



Spezialisten im Bereich IT und Wirtschaftskriminalität in der Polizei Rheinland-Pfalz

Sonderlaufbahn Polizei

Der BDK stellt seit geraumer Zeit zunehmende personelle Probleme innerhalb der rheinland-pfälzischen Polizei, insbesondere in den Bereichen Informationstechnologie (IT) sowie Wirtschaftskriminalität (Wikri) fest. Es wird immer schwieriger, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diese Themenfelder zu gewinnen bzw. dauerhaft an die Polizei Rheinland-Pfalz zu binden.

Am Beispiel der IT-Fachkräfte möchten wir dies verdeutlichen:

Bislang werden in den K 16 der Polizeipräsidien und deren vergleichbaren Organisationseinheiten des LKA sowie der HdP sowohl Polizeibeamte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit IT-spezifischer Ausbildung oder akademischem Abschluss eingesetzt. Die Personalsituation der einzelnen K 16 in den Polizeipräsidien, dem Dezernat 25 des LKA und dem Fachgebiet IX (Cybercrime) der HdP ist angespannt.

Abwanderungen der Stelleninhaber in die freie Wirtschaft oder vor allem im Rhein-Main-Gebiet zu anderen Behörden (BKA, hess. LKA, Länderpolizeien, Verfassungsschutz, etc.) sind u. a. besseren beruflichen Perspektiven und einer deutlich besseren Bezahlung geschuldet. Adäquate Nachbesetzungen sind schwierig und bedürfen zudem einer erheblichen Einarbeitungszeit.



Die Ausgangslage zeigt es mehr als deutlich:

Bei der Einstellung und langfristigen Bindung von Fachkräften sind in der Vergangenheit wiederholt Probleme aufgetreten. Aufgrund des zuvor dargestellten Konkurrenzdrucks werden sich diese Probleme ohne weitere Maßnahmen nicht lösen lassen. Dies wird Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit der Polizei haben. Die Öffentlichkeit erwartet nicht zuletzt nach „NSU“ und dem Fall „Amri“ zu Recht, dass der Staat die ihm vorliegenden relevanten Informationen auch zeitnah erkennt und darauf reagiert.

Die Gründe dieser Personalsituation liegen auch in der nicht homogenen Gehaltsstruktur. Dies führt u. a. auch zu einer Unzufriedenheit innerhalb der Organisationseinheiten. Erschwerend kommt hinzu, dass Verbeamtungen im Verwaltungsbereich für langjährige Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter, die beispielsweise in der EG 10 oder EG 11 eingestuft sind, sich als finanziell unattraktiv darstellen. Ein Wechsel von EG 11 in die A 10 führt zu einem monatlichen Verlust von bis zu 500,- € unter Einrechnung von privaten Versicherungen etc. Die Argumentation, dass sich dies im Laufe der Dienstzeit egalisiert, greift in der Regel nicht, da diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren aktuellen Lebensstandard auch aufgrund ihrer familiären Situation ausrichten müssen. Sie können als junge Familienväter und -mütter nicht auf so viel Geld verzichten, auch wenn sich das später vielleicht gegenrechnen könnte. Das Zulagenwesen bzw. die Mittelzuweisung hierzu könnten bei einer Umstellung helfen. Zulagen werden zumeist jedoch nur dann gewährt, wenn beschäftigte Fachkräfte ein konkretes besseres Angebot vorliegen haben. Dies führt aber dazu, dass bereits ein komplettes Bewerbungsverfahren bei einem



anderen Arbeitgeber durchlaufen wurde, was ein Verbleiben auf der bisherigen Stelle erschwert.

Die bisherigen Angebote der Einstellungen im Tarifbereich oder Beamtenbereich (A 9/10) reichen nicht, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu binden und die Polizei damit dauerhaft handlungssicher zu machen. Das Gegenteil tritt ein. Eine Qualifikation im Sicherheitsbereich „Polizei“ dient als Grundlage für bessere Angebote.

Aus Sicht des BDK fehlt hier seit Jahren eine landesweite abgestimmte Strategie (Werbung, Bewertung, Bezahlung). Aufgrund vielfältiger Einsatzmöglichkeiten in den Polizeibehörden und zur Sicherstellung des laufenden Betriebes sollten einheitliche Anforderungs- und Qualifizierungsprofile erstellt werden, die auch entsprechend bezahlt werden.

Durch die Landesregierung wurden in den letzten Haushaltsplänen die Sonderlaufbahn Polizei im Titel 03 10 eingebracht. Die dortigen Stellen sind auch im Haushaltsplan 2019/2020 als Stellen nach A 11 und A 10 (KHK und KOK) ausgewiesen. Bisher wird diese Sonderlaufbahn nur dadurch umgesetzt, dass Stellen im Verwaltungsbereich, in den Einstiegsämtern A 9 und A 10 besetzt werden können.

Einige Bundesländer haben die Kernidee aufgegriffen und eine Sonderlaufbahn für hochqualifizierte Informatiker mit und ohne Vollzugsaufgaben eingeführt. Dies erweitert de facto die Möglichkeit, eine fachliche Expertise von Extern in ausgesuchten Aufgabenbereichen des Polizeidienstes im Bereich Schutz- und Kriminalpolizei zu übertragen. Innerhalb der Kriminalpolizei sind es gerade die Aufgabenfelder IT und Wikri.



So bietet Baden-Württemberg seit 2014 Bewerbern mit abgeschlossenem IT-Studium und dreijähriger Erfahrung den Einstieg in eine einjährige Qualifizierung für eine Sonderlaufbahn Cybercrime an.

In Bayern gibt es seit längerem die Sonderlaufbahn für den technischen Kriminaldienst. Auch hier werden Informatiker nach einjähriger fachlicher Unterweisung als Cybercrime-Ermittler eingesetzt. Auch Sachsen bietet eine einjährige Ausbildung an der dortigen FHPOL für Informatiker an, die danach entsprechend verwendet werden. Das Personal wird in diesen Beispielen gezielt im Polizeidienst eingesetzt und nimmt Vollzugsaufgaben wahr.

Wesentliche Zielsetzungen dieser Maßnahmen sind die Stärkung des Status dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Eröffnung von Karrierewegen und damit einhergehend die höhere Identifizierung und Bindung an die Organisation Polizei.

Aus Sicht des BDK sind verschiedene Maßnahmen notwendig:

- Wir fordern die Möglichkeit einer einkommensverlustfreien Verbeamtung langjähriger Mitarbeiter.
- Wir fordern die schnelle Umsetzung der auch in Rheinland-Pfalz schon lange diskutierten Sonderlaufbahn Polizei analog der dargestellten Beispiele.

Der Landesvorstand