



# ZUKUNFTSOFFENSIVE KRIMINALPOLIZEI BADEN-WÜRTTEMBERG



SEPTEMBER 2017

2. AUFLAGE



# ZUKUNFTSOFFENSIVE KRIMINALPOLIZEI BADEN-WÜRTTEMBERG

---

## **Zentrale Forderungen des BDK Baden-Württemberg**

Die Pensionierungswelle im Öffentlichen Dienst und in der Polizei Baden-Württemberg trifft die Kriminalpolizei aufgrund ihrer Altersstruktur besonders hart. Das Problem ist seit längerem bekannt. Die von der Politik vorgesehene Zukunftsoffensive Kriminalpolizei ist deswegen mehr als überfällig. 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 Baden-Württembergs 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 400 zusätzlichen Vollzugsstellen für erforderlich. 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 zusätzlichen 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 Erhöhung des Stellenanteils der Kriminalpolizei in der Gesamtorganisation Polizei 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 gehobenen Vollzugsdienst für überfällig. Darüber hinaus brauchen wir einen verlässlichen Weg für Bewerberinnen und Bewerber in die Kriminalpolizei. In der Vergangenheit hat Baden-Württemberg gute Erfahrungen mit einem Direkteinstieg in die Kriminalpolizei machen können. Neben dem Seiteneinstieg über die Sonderlaufbahnen benötigen wir wieder einen Direkteinstieg in die Kriminalpolizei.

### **Qualitätssicherung – Defizite in der Fortbildung schnell beseitigen**

Die quantitativen Fortbildungskapazitäten der Polizei Baden-Württemberg reichen derzeit im Bereich der Kriminalpolizei bei Weitem 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. Die Einführungsfortbildung Kriminalpolizei muss sich unmittelbar an den Laufbahnwechsel zur Kriminalpolizei anschließen. Fachliche Fortbildung 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 A12, A13 sowie A15**

Die Fachkarriere in der Kriminalpolizei ist und bleibt eine Kernforderung des BDK. In den letzten Jahren wurden Verbesserungen für den mittleren Dienst der Schutzpolizei erreicht, die wir begrüßen, ebenso gab es durch die Polizeistrukturreform Verbesserungen für Spitzenämter des höheren Dienstes. Jetzt ist es an der Zeit in der Kriminalpolizei über die Stellensituation in den Ämtern A12 und A13 im gehobenen Dienst, sowie in den Ämtern A15 des höheren Dienstes in den Dialog zu treten. Führungskräfte und Sachbearbeiter

brauchen attraktive Perspektiven. Wir müssen zunehmend feststellen, dass ausgeschriebene Stellen der Kriminalpolizei in den Dienststellen nicht besetzt werden können.

### **Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit**

In der ersten Fassung unserer Zukunftsoffensive Kriminalpolizei von September 2016 haben wir den Stellenpool als eine wichtige Kernforderung angesprochen. Dieser wurde zwischenzeitlich politisch realisiert.

### **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.

### **Polizeizulage muss wieder ruhegehaltstauglich werden**

Die besonderen Belastungen des Polizeiberufs durch Gewalterfahrungen, Konfrontationen mit menschlichen Schicksalen und Abgründen, die Verfügbarkeit rund um die Uhr, zusammenfassend die besonderen physischen und psychischen Belastungen prägen die Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten in ihrem aktiven Dienst. Einige dieser Belastungen überdauern die Pensionierung. So trägt jeder belastende Geschichten, Erfahrungen, Ereignisse und Bilder aus dem aktiven Dienst sein ganzes Leben lang mit sich. Da diese besonderen Belastungen des Berufs auch in der Pensionsphase erhalten bleiben und nachwirken, fordern wir eine Ruhegehaltstauglichkeit der Polizeizulage, wie es in Bayern und zuletzt Nordrhein-Westfalen umgesetzt wurde.

## **2. überarbeitete Version September 2017**

Das Arbeitspapier wurde im August/September 2017 durch den geschäftsführenden Landesvorstand in Vorbereitung auf den Landesdelegiertentag 2017 in Karlsruhe geringfügig überarbeitet und aktualisiert. Dabei war festzustellen, dass einige wenige Forderungen wie die Zurücknahme der Absenkung der Eingangsbesoldung und die Schaffung eines Stellenpools für die freiwillige Verlängerung umgesetzt worden sind. In der Gesamtschau ist das nicht ausreichend, um die Kriminalpolizei mit Blick auf die skizzierten Herausforderungen zukunftsfähig zu gestalten. Es besteht nach wie vor Handlungsbedarf!



## **Inhaltsübersicht**

<b>Zentrale Forderungen des BDK Baden-Württemberg.....</b>	<b>2</b>
Erhöhung des Stellenanteils Kriminalpolizei .....	2
Verwendungsorientierte Ausbildung und Direkteinstieg Kriminalpolizei.....	3
Qualitätssicherung – Defizite in der Fortbildung schnell beseitigen .....	3
Erfolgreiche Kriminalpolizei braucht moderne Ausstattung.....	3
Stellenplananpassungen in A12, A13 sowie A15.....	3
Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit.....	4
Die Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber .....	4
Polizeizulage muss wieder ruhegehaltstfähig werden .....	4
2. überarbeitete Version September 2017 .....	4
<b>Leitgedanken.....</b>	<b>8</b>
<b>Fachliche Herausforderungen für die Kriminalpolizei.....</b>	<b>9</b>
Rechtsentwicklungen und Kriminalpolitik .....	10
<b>Personal.....</b>	<b>11</b>
Personalstärke erhöhen.....	11
Anteil der Kriminalpolizei erhöhen .....	11
Personalrekrutierung und Personalauswahl .....	12
Übernahme von geeigneten Bewerbern der Schutzpolizei .....	13
Sonderlaufbahnen .....	13
Direkteinstieg in die Kriminalpolizei .....	14
Nichtvollzugsbeamtinnen und -beamte .....	15
Stellenpläne .....	15
Dienstpostenbewertung .....	16
Beförderungssituation .....	17
Dauerhafte Rücknahme von Stellenbesetzungssperren .....	17
Überlappungszeiten für Wissenstransfer .....	17



<b>Tarif</b> .....	<b>18</b>
Berufsbild Kriminalfachangestellte.....	18
Einstellung von Experten mit Hochschulabschlüssen.....	19
Sofortige Entlastung des Vollzuges durch Erhöhung des Tarifpersonal .....	20
Stellenwert durch anerkennende Eingruppierung.....	20
Entfristungen und unbefristete Arbeitsverträge.....	22
Förderung von Qualifizierungsmöglichkeiten.....	22
Anerkennung von Qualifizierung durch Verbeamtung .....	22
<b>Kriminalpolizei als moderner Arbeitgeber</b> .....	<b>23</b>
Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf .....	24
Angebote für Kinderbetreuung, gefördert durch den Arbeitgeber .....	25
Eltern-Kind-Büros .....	26
Flexibilisierung der Arbeitszeit .....	26
Supervision von besonders belasteten Bereichen .....	26
<b>Aus- und Fortbildung</b> .....	<b>27</b>
Verwendungsorientiertes Studium .....	27
Einführungsfortbildung Kriminalpolizei (EFK) .....	27
Institut Fortbildung, Kapazitäten bei der internen Fortbildung.....	28
Externe Fortbildung, Finanzmittel einplanen.....	29
Gemeinsame Fortbildungen mit der Justiz sowie länderübergreifend mit Bund u. Ländern .....	30
Wissenschaft auf die Straße bringen .....	30
<b>Anerkennung und Bezahlung</b> .....	<b>31</b>
Bezahlung und Besoldung.....	31
Zeit- und inhaltsgleiche Übernahme von Tarifergebnissen auf die Beamtenschaft ..	32
Anpassung von Zulagen mit Übernahme der Tarifergebnisse .....	32
Rücknahme Absenkung Eingangsbesoldung für Berufsanfänger.....	32



Fachkarriere.....	33
Fahndungskostenpauschale und Kleidergeld – Kriminalpolizeizulage.....	33
Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit.....	34
Anerkennung von extern erworbenen Aus- und Fortbildungen.....	34
Polizeizulage wieder ruhegehaltstfähig.....	35
<b>Finanzmittel, Haushalt.....</b>	<b>35</b>
Technikprogramme.....	36
IT/IuK-Ausstattung.....	36
Musterraumprogramm.....	37
Persönliche Schutzausstattung.....	37
<b>Organisation.....</b>	<b>38</b>
Evaluation der Polizeistrukturereform.....	38
Führung der Kriminalpolizei.....	38
Modernes Personalmanagement.....	38
Standardisierung, Prozessoptimierung, Aufgabenkritik und kontinuierlicher Verbesserungsprozess.....	39
Vernetzung und Zusammenarbeit.....	39
<b>Die BDK-Arbeitsgruppe.....</b>	<b>40</b>
<b>Rahmenbedingungen.....</b>	<b>40</b>

**Bund Deutscher Kriminalbeamter** | Landesverband Baden-Württemberg

August-Borsig-Straße 2 | 71032 Böblingen | Telefon +49 (0) 7031 605112

E-Mail: [lv.bw@bdk.de](mailto:lv.bw@bdk.de) | Internet: [www.bdk.de/bw](http://www.bdk.de/bw) | Facebook: [www.facebook.de/bdk-bw](http://www.facebook.de/bdk-bw)

Landesvorsitzender: Manfred Klumpp

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH, 71522 Backnang | Oktober 2017

## **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 sind dies unzweifelhaft auch die Bekämpfung der Rauschgiftkriminalität und der Wirtschaftskriminalität sowie damit einhergehende Unterstützungsleistungen wie beispielsweise Finanzaufklärungen 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 ist unser Beruf und unsere Berufung!

Wir fordern dabei aber auch die Unterstützung der Politik und der polizeilichen Führung ein. Baden-Württemberg gehört traditionell zu einem der sichersten Bundesländer, hat aber eine deutlich geringere Polizeidichte als die meisten anderen Bundesländer. Der zu knapp kalkulierte Personalkörper führt zu zusätzlichen und 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, Aus-

stattung und nicht zuletzt auch die Anerkennung der hohen Anforderungen an den Beruf müssen deswegen betrachtet werden. Der BDK-Landesverband Baden-Württemberg begrüßt deswegen ausdrücklich eine **Zukunftsoffensive Kriminalpolizei**, wie sie im Koalitionsvertrag der Landesregierung angedeutet wird, hat aus diesem Grund eine gleichlaufende Arbeitsgruppe eingesetzt und diesen Bericht im Jahr 2016 erstellt. Er wurde zuletzt im September 2017 überarbeitet.

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 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 tiefere Bewertung der thematischen Schwerpunktsetzungen im Koalitionsvertrag, u. a. Digitalisierung und Cybercrime, internationaler Terrorismus und Extremismus sowie die Bekämpfung der Schwere, 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 die Absichtserklärung und die Ausführungen im Koalitionsvertrag unter Einschluss von Entwicklungen im EU- oder Bundesrecht sowie der Rechtsprechung.

Mit Bezugnahme auf den Koalitionsvertrag begrüßen wir die geplanten Maßnahmen bei der Vermögensabschöpfung sowie die Schaffung von Ermächtigungsgrundlagen für die präventiv-polizeiliche Erhebung von Kommunikationsverbindungsdaten und die Durchführung der präventiven Telekommunikationsüberwachung.

Bereits deutlich abgeschwächt sind die Aussagen zur Schaffung von Befugnissen 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 und fordern die zeitnahe Umsetzung durch eine Weiterentwicklung unseres Polizeigesetzes.

Diese BDK-Forderung wurde zwischenzeitlich rechtlich umgesetzt. 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 in Baden-Württemberg großer Handlungsbedarf. Im bundesweiten Vergleich schneidet Baden-Württemberg bei der Polizeidichte sehr schlecht ab.

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 (HfPol BW) stößt bei der Ausbildung an ihre Grenzen. Außerdem erkennen wir an, dass nach jahrelangen Hinweisen auf die anstehenden Pensionierungen erste Schritte der Politik unternommen wurden, um die Abgänge zu kompensieren und das Personal mittel- und langfristig in geringem Umfang zu erhöhen.

Dies reicht jedoch nicht aus, um den aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden. 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.

Wir fordern deswegen die Erhöhung der Personalstärke allein im Polizeivollzugsdienst um mindestens 2.000 Stellen sowie die Qualifizierung und Neu-Einstellungen von Beamtinnen und Beamten im Verwaltungsdienst, im Technischen Dienst sowie im Informationstechnischen Dienst. Eine Kernforderung des BDK ist dabei auch die Einstellung von Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländern in die Kriminalpolizei. Die im Koalitionsvertrag avisierte Öffnung für Migrantinnen und Migranten ist deswegen richtig.

Dies ist unserer Ansicht nach nicht mit den bestehenden Ausbildungskapazitäten leistbar. Wir fordern deswegen in einem ersten Schritt eine zeitnahe Erhöhung der Ausbildungskapazitäten und direkt anschließend die Aufstockung des Personals. Mittelfristig muss der Polizeivollzugsdienst auf das Niveau einer bundesdurchschnittlichen Polizeidichte gebracht werden.

### **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 der anderen Inspektionen 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 400 Vollzugsstellen sowie die Zuweisung von Beamtinnen und Beamten aus dem Nichtvollzug und Tarifangestellten zur Kriminalpolizei in vergleichbarer Höhe. 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 unserer Ansicht nach deutlich erhöht werden, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen angemessen entgegenzutreten zu können.

### **Personalrekrutierung und Personalauswahl**

Baden-Württemberg 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, internationalisierte und globalisiertere Welt, sind Herausforderungen, denen man sich auch als Kriminalpolizistin und Kriminalpolizist 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 Be-

werber aus der Bevölkerung ansprechen können, die ihren Berufsweg gerne und aus Überzeugung in Richtung Kriminalpolizei einschlagen.

### **Übernahme von geeigneten Bewerbern der Schutzpolizei**

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

Die zukünftigen Altersabgänge der Kriminalpolizei allein durch Polizeikommissaranwärterinnen und -anwärter auszugleichen, ist nicht möglich. Auf der anderen Seite entscheiden sich viele Polizeikommissarinnen und Polizeikommissare nach dem Studium 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 in die Laufbahn der Kriminalpolizei zu übernehmen.

Wir halten es für notwendig, dass Kräfte der Schutzpolizei, die dauerhaft in Bereichen der Kriminalpolizei arbeiten, bspw. bei der Kriminaltechnik oder im Bereich Digitale Spuren/IT-Beweissicherung zeitnah in die Kriminalpolizei überführt werden.

### **Sonderlaufbahnen**

Baden-Württemberg verfügt aktuell über zwei Sonderlaufbahnen im gehobenen Polizeivollzugsdienst. Über 100 Absolventinnen und Absolventen haben diese Fortbildung inzwischen durchlaufen.

Bereits 1999 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.

2014 wurde zusätzlich die Sonderlaufbahn der Cyberkriminalistinnen und Cyberkriminalisten eingeführt. Im letzten Lehrgang war festzustellen, dass die Rahmenbedingungen Bewerberinnen und Bewerber abschrecken, dies hat sich etwas gebessert, wenngleich noch Plätze unbesetzt blieben. 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 mindestens dreijähriger Berufserfahrung erfolgt die Einstellung in A9. Zusätzlich erfolgt derzeit immer noch ein Abschlag von 4 Prozent. Hier ist für das Jahr 2018 endlich eine Umkehr beschlossen. 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.

Weder für die Sonderlaufbahn, noch für die gesamte Kriminalpolizei im gehobenen Dienst, vermag ein potentiell „Endamt“ A11 oder gar A10 besonders zu motivieren. Ein solches „Endamt“ wird zudem den Anforderungen des Berufes nicht gerecht.

Anzumerken ist weiterhin, dass die ärztlichen Anforderungen mit Blick auf die spätere Verwendung möglicherweise in Teilen zu hoch sind – so scheitern viele ITler 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 Kriminalpolizei 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 Polizeireform wurden neue Stellen im höheren Polizeivollzugsdienst geschaffen. Weiterhin wurden Maßnahmen zur Überführung von Kolleginnen und Kollegen aus dem mittleren Dienst in den gehobenen Vollzugsdienst in der letzten Legislaturperiode durchgeführt. Letztere Maßnahme wirkte sich nur auf die Schutzpolizei aus.

Im höheren Dienst 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 im höheren Polizeivollzugsdienst – insbesondere für die Kriminalpolizei.

Im gehobenen Polizeivollzugsdienst 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 im gehobenen Polizeivollzugsdienst.

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

im höheren Dienst angemessene Entwicklungsmöglichkeiten, beispielsweise im Kriminaltechnischen Institut des Landeskriminalamts Baden-Württemberg (LKA BW).

### **Dienstpostenbewertung**

Eingangs wollen wir nochmals eine alte Forderung bekräftigen: Für den BDK liegt das Einstiegsamt für die kriminalpolizeiliche Sachbearbeitung in A11. Für herausgehobene Sachbearbeitung müssen Stellen in A13 verfügbar sein.

Die Dienstpostenbewertung wird die Polizei sehr stark verändern. Die Auswirkungen sind derzeit noch nicht vollständig zu umreißen. Die Struktur der Kriminalpolizei ist anders als die Struktur der Schutzpolizei. Insbesondere die von den Leitern der verschiedenen Teilprojekte präferierte Bündelung von A9 bis A11 sowie Einzelbewertungen für A12 und A13 im gehobenen Dienst lehnen wir ab.

Nach Überzeugung des BDK kann diese Variante für die schutzpolizeilichen Aufgabenfelder mit der immer noch hohen Anzahl an Funktionsstellen plausibel sein. Für die Kriminalpolizei mit dem Schwerpunkt Sachbearbeitung im Bereich der schweren Kriminalität und den dabei notwendigen hohen fachlichen Qualifikationen ist diese Stellenbewertung praxisfremd und bedingt einen immensen, kaum zu befriedigenden Fortbildungsaufwand.

Die Sachbearbeitung bei der Kriminalpolizei erfolgt auch in A12. Um sich eine Berufsperspektive zu sichern und die formale Voraussetzung für eine (spätere) Beförderung nach A12 zu schaffen, ist es absehbar, dass sich erfahrene und spezialisiert fortgebildete Sachbearbeiter in A11 in großer Zahl auf ausgeschriebene A12-Stellen bewerben und dann vielfach ihren bisherigen Aufgabenbereich verlassen werden. 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 favorisierten Bündelungsmodell absehbar.

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 einer Schnittstelle von A11 nach A12 in der Sachbearbeitung signifikante Wissens- und Erfahrungsverluste auftreten werden. Die aktuellen und absehbaren Fort-

bildungskapazitäten müssten diese Bruchstellen zusätzlich kompensieren und würden zusätzliche Belastungen bei den personellen und finanziellen Ressourcen bedingen.

### **Beförderungssituation**

Wir fordern, dass es auch nach der Umsetzung der Dienstpostenbewertung verlässliche Beförderungsmöglichkeiten im gehobenen und höheren Vollzugsdienst für die Kriminalpolizei geben muss. Ein Studium an der HfPolBW muss eine realistische Perspektive nach A13 eröffnen. Ein Studium des höheren Polizeivollzugsdienstes an der DHPol muss realistische Möglichkeiten für Beförderungen jenseits der Besoldungsgruppe A14 bieten.

In einer vom Vollzug dominierten Organisation dürfen unsere Nichtvollzugsbeamtinnen und -beamte nicht vergessen werden. Sie müssen stärker als bisher einbezogen werden. Sie erbringen wichtige Aufgaben im Bereich der Verwaltungen, der Querschnittsaufgaben und in den technischen Bereichen, ohne die eine Organisation Kriminalpolizei nicht funktionieren würde. Sie dürfen nicht weiter abgehängt werden. Dies gilt gleichermaßen für den mittleren, den gehobenen und den höheren Dienst.

### **Dauerhafte Rücknahme von Stellenbesetzungssperren – zeitnahe Wiederbesetzung im Beamten- und im Tarifbereich**

Stellenwiederbesetzungssperren 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 dauerhafte Rücknahme von Stellenbesetzungssperren und die zeitnahe Wiederbesetzung vakanter Stellen.

### **Überlappungszeiten für Wissenstransfer**

Die Polizei hat mit dem Wissens- und Erfahrungstransfer (WET) bereits ein Instrument eingeführt, das Expertenwissen bei Pensionierung oder Zuruhesetzung in der Organisation erhalten soll.

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. Im Gegenteil, durch die Stellenwiederbesetzungssperren werden Überlappungszeiten sogar erschwert. Da die Abgänge der starken Einstellungsjahrgänge

noch anhalten werden, ist es noch immer nicht zu spät, ein Instrumentarium für Überlappungszeiten zu schaffen, das den WET sinnvoll unterstützt. 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**

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 zum Einsatz kommen.

### **Sofortige Entlastung des Vollzuges durch Erhöhung des Tarifpersonal**

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 HfPol BW, die zu einer zeitlichen Verzögerung führen. Plakativ ausgeführt – heute beschlossene Neueinstellungen werden erst in fünf bis zehn Jahren auf Streife gehen oder innerhalb der Sonderkommission kriminalpolizeilich ermitteln können.

Nur durch eine Erhöhung des Personalkörpers im Bereich des Nichtvollzuges kann eine sofortige Entlastung der bestehenden Engpässe innerhalb der Kriminalpolizei herbeigeführt werden.

Die durch die letzte Landesregierung beschlossenen 216 Neustellen decken hierbei keinesfalls den Bedarf, sie sind sprichwörtlich ein Tropfen auf den heißen Stein. Vor allem, wenn man die Entwicklung des Nichtvollzugs in den Jahren 2000 bis 2015 betrachtet, in welchen zur Sanierung des Landeshaushaltes ca. 1.100 Nichtvollzugsstellen abgebaut wurden. Nach aktuellen Planungen sind 2019 weitere 200 Stellen für den Nichtvollzug vorgesehen, das ist anzuerkennen. Mit Blick auf die abgebauten Stellen in der Bilanz aber noch zu wenig.

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 1a zum BAT (Vergütungsordnung) ist im Teil I die Beschreibung für eine Eingruppierung in BAT VI b mit folgendem Wortlaut beschrieben: „Beschäftigte im Büro-, Buchhalterei-, sonstigen Innendienst und im Außendienst, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse und mindestens zu einem Fünftel selbständige Leistungen erfordert.“



Die hier noch geforderten selbständigen Leistungen werden in EG 6 des TV-L, in die die Tarifbeschäftigten aus dem BAT VI b übergeleitet wurden, nicht mehr erwähnt und finden sich ab EG 8 in der Tätigkeitsbeschreibung wieder.

Es wird außerdem 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 Baden-Württemberg seine Tarifbeschäftigten weniger Wert als dem Bund? Der BDK fordert eine umgehende Abschaffung dieser Ungleichbehandlung unserer Beschäftigten.

In der letzten Tarifrunde des TVöD wurde zuletzt 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 (beispielhaft darf hier das Schulungskonzept für Mitarbeiter der Datenstationen erwähnt werden) 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 Baden-Württemberg 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.

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. Neue Mitarbeiter müssen aufwändig eingelernt und fortgebildet werden, bis diese der Organisation vollständig zur Verfügung stehen.

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“ am 23. Juni 2016 zeigt, dass die Landesregierung die Wichtigkeit des Themas auch für die Polizei erkannt hat. 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. In

den kommenden Jahren wird sich zeigen, ob die im Audit „beruf und familie“ gefassten Ziele und die konkreten Maßnahmen in den Dienststellen umgesetzt 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.

Die Zertifizierung liegt nun bereits über ein Jahr zurück, bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen vor Ort in den Dienststellen besteht noch großer Handlungsbedarf.

### **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 männlichen Beschäftigten im Vollzug.

Innerhalb der Kriminalpolizei gibt es naturgemäß Unterschiede. So ist die Arbeit in der K3 eher planbar als die Arbeit in der K4 im Deliktsfeld 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 zu Hause 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 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 Nottfällen 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 Hause, 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 an der Stammdienststelle bearbeitet werden, sondern auf dem nächstgelegenen Polizeiposten oder Polizeirevier. 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.

Wir fordern, dass die Ziele und vor allem die Maßnahmen aus der Zielvereinbarung des Audits „beruf und familie“ differenziert nach Schutzpolizei und Kriminalpolizei betrachtet werden und die Unterschiede entsprechend Berücksichtigung finden.

Beispielsweise sollen im Handlungsfeld 1 (Arbeitszeit) bereits erprobte Schichtdienstmodelle erfasst und ausgewertet werden. Wir fordern, dass die KDD-spezifischen Schichtmodelle ebenfalls bei allen Präsidien erfasst und ausgewertet werden.

Im Handlungsfeld 5 (Führung) wird als Ziel 5.1 Folgendes vereinbart: „Ein passender Umgang mit „Beruf und Familie“ ist fester Bestandteil der Führungsaufgabe.“ Auch hier ergeben sich für die Kriminalpolizei mit ihren teilweise sehr großen Inspektionen (z. B. K7) oder dislozierten Standorten (Bsp. Rauschgift, ZVPF, KDD, ZFE, ...) andere Probleme in der Umsetzung dieses Zieles, als beispielsweise im Streifendienst. Wir fordern, dass auf die spezifischen Gegebenheiten eingegangen wird und wo es notwendig ist, auch spezielle Lösungen angeboten werden.

### **Angebote für Kinderbetreuung, gefördert durch den Arbeitgeber**

Unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtdienst, spontane (Ruf-)Bereitschaftsdienste und Ad-hoc-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.

### **Eltern-Kind-Büros**

Eine Maßnahme, die schnell in den Dienststellen umgesetzt werden kann und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert, ist die Einrichtung von Eltern-Kind-Büros. In Notfällen, z. B. bei Erkrankung der eigentlichen Betreuungsperson, können Beschäftigte ihr Kind mit zur Arbeit bringen, statt zuhause bleiben zu müssen, um die Betreuung zu gewährleisten. Wir halten es für erforderlich, das Angebot flächendeckend einzuführen und auszubauen. Zudem werden derartige Einrichtungen bislang noch nicht im Musterraumprogramm berücksichtigt, das ist zu ändern.

### **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 Koalitionsvertrag enthält die Absichtserklärung, nach ganz besonders belastenden Einsatzlagen wie dem Amoklauf in Winnenden/Wendlingen 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.

Auf die entsprechenden Erweiterungen des Arbeitsschutzgesetzes kann an dieser Stelle nur ergänzend verwiesen werden. Demnach sollen Gefährdungsbeurteilungen auch für psychische Belastungen erstellt werden. Derzeit sind Gefährdungsbeurteilungen noch nicht einmal flächendeckend für „normale“ Gefährdungen und Belastungen erstellt.

## **Aus- und Fortbildung**

Angesichts der hohen Anzahl an absehbaren Zurruesetzungen 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, seit rund 15 Jahren 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 bereits während des Bachelor-Studiums 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 HfPolBW. Gerne sind wir bereit, uns hierbei als Berufsverband einzubringen.

## **Einführungsfortbildung Kriminalpolizei (EFK)**

Der Bedarf an einer Spezialisierung und Fortbildung für die Laufbahn der Kriminalpolizei ist unbestritten. Grundlagen und Aufbaukenntnisse werden aktuell in der EFK vermittelt.

Die aktuellen Plätze decken den Bedarf jetzt und zumindest mittelfristig in Zukunft nicht ab. Dadurch sind die Wartezeiten angestiegen. Seit der Polizeistrukturereform ist die Erstverwendung nach dem Studium für eine Kriminalbeamtin bzw. einen Kriminalbeamten

häufig der Kriminaldauerdienst. Gerade dort ist das kriminalistische und kriminaltechnische Grundverständnis, das im EFK erlangt und vertieft 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 auf ihre späteren Aufgaben vorzubereiten.

Die EFK muss unmittelbar oder mindestens zeitnah an das Studium, den Aufstieg in den gehobenen Dienst im Rahmen des QL beziehungsweise an den Wechsel von Schutz- zu Kriminalpolizei anschließen. Die Kapazitäten sind deswegen zu erhöhen.

Für die zukünftigen Kriminalbeamtinnen und Kriminalbeamten, die an der HfPolBW studieren, sollte im Rahmen der Planung eines verwendungsorientierten Studiums geprüft werden, wie die EFK zu dem veränderten Studium passt, beispielsweise durch eine Beschränkung auf Umlaufzeiten in den kriminalpolizeilichen Einheiten, möglichst bereits im Rahmen des Studiums.

### **Institut Fortbildung, Kapazitäten bei der internen Fortbildung**

Die Umgestaltungen durch die Polizeireform haben zu desolaten Zuständen in der internen Fortbildung geführt. Die gleichzeitige Reform der Dienststellen und der Aus- und Fortbildung hat unsere Organisation an ihre Grenzen geführt und in Teilen überlastet. Die HfPol BW muss die zusätzlichen Ausbildungskapazitäten für die Neueinstellungen schaffen und gleichzeitig auch den (Wieder-)Aufbau der Fortbildung realisieren. Die räumlichen Bedingungen am Standort Böblingen sind absehbar weiter schlecht, wenngleich wir anerkennen, dass die notwendigen Entscheidungen auf den Weg gebracht worden sind. Im Übrigen mangelt es aber keinesfalls am Engagement des Lehrpersonals!

Die Frage der Liegenschaften muss umgehend auf den Prüfstand. Das gilt für Ausbildungsstandorte und Fortbildungsstandorte. Vordringlich sehen wir die Ertüchtigung des Standortes Böblingen und die nochmalige Prüfung hinsichtlich der Liegenschaft Freiburg, sofern dies überhaupt noch möglich ist. Letztere soll möglicherweise von einem anderen Teil der öffentlichen Verwaltung als Ausbildungsstätte genutzt werden, während wir vor großen Problemen stehen. Da wir schnelle Lösungen brauchen, schlagen wir zudem vor, bereits ausgebaute Objekte in die Planung einzubeziehen. So wäre ein Ausbildungsstandort der Firma IBM in Herrenberg möglicherweise sehr kurzfristig als Fortbildungsstandort für die Polizei zu ertüchtigen. Die wesentlichen Entscheidungen sind zwischenzeitlich gefallen, Herrenberg soll als Ausbildungsstandort hergerichtet werden. Daneben ist nach aktueller Berichterstattung im Landkreis Sigmaringen ein weiterer Ausbildungsstandort geplant. Diese Maßnahmen lösen die bestehenden Probleme in der Fortbildung nicht.

Die demographische Entwicklung führt – wie bereits mehrfach erwähnt – in den nächsten Jahren zu einem sehr hohen Fortbildungsbedarf in der Kriminalpolizei – dem steht der Ist-Stand der internen Fortbildung diametral gegenüber. Beispielhaft seien die aktuellen Möglichkeiten der Fortbildung im Bereich der Tötungs- und Sexualdelikte erwähnt, die aktuell Gegenstand einer Kleinen Anfrage der CDU sind (Landtags-Drucksache 16/282).

Ohne qualitativ hochwertige interne Fortbildung wird es nicht gehen. Wir können in vielen Bereichen Expertise von außen einkaufen und müssen dies auch zukünftig verstärken. Wir sind jedoch selbst Expertinnen und Experten auf vielen Gebieten und müssen in internen Fortbildungen dieses Wissen in die Fläche und Organisationseinheiten transferieren. Dazu müssen die Rahmenbedingungen vorhanden sein – derzeit sind sie es nicht. Wir fordern eine schnelle vollständige Ertüchtigung des Gesamtbereichs der Fortbildung, die zukunftsfähige Ausstattung mit Personal und die deutliche Erhöhung von Angeboten für die interne Fortbildung.

### **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 Nebenstudium zunutze machen – das gilt gleichermaßen für Beamtinnen/Beamte und Tarifbeschäftigte.

Baden-Württemberg hat 2015 als eines der letzten Bundesländer ein Bildungszeitgesetz beschlossen und damit auch ein klares Zeichen gesetzt für die Anerkennung des Konzeptes des lebenslangen Lernens. 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 gibt es beispielsweise mit dem Open Competence Center für Cyber Security (Open C3S).

Gerade diese Art der Fortbildung könnte uns auch bei der Abmilderung der derzeitigen Kapazitätsprobleme unterstützen. Bleiben wir bei diesem Beispiel: Große Anteile des Studieninhalts werden mittels Studienbriefen und Online-Vorlesungen absolviert, wenige Präsenzseminare und die Abschlussprüfung am Hochschulstandort ergänzen den Lehrgang. Dies könnte eine Lösung für die Einsparung von Übernachtungskapazitäten darstellen, wenngleich wir alle wissen, dass ein Online-Studium bzw. eine Online-Fortbildung den persönlichen Kontakt nicht vollständig ersetzen, sondern nur eine Ergänzung zu einer Präsenzphase sein kann.

Es gibt zudem immer mehr kostenfreie Online-Angebote und -Vorlesungen namentlich auch technische Aufzeichnungen, die verstärkt in die Lehre einbezogen werden könnten. Ein großer Vorteil besteht auch darin, dass sie häufig zeitlich flexibel absolviert werden können oder jederzeit online verfügbar sind. Eine aufgezeichnete Online-Vorlesung kann bei einem Raubüberfall unterbrochen und später fortgesetzt werden.

Zuletzt sind noch Angebote anzusprechen, die intern aufgrund des notwendigen Know-hows gar nicht angeboten werden können. Es handelt sich im Regelfall um technische oder tief fachliche Themen oder z. B. um Hard- oder Software-Schulungen von Firmen. Diese Lehrgänge sind im Regelfall sehr teuer, mangels Alternativen müssen wir unsere Kolleginnen und Kollegen aber auch zu solchen Lehrgängen entsenden.

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 Baden-Württemberg 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 sollte das Angebot an Fremdsprachenkursen in Baden-Württemberg erweitert 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 eine 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.

Mit dem Zentrum für Sicherheitsforschung (ZfS) des LKA BW 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 das ZfS 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 im ZfS reichen die aktuellen personellen Ressourcen aus, um dieser essentiellen Aufgabe gerecht zu werden. In beiden Bereichen ist eine personelle Aufstockung notwendig.

## **Anerkennung und Bezahlung**

In den vergangenen zehn Jahren hat die baden-württembergische 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 nicht zeit- und inhaltsgleich auf die Beamtinnen und Beamten übertragen. Dieses Vorgehen ist leistungsfeindlich und respektlos.

Wir fordern die zeit- und inhaltsgleiche Übernahme von Tarifergebnissen auf die Beamtenschaft, ohne Kompromisse und Verzug. Trotz voller Haushaltskassen hat die Politik auch 2017 entschieden, diesen Weg nicht zu gehen. Das können wir nicht nachvollziehen.

### **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.

### **Rücknahme Absenkung Eingangsbesoldung für Berufsanfänger**

Auf Basis des § 23 LBesGBW werden in Baden-Württemberg seit 2013 für die Dauer von jeweils drei Jahren nach Entstehen des Anspruchs die jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen der Eingangsbesoldung abgesenkt. In Besoldungsgruppe A 9 und A 10 beläuft sich die Absenkung auf 4 Prozent, in den anderen Besoldungsgruppen auf 8 Prozent der jeweiligen Grundgehälter und Amtszulagen. Unter Bezugnahme auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Richterbesoldung vom 15. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 hat sich der BBW zu mehreren Musterklagen entschieden, um die Verfassungsmäßigkeit der abgesenkten Eingangsbesoldung in Baden-Württemberg zu prüfen.

Der BDK bewertet diese Absenkung der Eingangsbesoldung für Berufsanfänger als reine Sparmaßnahme. Sie ist leistungsfeindlich, sie ist nicht angemessen, hält gegebenenfalls Bewerberinnen und Bewerber ab, sich bei der Polizei zu bewerben und muss deswegen umgehend zurückgenommen werden. Die Absichtserklärung im Koalitionsvertrag, die Absenkung der Eingangsbesoldung bis zum Jahr 2022 schrittweise rückgängig zu machen greift deswegen zu kurz. Wir fordern die Verantwortlichen auf, diese Absenkung umgehend zurückzunehmen.

Diese Forderung wird nun 2018 endlich umgesetzt. Für die Betroffenen der Sparmaßnahme, die diese Einkommenseinbußen über Jahre hinweg ohne erkennbaren Grund hinnehmen mussten, ist jedoch kein Ausgleich vorgesehen.

### **Fachkarriere**

Aus der Rechtsprechung ergibt sich die Notwendigkeit der Durchführung einer umfassenden Dienstpostenbewertung für die Teile des Öffentlichen Dienstes, in denen bislang die Dienstposten nicht bzw. nur vereinzelt beschrieben sind. Die Dienstpostenbewertung ist jedoch kein Grund dafür, den Weg einer Fachkarriere die weiterhin bzw. sogar immer mehr notwendig ist, zu beschneiden oder gar zu beerdigen.

Zuletzt wurde im Rahmen der Polizeistrukturreform festgestellt, dass die Fachkarriere in der Kriminalpolizei erforderlich ist – auch, um den Wegfall der Führungsfunktionen in der Kriminalpolizei im Vergleich zur Schutzpolizei im Hinblick auf die Stellenbewertung auszugleichen.

Ausdauer, Engagement und persönliche Belastungen zur Erlangung einer hohen fachlichen Kompetenz und Spezialwissen müssen angemessen honoriert und anerkannt werden.

### **Fahndungskostenpauschale und Kleidergeld – Kriminalpolizeizulage**

Die Voraussetzungen zur Gewährung der Fahndungskostenpauschale werden inzwischen restriktiv in den Dienststellen geprüft. Kritisch anzumerken ist, dass es hier auch reformbedingt noch keine einheitliche Anwendung gibt, was die Unzufriedenheit bei unseren Kolleginnen und Kollegen verstärkt.

Wir erkennen an, dass es sich bei der Fahndungskostenpauschale um keinen Bestandteil der Besoldung oder um eine Zulage handelt, vielmehr sollen mit der Fahndungskostenpauschale tatsächlich regelmäßig entstehende Kosten ausgeglichen werden. Zugleich sollen dadurch größere Verwaltungsaufwände bei der Einreichung und Ausbezahlung vermieden werden.

Wir geben zu bedenken, dass die Streichung der Fahndungskostenpauschale auf emotionaler Ebene nicht zu unterschätzen ist. Sie wird beispielsweise eingereicht in die Streichung anderer Zuwendungen, wie dem Kleidergeld (1998 wurde das Kleidergeld für Kriminalbeamte ersatzlos gestrichen. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden monatlich 34 DM als Zuschuss gewährt) oder der Reduzierung des Weihnachts- und Urlaubsgeldes.

Der Wegfall des Kleidergeldes und in vielen Bereichen der Fahndungskostenpauschale wird zudem als Schlechterstellung gegenüber der Schutzpolizei mit ihrem Kleiderkonto wahrgenommen.

Zuletzt wurde Anfang 2017 beschlossen, dass baden-württembergische 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 den Transport. Das Land Hessen macht vor, dass es auch anders gehen kann – hier schafft der Arbeitgeber Öffentlicher Dienst mit dem hessischen Jobticket 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 für Baden-Württemberg wird aus Kreisen der Kriminalpolizei als deutliche Ungleichbehandlung empfunden.

Dies führt uns zu dem Gedanken, ob nicht durch eine Kriminalpolizeizulage eine Kompensation erfolgen könnte, die auch auf emotionaler Ebene Wirkung entfaltet. So könnten mit einer K-Zulage regelmäßig anfallende Fahndungskosten, der Bedarf an taktisch ausgerichteter Bekleidung und Schuhwerk für alle Tatorte, für Wind und Wetter und deren dienstbedingte Abnutzung und Reinigung sowie Ausgleiche für die besonderen dienstlichen Belastungen zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Wir fordern die Verantwortlichen dazu auf, die Einführung einer K-Zulage ernsthaft zu prüfen. Mindestens die Einführung des Kleidergeldes in zeitgemäßer Höhe halten wir für sachgerecht.

### **Stellenpool für freiwillige Verlängerungen der Lebensarbeitszeit**

Die Einführung der Möglichkeit der freiwilligen Verlängerung der Lebensarbeitszeit wird aus verschiedenen Gründen stark angenommen. Die dadurch entstehenden leistungsfeindlichen Auswirkungen, die sich für die nachwachsende Generation ergeben, könnten durch Schaffung von kw-Stellen außerhalb des regulären Stellenplans ausgeglichen werden.

Die Absichtserklärung aus dem Koalitionsvertrag zur Einrichtung eines Stellenpools für freiwillig verlängernde Bedienstete wurde inzwischen umgesetzt. Der BDK begrüßt diese Maßnahmen ausdrücklich.

### **Anerkennung von extern erworbenen 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.

### **Polizeizulage wieder ruhegehaltstfähig**

Die besonderen Belastungen des Polizeidienstes durch Gewalterfahrungen, Konfrontation mit menschlichen Schicksalen, Schichtdienst, Verfügbarkeit auch außerhalb der regelmäßigen Dienstzeiten sowie vielfach unregelmäßige Arbeitszeiten auch an Wochenenden oder die Vielzahl an geleisteten Mehrarbeitsstunden, die sich anders als z. B. bei der Rentenversicherung nicht auf das Ruhegehalt auswirken, prägen Polizeibeamtinnen und -beamte physisch und psychisch und überdauern die Zurruesetzung.

Es ist daher angemessen, dass diese besonderen Belastungen nicht nur während des aktiven Dienstes anerkannt werden, sondern sich auch beim Ruhegehalt widerspiegeln. Wir fordern die Politik auf, die Polizeizulage in der Pension zu erhalten. Wir verweisen dabei auch auf andere Länder, wie Bayern und zuletzt Nordrhein-Westfalen, das mit dem Dienstrechtsmodernisierungsgesetz NRW beschlossen hat, dass die Polizeizulage ab dem 1. Juli 2016 wiederhergestellt wird.

### **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 Haushaltsslage 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**

Die Investitionen in Technik wurden jüngst zur Landtagswahl durch das Innenministerium aufbereitet und dargestellt. Auf eine detaillierte Betrachtung verzichten wir an dieser Stelle.

Wichtig ist uns, 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, das ist leider noch nicht in allen Organisationseinheiten der Fall. Bei der Neubeschaffung sollte mobilen Einheiten (die zudem MODA-fähig sind bzw. eine entsprechende Anbindung an das Polizeinetz haben), der Vorzug gegeben werden.

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 Deliktentwicklungen. 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.

### **Musterraumprogramm**

Im Rahmen der Polizeistrukturereform wurden Überlegungen zur räumlichen Ausgestaltung der Dienststellen angestellt. Wir appellieren an die Verantwortlichen, den Bedarf einer (Kriminal-)Polizei nicht mit dem Bedarf einer normalen Verwaltung im Öffentlichen Dienst zu vergleichen. Unsere Bedürfnisse sind anders und müssen anerkannt werden.

Es ist beispielsweise überfällig, bereits voll ausgestattete Räume für Sonderkommissionen vorzuhalten, die umgehend besetzt werden können. Es ist nicht mehr zeitgemäß, dass Beamtinnen und Beamte zunächst ihren Arbeitsplatzrechner abbauen, transportieren, in einem anderen Raum aufbauen und in Betrieb nehmen müssen. Gerade bei Sonderkommissionen oder heiklen Lagen können derartige Vorgänge zusätzlich wertvolle Zeit in Anspruch nehmen.

Besondere Anforderungen bestehen auch im Bereich der Vernehmungsräume, bei der Kriminaltechnik oder den Räumen der IT-Beweissicherung.

### **Persönliche Schutzausstattung**

Der Koalitionsvertrag enthält die Absichtserklärung, die Einsatz- und Schutzausstattung bedarfsorientiert weiterzuentwickeln. Dies begrüßen wir auch als Vertretung der Kriminalpolizei, weisen aber darauf hin, dass 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.

Durch ihre Aufgabenwahrnehmung hat die Kriminalpolizei andere Anforderungen an persönliche Schutzausstattung als die Schutzpolizei. Schutzwesten müssen zur getragenen zivilen Kleidung höchstmöglich kompatibel sein, die verdeckte Trageweise der Schusswaffe muss ermöglicht werden. Eine alternative, wesentlich kompaktere Dienstwaffe (z. B. mit einreihigem Magazin) wäre hier zu überdenken.

Neben den Anforderungen an die verdeckte Trageweise müssen Angehörige der Kriminalpolizei nach taktischer Entscheidung auch klar im Einsatz erkennbar sein. Hierzu bedarf es einer flächendeckenden Ausstattung mit Überziehfunktions(schutz)westen mit klarer Kennzeichnung wie „Kriminalpolizei“.

Wir fordern die Entscheider auf, die speziellen Bedürfnisse der Kriminalpolizei bei der Auswahl und Beschaffung von persönlicher Schutzausstattung stärker zu berücksichtigen.

## **Organisation**

### **Evaluation der Polizeistrukturreform**

Editorische Notiz, 2. Auflage September 2017: Die im Koalitionsvertrag vereinbarte Evaluation wurde inzwischen durchgeführt. Eine Kommentierung der Ergebnisse halten wir im Rahmen dieser Überarbeitung für nicht angebracht. Derzeit sind zudem noch nicht alle Fragen der konkreten Umsetzung geklärt.

### **Führung der Kriminalpolizei**

Die Arbeit der Kriminalpolizei unterscheidet sich von der Arbeit der Schutzpolizei, wenngleich es natürlich Überschneidungen gibt. Durch die faktisch 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 den gehobenen Dienst gilt, gilt auch für den höheren Dienst. Auf der anderen Seite stehen die fachlichen Qualifikationen, die das Managementwissen im höheren Dienst 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 den gehobenen und den höheren Dienst 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 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 Baden-Württemberg. 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 „Zukunftsoffensive Kriminalpolizei“ wurde mit Beschluss des geschäftsführenden Landesvorstands (Auftraggeber) in seiner Sitzung am 29. Juni 2016 beschlossen und in der Folgewoche eingerichtet. Zielrichtung war die Erstellung eines Gesamtkonzepts für die Ausgestaltung der Zukunftsoffensive Kriminalpolizei Baden-Württemberg, wie sie im Koalitionsvertrag der derzeitigen Landesregierung vermerkt ist.

Die Arbeitsgruppe bestand aus folgenden Mitgliedern:



Die Arbeitsgruppe ist am 3. August 2016 zu einer Arbeitstagung zusammengetreten.

## Rahmenbedingungen

Neben den Kernforderungen und Publikationen des BDK wie dem „Berufsbild Kriminalpolizei“ hat die Arbeitsgruppe die „Eckpunkte zur Fortentwicklung der Polizei BW“ in diesem Arbeitspapier ausgeführt und in Teilen konkretisiert. Die Eckpunkte wurden vor den Landtagswahlen 2016 durch den Landesvorstand des BDK-Landesverbands Baden-Württemberg verabschiedet und veröffentlicht.

Der Koalitionsvertrag zwischen BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Baden-Württemberg und der CDU Baden-Württemberg mit dem Titel: „BADEN-WÜRTTEMBERG GESTALTEN: VERLÄSSLICH. NACHHALTIG. INNOVATIV.“ enthält Vereinbarungen der aktuellen Landesregierung für die Legislaturperiode 2016 bis 2021. Die Arbeitsgruppe hat an einigen Stellen des Berichts einen Bezug hergestellt.