



Zentrale Ergebnisse der Mitgliederbefragung zur Arbeitssituation in der Kriminalpolizei

Einordnung

Die vorliegenden Ergebnisse geben einen strukturierten Einblick in die Arbeitssituation der Beschäftigten und ermöglichen eine fachliche Einordnung der Wirkungen der Organisationsreform aus Sicht der Befragten.

Die Befragung wurde im Sommer 2025 durchgeführt und bildet damit die Wahrnehmung zu einem Zeitpunkt ab, zu dem die Reform bereits in wesentlichen Teilen umgesetzt war.

An der Befragung beteiligten sich rund 51 % der aktiven GdP-Mitglieder in den fünf Flächenpräsidien (N ≈ 443). Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten ergibt sich eine Beteiligung von rund 27 %. Dies stellt – auch vor dem Hintergrund vergleichbarer Befragungen – eine gute Beteiligungsquote dar.

Die zugrunde gelegten Größenordnungen zur Einordnung der Beteiligung basieren dabei auf einer informellen Zusammenstellung und beziehen sich auf die in der Kriminalpolizei eingesetzten Beschäftigten in den Behörden; eine offizielle statistische Grundlage liegt insoweit nicht vor.

Da ausschließlich Mitglieder der GdP angesprochen wurden und keine demographischen Merkmale vorliegen, kann nicht abschließend beurteilt werden, inwieweit die Struktur der Teilnehmenden der Gesamtbelegschaft entspricht. Es ist daher möglich, dass sich Mitglieder und Nichtmitglieder systematisch unterscheiden.

Gleichwohl lassen die vorliegenden Daten aufgrund der Beteiligungsquote und der konsistenten Antwortmuster eine belastbare Einordnung der wahrgenommenen Arbeitssituation zu.

Die zugrunde gelegten Größenordnungen zur Einordnung der Beteiligung basieren dabei auf einer informellen Zusammenstellung und beziehen sich auf die in der Kriminalpolizei eingesetzten Beschäftigten in den Behörden; eine offizielle statistische Grundlage liegt insoweit nicht vor.

1. Ausgangslage und Datengrundlage

Im Rahmen einer gewerkschaftlichen Mitgliederbefragung wurden Rückmeldungen der Beschäftigten erhoben.

Ziel der Befragung war es, die Wahrnehmungen der Beschäftigten systematisch zu erfassen und eine ergänzende Grundlage für die Bewertung der bisherigen Umsetzungsschritte zu schaffen.

Die Befragung knüpft an die im Rahmen des Projekts „Gesünderes Arbeiten in der Kriminalpolizei (GAP K)“ identifizierten Belastungsfaktoren an und stellt diese in den Kontext der Strukturreform KriBe 5.0.

Die Beteiligung lag insgesamt auf einem hohen Niveau. Die zugrunde gelegte Anzahl der Beschäftigten basiert auf einer informellen Zusammenstellung und bezieht sich ausschließlich auf die in der Kriminalpolizei eingesetzten Beschäftigten in den betroffenen 5 Flächenpräsidien; eine offizielle statistische Grundlage liegt insoweit nicht vor.

In einzelnen Organisationseinheiten – insbesondere in der Mordkommission (K11) – zeigt sich eine sehr hohe Beteiligung, wodurch den dort erhobenen Befunden eine erhöhte Aussagekraft zukommt. Für andere Bereiche ist die Datengrundlage demgegenüber eingeschränkt.

2. Gesamtbild der Rückmeldungen

In der Gesamtschau ergibt sich ein differenziertes, jedoch in zentralen Aspekten konsistentes Bild.

Ein erheblicher Teil der Befragten sieht zum Zeitpunkt der Befragung keinen verbesserten Schutz vor Überlastung durch die neue Organisationsstruktur. Konkret geben rund 81 % der Befragten (360 von 443) an, keinen besseren Schutz vor Überlastung wahrzunehmen; lediglich 6 % berichten von einem verbesserten Schutz, weitere 12 % sehen teilweise Verbesserungen.

Entlastungseffekte werden überwiegend noch nicht wahrgenommen. Rund 60 % der Befragten erkennen keine Entlastung durch die neuen Strukturen. Nur eine Minderheit berichtet von klaren Verbesserungen (24 % etwas, 7 % deutliche Entlastung), während zugleich ein relevanter Anteil von insgesamt rund 9 % eine erhöhte Belastung beschreibt.

Zur Beteiligung der Beschäftigten zeigt sich ein überwiegend kritisches Meinungsbild.

Auch die technische Ausstattung wird vielfach kritisch bewertet.

Die Rückmeldungen zeigen über verschiedene Organisationseinheiten hinweg vergleichbare Tendenzen.

3. Wissenschaftliche Einordnung der Reformwirkung

Organisationsveränderungen gehen typischerweise mit Übergangseffekten einher. Die vorliegenden Ergebnisse gehen jedoch über solche Effekte hinaus.

In zentralen Zielbereichen – Arbeitsbedingungen, Effizienz und Entlastung – zeigt sich bislang kein durchgängig positiver Effekt. Vielmehr stehen positive und negative Bewertungen nebeneinander, ohne dass sich ein klarer Fortschritt erkennen lässt.

So berichten beispielsweise rund 55 % der Befragten, dass sich die Qualität der Abläufe nicht verändert hat, während sich Verschlechterungen (27 %) und Verbesserungen (17 %) nicht eindeutig zugunsten eines positiven Trends abzeichnen.

Die Ergebnisse liefern damit belastbare Hinweise auf unterschiedliche Wirkungswahrnehmungen, deren Ursachen im Rahmen der weiteren Evaluation vertieft analysiert werden sollten.



4. Belastung und Beanspruchung

Während die physische Belastung überwiegend als unverändert beschrieben wird (rund 65 %), fällt die Einschätzung hinsichtlich der psychischen Belastung deutlich kritischer aus.

Während 43 % der Befragten keine Veränderung wahrnehmen, berichten 27 % von einer leichten und 15 % von einer deutlichen Verschlechterung. Demgegenüber stehen lediglich 12 % mit einer leichten und 2 % mit einer deutlichen Verbesserung.

Damit überwiegt der Anteil der Befragten, die eine Verschlechterung wahrnehmen, deutlich gegenüber dem Anteil mit positiven Veränderungen.

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht stellt dies einen relevanten Hinweis auf strukturellen Anpassungsbedarf dar.

6. Spezifische Befunde

In einzelnen Bereichen zeigen sich besonders ausgeprägte Effekte.

In der Mordkommission (K11) zeigt sich eine hohe Beteiligung an der Befragung. Die zugrunde gelegten Größenordnungen beruhen auf einer informellen Annäherung und sind daher methodisch einzuordnen.

Die Zuordnung der Befragten zu einzelnen Organisationseinheiten erfolgt auf Basis der Selbstauskunft und ist daher methodisch nicht vollständig trennscharf. Gleichwohl zeigen die vorliegenden Rückmeldungen in ihrer Tendenz ein konsistentes Bild einer erhöhten Belastungssituation.

In der zentralisierten Anzeigenbearbeitung (K16) liegen aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen nur eingeschränkt belastbare Ergebnisse vor.

Die vorliegenden Rückmeldungen weisen jedoch darauf hin, dass ein Großteil der Befragten einen hohen Zeit- und Vorgangsdruck wahrnimmt.

7. IT- und Ausstattungssituation

Die Bewertung der technischen Ausstattung fällt durchgehend kritisch aus. 81 % der Befragten (385 von 473) bewerten die IT im unteren Bereich der Skala; positive Bewertungen sind nicht vorhanden.

Dieser Befund spricht dafür, dass es sich nicht lediglich um ein Übergangsproblem, sondern um ein strukturelles Defizit handelt.

8. Beteiligung

Die Beteiligung der Beschäftigten wird mehrheitlich als unzureichend wahrgenommen. 50 % bewerten sie als eher unzureichend, weitere geben an, dass sie nicht erfolgt sei. Demgegenüber stehen 27 %, die sie als ausreichend, und 4 %, die sie als vorbildlich einschätzen.



Aus organisationswissenschaftlicher Sicht ist Beteiligung ein zentraler Erfolgsfaktor für Veränderungsprozesse. Eine unzureichende Einbindung kann die Akzeptanz von Maßnahmen beeinträchtigen und die Wirksamkeit von Veränderungen reduzieren. Dabei ist nicht nur die formale Beteiligung entscheidend, sondern insbesondere deren Qualität und Wirksamkeit im konkreten Veränderungsprozess.

9. Einordnung für die Evaluation

Die vorliegenden Ergebnisse ersetzen keine Evaluation, liefern jedoch belastbare Hinweise auf relevante Themenfelder und Entwicklungen in der Praxis.

Vor dem Hintergrund des vorgesehenen iterativen und partizipativen Evaluationsansatzes kommt den Ergebnissen eine besondere Bedeutung zu. Sie ermöglichen es, frühzeitig Themenfelder zu identifizieren, in denen vertiefte Analysen angezeigt erscheinen. Insbesondere die Qualität der Beteiligung der Beschäftigten stellt dabei ein zentrales Bewertungskriterium dar, das bei der Bewertung der identifizierten Themenfelder zu berücksichtigen ist.

Gerade dort, wo sich konsistente Muster über verschiedene Organisationseinheiten hinweg zeigen, liefern die Ergebnisse eine tragfähige Grundlage für die Einordnung struktureller Wirkungen der Reform.

Diese Hinweise können dazu beitragen, die Auswahl der im weiteren Verfahren vertieft zu untersuchenden Themen fachlich zu fundieren und zu priorisieren.

