

# Entschließung des außerordentlichen Landesdelegiertentages zu den Ergebnissen und Empfehlungen der AG Kriminalitätsbekämpfung



**Gewerkschaft  
der Polizei**

*Leidenschaft für mehr!*

## Inhalt

Vorbemerkungen:.....	3
1. Personal.....	4
2. Studium / Ausbildung.....	6
3. Qualifizierungsmanagement und Entwicklungsmöglichkeiten für ein gesamtes Berufsleben .....	7
4. Werbung.....	8
5. Attraktivität in der Kriminalitätsbekämpfung bzw. in der Kriminalpolizei .....	8
6. Ablauforganisation in der Kriminalitätsbekämpfung stärken und weiterentwickeln .....	9
7. Für eine zeitgemäße Ausstattung in der Kriminalitätsbekämpfung.....	9
8. Innovations- und Qualitätsmanagement in der rheinland-pfälzischen Polizei aufsetzen.	10
9. Forschung zulassen! .....	11
10. Aufbauorganisation anpassen und Ressourcen konzentrieren.....	11
Zentralisierte Anzeigenbearbeitung .....	12
Deliktorientierung.....	19
Täterorientierung.....	19
Ermittlungsunterstützung.....	21
11. Risiken minimieren – Pilotierung und Evaluation von Organisationsentscheidungen .....	22

## Vorbemerkungen:

Die GdP stellt fest, dass ein Großteil der Beschäftigten erst nach einer Presseveröffentlichung sukzessive zu umfangreichen organisatorischen Veränderungen informiert wurden. Dies führt zu Unsicherheiten, weshalb bereits an dieser Stelle ein größtmögliches Maß an Beteiligung und Transparenz im Rahmen des Umsetzungsprojektes gefordert wird. Die Mitarbeitenden verdienen und benötigen ab sofort Orientierung!

Die GdP stellt fest, dass der Abschlussbericht der Arbeitsgruppe nicht veröffentlicht ist. Daher können die möglicherweise darin enthaltenen Erhebungen zu Belastungen, Darstellungen von Zusammenhängen und Schlussfolgerungen nicht allumfassend in die Bewertungen der GdP einfließen.

Insgesamt unterstützt die GdP die durch Minister Ebling veröffentlichten Ergebnisse zur Weiterentwicklung der Kriminalitätsbekämpfung und somit einen ersten Schritt zur Transformation in der Arbeitswelt der Polizeibeschäftigten in Rheinland-Pfalz. Die GdP betont, dass die Empfehlungen nur im Verbund umgesetzt werden können und dass rein organisatorische Änderungen - ohne die ernsthafte Berücksichtigung der weiteren Empfehlungen der AG - in der GdP und in der Mitgliedschaft isoliert, nicht mitgetragen werden können. Die beschriebenen Analysen beziehen sich richtigerweise auf die Kriminalitätsbekämpfung. Diese geht die gesamte Polizei an und wird von allen Sparten betrieben und getragen. Eine so weitreichende Organisationsreform betreiben zu wollen, ohne die Schutzpolizei untersucht und in den Blick genommen zu haben, verfälscht das Bild und birgt weitreichende Risiken. Die größte Polizeireform seit 1993 auf den Weg zu bringen, Auswirkungen zu beschreiben, die in der gesamten Polizei spürbar sein werden, ohne eine umfassende Betrachtung des IST-Zustandes und der entsprechenden Auswirkungen, bis runter in die Polizeiinspektion, wird kritisch gesehen.

Aus diesem Grund fordert die GdP, dass alle Ergebnisse im Verbund umgesetzt und im Hinblick auf die Zielerreichung mit einem realistischen Zeitpunkt für die Umsetzung versehen werden.

Die GdP erkennt an, dass sich die Kriminalitätsslage auch im digitalen Raum stärker entwickelt, Täterinnen und Täter immer professioneller und internationaler agieren. Die Sachbearbeitung wird immer aufwendiger und komplexer. Gesicherte Datenmengen sprengen die Auswertekapazitäten. Dies alles birgt in Anbetracht immer knapper werdender Ressourcen ein enormes Problem für eine Polizeiorganisation, die dem Anspruch an eine Bürgerpolizei weiterhin gerecht werden will. Nicht optimale Ablaufprozesse, Ausstattungsdefizite und das nahezu permanente Hinterherlaufen in der Kriminalitätsbekämpfung machen es für alle, die in diesen Bereichen beschäftigt sind, nicht leichter. Die Belastungen sind deutlich spürbar, ganz speziell auch in der Kriminalpolizei.

Die GdP begrüßt ausdrücklich, dass sich so umfassend mit der Kriminalitätsbekämpfung befasst wurde und dokumentiert, dass die bekanntgewordene Analyse – bzw. die Diagnose – der Arbeitsgruppe im Hinblick auf die Kriminalitätsentwicklung grundsätzlich geteilt wird.

An dieser Stelle stellt der außerordentliche Landesdelegiertentag fest, dass die Polizei Rheinland-Pfalz umfassend und insgesamt eine Analyse der Aufgaben, Zuständigkeiten, Herausforderungen, Anforderungen und Erwartungen in der Gegenwart und in Zukunft benötigt. Dies ist notwendig, um insgesamt und dauerhaft eine schlagkräftige, wirksame und bürgerorientierte Polizeiarbeit leisten und den sich bereits abzeichnenden Defiziten schnellstmöglich begegnen zu können!

# 1. Personal

Die GdP ist der Auffassung, dass mit der ausgesprochenen Empfehlung der AG „am Personalaufwuchs teilhaben“ unterstellt wird, dass es auch weiterhin einen Personalaufwuchs in der Gesamtorganisation geben wird.

Fraglich ist, ob es überhaupt einen Personalaufwuchs gibt. Es muss festgestellt werden, dass die im Zukunftsvertrag Rheinland-Pfalz erfolgten politischen Vorgaben von 10.000 „voll ausgebildeten“ Polizistinnen und Polizisten bis zum Jahr 2024 keinen (wesentlichen) Personalaufwuchs erwarten lassen. Dies insbesondere im Kontext von absehbaren kalkulierbaren Ausfällen (Mutterschutz, Elternzeit, etc.), bei einer zu erwartenden weiteren Erhöhung der Aufgabenfülle.

Aus diesem Grund fordert die GdP erneut eine Verstetigung der Einstellungszahlen und einen Personalkörper von 10.000 Vollzeitstellen für Polizistinnen und Polizisten. Zudem fordert die GdP, dass die grundsätzliche Teilhabe der Kriminalpolizei am Personalzuwuchs der Gesamtorganisation und Sonder- und Tarifbeschäftigtenprogramme beschrieben und auf den Weg gebracht werden. Methodisch fordert die GdP eine solide Personalbedarfsermittlung für die Gesamtorganisation und die Kriminalpolizei.

Die Fortführung und Aufstockung des Sonderprogramms K wird durch die GdP unterstützt. Es wird jedoch die Notwendigkeit gesehen, dies jährlich und zunächst kontinuierlich mit 200 Stellen auszugestalten. In keinem Fall dürfen die personellen Überlegungen zu einer Schwächung des WSD, der Bereitschaftspolizei im PP ELT oder sonstiger Bereiche führen.

Kurz- und mittelfristig sieht die GdP die Notwendigkeit eines Tarif- und Verwaltungsbeamtinnen/-beamten Sonderprogramms von 100 Stellen „Sachbearbeitende“.

Zudem fordert die GdP, dass die durch die Arbeitsgruppe formulierten Empfehlungen

- Zentrale Anzeigenbearbeitung (bis zu 23 Stellen in der EG 9a TV-L)
- Auswertung und Analyse (13 Stellen in der EG 10 TV-L)
- IT- bzw. IuK-Forensik (12 Stellen in der EG 10 TV-L)
- Zentrale und regionale Koordinierung täterorientierte Ermittlungen (6 Stellen in der EG 9b TV-L)

unmittelbar und im Vollzug des DHH 2023/2024 bereitgestellt und umgesetzt werden.

Insbesondere die Zentrale Anzeigenbearbeitung dürfte – so die Einschätzung der GdP – ohne das notwendige Tarifpersonal nicht funktionieren, was insgesamt ein erfolgskritischer Faktor für die weiteren Überlegungen und Folgemaßnahmen ist. Ebenfalls müssen Stellenzuwächse auch im Bereich der IT-Infrastruktur berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund muss nach GdP-Forderung gelten, dass erst das erforderliche Personal bereitgestellt wird und dann die organisatorischen Maßnahmen umgesetzt werden.

Der Fachkreis 6 beschreibt in seinem Abschlussbericht u.a. Fachkarrieren für Tarifbeschäftigte. Durch den Fachkreis wird festgestellt, dass insbesondere die Instrumente zur Bindung von Fachkräften (§16 TV-L) und eine Stufenlaufzeitverkürzung (§17 Abs. 2 TV-L) besser genutzt werden sollen. Ebenso sollen im Rahmen der Haushaltaufstellung die dafür notwendigen finanziellen Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt werden. Aus Sicht der GdP wird dies

ausdrücklich unterstützt. Die Personalhaushalte der Behörden dürfen nicht weiter damit belastet werden, dass u.a. die sog. Fachkräftezulage hieraus finanziert wird. Vielmehr müssen diese Mittel zusätzlich den Behörden zur Verfügung gestellt werden. Da dies aktuell nicht der Fall ist, wird hierdurch eine Konkurrenzsituation unter den Polizeibehörden geschaffen, welche den Fachkräftemangel zusätzlich verschärft.

Der Fachkreis 6 fordert einen großzügigeren Beurteilungsspielraum bei der Beurteilung von Eingruppierungsmerkmalen. Dies erfährt durch die GdP ebenfalls große Zustimmung. Bei der Bewertung von Stellen im Tarifbereich wird meist zu formalistisch und realitätsfern eingruppiert. Es wird zunehmend auf formelle Abschlüsse und Nachweise Wert gelegt, als die persönliche Eignung und praktische Erfahrung von Bewerbern zu fokussieren. Die Eigenschaft des "sonstigen Beschäftigten" wird nur sehr selten genutzt. Hierdurch könnten jedoch echte Fachkarrieren geschaffen werden.

Die im Abschlussbericht aufgeführten weichen Faktoren zur Gewinnung von Spezialisten müssen für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten. Insbesondere die Teilnahme am betrieblichen Gesundheitssport für Tarifbeschäftigte während der Arbeitszeit ist eine langjährige GdP-Forderung und muss umgesetzt werden.

Die GdP warnt ausdrücklich davor, dass die notwendigen Haushaltsmittel für neue Stellen im Tarifbereich erst 2025 im Haushalt veranschlagt werden. Die Erfahrungen aus 2017 und der Schaffung des PP ELT haben gezeigt, dass ein Großteil der Tarifstellen mit Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten ausbildungsfremd besetzt wurden. Dies würde die Feststellungen der AG, und den damit verbundenen Organisationsentwicklungen, widersprechen und der Gewinn im Bereich Personal und Entlastung verpuffen.

Zusammengefasst bewertet die GdP die Vorschläge des FK6 in Bezug auf Fachkarrieren für Tarifbeschäftigte als praxisnah. Die notwendigen Haushaltsmittel müssen hierfür bedingungslos zur Verfügung gestellt werden, so dass die Behörden flexibel handeln können. Fachwissen und Spezialkräfte gibt es nicht umsonst.

## 2. Studium / Ausbildung

Die Qualifizierung von Beschäftigten muss das gesamte Berufsleben umfassen. Angefangen von der Werbung, über die Personalauswahl, bis hin zur Zukunftsausrichtung des Studiums müssen zudem zielgruppenspezifische Maßnahmen greifen. Das gilt auch für die in der Kriminalitätsbekämpfung Beschäftigten.

Dabei soll eine Weiterentwicklung des Bachelor-Studiengangs „Polizeidienst“ Stationen anbieten, in denen allen Studierenden gleiche Studieninhalte vermittelt werden. Dabei können im weiteren Studienverlauf, je nach Wahlpflichtmodul, ein Teil der typischen verkehrsrechtlichen und/oder schutzpolizeilichen Aufgabenfelder und ein anderer Teil der Studierenden spezialisierte Bereiche der Kriminalitätsbekämpfung erlernen. Im Fortgang des Studiums wird der Studiengang dann wieder zu einem gemeinsamen Studienblock, bzw. zu gemeinsamen Modulen, zusammengeführt.

Laufbahnrechtlich darf es jedoch **nicht** zu einer verbindlichen Vorentscheidung oder Selektion kommen. Es muss nach Auffassung der GdP gewährleistet werden, dass in keinem Fall das breite Feld der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten in der Polizei bereits zu Beginn des Arbeitslebens eingeschränkt wird. Zu Förderung eines Verständnisses „Wir sind eine Polizei“ sollten ausreichend Praktika-Zeiten bei der Schutzpolizei möglich sein. Das Studienmodell folgt dem Gedanken eines „Reißverschlusses“ und trägt daher den Namen **„Reißverschluss-Studienmodell“**. Die Einrichtung eines Vertiefungsschwerpunkts „K“ wird hierbei unterstützt. Die GdP fordert, dass künftig ein Qualifizierungsmodell „Wechsel K zu S“ geschaffen wird.

Die GdP fordert, dass die damit einhergehenden Risiken und Chancen detailliert beschrieben werden, das neue Studienmodell umfassend vorzubereiten und akkreditieren zu lassen. In keinem Fall darf das neue Studienmodell zu einer Überlastung (personell/organisatorisch) der Hochschule der Polizei führen.

### 3. Qualifizierungsmanagement und Entwicklungsmöglichkeiten für ein gesamtes Berufsleben

Die wachsenden Spezialisierungsanforderungen in der Kriminalitätsbekämpfung machen eine Neuausrichtung der **Fortbildung bzw. Qualifizierung** und Weiterentwicklung erforderlich. Der Gedanke eines Perspektivwechsels hin zu einer aktiven Mitgestaltung von Wissensvermittlung wird durch die GdP in Gänze unterstützt. Dies gilt auch für den Ausbau von Expertise-Netzwerken und den Aufbau themenspezifischer Wissensplattformen.

Die GdP fordert, dass hierzu der erforderliche Rahmen – insbesondere in finanzieller Hinsicht – geschaffen wird und die konkreteren Überlegungen hierzu zeitnah entwickelt bzw. konzeptioniert und umgesetzt werden.

Die Rahmenbedingungen des **Dienstzweigwechsels** sollen nach Empfehlung der AG verbessert werden. So soll die Grundqualifizierung mit der Möglichkeit von Teilzeit oder modularisierten Varianten ergänzt werden. Das hybride Lernen soll verstärkt zum Einsatz kommen.

Die GdP fordert, die für das Jahr 2024 vorgesehene Evaluation zu konzeptionieren, umzusetzen und das gesamte Verfahren erneut auf den Prüfstand zu stellen. In diesem Rahmen sollen auch die Inhalte und die Formen des Lernens, sowie die damit einhergehenden Rahmenbedingungen analysiert werden, wie z.B. WLAN-Kapazitäten am Campus.

Die Schaffung von **Fachkarrieren** bietet Personalentwicklungsmöglichkeiten auch in Richtung des 4. Einstiegsamtes (höherer Dienst). Es muss insgesamt Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ohne Barrieren bezüglich der Zulassungsvoraussetzungen geben. Dabei soll der Fokus auf der jeweiligen Aufgabe liegen. Die GdP fordert individuelle Entwicklungsmöglichkeiten nicht nur für die Kriminalpolizei, – aber ausdrücklich auch dort – sondern für alle Polizistinnen und Polizisten sowie für Verwaltungs- und Tarifbeschäftigte.

Die Empfehlung der AG, die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen und eine erweiterte Möglichkeit der Fachkarriere bis in das Statusamt A 12 für die Leitung der künftigen Arbeitsbereiche in den Kommissariaten zu ermöglichen, wird von der GdP unterstützt. Sie gehen uns aber vor dem Hintergrund der zuvor genannten Aspekte nicht weit genug und bedürfen einer Konkretisierung. Insbesondere weil die Bewertung an eine Leitungsfunktion gebunden wird, was nicht dem Verständnis der GdP von Fachkarriere entspricht.

## 4. Werbung

Die Empfehlung der AG, die Hochschule der Polizei mit der Weiterentwicklung der Werbestrategie zu beauftragen, um gezielt Bewerberinnen und Bewerber für einen Vertiefungsschwerpunkt zu gewinnen, wird durch die GdP unterstützt.

Die GdP sieht jedoch die Notwendigkeit, das potenzielle und tatsächliche Bewerber/-innen-Feld genauestens zu analysieren und bereits im Vorfeld die Bewerberzahlen in Relation zu dem gesamten Arbeitsmarkt zu betrachten. Der Fachkräftemangel wird auch bei uns immer sichtbarer und bedarf einer besonderen Betrachtung und einer Einstellungs-offensive durch das Mdl.

## 5. Attraktivität in der Kriminalitätsbekämpfung bzw. in der Kriminalpolizei

Die AG schlägt Verbesserungen bei der **Arbeitszeit** in Form von flexiblem Arbeiten, flexibleren Arbeitszeiten und Rufbereitschaftsregelungen vor.

Die GdP fordert, die Kernarbeitszeiten abzuschaffen und vor Ort Dienstvereinbarungen zu entwickeln, welche die Interessen der Beschäftigten und die dienstlichen Interessen in möglichst großem Umfang gewährleisten. Zudem sind flexible Arbeitsmodelle mit einem größtmöglichen Gleitzeitrahmen auf den Weg zu bringen. Das zeit- und ortsunabhängige Arbeiten muss ein Modell der Gegenwart und Zukunft werden. Hierfür sind die notwendigen Rahmenbedingungen – insbesondere auch in technischer Hinsicht – zu schaffen.

Alternierende Telearbeit, mobiles Arbeiten und Homeoffice sind aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Leben wird so deutlich unterstützt, was das Arbeiten attraktiver und die potenzielle Nachwuchsgewinnung erfolgreicher macht. Die entsprechenden Rahmendienstvereinbarungen sind zu novellieren.

Die AG hat die unterschiedlichen **Belastungen in der Kriminalpolizei** (so auch GAP K u.a.) betrachtet und schlägt als Ausgleich für erlebte Erschwernisse den Ausbau bestehender Supervisionsangebote, die Etablierung standardisierter Prozesse sowie die Gewährung aufgabenspezifischer Sonderurlaubsansprüche vor. Die Empfehlungen werden von der GdP unterstützt, gehen uns jedoch nicht weit genug.

Die GdP fordert die Landesregierung auf, endlich anzuerkennen, dass ein Wechsel zur Kriminalpolizei mit erheblichen finanziellen Einbußen und auch anderen Einschränkungen verbunden ist. Für die Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern sind monetäre Anreize (wie z.B. K-Zulage, Kleidergeld, Aufwandspauschale) ebenso erforderlich, wie Entlastungsmöglichkeiten infolge besonderer psychischer Belastungssituationen. Eine Zulage **oder zusätzliche Entlastungszeit (Sonderurlaub)** für die dauerhafte Sichtung von inkriminierten Bildern muss geprüft werden.

Eine Reduzierung der Funktionsstellen nach A12 und A13 darf es nicht geben, zudem müssen neue Funktionsstellen im Sinne von Fachkarrieren zur Verfügung gestellt werden.



## 6. Ablauforganisation in der Kriminalitätsbekämpfung stärken und weiterentwickeln

Bei zunehmend knapperen Ressourcen müssen Geschäftsprozesse und Arbeitsabläufe – auch zwischen den einzelnen Organisationseinheiten und Arbeitsbereichen der Kriminalitätsbekämpfung - optimiert und standardisiert werden. Eine deliktsorientierte Priorisierung, gemeinsame Schwerpunktsetzungen, Homogenisierung und Harmonisierung der Aufwände mit der Justiz werden insofern von der GdP ausdrücklich unterstützt. Dies trägt maßgeblich zur Entlastung und Effizienzsteigerung bei. In jedem Fall müssen IT-Prozesse in diesem Zusammenhang mitgedacht werden. Die angestrebte Optimierung kann nur im Zusammenhang mit der Einführung der E-Akte in Strafsachen, der E-Akte im Verwaltungsverfahren und dem Projekt 2020 gelingen und darf nicht losgelöst davon betrachtet werden.

## 7. Für eine zeitgemäße Ausstattung in der Kriminalitätsbekämpfung

An den Veränderungen in der Kriminalitätsentwicklung, insbesondere der Digitalisierung und Internationalisierung von Kriminalität, muss sich auch die zur Kriminalitätsbekämpfung erforderliche Ausstattung orientieren.

Aus diesem Grund fordert die GdP, dass mit einer verbindlichen Grundausstattung des Arbeitsplatzes „Kriminalitätsbekämpfung“ eine qualitative und quantitative Aufwertung einhergehen muss, um so auch die Arbeitsplatzzufriedenheit zu erhöhen.

Die GdP ist der festen Überzeugung, dass die Ausstattung mit einer modernen und leistungsstarken IT-Infrastruktur, serverbasierten Auswertemöglichkeiten, sowie einer digitalen Ausstattung in der Sachbearbeitung wesentlich zur Stärkung und Weiterentwicklung in der Kriminalitätsbekämpfung beitragen kann. Bei der Umsetzung der Empfehlungen soll auch eine entsprechende Softwareunterstützung in Form eines (Enterprise-) Service-Management-Tools eingeführt werden.

Die im Weiteren zu betrachtenden angedachten Organisationsänderungen (Zentrale Anzeigenbearbeitung und dann folgende Änderungen) funktionieren nur, wenn moderne Arbeitsmittel und -möglichkeiten auch tatsächlich in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Aus diesem Grund fordert die GdP, die hierfür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen und die nötigen Haushaltsmittel flächendeckend und unmittelbar bereitzustellen.

Vor der Umsetzung der Empfehlungen, muss eine umfassende Überprüfung hinsichtlich Auswirkungen auf die gesamte IT-Organisationsstruktur der Polizei durchgeführt werden.

Hinsichtlich der Arbeitsschutzausstattung, der persönlichen Ausstattung und der Sachmittelausstattung der Kriminalpolizei stellt auch die GdP schon seit langem fest, dass diese oftmals lediglich über den arbeitsschutzrechtlichen Rahmen und nach dem nötigen Druck durch die Personalvertretungen auf den Weg gebracht werden. Die Prozesse sind zeitaufwendig und mühsam. Aus diesem Grund befürwortet die GdP die Schaffung einer „Kommission Sachmittelausstattung K“ und fordert zugleich, dass die dort erkannten und

priorisierten Bedarfe auch unmittelbar umgesetzt und in den Landeshaushalt eingestellt werden. Eine zeitgemäße Ausstattung ist nicht nur aus Gründen der Qualitätssicherung und Effizienz geboten, sie entfaltet auch positive Wirkung auf Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit.

Die gesetzlichen Verpflichtungen nach arbeitsschutzrechtlichen Normen bleiben hiervon unberührt. Das heißt, dass die gesetzlichen Verpflichtungen zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und die infolgedessen als erforderlich beschriebene persönliche Schutzausstattung - unabhängig von den Überlegungen einer „Kommission Sachmittelausstattung“ - unverzüglich zur Verfügung zu stellen sind. Im Rahmen der Umsetzung der Überlegungen der Kommission müssen die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben aber auch zwingend beachtet und umgesetzt werden. Ein Mitarbeiterkonto bei den Bekleidungsstellen, analog dem Verfahren anderer Bundesländer, wäre eine zeitgemäße Variante, um nicht nur die Kriminalpolizei zukunftsweisend auszustatten.

## 8. Innovations- und Qualitätsmanagement in der rheinland-pfälzischen Polizei aufsetzen

Die GdP teilt die Auffassung, dass Innovationsbedarfe und -prozesse im Rahmen eines Innovationsmanagements in der Polizei Rheinland-Pfalz aufgesetzt und etabliert werden müssen. Ein professionell geschultes, umfassendes und nachhaltiges Qualitätsmanagement hilft dabei, die Qualität der Prozesse, Strukturen, Ergebnisse und Wirkungen kontinuierlich zu betrachten. Dabei muss insbesondere auch die Schnittstelle zum Prozessmanagement sowie zu einem strategischen Management im Fokus stehen.

Das muss in der Weiterentwicklung für die gesamte Polizei Rheinland-Pfalz gelten, sodass in der Folge ein **Innovationsmanagement für die Gesamtorganisation** - in Anlehnung an die Empfehlungen der AG Kriminalitätsbekämpfung - zu entwickeln und umzusetzen ist. Die Forschung soll hierbei unterstützen.

Die GdP fordert eine umfassende Beteiligung der Mitarbeitenden – und insbesondere der Personalvertretungen – im gesamten Auswahl- und Probebetrieb, welcher nicht primär finanziellen Beschränkungen unterliegen darf, und nicht erst im Rahmen konkreter Beschaffungsvorhaben. Insofern fordert die GdP, dass das zu schaffende Gremium durch Vertreter/-innen des Hauptpersonalrats Polizei ergänzt wird.

Die GdP unterstützt die Bemühungen der Landesregierung um die proaktive Gestaltung der Transformation, insbesondere im Transformationsrat. Die GdP fordert die Landesregierung auf, auch den öffentlichen Dienst, die gesamte Landesverwaltung und im Besonderen die Polizei in diesen Prozess zu integrieren und einen Innovationstopf aufzulegen. Mit diesem sollen innovative Ideen und Projekte gefördert werden können, wie beispielsweise die Nutzung von künstlicher Intelligenz bei der Auswertung und Analyse von Daten.

Zudem fordert die GdP, dass die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung im Rahmen einer Förderung aus spezifischen Projekten ebenfalls geprüft wird.

## 9. Forschung zulassen!

Die GdP fordert seit Langem eine Forschungsstelle an der HdP. Diese wurde mit Beauftragung der Studie INSIDER für die Dauer des „Projekts“ geschaffen. Die Erfahrungen seit dieser Zeit sind gewinnbringend für die Forschung in und mit der Polizei und die Arbeit der Polizei. Die GdP erneuert insofern ihre Forderung und unterstützt ausdrücklich, dass auch die Arbeitsgruppe eine Institutionalisierung der Forschungsstelle als Empfehlung formuliert hat.

## 10. Aufbauorganisation anpassen und Ressourcen konzentrieren

Einer qualitativen und quantitativen Zunahme der Kriminalität im Kontext Digitalisierung, Internationalisierung und Professionalisierung von Kriminalität, muss die Aufbauorganisation ebenso gerecht werden, wie den Ansprüchen einer Bekämpfung „analoger“ Kriminalität. Dabei muss zum einen eine angemessene Bewertungsmöglichkeit komplexer und spezialisierter Arbeit möglich sein, und zum anderen der Anspruch bestehen, dass die Aufgaben im Bereich der regionalen Kriminalitätsbekämpfung in unverminderter oder verbesserter Qualität fortgeführt werden können.

Insofern fordert die GdP in diesem Zusammenhang auch, den Bezirksdienst zu einem zukunftsfähigen Modell weiterzuentwickeln. Die Überschriften für eine solche Fortentwicklung sind Community Policing, Verzahnung von Ordnung und Sicherheit durch Zusammenarbeit mit Kommunen und Bürgerinnen und Bürgern und letztlich auch hier die Digitalisierung und Vernetzung.

Hier könnten die Ergebnisse der landesweiten Arbeitsgruppe „Bezirksdienst 2.0“ einfließen. Veränderungen in der Aufbauorganisation werden unumgänglich sein. Die Arbeitsgruppe beschreibt, dass es auch bei der Schutzpolizei durch Zentralisierungen zu Entlastungen kommen soll. Diese Entlastungen müssen Bestand haben und dürfen nicht durch die Verlagerung von Zuständigkeiten hin zur Schutzpolizei „aufgefressen“ werden. Jegliche Verschiebung von zu bearbeitenden Delikten von der Kriminal- zur Schutzpolizei muss analysiert werden.

Ein Informationstransfer, Netzwerkarbeit und die Erlangung von Erkenntnissen muss in der „analogen“ mit gleicher oder verbesserter Qualität fortgeführt werden können.

Eine flache Hierarchie und der flexiblere Einsatz von Personal müssen nach Auffassung der GdP unterstützend wirken. Die GdP lehnt einen Abbau von Funktionsstellen in der Kriminalitätsbekämpfung – und insbesondere in der Kriminalpolizei – entschieden ab.

## Zentralisierte Anzeigenbearbeitung

Mit der Einrichtung der Zentralisierten Anzeigenbearbeitung – unter Einbeziehung schutzpolizeilicher Bearbeitungszuständigkeiten – betritt die Polizei Rheinland-Pfalz Neuland. Alle weiteren geplanten organisatorischen Veränderungen bauen in einer Kausalität aufeinander auf. Insofern sind die Erwartungen an eine sehr gut funktionierende zentrale Anzeigenbearbeitung aus der gesamten Organisation „gigantisch“.

Die Einrichtung einer Organisationseinheit mit dem Schwerpunkt Massenkriminalität ist eine zentrale Forderung des GdP-Positionspapiers „Stärkung und Weiterentwicklung der Kriminalitätsbekämpfung“ und wird aus Gründen der Konzentration auf das Wesentliche und der geringen Personalressourcen ausdrücklich begrüßt.

Die GdP vertritt die fachliche Auffassung, dass in dem zu konzeptionierenden Umsetzungsprojekt ein Teilprojekt enthalten sein muss, welches sich explizit mit der Umsetzung dieser Thematik befasst.

Gemäß der Veröffentlichung „Befunde und Empfehlungen der AG Kriminalitätsbekämpfung“ sollen in der zentralisierten Bearbeitung Delikte bearbeitet werden, welche einfach gelagert sind, wenn es sich um eindeutige Sachverhalte handelt oder offenkundig keine erfolgsversprechenden Ermittlungsansätze erkennbar sind. Neben einem Deliktskatalog wurden Ausschlusskriterien definiert.

Die GdP fordert an dieser Stelle, dass der Deliktskatalog und die Ausschlusskriterien in dem zu generierenden Umsetzungsprojekt nochmals detailliert betrachtet werden. Sollen einfache BTM-Delikte bearbeitet werden, braucht es praxisorientierte Lösungen für den Umgang mit Asservaten.

Für den Fall, dass die Annahme, dass in der zentralen Anzeigenbearbeitung bis zu einem Drittel des jährlichen Straftatenaufkommens bearbeitet werden, nicht eintreten sollte, fordert die GdP in Bezug auf das Umsetzungsprojekt, dass dort Steuerungsinstrumente geschaffen werden, um diesen Effekt zu befördern. Dies beinhaltet die Forderung nach einem flexibel gestalteten Deliktskatalog und nach einer Wirkungsevaluation.

Hinsichtlich des Personalansatzes von landesweit 87,75 VZÄ weist die GdP darauf hin, dass 200 Arbeitstage in der Arbeitsgruppe mit einem täglichen Durchsatz von 8 Vorgängen/je SB berechnet wurden. Nach vergleichbaren Berechnungen in anderen Bereichen der Landesverwaltung werden Arbeitstage in einer anderen Herangehensweise auf das Jahr kalkuliert. Die zur Personalbedarfsermittlung bereits in der Polizei Rheinland-Pfalz eingesetzten „Leitsätze für Personalbedarfsermittlung“ (Maßstäbe des Rechnungshofes) wurden bei der Berechnung des Personalbedarfs einer Zentralen Anzeigenbearbeitung nicht angewandt. Die GdP empfiehlt eine Überprüfung der Berechnungsgrundlage (u.a. Wahl eines repräsentativen Zeitraums, Orientierung, an der vom Landesamt für Finanzen veröffentlichten Jahresarbeitszeit; Beamte/-innen: 196,90 Arbeitstage / Beschäftigte: 196,50 Arbeitstage).

Es ist davon auszugehen, dass sich Fortbildungen, Einsatzgeschehen, Dienstsport usw. zusätzlich negativ auf den von der AG errechneten Belastungsschlüssen von 8 Vorgängen je Arbeitstag für einen Sachbearbeiter oder eine Sachbearbeiterin auswirken.

Auch die Anzahl der täglich tatsächlich zu bearbeitenden Vorgänge ist hinsichtlich der qualitativen und quantitativen Ansprüche derzeit in den Modellberechnungen nicht absehbar. Druck und Benchmark könnten zu Qualitätsverlusten in der Sachbearbeitung und Belastung bei den Einzelnen führen. Mögliche negative Erfahrungen im Zusammenhang mit einer zentralen Bearbeitung sind ernst zu nehmen.

Der Einsatz der **23 Tarifkräfte-VZÄ** ist nach GdP-Bewertung als **erfolgskritisch** anzusehen und muss im ersten Schritt umgesetzt werden. Auch wiederholt die GdP an dieser Stelle die Forderung nach einem Sofortprogramm „Sachbearbeitende“ mit 100 Stellen Tarif und Verwaltung, bevor eine Organisationsanpassung in den Wirkbetrieb eintreten würde.

Die GdP sieht die Notwendigkeit, die Leitung des Kommissariats mit einer Stelle A13 vorzusehen (5 mal A13 landesweit) und eine stellvertretende Kommissariatsleitung nach A 12 einzuplanen, Zudem drängt die GdP auf eine spartenübergreifende Besetzung mit kriminal- und schutzpolizeilicher Ausrichtung. Die Anforderung an die Clearingstelle muss qualitativ hochwertig beschrieben werden. Entsprechende Qualifizierungen und Kompetenzen (Phänomenkenntnisse, moderne Ermittlungsmöglichkeiten, kriminalistische Erfahrung, usw.) müssen hier vorgehalten werden.

Die GdP spricht sich für eine bedarfsgerechte Ausstattung der Clearingstelle mit mindestens 1x VZÄ aus.

Individuelle Interessen und Lebenssituationen können durchaus zu einem Interesse an der Tätigkeit führen. Die GdP sieht die Chance, mit digitalen Werkzeugen, attraktiven und neuen Arbeitsformen, wie z.B. der Einführung von Online-Vernehmungen und Personalentwicklungskonzepten, zu arbeiten. Um den betroffenen Mitarbeitenden einen möglichst attraktiven Arbeitsplatz zu bieten, sind alle Möglichkeiten des modernen, orts- und zeitunabhängigen Arbeitens auszuschöpfen.

Die GdP fordert, diese Möglichkeiten in einer Muster-Dienstvereinbarung in dem Umsetzungsprojekt zu beschreiben, welche zwischen den Polizeibehörden und den betroffenen Personalräten detailliert ausgestaltet werden kann. Um einer Schwächung des Wechselschichtdienstes zu begegnen, darf Personal aus dem WSD nicht, bzw. nur unter strengen Kriterien, für die Beschäftigung in der zentralen Bearbeitung eingesetzt werden.

Abschließend hält die GdP nochmals deutlich an der wissenschaftlichen Empfehlung, im Rahmen einer „lernenden Organisationsentwicklung“ zunächst mehrere Piloten aufzusetzen, eine kritische Prozessbegleitung sowie begleitende Wirksamkeitsanalyse und dabei Anpassungen im Verfahren zu ermöglichen, fest. Der Prozess ist im Rahmen einer Evaluation zu begleiten.

Das bietet die Chance, ggf. notwendig werdende Anpassungen zeitnah und ohne größeren Aufwand umsetzen zu können. In dem Falle wäre ein Verteilen der benötigten finanziellen Mittel auf mehrere (Personal-/Sach-) Haushaltsjahre möglich. Weitere Angleichungen aufgrund einer sich aktuell sehr dynamisch entwickelnden Kriminalitätslage könnten unmittelbar integriert werden, sollte dies notwendig erscheinen.

## Herauslösen von Kriminalbeamtinnen und -beamten aus den Polizeiinspektionen und Schaffung eines neuen Kommissariats „Fläche“ in bis zu sieben regionalen Kriminalinspektionen

Dass das sog. „Ein-Linienmodell“ (Integration aller kriminalpolizeilicher Organisationseinheiten in die Kriminaldirektion) verworfen wurde und die regionalen Kriminalinspektionen weiterhin in die Polizeidirektionen integriert sind, wird durch die GdP ausdrücklich unterstützt. Der integrative Ansatz hat sich über Jahre bewährt. Die Gräben, die es in der Vergangenheit zwischen der Schutz- und der Kriminalpolizei gab, müssen weiterhin der Vergangenheit angehören. Es darf nicht nur „zunächst“, wie von der Arbeitsgruppe beschrieben, beim Verbleib der KI'en in den Polizeidirektionen bleiben. Die Entscheidung für ein gemeinsames Verständnis muss Bestand haben!

Die GdP stellt fest, dass die Notwendigkeit der kriminalpolizeilichen Fachlichkeit in der Fläche nicht in Frage stehen darf. Auch heute leisten die Kolleginnen und Kollegen der Kriminalpolizei in der Fläche kompetente Ermittlungsarbeit. Zu unterstellen, dass allein durch die Verlagerung von Personal kompetentere Arbeit in den Kriminalinspektionen möglich ist, wird unseren Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht. Die GdP erkennt jedoch an, dass es insbesondere aufgrund der **limitierten personellen Ressourcen** und einer ungleich verteilten Belastung in der Kriminalitätsbekämpfung zu einer Stärkung der regionalen Kriminalinspektionen kommen muss, um eine schlagkräftige Kriminalpolizei, auch vor Ort, auf Dauer gewährleisten zu können. Eine wirkliche Verstärkung, durch ein reales Aufstocken der Sockelstellen wäre ein ehrlicher Umgang mit der Herausforderung, eine starke Kriminalinspektion aufzubauen.

Unter dem Strich hält die GdP fest, dass lediglich mit dem Verschieben von Personal von den Polizeiinspektionen zu den Kriminalinspektionen keine wesentlichen Verbesserungen eintreten werden. Die GdP erneuert ihre Forderung nach einer allumfassenden Umsetzung aller Ergebnisse der Arbeitsgruppe.

Insbesondere wenn die räumliche Situation die Integration in die Kriminalinspektion nicht zulässt, stellt sich die Frage nach der Effizienz des Kräfteinsatzes und der Wirtschaftlichkeit. Nahezu keine Kriminalinspektion im Land verfügt über die räumlichen Ressourcen, weitere Mitarbeitenden aufzunehmen und unterzubringen. Die Arbeitsplätze sind heute schon mehr als begrenzt. Mitarbeitende sollten nach GdP-Auffassung nicht mehreren Vorgesetzten unterstellt werden. Lässt die räumliche Situation eine Unterbringung in der Kriminalinspektion zu, so dürfte sich diese während der praktischen Module der Studierenden dennoch negativ auswirken. Aus diesem Grund fordert die GdP im Rahmen des Umsetzungsprojektes eine fundierte und vor allem regionale Raumplanung für die Umsetzung von organisatorischen Änderungen.

Mit dem Herauslösen von Kriminalbeamtinnen und -beamten aus den Polizeiinspektionen sieht die GdP das Risiko einer geschwächten Möglichkeit, in den Polizeiinspektionen lageorientiert reagieren zu können. Zudem besteht die Gefahr eines kriminalpolizeilichen Kompetenzverlustes und der sich ggf. ändernden Kommunikationswege. Im Weiteren werden sich die Anforderungen und Zuständigkeiten in der Dienst- und Fachaufsicht verändern, was mit Risiken und Chancen verbunden ist. Effektive Polizeiarbeit wird durch das Herauslösen von Kriminalpolizistinnen und Kriminalpolizisten so nicht mehr möglich sein. Lagen in der Zuständigkeit der Kriminalpolizei auf Ebene der PI'en sollen zukünftig ausschließlich von den

Kriminalinspektionen in der Fläche bewältigt werden. Dies bedeutet Verzögerungen in der Reaktion durch formale Anforderungen, längere Anfahrtswege, mangelnde Verfügbarkeit wegen anderer Lagen, etc. Wer soll „K-Lagen“ auf der Ebene der Polizeiinspektion dann bewältigen?

In keinem Fall darf die Herauslösung der Kriminalbeamtinnen und -beamten aus den Polizeiinspektionen zu einer Schwächung der kriminalpolizeilichen Präsenz und Ermittlungskompetenz in der Fläche führen. Kompetenz- und Zuständigkeitsdiskussionen dürfen nicht zu Unsicherheiten bei der Antwort auf die Frage führen, wer den ersten kriminalpolizeilichen Angriff übernimmt. Die GdP sieht die Gefahr, dass sich nicht unerhebliche Belastungen auf die Schutzpolizei und somit auf den WSD verlagern werden und sich dies wesentlich auf die Struktur der gesamten Polizeiinspektion auswirken könnte. Mehrbelastungen könnten sich auch für den Kriminaldauerdienst ergeben. Dem ist entgegenzuwirken.

Die betroffenen Kriminalbeamtinnen und -beamten in den Polizeiinspektionen werden mit der Entscheidung der Herauslösung aus den Polizeiinspektionen hart getroffen. Sie haben bislang in den Polizeiinspektionen eine sehr hochwertige kriminalpolizeiliche Kompetenz eingebracht und somit zu einer flächendeckenden Gewährleistung von kriminalpolizeilicher Ermittlungsarbeit beigetragen. Dass dies nur noch eingeschränkt möglich und auf das Land verteilt auch äußerst heterogen ist, hängt nach Auffassung der GdP wesentlich mit der **Personalnot** auf den Dienststellen zusammen.

Es besteht die Befürchtung, dass mit dem Herauslösen der Kriminalbeamtinnen und -beamten eine Verschärfung des Attraktivitätsproblems für einen Wechsel von der Schutz- zur Kriminalpolizei eintreten könnte, sofern die „Heimat- und Standortperspektive“ nicht weiterhin gewährleistet werden kann. Die GdP vertritt die Auffassung, dass dem „Standortvorteil“ durch einen dislozierten Einsatz der Kräfte begegnet werden kann, was ebenfalls in dem Umsetzungsprojekt umfassend zu beleuchten wäre.

Unmittelbar im Zusammenhang hiermit steht die Einrichtung von landesweit insgesamt bis zu sieben **Kriminalkommissariaten „Fläche“**, welche innerhalb ausgewählter Flächendirektionen eingerichtet werden können.

Die Einrichtung dieser Kommissariate soll sich dabei wesentlich an den Kriterien Geografie, Flächenpräsenz sowie Verfügbarkeit von Personal und Räumlichkeiten orientieren. Um die Funktionsfähigkeit dieser Kommissariate zu gewährleisten, sollen mindestens sechs VZÄ Kriminalbeamtinnen und -beamte vorgesehen werden.

Die GdP trägt die Einrichtung eines solchen „Flächenkommissariats“ mit, da sie ein Kompromiss zur Gewährleistung einer kriminalpolizeilichen Präsenz in der Fläche sein kann. Eine transparente und nachvollziehbare Betrachtung der von der der AG gewählten Parameter ist – mit wenigen Ausnahmen - nicht möglich. Die Limitierung auf sieben Kommissariate schränkt die Bewertung durch das jeweilige Präsidium und die Umsetzungs-Arbeitsgruppe unnötig ein. Über Anzahl und Verortung dieser Flächenkommissariate sollte erst in der Umsetzungsphase entschieden werden.

Ob bei einer flexibleren Auslegung der Parameter weitere Flächenkommissariate hätten gebildet werden können, bleibt insofern offen. Ob der Vorschlag der AG zur Bildung von Flächenkommissariaten der kriminalpolizeilichen Aufgabenwahrnehmung gerecht wird, kann nach Auffassung der GdP, wegen des fehlenden Berichtsmaterials, nicht abschließend beurteilt werden.

Die GdP fordert, dass aus ethischen Gründen die Kriminalitätsbekämpfung auch vor dem Hintergrund der Kriminalitätsfurcht betrachtet werden muss und das Sicherheitsbedürfnis und das Sicherheitsverlangen der Allgemeinheit zu berücksichtigen ist. Es liegt in der Natur der Sache, dass in einem Flächenland, wie Rheinland-Pfalz es ist, mit all den kulturellen Unterschiedlichkeiten und der Vielfalt, die unser Land auszeichnen, die Menschen in unserem Land Kriminalitätsfurcht auch unterschiedlich empfinden.

Aus diesem Grund erneuert die GdP begleitend zu den Überlegungen der AG Kriminalitätsbekämpfung ihre Forderung nach einer verlässlichen und evidenzbasierten Einschätzung der Kriminalitätslage und Kriminalitätsentwicklung in Rheinland-Pfalz in Form eines Periodischen Sicherheitsberichts **unter wissenschaftlicher Führung**. Dessen Befunde sind wesentlich für die Entwicklung der Organisation und Struktur der Kriminalitätsbekämpfung.

Mit der Entscheidung, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen teilweise künftig in das neue Kommissariat Zentrale Anzeigenbearbeitung oder in die regionale Kriminalinspektion – beispielsweise dort in das zu gründende Kommissariat „Fläche“ – zu integrieren, drängen sich viele Fragen auf: Wer wird von welcher Entscheidung betroffen sein? Wo wird der künftige Dienort sein? Wie werden Dienst- und Fachaufsicht organisiert etc.? Viele Kolleginnen und Kollegen haben zum Teil jahr- oder jahrzehntelang daraufhin gearbeitet, diesen oder jenen Posten innerhalb unserer bestehenden Polizeiorganisation zu erreichen. Hier werden uns viele Zukunftsängste aus der Mitgliedschaft zugetragen.

Die GdP vertritt die Auffassung, dass der Einsatz in der zentralen Anzeigenbearbeitung und die Integration in die Kriminalinspektionen – beispielsweise in das zu gründende Kommissariat „Fläche“ – lediglich nach einem **Freiwilligengrundsatz** geschehen kann. Die GdP fordert, dass für alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen vor Ort **sozialverträgliche Lösungen** – orientiert an gesundheitlichen und familiären Aspekten sowie dem Alter - gefunden werden. Die GdP lehnt die Schaffung eines landesweit einheitlichen Rahmens vehement ab.

### **Neue Struktur der Kriminalitätsbekämpfung in den regionalen Kriminalinspektionen**

Mit der Wegnahme von Massendelikten (zentralisierte Anzeigenbearbeitung) wird es auch nach Auffassung der GdP positive Effekte geben können, welche Auswirkungen auf die Zufriedenheit und die Motivation der Ermittlerinnen und Ermittler in den Kriminalinspektionen haben kann. Deshalb muss zeitnah eine Orientierung für den Ablauf der Neubesetzung künftiger Funktionsstellen erstellt und veröffentlicht werden.

Ob die **Zusammenlegung** der bisherigen Kommissariate so passt, wie es durch die AG kalkuliert wurde, muss nach Auffassung der GdP **nochmals diskutiert und eng begleitet** werden. Die GdP lehnt beispielsweise die Zusammenlegung von K 3 und K 5 aus fachlicher Sicht ab. Zwar



sind Schnittmengen vorhanden, dennoch agiert K3 eher täterorientiert und K5 eher deliktorientiert. Bei umfangreichen Verfahren gibt es recht wenig Schnittmengen und eine recht spezifische Fachlichkeit.

Spezialisierung ist in der Kriminalitätsbekämpfung ein erfolgskritischer Faktor. Mit der Zusammenlegung von Organisationseinheiten besteht die Gefahr der Verwässerung einer spezialisierten Kriminalitätsbekämpfung (s. Bewertung zur neuen Struktur der KD). Insofern ist auch hier eine prozessbegleitende Evaluation mit dem ernstgemeinten Willen zur Steuerung und Anpassung von wesentlicher Bedeutung.

Eine weitere Bewertung der Schnittstellen zu einzelnen Kommissariaten erfolgt weiter unten bei der Bewertung der neuen Struktur der Kriminaldirektion, insbesondere der Wegfall des K7 in der Fläche.

Durch die oben beschriebenen Maßnahmen werden die regionalen Kriminalinspektionen personell gestärkt. Die Anzahl der Kommissariate in den regionalen Kriminalinspektionen soll sich von sieben auf fünf, bzw. auf vier, reduzieren. Darüber hinaus sollen „Arbeitsbereiche“ installiert werden. In der Regel hat eine regionale KI für sieben Kommissariate in Summe 14 Funktionsstellen (plus herausgehobene Sachbearbeitung, z.B. „SB-Umweltkriminalität“).

**In allen Kriminalinspektionen in der Fläche ist eine fester Stellvertreter, bzw. eine Stellvertreterin vorzusehen.**

**Einen Wegfall von Funktionsstellen wird die GdP in keinem Fall mittragen.** Zudem muss es perspektivisch Lösungen für all diejenigen geben, welche sich unmittelbar auf einer Funktionsstelle befinden, aber das nötige Statusamt – mangels der bisherigen Beförderungsmöglichkeit – noch nicht erhalten haben. Die GdP fordert für alle Funktionsstelleninhaberinnen/-inhaber eine „**Bestandsgarantie**“ mit **zeitnaher Perspektive und sozialverträglichen Lösungen.**

Zudem erneuert die GdP ihre bereits zu Beginn formulierte Forderung nach einer fundierten Personalbedarfsermittlung sowie eine Festlegung von Funktionsuntergrenzen. Trotz der sich abzeichnenden demografischen Entwicklungen in der Kriminalpolizei, darf es in keinem Fall im weiteren Verlauf der nächsten Jahre wieder zu einer personellen Schwächung der neuen regionalen Kriminalinspektionen kommen.

### **Neue Struktur der Kriminalitätsbekämpfung in der Kriminaldirektion**

Die angedachte Struktur der Kriminaldirektion mit der Einteilung der drei Säulen „*Deliktorientierung*“, „*Täterorientierung*“ und „*Ermittlungsunterstützung*“ und des weiterhin bestehenden *Sachgebiets* „*Verdeckte Maßnahmen*“ mit der direkten Anbindung an die KD-Leitung erfährt die breite Unterstützung der GdP.

Die **konkrete Zusammenlegung** einzelner Kommissariate muss nach GdP-Auffassung fachlich nochmals konkret – unter großer Beteiligung der fachlich betroffenen Kolleginnen und Kollegen – und unter Berücksichtigung möglicher „Arbeitsbereiche“ **diskutiert** werden.

Die Kriminaldirektion sollte auch weiterhin im 4. Einstiegsamt geführt und analog aller Fach- und Flächendirektionen nach A15 bewertet sein. Die Leitung der drei Kriminalinspektionen muss nach GdP-Auffassung ebenfalls mindestens nach A13 im 4. Einstiegsamt bewertet werden, wobei es sich mindestens bei zwei der KI-Leitungen um eine 15-er Stellen handeln sollte, wovon eine zugleich als stellvertretende Direktionsleitung fungiert. Die Leitung der Kriminalinspektion „Ermittlungsunterstützung“ kann auch durch eine Führungskraft „Tarif“ – mind. E 14 – geleitet werden, sofern die Stellvertretung ein Kriminalbeamter bzw. eine Kriminalbeamtin ist (und umgekehrt).

In allen drei Kriminalinspektionen ist ein fester Stellvertreter bzw. eine Stellvertreterin vorzusehen.

Der Aufbau und der Personalbedarf der Führungsgruppe der Kriminaldirektion und der drei Kriminalinspektionen ist nach GdP-Auffassung ebenfalls den aktuellen Gegebenheiten anzupassen und muss spätestens im Umsetzungsprojekt fundiert kalkuliert werden.

Die Aussage der Arbeitsgruppe: *„Mit der Reduzierung der Organisationseinheiten um 26 Kommissariate verknüpft die Arbeitsgruppe die Option Funktionsstellen neu zu verteilen, um so auch Fachkarrieren in herausgehobener Sachbearbeitung außerhalb von Leitungsfunktionen zu fördern.“* klingt in der Theorie gut, wirft aus GdP-Sicht praktisch jedoch eine Vielzahl von Fragen auf.

**Auch hier wird die GdP in keinem Fall einen Wegfall von Funktionsstellen mittragen.** Es wird vielmehr die Notwendigkeit gesehen, diese langfristig weiter auszubauen. Zudem muss es perspektivisch Lösungen für all diejenigen geben, welche sich unmittelbar auf einer Funktionsstelle befinden, aber das nötige Statusamt – mangels der bisherigen Beförderungsmöglichkeit – noch nicht erhalten haben. Die GdP fordert für alle Funktionsstelleninhaberinnen/-inhaber eine **„Bestandsgarantie“ mit zeitnaher Perspektive und sozialverträgliche Lösungen.**

Die GdP betont ausdrücklich, dass Fachkarrieren endlich geschaffen und deutlich ausgeweitet werden müssen, um auch der zunehmenden Spezialisierung zu begegnen, den Experten in der Kriminalpolizei eine Perspektive und der Tätigkeit in der Kriminalitätsbekämpfung die nötige Attraktivität zu geben. Die Spezialisierung ist nach GdP-Auffassung auch vor dem Hintergrund der Notwendigkeiten der Aus- und Fortbildung (Qualifizierung für ein ganzes Berufsleben) neu zu denken.

Es muss nach GdP-Auffassung der Grundsatz gelten: **„Führung und Spezialisierung müssen sich lohnen!“**

Konkret fordert die GdP, dass alle Kommissariatsleitungen nach A13 bewertet sind. Zudem ist in allen Kommissariatsleitungen eine feste Stellvertretung nach der Wertigkeit A13 nach erfolgter Zusammenlegung – ansonsten nach der Wertigkeit A12 - vorzusehen und die Perspektive für den „3. Mann / die 3. Frau“ mindestens eine Stelle nach der Wertigkeit A12. Fachkarrieren sind zu beschreiben und nach ihrer Wertigkeit zukunftsorientiert festzulegen und stellenplanmäßig zu hinterlegen. An dieser Stelle wird es nun konkret deutlich, warum eine Betrachtung der Polizei nicht aus der Sicht einer Sparte erfolgen kann. Wir dürfen es nicht zulassen, dass wir in der Argumentation „aufeinander losgehen“. Hier den Vergleich zur Dienstgruppenleiterin oder zum Dienstgruppenleiter und deren Vertreter nicht zu ziehen,

wäre falsch und fatal. In einer Organisation, in der Schutz- und Kriminalpolizei Hand in Hand für die Sicherheit in unserem Land arbeiten und Kriminalität gemeinsam bekämpfen, ist es nicht zu akzeptieren, dass die Funktionen in der Dienstgruppenleitung nicht nach A13/A12 bewertet sind!

Zudem erneuert die GdP ihre bereits zu Beginn formulierte Forderung nach einer fundierten Personalbedarfsermittlung, sowie eine Festlegung von Funktionsuntergrenzen. Trotz der demografischen Entwicklung in der Kriminalpolizei, darf es in keinem Fall im weiteren Verlauf der nächsten Jahre zu einer personellen Schwächung der neuen Kriminaldirektion kommen.

## Deliktorientierung

Die Zusammenlegung des K1 und des K11 zu einem **K11 (neu)** führt zu einer Masse an Kompetenzanforderungen und Erwartungen. Dies birgt nach GdP-Einschätzung die Gefahr einer Überforderung, was Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auslösen kann. Zudem wird die Spezialisierung ggf. aufgeweicht, die gerade bei Kapitalverbrechen von besonderer Bedeutung ist. Kapitaldelikts- und insbesondere Mordermittlungen dürfen in ihrer Wertigkeit nicht einfach verwässert werden.

Die **Spezialität** der K11-er, K12-er und der K13-er muss vor diesem Hintergrund auch in den neuen Kommissariaten **bewahrt** werden.

Die Delikte „Gewalt gegen Polizeibeamte/-innen“ bedürfen besonderer Beachtung. Die Thematik ist der GdP ein besonders wichtiges Anliegen. Aus der neuen Struktur ist im Detail nicht ersichtlich, wo es bearbeitet werden soll. Aus diesem Grund fordert die GdP, dass tatsächlich qualitativ und optisch erkennbar sein muss, wo dieses Kriminalitätsfeld bearbeitet wird.

Die **Vermögensabschöpfung** ist aus GdP-Sicht als Querschnittsthema in dem **neuen K15** ein Exot. Die GdP sieht im Bereich der Vermögensabschöpfung insgesamt deutlich mehr Potenzial und fordert hierfür in der KI Ermittlungsunterstützung ein **K36 (neu)** mit der Möglichkeit von Fachkarrieren – auch externer Art – für den Bereich Wirtschaftsspezialisten/-innen.

## Täterorientierung

Die zusätzliche Bezeichnung „qualifizierte Rauschgiftkriminalität“ im **neuen K22** sollte aus Verständlichkeitsgründen herausgenommen werden. In Abgrenzung zum **neuen K24** ist klar, dass es sich nur um BtM-Kriminalität im OK-Bereich handelt. Insofern ist nach GdP-Auffassung die zusätzliche Bezeichnung entbehrlich.

Die Zusammenlegung des K3 und des K6 in das **neue K24** wird durch die GdP ausdrücklich **nicht** unterstützt und wirft eine Vielzahl von Fragen auf. Viele große Ermittlungsverfahren standen in der Vergangenheit in indirektem Zusammenhang mit BtM. Darüber hinaus verzeichnen wir eine hohe Anzahl an qualifizierten BtM-Verfahren. Die Verfügbarkeit von BtM hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen und unkontrollierte BtM-Kriminalität ist

ein erfolgskritischer Faktor für die objektive und subjektive Sicherheit. Die Bekämpfung der **Betäubungsmittelkriminalität** hat nach GdP-Auffassung schon lange **keine** Lobby mehr. Die gemeinsame Fahndung in der Fläche ist zuständig für die gesamte Polizeidirektion und alle Kommissariate. Die Fahndung muss als eigenständiger Arbeitsbereich der KI-Leitung direkt unterstellt werden.

Durch die Zusammenlegung der K3 und K6 darf dieser Eindruck nicht weiter befeuert werden. Es muss klar sein, dass die Bekämpfung von BtM-Kriminalität eine schlagkräftige Polizeiarbeit benötigt und dies muss auch mit den bereitzustellenden Ressourcen in das K24 (neu) deutlich zum Ausdruck kommen. Darüber hinaus fordert die GdP, dass eine deutliche Entlastung der Kolleginnen und Kollegen K3 (alt) bzw. K24 (neu) durch die dringend nötige **Handyauswertung** durch das K35 (neu) erfolgt.

Die Aufteilung des K6 in das K24 (neu) und in das K34 (neu) mit präsidialer Zuständigkeit und die Fahndung in der Fläche in dem neuen K14 in den Kriminalinspektionen ist aus GdP-Sicht nicht zielführend.

Rheinland-Pfalz hat nach wie vor als einziges Bundesland Gewaltstraftäter im Programm VISIER. Aus polizeilicher Sicht handelt es sich bei Gewaltstraftätern nach GdP-Auffassung um „Exoten“. Um dies fundiert bewerten zu können, fordert die GdP eine **Evaluation des Programms VISIER**. Die GdP vertritt die fachliche Auffassung, dass die VISIER-Sachbearbeitung als Arbeitsbereich an das K12 (neu) angebunden werden sollte.

Die Einrichtung des neuen Kommissariats „**Cyber-Crime**“ (**K26 neu**) ist aufgrund der Befunde und Prognosen logische Konsequenz und wird auch von der GdP bereits seit längerem gefordert. Die GdP hält aber auch fest, dass der Cyber-Kriminalität und Kompetenz in allen Kommissariaten und auch in allen Organisationsbereichen der operativen Polizeiarbeit eine besondere Bedeutung zukommt. Dieses Themenfeld muss auch in allen Organisationsbereichen der Polizei als Querschnittsaufgabe abgebildet sein.

Die Schnittstelle des Dezernats 47 zum K26 ist nicht hinreichend beschrieben. Dies gilt auch für die Schnittstelle zum neuen K33 (IT-Forensik) und zu einer Vielzahl weiterer Kommissariate. Die gute organisatorische Form der Cyber-Ermittlung muss sich im „Echt-Betrieb“ nach GdP-Bewertung insgesamt finden.

Aus diesem Grund muss in einem ersten Schritt in dem Umsetzungsprojekt genau beschrieben werden, welche Verfahren in dem neuen Kommissariat bearbeitet werden bzw. wo es nur ermittlungsunterstützend einschreitet.

Das Modell der Einrichtung einer Task-Force in Anlehnung an das Modell der Verhandlungsgruppe bietet Möglichkeiten der flexiblen Lagebereinigung. Dies wird auch durch die GdP so gesehen. Funktionieren kann dies jedoch nur, sofern auch die nötigen personellen Ressourcen für die Arbeit in der Task-Force zur Verfügung stehen.

Um diese Effekte messen zu können, ist nach GdP-Auffassung auch hier eine **Wirkungsevaluation** (Wirksamkeitsanalyse, begleitende und abschließende Erfolgskontrolle) nach einer festzulegenden Zeit erforderlich.

## Ermittlungsunterstützung

Dass der KDD künftig in einem eigenständigen **K31 (neu)** vorgehalten wird, entspricht einer langjährigen Forderung der GdP. Unklar ist, wo die Administration der Dienste künftig erfolgen soll. Nach GdP-Auffassung kann diese Koordination bei der KI-Leitung angesiedelt sein, was das Kommissariat von administrativen Aufgaben entlastet.

Durch die Errichtung eines eigenständigen K 31 (neu) mit eigener Kommissariatsleitung und Stellvertretung kann diese Koordination durch den/die stellvertretende Leitung analog der bisher z.T. eingeführten KDD-Koordinatorinnen/Koordinatoren erfolgen.

Wegen der Heterogenität im Land und einer insgesamt defizitären Personalausstattung der Dauerdienste fordert die GdP die Definition einer absoluten Funktionsuntergrenze **und klaren Zuständigkeitsvereinbarung** für die K31 (neu) aller Flächenpräsidien.

Die Tatsache, dass künftig das K7 in der Fläche wegfallen und in das **K32 (neu)** der KI Ermittlungsunterstützung integriert werden soll, wirft nach GdP-Auffassung fachliche Fragen auf. Für die betroffenen Kommissariatsleiter/-innen und Stellvertreter/-innen, sowie potenziell Interessierten fällt mit dieser Entscheidung die Option weg, in der „jeweiligen Fachlichkeit“, Führungskraft werden zu können. Eine Anbindung an das K32 mit der dislozierten Dienstverrichtung vor Ort sollte aus GdP-Sicht geprüft werden.

Darüber hinaus ist die „Asservatenstelle“ dem **K32 (neu)** zugeordnet. Ungeklärt ist, was konkret mit der Asservatenstelle im K32 (neu) gemeint ist und wer was in diesem Zusammenhang macht, wie z.B. die Antwort auf die Frage, wer den KTU-Antrag schreibt. Geklärt werden sollte, ob es sich um eine Serviceunterstützung für die Sachbearbeitung handelt, ob die Asservatenstellen bei den Polizeiinspektionen und der damit verbundene räumliche Verwaltungsaufwand bestehen bleiben und wie die Schnittstelle zur Abteilung PV beschrieben ist. Aus GdP-Sicht muss die organisatorische Anbindung der Asservatenstelle neu und breiter diskutiert werden.

## 11. Risiken minimieren – Pilotierung und Evaluation von Organisationsentscheidungen

Die Erfahrungen in der Polizei Rheinland-Pfalz mit Organisationsänderungen, Reform- und Rückabwicklungen von Reformen im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung, sowie die mit einer Organisationsänderung verbundenen unkalkulierbaren Risiken, insbesondere im Hinblick auf strukturelle Verschlechterungen oder die gewachsene Sicherheitsarchitektur, erfordern eine verantwortungsvolle Risikoanalyse und die Bewertung der Auswirkungen auf empirischer Grundlage und Standards. Die Umsetzung von Organisationsänderungen muss daher mit einem möglichst geringen Risiko für die Organisation und die Menschen in der Organisation bewerkstelligt werden.

Gemäß dem Prinzip „Strategie vor Prozess vor Struktur“ sollten nach GdP-Bewertung aufbauorganisatorische Veränderungen erst nach der Optimierung von Prozessen vorgenommen werden.

Organisationsänderungen sind insofern auch in diesem Kontext nach Auffassung der GdP im Rahmen einer „lernenden Organisationsentwicklung“ voranzubringen. Dabei muss der Prozess vielgestaltig aufgesetzt werden, damit dieser nicht manipulierbar wird und weiterhin steuerbar ist. In diesem Prozess sollen Erfahrungen gesammelt, in einem Piloten aufgelegt und steuernde Anpassungen ermöglicht werden.

Der Partizipation – als einer von drei Bestandteilen eines gelungenen Betrieblichen Gesundheitsmanagements – kommt hier eine bedeutende Rolle zu.