose eingesetzt werden könnten.

Die Polizeiführung hat jüngst Initiativen ergriffen, um Vollzugskräfte aus Bereichen auszulösen, in denen nicht zwingend Vollzugs-Know-how erforderlich ist, beispielsweise im Bereich des Beschaffungswesens oder der Administration von Rechnern. Dies sind klassische Aufgaben, die im Schwerpunkt auch von Nichtvollzugsbeamtinnen und -beamten bearbeitet werden können.

Wir fordern deswegen, Nichtvollzug überall dort verstärkt zum Einsatz zu bringen, wo der Einsatz fachlich sinnvoll ist und sie im besten Fall dadurch Vollzugskräfte entlasten können.

Stellenpläne

Im Zuge der lange zurückliegenden Polizeireform wurden im Polizeivollzugsdienst der 4. QE vorhandene Stellen erhalten sowie neue Stellen geschaffen.

In der 4. QE darf nicht nur die Führungsspanne ausschlaggebend für die Stellenbewertung sein, sondern auch die fachliche Verantwortung. Wir fordern deswegen die deutliche Erhöhung der Stellenanteile in A15 – insbesondere für die Kriminalpolizei.



In der 3. QE müssen die Anstiege in den fachlichen Herausforderungen der letzten Jahre ebenfalls anerkannt werden. Wir fordern deswegen eine deutliche Erhöhung der Stellenanteile in A12 und A13 für Sachbearbeiter bei der Kriminalpolizei. Das bereits laufende „K-Sachbearbeiterprogramm“ ist deshalb unerlässlich und muss sehr zeitnah umfassend umgesetzt werden.

Die Sachbearbeiter aus der 2. QE können nach den Vorschriften des neuen Dienstrechtes auf den vorhandenen Dienstposten A7/A11 in die 3. QE überführt und bis zur Endstufe befördert werden. Somit ist eine echte zweigeteilte Laufbahn erreicht.

Für den Bereich der Nichtvollzugsbeamtinnen und -beamten müssen die veränderten Herausforderungen ebenfalls angemessen berücksichtigt werden.

Dienstpostenbewertung

Eingangs wollen wir feststellen, dass aus unserer Sicht eine Amts- und Leistungsangemessene Dienstpostenbewertung für die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung in A9-11/12 erfolgen muss. Für herausgehobene Sachbearbeitung müssen Stellen in A13 verfügbar sein!

Die Struktur der Kriminalpolizei ist anders als die Struktur der Schutzpolizei.

Um sich eine Berufsperspektive zu sichern und die formale Voraussetzung für eine (spätere) Beförderung nach A12 zu schaffen, ist es Tatsache, dass sich erfahrene und spezialisiert fortgebildete Sachbearbeiter auf Dienstposten in A9/11 in großer Zahl auf ausgeschriebene A12-Stellen bei der Schutzpolizei bewerben und dann vielfach ihren bisherigen Aufgabenbereich verlassen. Dort entsteht eine qualitative Lücke, die erst durch Fortbildungsmaßnahmen und zu transferierendes Erfahrungswissen wieder geschlossen werden muss, während ihnen – trotz der herausgehobenen Stellen in A12 – im neuen Aufgabengebiet dieses Expertenwissen fehlt und hier aufwendig neu erworben werden muss.

Angesichts der bereits vorhandenen Engpässe in der fachlichen Fortbildung, die sich durch den anstehenden Generationswechsel, dem damit absehbar erhöhten Fortbildungsbedarf sowie der in den nächsten Jahren geplanten Einstellungsoffensive weiter verschärfen werden, sind gravierende qualitative Defizite bei dem derzeit praktizierten Modell absehbar. Stellenbesetzungen durch Spitzenbeamte in der bisherigen Verwendung auf höherwertige Dienstposten in fremden Arbeitsbereichen kann weder für die Schutzpolizei noch die Kriminalpolizei eine zufriedenstellende Lösung sein.

Wir bekräftigen deswegen unsere Forderung, dass faktische Unterschiede zwischen der Schutz- und Kriminalpolizei auch bei der Dienstpostenbewertung kein Tabu sein dürfen, zumal keine konkreten rechtlichen Bedenken gegen eine unterschiedliche Bewertung der Dienstpostenbewertung bei Schutz- und Kriminalpolizei vorhanden sind. Wir warnen davor, dass bei fehlenden durchgängigen Beförderungsmöglichkeiten von A11 nach A12 in der Sachbearbeitung signifikante Wissens- und Erfahrungsverluste auftreten werden.



Dauerhafte Rücknahme von Wiederbesetzungssperren

Wiederbesetzungssperren sind als reine Sparmaßnahmen abzulehnen. Nur selten gibt es Dienstposten, die nach Pensionierung des Stelleninhabers wegfallen oder Aufgaben, die nach Verrentung des Tarifbeschäftigten ersatzlos gestrichen werden. Eine Besetzungssperre bedeutet, dass die Arbeit auf das Umfeld verteilt werden muss. Diese Maßnahme ist umso gravierender, je kleiner die Organisationseinheit ist – sie ist aus fachlicher Sicht in keinem Fall sinnvoll und aus Fürsorgegründen inakzeptabel.

Wir fordern die Streichung der Wiederbesetzungssperre und die sofortige Wiederbesetzung vakanter Stellen sowohl für Verwaltungsbeamte als auch für Tarifbeschäftigte.

Überlappungszeiten für Wissenstransfer

Ein mögliches Mittel in der konkreten Wissenskonservierung sind Überlappungszeiten, bei denen der Wissensgeber in direkten Dialog mit dem Wissensnehmer tritt. Idealerweise findet diese Staffelübergabe nicht an wenigen Gesprächsterminen statt, sondern im Alltag, um anhand konkreter Problemstellungen und Aufgaben lernen zu können.

Dazu bedarf es jedoch der Überlappungszeiten, die unser bisheriges System nur im Ausnahmefall vorsieht.

Da die Abgänge der starken Einstellungsjahrgänge noch anhalten werden, ist es noch immer nicht zu spät, ein Instrumentarium für Überlappungszeiten zu schaffen. Gerade bei der Kriminalpolizei mit ihren hohen Spezialisierungsgraden ist der unmittelbare Wissenstransfer von hoher Bedeutung. Wir fordern die Verantwortlichen auf, dafür die Rahmenbedingungen zu schaffen.



Tarif

Die Kriminalpolizei besteht aus Beamtinnen und Beamten der verschiedenen Laufbahnen sowie Tarifbeschäftigten aus unterschiedlichen Berufsfeldern. Jeder Bestandteil unserer Organisation trägt seinen Teil dazu bei und bringt seine 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.

Nicht nur bei den Beamtinnen und Beamten ist bereits jetzt die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft spürbar. Sie wird sich sicher 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, fast unmöglichen Weiterentwicklungsoptionen und der Vielzahl befristeter Verträge steht der Nichtvollzug in der Gesamtbetrachtung vor noch viel größeren Problemen als der Vollzug.

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 aber deutlich erhöhen.

Berufsbild Kriminalfachangestellte/r

Der BDK vertritt die Meinung, dass jede Bedienstete und jeder Bedienstete der Öffentlichen Verwaltung es verdient, dass sich seine tatsächlich ausgeübte Tätigkeit auch in der jeweiligen Dienstbezeichnung widerspiegelt. Die reine Schreibkraft, die ein Band des Kriminalbeamten mittels Schreibmaschine verschriftet, gehört so wie das Archivieren von Lochkarten der Vergangenheit an. Die Anforderungen sind damit auch an unsere Tarifbeschäftigten als Teil der Kriminalpolizei gestiegen. Nicht nur im Vollzugsbereich sind entsprechende Qualifikationen zur Bewältigung der Arbeit erforderlich, dies ist auch auf den Nichtvollzug übertragbar.

Die Tarifbeschäftigten tragen einen nicht zu unterschätzenden Anteil an der innerhalb der Kriminalpolizei geleisteten hervorragenden Arbeit bei und sorgen für eine erhebliche Entlastung der Beamtinnen und Beamten in vielen Bereichen.

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 Tarifangestellten. Daneben sind auch Arbeitszeiten nicht unmittelbar mit den Tätigkeiten von Tarifangestellten beispielsweise in einem Rathaus oder in der Schulverwaltung vergleichbar. Vernehmungen und Unterstützungsleistungen sind auch nachts und am Wochenende oder an Feiertagen erforderlich.

Die Tätigkeit eines Tarifangestellten 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.



Diese hierdurch 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 Dienstbezeichnung „Kriminalfachangestellte/Kriminalfachangestellter“ bringt eine gewisse Wertschätzung und Motivation mit sich und wäre eine Entsprechung zur Bezeichnung der Kriminalbeamtin/des Kriminalbeamten.

Wir sollten diese Berufsbezeichnung gemeinsam auf den Weg bringen.

Einstellung von Experten mit Hochschulabschlüssen

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 Biologen, eines Psychologen oder Religions- bzw. Sozialwissenschaftlers, deren Werdegang und Erfahrung sowie deren erlernte 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 Fachkräfte für eine Tätigkeit bei der Kriminalpolizei zu gewinnen, müssen aber gerade auch hier adäquate Rahmenbedingungen geschaffen werden. Hierzu gehört neben der Eingruppierung und damit dem Einstiegsgehalt, auch die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten.

Wir fordern, die Einstellung von Expertinnen und Experten mit Hochschulabschlüssen in die Kriminalpolizei fortzusetzen 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.

Dabei gilt es, die Möglichkeit einzubeziehen, externes Know-how auch nur temporär einzukaufen – wobei dauerhaften Lösungen der Vorzug gegeben werden sollte. Wir wollen hierzu zwei Beispiele anführen: Die Polizeiliche Kriminalstatistik sollte dauerhaft gemeinsam durch Kriminalbeamte und Statistiker erstellt werden, um deren Aussagekraft und Darstellung zu erhöhen. Im Bereich der Bekämpfung Organisierter Kriminalität könnten Sozial- und Kulturwissenschaftler verstärkt temporär zum Einsatz kommen.

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.

Zu berücksichtigen sind dabei die derzeit erschöpften Ausbildungskapazitäten der HföD - FB POL, die zu einer zeitlichen Verzögerung führen. Plakativ ausgeführt – heute beschlossene Neueinstellungen werden erst in fünf bis zehn Jahren kriminalpolizeilich ermitteln können.

In verschiedenen Aufgabenbereichen der Kriminalpolizei, beispielhaft können hier die Kriminaltechnik, 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 Beschreibung für eine Eingruppierung in EG 8 mit folgendem Wortlaut beschrieben: „Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Drittel selbständige Leistungen erfordert.“

Die noch in vorhergehenden Fassungen geforderten selbständigen Leistungen werden nicht mehr erwähnt und finden sich ab EG 8 in der Tätigkeitsbeschreibung wieder.

Es wird eine Tätigkeit gefordert, welche gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert.

Wer möchte dies bei einer heutigen Tätigkeit innerhalb der Kriminalpolizei unseren Tarifbeschäftigten in Abrede stellen. In jeglichem Arbeitsbereich der Kriminalpolizei sind heutzutage vom Tarif gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich. Die reine Schreibkraft hinter der Schreibmaschine gibt es schon lange nicht mehr.

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

Derzeit wird regelmäßig bei der Nachbesetzung einer Stelle überprüft, ob die bisherige Eingruppierung Bestand hat. Leider kommt es dabei immer wieder vor, dass es zu einer Rückstufung im Bereich der Eingruppierung kommt. Dies führt bei einer neuen Besetzung nicht gerade zur Zufriedenheit bei dem neuen Mitarbeiter oder der neuen Mitarbeiterin. Ob dies in jedem Fall erforderlich ist, bleibt zu hinterfragen.

In Bezug auf die Anerkennung der Tätigkeit innerhalb der Kriminalpolizei ist es für den BDK nicht nachvollziehbar, dass – sollte es zum Eintritt des äußerst seltenen Falles einer Höhergruppierung kommen – die/der Beschäftigte die Rückstufung in der Erfahrungsstufe um teilweise mehrere Stufen hinnehmen muss. Unserer Ansicht nach ist das leistungsfeindlich.

Ein sehr wesentlicher Gesichtspunkt der Entlohnung des Nichtvollzuges findet sich in dem Stufenaufstieg innerhalb der jeweiligen Entgeltgruppe wieder. Der Missstand der Rückstufung wurde bereits im Jahr 2014 in der Tarifrunde Bund erkannt und abgeschafft. Sind dem Land Bayern seine Tarifbeschäftigten weniger Wert als dem Bund? Der BDK fordert eine umgehende Abschaffung dieser Ungleichbehandlung unserer Beschäftigten.

In der Tarifrunde 2016 des TVöD wurde beschlossen, auch für die Entgeltgruppen 9 bis 15 die Stufe 6 einzuführen. Wir halten dies im Hinblick auf die insgesamt gesteigerten Anforderungen an den Öffentlichen Dienst auch für den Geltungsbereich des TVL für ein wichtiges Zeichen gegenüber unseren tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Bei der zurückliegenden Tarifrunde des TV-L konnte zwar die Stufe 6 für die Entgeltgruppen 9 bis 15 erreicht werden, die Forderung nach einer stufengleichen Höhergruppierung wurde aber ignoriert – wir halten dies für einen falschen Weg.



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 Bayern muss sich als moderner Arbeitgeber in Zukunft in diesem Bereich stärker einbringen, wenn er ein attraktiver Arbeitgeber sein möchte. 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.

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 der Weggang des Mitarbeiters in der Organisation. Neue Mitarbeiter müssen aufwändig eingelernt und fortgebildet werden, bis diese 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 nicht mehr in Betracht gezogen wird.

Wir fordern in allen geeigneten Fällen die Prüfung, ob eine Verbeamtung eines Tarifangestellten möglich ist. Ist dies der Fall, sollte es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter umgehend angeboten werden.



Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber

Der Öffentliche Dienst muss sich zu einem modernen Arbeitgeber weiterentwickeln. Es ist dabei anzuerkennen, dass es Grenzen gibt, die durch unseren besonderen Beruf und die damit verbundenen Tätigkeiten gesetzt werden. Gerade innerhalb der Kriminalpolizei gibt es aber noch deutlichen Handlungsspielraum.

Die Zertifizierung im Audit „beruf und familie“ der Länder Baden Württemberg und Niedersachsen zeigt, dass in diesen Ländern die Wichtigkeit des Themas auch für die Polizei erkannt wurde. Die demographische Entwicklung beeinflusst uns auch hier, gerade im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Es steigt z. B. die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die in Elternzeit gehen und somit ganz bewusst eine berufliche Auszeit zugunsten der Familie wählen. 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. Es ließen sich noch viele weitere Beispiele aufzählen.

Der sogenannten Generation Y wird nachgesagt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von höherer Bedeutung ist, 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, denen diese Punkte wichtig sind.

Auch für die Kolleginnen und Kollegen, die bereits ihren Dienst versehen, wird durch die o. g. ausgewogene Work-Life-Balance und Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Steigerung der Motivation und dadurch auch der Einsatzbereitschaft bewirkt werden.

Familienplanung und Elternzeit für Frauen aber auch Männer müssen mehr als bisher bei der langfristigen Personalplanung und Nachwuchsförderung berücksichtigt werden. Dazu muss auch eine Veränderung in den Köpfen erfolgen – im Kreis der Führungskräfte ebenso, wie im Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das ist aus unserer Sicht ein wichtiger Schritt in der Umsetzungsphase des Audits „beruf und familie“ und in der Entwicklung des Landes zu einem familienfreundlicheren Arbeitgeber.

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, nicht nur für Teilzeitbeschäftigte, sondern gerade auch bei allen Beschäftigten im Vollzug.

Innerhalb der Kriminalpolizei gibt es naturgemäß Unterschiede. So ist die Arbeit im K3 eher planbar als die Arbeit im K4 im Deliktfeld Rauschgiftkriminalität. Bei allen Tätigkeiten gibt es jedoch operative und nichtoperative Arbeitsanteile.

Moderne Arbeitsformen umfassen beispielsweise die Arbeit von zu Hause. Dazu muss natürlich die Tätigkeit geeignet sein. Eine Vernehmung wird man nicht im Arbeitszimmer zuhause 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 alternierende Telearbeit bietet bereits jetzt eine Möglichkeit der strukturierten Arbeitsteilung zwischen Kriminaldienststelle und dem Büro zu Hause, leider ist dies noch nicht in allen Präsidien möglich.

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 „Home Office“, also zu Haus, 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 Kennung anzumelden und so auf die eigenen dienstlichen Daten zuzugreifen. Dieses Mittel wird derzeit noch zu wenig genutzt. So könnten Telekommunikationsüberwachungs- oder ähnliche Maßnahmen, die z. B. auch am Wochenende betreut werden müssen, nicht nur an der Stammdienststelle bearbeitet werden, sondern auch bei der nächstgelegenen Polizeiinspektion. Dies würde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zeit ersparen und zu einer Erhöhung der Motivation führen. Zudem entfällt die Fahrt zur Stammdienststelle, was auch der Umwelt zugutekommt.

Angebote für Kinderbetreuung, gefördert durch den Arbeitgeber

Unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtdienst, spontane (Ruf-)Bereitschaftsdienste und Adhoc-Einsätze sind Teil unseres Berufes. 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 einigen Firmen wurde dies bereits erkannt, und es gibt tragbare Lösungen für familien- und berufsfreundlichen Betreuungsangebote, die gezielt durch den Arbeitgeber unterstützt werden. Als moderner Arbeitgeber sollte der Öffentliche Dienst solche Angebote gezielt ins Leben rufen und unterstützen.

Zu berücksichtigen ist hier wiederum die demographische Entwicklung. Durch die Einstellungen der nächsten Jahre werden wir viele Kolleginnen und Kollegen haben, die in der Familienphase Arbeit und Familie in Einklang bringen müssen. Sollte sich die aktuelle Entwicklung bei den Einstellungen fortsetzen, müssen wir auch beachten, dass die Polizei zunehmend mehr Frauen ausbildet und beschäftigt.

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 derartige 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 Gestaltungsspielraum 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, nach ganz besonders belastenden Einsatzlagen (wie z.B. einem Amoklauf) das psychosoziale Gesundheitsmanagement zu verbessern.

Hierzu möchten wir anmerken, dass kriminalpolizeiliche Alltagsarbeit, beispielsweise im Bereich der Todesermittlungen oder der Sexualdelikte im Bereich der Kinderpornografie, ebenfalls eine besondere Belastung darstellen kann und nicht nur die singuläre Einsatzlage wie der genannte Amoklauf.

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 werden.

Auf die entsprechenden Erweiterungen des Arbeitsschutzgesetzes kann an dieser Stelle nur ergänzend verwiesen werden.



Aus- und Fortbildung

Angesichts der hohen Anzahl an absehbaren Ruhestandsversetzungen zeichnet sich in den nächsten Jahren ein weiter stark ansteigender Aus- und Fortbildungsbedarf ab, der bereits heute schon kaum mehr zu befriedigen ist. Die aktuelle gleichgeschaltete Ausbildung zu Generalistinnen und Generalisten bedingt nach der Ausbildung einen unmittelbaren Fortbildungsbedarf an Basis- und weitergehendem Spezialwissen für Aufgaben bei der Kriminalpolizei.

Dies kann ressourcenschonend ausgerichtet auf die sich anschließende Erstverwendung bei der Kriminalpolizei bereits während des Studiums an der HföD-FB POL im Rahmen einer verlängerten Y-Ausbildung erfolgen (Stichwort verwendungsorientierte Ausbildung).

Verwendungsorientiertes Studium

Die Anforderungen an die verschiedenen Berufszweige in der Polizei nehmen wie bereits dargestellt zu. Dabei entwickeln sich die einzelnen Berufsbilder immer weiter auseinander – wenngleich sie auf einem gemeinsamen Fundament stehen. Inzwischen wurde in verschiedenen Bundesländern erkannt, dass die Einheitsausbildung in der späteren Verwendung Nachteile mit sich bringt, die durch eine frühzeitige Spezialisierung innerhalb des Studiums abgeschwächt oder kompensiert werden können.

Wir bekräftigen unsere Forderungen nach einem verwendungsorientierten Studium im gehobenen Polizeivollzugsdienst. Neben den Herausforderungen für die Hochschule bringt dies zusätzliche personalplanerische Aufgaben für die Dienststellen mit sich, die als Rahmenbedingungen beachtet werden müssen. Wir sehen die derzeitige Belastungssituation in den Aus- und Fortbildungseinrichtungen, sehen aber dennoch die Notwendigkeit der Ausarbeitung einer Konzeption für ein verwendungsorientiertes Studium an der HföD-FB POL. Gerne sind wir bereit, uns hierbei als Berufsverband einzubringen.

Kriminal-Basis-Seminar (K40010)

Der Bedarf an einer Spezialisierung und Fortbildung für die Laufbahn der Kriminalpolizei ist unbestritten. Grundlagen und Aufbaukenntnisse werden aktuell im Kriminal-Basis-Seminar am Fortbildungsinstitut der Bayer. Polizei in Ainring vermittelt. Die aktuellen Plätze decken den Bedarf jetzt und zumindest mittelfristig in Zukunft nicht ab. Dadurch sind die Wartezeiten angestiegen. Nach einem Wechsel zur Kriminalpolizei ist die Erstverwendung für eine Kriminalbeamtin bzw. einen Kriminalbeamten häufig der Kriminaldauerdienst. Gerade dort ist das kriminalistische und kriminaltechnische Grundverständnis, das im Kriminal-Basis-Seminar erlangt wird, von hoher Bedeutung für den (kriminalpolizeilichen) Ersten Angriff. Handwerkliche Fehler in der Bewertung von Tatorten, der Sicherung von objektiven und subjektiven Spuren, Fahndungsmaßnahmen etc. können später nicht mehr oder nur aufwändig geheilt werden. Es ist auch ein Zeichen der Wertschätzung und der Fürsorgepflicht, Beamtinnen und Beamte möglichst umfassend und rechtzeitig auf ihre späteren Aufgaben vorzubereiten.



Das Kriminal-Basis-Seminar muss unmittelbar oder mindestens zeitnah an den Wechsel von Schutz- zu Kriminalpolizei besucht werden. Die Kapazitäten sind deswegen zu erhöhen.

Für die zukünftigen Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamten, die an der HföD-FB POL studieren, sollte im Rahmen der Planung eines verwendungsorientierten Studiums das Kriminal-Basis-Seminar als Teil der zu verlängerten Y-Ausbildung Berücksichtigung finden.

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 den vielfach vorhandenen Wunsch unserer Kolleginnen und Kollegen nach fachlicher Weiterbildung und Qualifikation bis hin zu einem Nebens Studium zunutze machen – das gilt gleichermaßen für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte.

Gerade in der Polizei, wo die Beschäftigten im Gegensatz zur Privatwirtschaft im Regelfall noch heute bis zum regulären Renten- oder Pensionsalter arbeiten, ist dieses 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. Gute Erfahrungen in anderen Bundesländern gibt es beispielsweise auch mit der Kripo-Akademie des DBK.

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 Bayern 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 sollten Fremdsprachenkurse auch in Bayern angeboten werden. Wünschenswert ist zudem die Entwicklung gemeinsamer Standards für die Fortbildung zu kriminalpolizeilichen Themen in Bund und Ländern.



Wissenschaft auf die Straße bringen

Polizei 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 Polizeiarbeit 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.

Seit dem 01.07.1979 werden beim Bayerischen Landeskriminalamt mit der Einrichtung der "Kriminologischen Forschungsgruppe der Bayerischen Polizei" Aufgaben der Polizeiforschung wahrgenommen - bundesweit erstmals auf der Ebene eines Landeskriminalamtes. Im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums des Innern werden Forschungsprojekte durchgeführt, die in einem unmittelbaren Bezug zur polizeilichen Arbeit stehen und deren Ergebnisse insbesondere den bayerischen Polizeidienststellen als Führungs-, Einsatz- und Ermittlungshilfen zur Verfügung gestellt werden.

Mit der KFG des BLKA wurde die organisatorische Voraussetzung geschaffen, die aktuellen Forschungserkenntnisse zu sichten und auszuwerten, um diese für die (kriminal-) polizeiliche Arbeit zugänglich und nutzbar zu machen. Hinsichtlich dieses Transfers ergänzt die KFG damit die Lehre im Bereich der Aus- und Fortbildung, die ebenfalls den Auftrag hat, die neusten wissenschaftlichen Erkenntnisse an unsere Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.

Weder in der Aus- und Fortbildung noch in der KFG reichen die aktuellen personellen Ressourcen aus, um dieser essentiellen Aufgabe gerecht zu werden. In beiden Bereichen ist deshalb eine personelle Aufstockung notwendig.



Anerkennung und Bezahlung

In den vergangenen Jahren hat die bayerische 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.

Bezahlung und Besoldung

Die Personalausgaben stellen einen großen Ausgabenblock im Landeshaushalt dar. Demgegenüber stehen die Aufgaben des Staates und die Anforderungen des Bürgers an einen Staat, der seinen Aufgaben ohne Kompromisse nachkommt; ohne Lehrer kein Schulunterricht und ohne Polizei keine Innere Sicherheit. 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 weitere Ferne gerückt. 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-)Polizei, wir fordern Anerkennung und Respekt für unsere Arbeit, und dies spiegelt sich auch in den Tarifverhandlungen und in der Übertragung von Tarifergebnissen auf den Beamtenbereich wider.

Zeit- und inhaltsgleiche Übernahme von Tarifergebnissen auf die Beamtenschaft

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

Anpassung von Zulagen mit Übernahme der Tarifergebnisse

Viele Zulagen und Entschädigungen werden derzeit nicht mit Übernahme der Tarifergebnisse angepasst. Damit erfolgt eine jährliche Abwertung der Zulagen und Entschädigungen.

Wir fordern, alle Zulagen, Pauschalen und Entschädigungen jährlich bzw. im Gleichklang mit den erzielten Tarifergebnissen bzw. Erhöhungen anzupassen.

Freifahrtregelung in Bayern in Zügen der Deutschen Bahn und des ÖPNV

Es ist bundesweit umgesetzt, dass auch bayerische Beamtinnen und Beamte in Uniform Züge der Deutschen Bahn kostenfrei nutzen dürfen.

Auch die Kriminalbeamtin und der Kriminalbeamte, die/der zum Pendeln die Deutsche Bahn nutzt, schreitet konsequent ein, allerdings zahlen sie im Gegensatz zu ihren uniformierten Kolleginnen und Kollegen für die Beförderung.

In einigen Bereichen Bayerns wurden Absprachen mit den Betreibern des ÖPNV zu Ausnahmeregelungen für Polizeibeamte in ziviler Kleidung getroffen, die ebenso eine kostenfreie Beförderung ermöglichen.



Das Land Hessen macht vor, dass es auch anders gehen kann – hier schafft der Arbeitgeber Öffentlicher Dienst mit einem besonderen Ticket wirkliche Anreize für den Umstieg auf öffentliche Verkehrsmittel, und zwar für alle Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Beim hessischen Polizisten wird also nicht unterschieden, ob er eine Uniform trägt oder nicht. Das nennen wir vorbildhaft, gerade auch im Sinne der Umwelt. Die aktuelle Regelung in Bayern wird aus Kreisen der Kriminalpolizei als deutliche Ungleichbehandlung empfunden.

Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit

Die Einführung der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird aus verschiedenen Gründen stark angenommen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht lehnen wir generell eine Verlängerung der Arbeitszeit ab. Es ist jedoch jedem Beschäftigten frei gestellt, einen entsprechenden Antrag aus persönlichen Gründen zu stellen. Diese Wünsche respektieren wir natürlich.

Um die Pensionierungswelle innerhalb der Kriminalpolizei bewältigen zu können kann es hilfreich sein, Verlängerungswünsche zu genehmigen. Mit einer Verlängerung bleiben die Dienstposten jedoch besetzt, Beförderungen werden verhindert.

Um Perspektiven für jüngere Kolleginnen und Kollegen zu bieten, benötigen wir in Bayern einen Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Arbeitszeit! Die Stellen der „Verlängerer“ sollten als k.W-Stellen temporär aus diesem Pool doppelt besetzt werden, damit können die bisherigen Stellen neu besetzt und Beförderungsmöglichkeiten geschaffen werden. Als positiver Nebeneffekt wäre auch ein Wissenstransfer zur Einarbeitung der Nachfolger möglich.

Andere Bundesländer haben damit gute Erfahrungen gemacht!

Anerkennung von extern erworbenen polizeispezifischen Aus- und Fortbildungen

Wir stellen seit einiger Zeit fest, dass die Anzahl derjenigen Kolleginnen und Kollegen steigt, die nach ihrer Polizeiausbildung ein berufsbegleitendes Studium absolvieren und sich in Eigeninitiative extern fortbilden. Ebenso besteht auch bei Beamtinnen und Beamten des Nichtvollzugsdienstes und bei Tarifbeschäftigten beispielsweise im Bereich Cybercrime großes Interesse an einer zusätzlichen Fortbildung.

Wir fordern, dass Kolleginnen und Kollegen stärker unterstützt werden, die sich nebenberuflich fort- und weiterbilden. Davon profitieren am Ende der Öffentliche Dienst und die (Kriminal-)Polizei als moderner Arbeitgeber.

Wir schlagen vor, hierzu eine Arbeitsgruppe einzusetzen, die sich offen mit den Möglichkeiten der besseren Unterstützung und Anerkennung auseinandersetzt. Diese Projektgruppe sollte auch Fragen des Laufbahnrechts betrachten. Wir regen weiterhin an, den BDK an dieser Arbeitsgruppe fachlich zu beteiligen.



Finanzmittel, Haushalt

Neben den personellen Ressourcen sind die zugewiesenen Haushaltsmittel entscheidend für eine wirkungsvolle und effiziente Kriminalitätsbekämpfung. Die Polizei kann ihre zugewiesenen Mittel weitgehend selbst verwalten – das ist anzuerkennen.

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 deswegen wohlüberlegt investiert werden.

Im Bereich der Ermittlungen akzeptieren wir jedoch keine Sparzwänge. Die Frage, ob Ermittlungen nach Haushaltslage aktuell 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 Ermittlungen 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 sie hat genau diese Erwartung an die (Kriminal-)Polizei, alles dafür zu tun, dass Tatverdächtige ermittelt und überführt werden können.

Technikprogramme

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. Wir fordern deswegen, Investitionen zielgerichtet vorzunehmen und notwendige Mittel auch zu verstetigen.

IT/luK-Ausstattung

IT und luK-Ausstattung sind Teil der technischen Grundausstattung. PCs müssen in der Kriminalpolizei Mannausstattung sein.

Neben Hardware und standardisierter Software wie Office-Programmen besteht bei der Kriminalpolizei auch Bedarf an Sondersoftware. Das sind beispielsweise 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, aber sie unterstützen ihn in seiner Arbeit.

Wir verfügen innerhalb der Polizei über umfangreiche digitale Informationen, haben aber zu wenig Tools für die Analyse. Je geringer der Schulungsaufwand und je nutzerfreundlicher die Software, desto größer die Akzeptanz und damit der Mehrwehrt – auch das sollte bei der Beschaffung berücksichtigt werden. Dass der Einsatz von Software hilfreich ist, zeigen jüngst die ersten Erfahrungen im Predictive Policing, wobei hier die weiteren Möglichkeiten erforscht und ausgebaut werden müssen.



Unserer Ansicht nach sollte bei der Beschaffung und Produktauswahl ein Umdenken stattfinden: Wird doch viel zu oft Eigenentwicklungen der Vorzug vor fertigen Lösungen gegeben, u. a. auch, weil man die Kosten scheut, dabei aber nicht berücksichtigt, dass Eigenentwicklungen beispielsweise immense Personalkosten verursachen und Support sowie Aktualisierungen zusätzliche Ressourcen binden.

Beim Austausch von Daten über Landesgrenzen hinweg und mit den Bundesbehörden bereiten uns unterschiedliche Daten(bank)formate immer wieder Probleme. Dies zeigen beispielsweise auch die Zeitläufe sowie die personellen und sachlichen Aufwände, die in die den Groß-Projekten PIAV und XPolizei anfallen. Wir appellieren an die Verantwortlichen, unter Anerkennung der föderalistischen Strukturen bei der Beschaffung von bundesweit benötigter Spezialsoftware gemeinsame Lösungen zu favorisieren.

Persönliche Schutzausstattung

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. Dabei wird sich die Polizei in seiner Gänze nicht zu einer militärischen Einheit entwickeln.

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



Organisation

Führung der Kriminalpolizei

Die Arbeit der Kriminalpolizei unterscheidet sich von der Arbeit der Schutzpolizei, wenngleich es natürlich Überschneidungen gibt. Durch die faktisch zum Teil realisierte zweigeteilte Laufbahn in der Kriminalpolizei hat sich zudem eine flachere Hierarchie entwickelt, die in vielen Dienststellen zu einer anderen Führungskultur geführt hat.

Dies ist insbesondere dann festzustellen, wenn Angehörige des Streifen- oder Ermittlungsdienstes mit langer Dienstzeit in der Schutzpolizei zur Kriminalpolizei wechseln. Es gehört in der Kriminalpolizei zum Alltag, Sachprobleme und Herausforderungen in der kriminalistischen Sachbearbeitung unabhängig vom Dienstgrad ergebnisoffen zu diskutieren.

Nicht selten nehmen daran auch die Führungskräfte teil, wägen Sachargumente ab, und gemeinsam werden die Ergebnisse festgelegt.

Die Schutzpolizei ist weitaus stärker durch ihre Hierarchie geprägt. Was für die 3. QE gilt, gilt auch für die 4. QE. Auf der anderen Seite stehen die fachlichen Qualifikationen, die das Managementwissen in der 4. QE ergänzen. Ohne diese und eine Sozialisierung in der Kriminalpolizei lässt sich unserer Ansicht nach eine Organisationseinheit der Kriminalpolizei nicht oder nur schwer führen.

Wir fordern deshalb, dass alle Organisationseinheiten der Kriminalpolizei ausschließlich von Kriminalistinnen und Kriminalisten geführt werden. Dies trifft gleichermaßen auf die 3. und die 4. QE zu.

Modernes Personalmanagement

Modernes Personalmanagement umfasst beispielsweise Fragen der Stellenbewirtschaftung, langfristige Personalbedarfsplanungen und Personalbedarfsanalysen inklusive Controllingaufgaben.

Hinzu kommen Bereiche wie Personalentwicklung, Fortbildungsplanungen und Karrierepfadplanungen. Instrumente wie Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterfeedback und Mitarbeiterbefragungen sind vorhandene Instrumente, die regional und lokal auf Ebene der einzelnen Organisationseinheiten unterschiedlich intensiv genutzt werden. Sie sind jedoch wichtig in einer modernen Organisation des Öffentlichen Dienstes.

Wir müssen als Organisation Kriminalpolizei in diesem Bereich mehr investieren und insgesamt besser werden.

Standardisierung, Prozessoptimierung, Aufgabenkritik und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Eine moderne Organisation muss sich ständig weiterentwickeln und sich der verändernden Gesellschaft und den Gegebenheiten anpassen. Dabei muss sie sich und ihre Aufgaben in regelmäßigen Abständen im Sinne einer Aufgabenkritik überprüfen. Die Aufgabenverteilung und -abgrenzung zwischen den regionalen Präsidien und den Spezialpräsidien bzw. -dienststellen muss dabei mit in die Betrachtung einbezogen werden.



Prozesse müssen optimiert und Standards vereinbart werden. Hierbei kommt den Zentralstellen eine wesentliche Aufgabe zu, nicht nur im Rahmen der Fachaufsicht. Regionale Bedürfnisse müssen dabei berücksichtigt werden. Das System darf nicht durch zu viele Vorgaben überlastet werden. Insgesamt muss unsere Kriminalpolizei noch stärker in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess eintreten als bisher.

Wir fordern von der polizeilichen Führung, dass eine stetige ehrliche Aufgabenkritik erfolgt und das Ergebnis auch gegenüber der Politik sachlich und fachlich fundiert vertreten wird.

Vernetzung und Zusammenarbeit

Bereits jetzt werden in der Kriminalpolizei Kooperationen und Partnerschaften gepflegt. Diese Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Behörden und Dienststellen, mit Wissenschaft und Forschung, mit Privatwirtschaft und Nichtregierungsorganisationen ist ein wichtiger Baustein, um den Schutz unserer Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten, Präventionsarbeit zu leisten und Kriminalität wirkungsvoll, nachhaltig und effizient zu bekämpfen.

Dabei müssen die Räume der Vernetzung und Zusammenarbeit nicht zuletzt aufgrund der Globalisierung immer größer gedacht werden, auch in der Kriminalpolizei in Bayern. Wir sind uns sicherlich einig, dass dieser Prozess weiterhin im Interesse aller fortgesetzt werden muss. Da dadurch jedoch auch Kosten entstehen, fordern wir die Verantwortlichen auf, entsprechende Finanzmittel einzuplanen und zur Verfügung zu stellen.



Die BDK-Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe wurde im April 2018 eingerichtet. Zielrichtung war die Erstellung eines Gesamtkonzepts für die Ausgestaltung der „Zukunftsoffensive Kriminalpolizei Bayern“.

Die Arbeitsgruppe bestand aus folgenden Mitgliedern:

Robert Krieger (Vorsitzender BDK LV Bayern)
Alexandra Blochum (stellv. Vorsitzende BDK LV Bayern)
Martin Auer (stellv. Vorsitzender BDK LV Bayern)

Die Arbeitsgruppe ist am 15.05.2018 zu einer Arbeitstagung zusammengetreten und hat dabei dieses Konzept erstellt.

Die vorliegende Endfassung wurde durch die Vorstandschaft des BDK Landesverbandes Bayern im Rahmen der Herbstsitzung 2018 verabschiedet.



eigene Notizen:

