



Konzeptpapier zur Kriminalassistenz (m/w/d)

(Stand Juli 2025)



Inhalt - Konzeptpapier zur Kriminalassistentenz (m/w/d)

1 Aktuelle Situation	3
2 Konzept zur Einführung der Kriminalassistentenz	4
2.1 Ziele des Konzeptes	4
2.2 Vorteile des Konzeptes Kriminalassistentenz für die Kriminalpolizei	5
3 Einführung des Berufsbilds Kriminalassistentenz (m/w/d)	5
3.1 Konzeptpapier: Aufstiegsmöglichkeiten für Polizeiangestellte der Entgeltgruppen EG 5–EG 6 in EG 8/EG9 und/oder Neueinstellungen	5
3.1.1 Anlass und Zielstellung	5
3.1.2 Maßnahmen zur Umsetzung.....	5
3.1.2.1 Einführung des Berufsbilds „Kriminalassistentenz“ EG 8 – EG 9	5
3.1.2.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Polizeiangestellte in EG 5 oder EG 6 mit Entwicklungspotential für die Entgeltgruppen EG 8 / EG9 und/oder für neu einzustellende Kriminalassistenten (m/w/d).....	7
3.1.2.3 Verfahren zur Höhergruppierung	9
3.3 Empfehlung	9
3.4 Weiteres Vorgehen (mögliche Zeitschiene).....	9
4 Umsetzung der Bedarfserhebung für die Kriminalassistentenz (EG 8–EG 9b)	10
4.1 Ziel.....	10
4.2 Analyse der IST-Situation - Qualifikationsanalyse des Bestands.....	10
5 Prognose des zukünftigen Bedarfs	11
6 Rechtzeitige Einbindung relevanter Akteure	12

Konzeptpapier zur Kriminalassistentenz (m/w/d)

1 Aktuelle Situation

Innerhalb der Kriminalpolizei lassen sich etliche Bereiche identifizieren, die eine Vielzahl von einfach strukturierten Anzeigen, Vorgängen oder Arbeitsroutinen aufweisen, die nicht notwendigerweise von Kriminalbeamten in Gänze abgearbeitet werden müssen. Bei Einsatz von qualifizierten Angestellten, ließen sich Kapazitäten schaffen, die es Kriminalbeamten ermöglichen, sich stärker auf höherwertige Delikte zu konzentrieren.

Gleichzeitig wurde bei der bayrischen Kriminalpolizei schon längst berücksichtigt, dass die K-Ausbildung nicht alle Kriminalitätsbereiche vollständig abdecken kann, daher wurden bereits in der Vergangenheit „externe“ Fachkräfte mit dem Ziel der Verbeamtung aus der Wirtschaft angeworben (IT-Kriminalisten, Wirtschaftskriminalisten). Die Erfahrungen stellen sich bislang durchgehend als positiv dar.

Aufgrund der Zunahme des Anzeigenaufkommens z.B. im Bereich Sexualdelikte, Internetkriminalität, Hatespeech, Extremismus, Massen- und Kleinkriminalität in verschiedenen Deliktsbereichen oder auch eine steigende Zahl von z.B. waffenrechtlichen Beurteilungen ist eine weitere **Entlastung der Kriminalbeamten und Kriminalbeamtinnen** dringend geboten.

Als Kriminalassistent/-in ausgebildete Angestellte könnten z.B. die TKÜ-Abarbeitung (Telekommunikationsüberwachung), Aktenführung, Auswertung von Spuren (auch digitaler Art) oder Spurensicherung, u.a. übernehmen. Eine spürbare Entlastung der Ermittlungsbeamten/-innen wäre schnell realisierbar.

Auch in der Öffentlichkeit würde sich eine effizientere Bearbeitung von Anzeigen und ein schnellerer Abschluss von Strafverfahren positiv bemerkbar machen.

Zusätzlich muss die Kriminalpolizei im Bereich von Spezialisten oder Fachkräften mit der Wirtschaft konkurrieren. Gerade bei den Unterstützungskräften im Tarifbereich, insbesondere bei den in den Tarifgruppen EG5- oder EG6-Beschäftigten wird die Tätigkeit bei Kriminaldienststellen zunehmend sehr unattraktiv.

Die Einstufung von Kriminalassistenten und-assistentinnen in die Entgeltgruppe 8 (EG 8) ist hierbei angemessen, wobei eine mögliche Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9 (EG 9), oder höher - je nach fachlicher Befähigung und Leistung - erfolgen sollte.

Bisher stellt der Einstieg in eine Tätigkeit bei Kriminaldienststellen gleichzeitig den Ausstieg von jeder weiteren beruflichen Perspektive dar. Es existiert keine Regelbeförderung, es gibt praktisch keine oder kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Ein Beurteilungssystem oder regelmäßige Personalgespräche fehlen völlig.

Aufgrund der Perspektivlosigkeit ist auch mit der Abwanderung von qualifizierten eingearbeiteten Tarifbeschäftigten, die häufig auch kriminalpolizeiliche Fort- oder Ausbildungen absolviert haben, zu rechnen.

Die zunehmende Digitalisierung, z.B. durch den zunehmenden Einsatz von Audio-Transkriptions-Systemen lässt zusätzlich Freiräume für die Weiterqualifizierung von bereits beschäftigten Unterstützungskräften im Tarifbereich erwarten.

Eine zukünftige wertige Unterstützung der kriminalpolizeilichen Ermittlungsarbeit könnte durch zwei Maßnahmen gewährleistet werden:

1. Qualifizierung von bereits vorhandenen Tarifbeschäftigten in der Entgeltgruppe EG5/EG6 mit dem Ziel der Wahrnehmung von nicht hoheitlichen Ermittlungsaufgaben, die der Entgeltgruppe 8 (oder 9a/b) entsprechen würden. Tarifbeschäftigten in der EG 8 könnte bei den entsprechenden Voraussetzungen auch mit der Wahrnehmung der entsprechenden Tätigkeiten und Weiter-/Fortbildungen ein Aufstieg in die EG 9a bis letztendlich in die EG 9b ermöglicht werden
2. Einstellung von entsprechenden Tarifbeschäftigten aus der Wirtschaft mit einem Ausbildungskonzept, welches eine schnelle und gründliche Einarbeitung in die kriminalpolizeiliche Arbeit gewährleistet.

Das „Berufsbild“ Schreibkraft in den Entgeltgruppen EG 5 oder EG 6 ist mittlerweile, auch aufgrund der zunehmenden Digitalisierung, zunehmend veraltet. Eine moderne Polizei sollte diesem mehr Rechnung tragen.

Unstrukturierten Umfragen unter den Tarifbeschäftigten zufolge würde auch die Bezeichnung „Kriminalassistent“ stark begrüßt werden, da dieser eine andere Wertschätzung der tatsächlich erbrachten Leistungen zeigt und dies einen Beitrag zur Arbeitszufriedenheit bringt.

2 Konzept zur Einführung der Kriminalassistentenz

2.1 Ziele des Konzeptes

Um eine schnelle und vor allem spürbare Entlastung in der Ermittlungsarbeit durch die Einführung einer Kriminalassistentenz zu gewährleisten, sollte bereits eingearbeitete Kräften, die aufgrund ihrer aktuellen Stellenbeschreibung nicht höherwertig arbeiten dürfen, aber könnten, die Möglichkeit gegeben werden, sich auf ausgeschriebene noch zu schaffende höherwertige Stellen in EG8 und/oder EG9 zu bewerben.

Für Angestellte, die sich bereits im Polizeidienst befinden, wären **kostengünstig und auch relativ schnell**, zumindest zu einem großen Teil **Fort- und Weiterbildungen auch online** (über Cover) mit Prüfungen möglich.

Online-Module würden zusätzlich die vorhandenen Kapazitäten der Polizei-Akademien nicht belasten und tragen den Rahmenbedingungen der mehrheitlich in Teilzeit beschäftigten Angestellten Rechnung.

Für externe Interessenten sind je nach Vorbildung, Vollzeit-Präsenzseminare, die in einzelnen Modulen mit internen Aufstiegs kandidaten/-innen zusätzlich belegt werden könnten, zu realisieren.

2.2 Vorteile des Konzepts Kriminalassistentenz für die Kriminalpolizei

- **Motivation & Bindung** qualifizierter Mitarbeitender, dadurch Vermeidung von Abwanderungen
- **Entlastung von Beamten** durch qualifizierte Sachbearbeitung
- **Effizientere Ermittlungsarbeit** durch spezialisierte Sachbearbeitung im Tarifbereich
- **Karrierewege auch für Tarifbeschäftigte**
- **Positionierung als moderner Arbeitgeber im öffentlichen Dienst**

3 Einführung des Berufsbilds Kriminalassistentenz (m/w/d)

3.1 Konzeptpapier: Aufstiegsmöglichkeiten für Polizeiangehörige der Entgeltgruppen EG 5–EG 6 in EG 8/EG9 und/oder Neueinstellungen

3.1.1 Anlass und Zielstellung

In vielen Polizeibehörden leisten tarifbeschäftigte Angestellte in den Entgeltgruppen EG5 und EG6 wertvolle Arbeit in der Sachbearbeitung, Ermittlungsunterstützung und Verwaltung. Um den gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden und Fachkräfte dauerhaft zu binden, soll eine strukturelle Möglichkeit zur **Höhergruppierung auf EG8 oder EG9a/b** geschaffen werden. Ziel ist es, durch gezielte Qualifizierungen, Tätigkeitsanreicherung oder ein neues Berufsbild wie die **Kriminalassistentenz (m/w/d)** Entwicklungsperspektiven zu schaffen und gleichzeitig den Polizeidienst zu entlasten.

3.1.2 Maßnahmen zur Umsetzung

3.1.2.1 Einführung des Berufsbilds „Kriminalassistentenz“ EG 8 – EG 9

Allgemein kann die Kriminalassistentenz als neues Berufsbild, das zwischen klassischen Verwaltungstätigkeiten und polizeilicher Ermittlungsarbeit angesiedelt ist, angesehen werden.

- **Vielfältige Aufgaben in unterschiedlichen Bereichen – eine Auswahl:**
 - Unterstützung bei kriminalpolizeilichen Ermittlungen (z.B. Aktenaufbau, Terminkoordination bei Großverfahren)
 - Datenanalyse (z.B. IT-Forensik, Finanzdatenanalyse, Auswertung von Social-Media--Profilen, Videoauswertung, Funkzellen etc.), Auswertung von Asservaten oder

- Kriminaltechnische Laborarbeiten
- Verfassen einfacher Ermittlungsberichte
- Mitarbeit in Ermittlungsgruppen (z. B. bei Diebstahl, Betrug, Cybercrime usw.), bei SOKOs und BAOen
- Selbstständige Bearbeitung definierter Standardfälle
- **Eingruppierung:**
 - Nach Tätigkeitsmerkmalen EG 8 oder EG 9 gemäß TV-L/TVöD
 - Bei vollständiger Übernahme der qualifizierten Tätigkeiten
- **Zugangsvoraussetzungen:**
 - Interne oder externe Zusatzqualifikation
 - Abgeschlossener verwaltungs- oder büronaher kaufmännischer Berufsabschluss, plus ggf. zusätzliche Fachkenntnisse oder Berufserfahrung
 - **Für EG 9 Vorhandensein von Fachkenntnissen, die über EG 8 hinausgehen. Bei EG 9b (in der Praxis fast ausschließlich mit Verwaltungslehrgang II oder vergleichbare Qualifikation → Alternativ: Bachelor (Fachhochschulniveau) oder gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen)**
 - Bereitschaft zur Teilnahme an Qualifizierungen
 - Bei 2 Jahren Berufserfahrung im Polizeidienst mit nachweisbaren Erfahrungen (z.B. Absolvierung polizeiinterner Schulungen u.a. reichen fallweise auch einzelne Module der Kriminalassistenten-Fortbildung/Ausbildung)
 - Positive dienstliche/fachliche Bewertung durch Vorgesetzte

3.1.2.2 Qualifizierungsmaßnahmen für Polizeiangestellte in EG 5 oder EG 6 mit Entwicklungspotential für die Entgeltgruppen EG 8 / EG9 und/oder für neu einzustellende Kriminalassistenten (m/w/d)

Kriminalassistenten - mögliche Qualifikationsmodule in Abhängigkeit der weiteren Verwendung, als Zentralschulung oder vor Ort - Beispiele	
Allgemein	Zuständigkeit der Kriminalpolizei und Rechtsgrundlagen <ul style="list-style-type: none"> • PAG • StPO • StGB
	Aufbau der Exekutive und Judikative
Polizeiliche Sachbearbeitung - (z.T. je nach Einsatzbereich)	Strafverfahren – Ablauf
	Dokumentationspflichten und Standardaktenaufbau
	Eingriffsbefugnisse
	Datenschutzbestimmungen
Ermittlungsunterstützung	Vorgangsbearbeitung (IGVP-FE)
	EAS etc.
	Erstellung von Berichten, Aktenvermerken, formale Kriterien
	Umgang mit Massendaten (Infozoom, Analyst Notebook, IDEA usw.)
	Datenanalyse und Auswertungen (Analyst Notebook, Excel, Pathfinder,...)
	Polizeiliche Auskunftssysteme wie Inpol, Inpol-Fall, PIAV, ATD, RED, ...
	Auswertung in und Bestückung von Fallbearbeitungssystemen (rs-CASE, ...)
	Datenerfassung in verschiedenen Systemen (rs-CASE, ...)
	Bedienung von Ermittlungsunterstützenden Systemen wie CaSIE
	TKÜ-Abarbeitung
	Internet-Recherchetechniken

Praxistage	JVA-Besuch
	Gerichtstag
	Praxistage in den Zieldienststellen (neue Mitarbeiter)
	Seminartag mit Staatsanwaltschaft oder Richter/-in zu spezifischen Themen
	Besuch einer Opferberatungsdienststelle
	Besuch der Rechtsmedizin
Background - Module	Kriminalistik vs. Kriminologie
	Stärken und Schwächen der polizeilichen Kriminalstatistik
	Phänomenologie
Besonderheiten des Öffentlichen Diensts	Tarifrecht und Sonderbestimmungen
	Behördliches Gesundheitsmanagement
Stellenspezifische Zusatzmodule	Nach Bedarf der Verwendungsdienststelle
	z.B. Interkulturelle Kommunikation
	z.B. Kenntnisse internationaler Rechtshilfe und Ermittlungsverfahren

Abschluss:

- Z.B. Zertifikat oder „Titeleinführung“ „Kriminalassistent/-in“, wahlweise mit Zusätzen in Klammer (Forensik, Ermittlungstechnik, Analyse)“ und bei hinreichenden Voraussetzungen durch praktische Tätigkeiten und bereits vorhandenen Kenntnissen – Einführung der Berufsbezeichnung bei der Höhergruppierung, auch ohne Prüfung oder mit Abschluss einzelner Module.
- Weitere Möglichkeiten: zentrale oder präsidiumsinterne Seminare durch Fortbildungsstelle und/oder modulweise Online-Prüfungen

3.1.2.3 Verfahren zur Höhergruppierung

Schrittweise Umsetzung:

1. Teilnahme an Qualifizierungen s. o.
2. Übernahme komplexerer Aufgaben im Arbeitsbereich
3. Anpassung der Tätigkeitsbeschreibung durch die Führungskraft bzw. Abteilung Personal
4. Bewertung der konkreten Stelle mit den höherwertigen Tätigkeiten durch eine „Stellenbewertungskommission“, d.h. Abteilung Personal unter Einbindung des Personalrates und/oder Fachvorgesetzten
5. Höhergruppierung nach TV-L/TVöD durch Änderung der Tätigkeit

3.3 Empfehlung

Auf eine Pilotierung bei einzelnen Dienststellen kann, auch aufgrund der positiven Erprobung eines ähnlichen Modells beim Hamburger LKA, verzichtet werden. Dieser Verzicht würde außerdem eine Bevorzugung einzelner Präsidien vermeiden, die Belastungssituation ist bei den einzelnen Präsidien derzeit ähnlich hoch.

3.4 Weiteres Vorgehen (mögliche Zeitschiene)

Phase	Zeitraum	Verantwortlich
Bedarfserhebung bei K-Leitern	Q3/2025	Personalreferate
Entwicklung Qualifikationen	Q4/2025	Fortbildungsstellen
Einführung & laufende Evaluation	Q1/2026 – Q2/2026	Polizeibehörden
Übertragung auf Landesebene	ab Q1/2026	Innenministerium
Erneute Evaluation und etwaige Nachjustierung	Q3/2026	Polizeibehörden / Innenministerium

4 Umsetzung der Bedarfserhebung für die Kriminalassistentenz (EG 8–EG 9b)

4.1 Ziel

Ziel hierbei ist die Feststellung, welche Assistenzaufgaben heute *faktisch* anfallen und wie sie aktuell verteilt sind. Außerdem ist die Ermittlung, wer intern auf EG 8/EG 9 schon vorhanden ist, notwendig. Genauso wichtig ist die Identifizierung der Leistungsträger/-innen mit Potential in den Entgeltgruppen EG 5 oder EG 6, die sich weiterqualifizieren wollen oder die bereits aufgrund der ausgeübten Tätigkeiten und tatsächlich vorhandenen Voraussetzungen die Bedingungen für eine Höhergruppierung bereits erfüllen oder bei einer Weiterqualifizierung erfüllen würden.

4.2 Analyse der IST-Situation - Qualifikationsanalyse des Bestands

1. **Personalstammdaten auswerten** (Stellen, Tätigkeiten, Ausbildung, Dienstalter)
2. **Freiwillige Kompetenzselbsteinschätzung** durch Mitarbeitende (per z.B. Onlinefragebogen)
3. **Analyse der Fortbildungshistorie**
4. **Erhebung vorhandener Stellen** (EG 5–EG 9b) mit Aufgabenprofil **und einheitlicher Definition von EG 8 EG 9a/b-Stellenprofilen** mit höherwertigen Aufgaben
5. **Identifikation potenzieller Kandidaten für EG 8 und/oder für EG 9a/b durch Leitungsvorschläge**
6. **Abfrage bei Führungskräften/Sachgebieten:**
 1. Welche Assistenzaufgaben fallen derzeit an?
 2. Wie viel davon wird von Beamten erledigt, obwohl sie delegierbar wären?
 3. Ermittlungsvorgangsanalyse: Wo könnten Aufgaben standardisiert oder delegiert werden?
7. **Mögliche Methoden zur Ausgestaltung der Einsatzbereiche/Arbeitsabläufe:**
 1. Erhebungsbogen (quantitativ + qualitativ)
 2. 1:1-Interviews mit Ermittlungsführern
 3. Fallanalysen mit Zeiterfassung (z. B. 5 typische Ermittlungen je Sachgebiet)

8. **Entwicklung eines modularen Fortbildungsprogramms** für EG 8, EG 9a/b-
Qualifizierung siehe Abschnitt 3
9. **Anpassung der Stellenbewertungssystematik** mit Beteiligung des Personalrats
10. **Aufbau einer Laufbahnschiene für Tarifbeschäftigte**, vergleichbar mit der zweiten
und dritten QE bei Beamten

5 Prognose des zukünftigen Bedarfs

Um langfristig, bedarfsadäquat und effizient die Unterstützung der Kriminalbeamten und -beamtinnen zu gewährleisten, ist eine Planung auf 3–5 Jahre, z. B. für Haushaltsvorschläge, oder sind Stellenpläne sowie nachfolgende Maßnahmen sinnvoll.

- Hochrechnung auf Basis:
 - der Zunahme digitaler Ermittlungsvorgänge,
 - von Strukturveränderungen (z. B. neue Fachkommissariate für Cybercrime, Sexualdelikte, ...),
 - von Pensionierungsprognosen bei Beamten und Tarifbeschäftigten
 - der **Auswertung von Krankheits-, Überstunden- und Personalbindungsdaten** bei Angestellten & Beamten zur Identifikation zukünftiger oder aktueller Brennpunkte
- Modellierung von **Verschiebungspotenzialen**
 - „Wenn 30 % der kriminalpolizeilichen Sachbearbeitung delegiert werden könnte: →Projektierung des Bedarfs an EG 8 oder EG 9 - Stellen“
 - Szenarien für die Mischung aus internem Aufstieg + externen Neueinstellungen

6 Rechtzeitige Einbindung relevanter Akteure

Um die Transparenz, zielgerichtete Beteiligung und die Machbarkeit zu sichern, wird die frühzeitige Einbindung von

- **Personalrat** (Mitbestimmung)
- **Stellenbewertung / Haushalt**
- **Fortbildungsstelle / Polizeiakademie**
- **Gleichstellungsbeauftragte** (Entwicklungsperspektiven für Angestellte)

vorgeschlagen.

