

## ***Blaulicht-Konferenz der SPD-Fraktion im Sächsischen Landtag am 12.***

***August 2017***

Workshop 1, Erste Phase

Redeskript, Peter Guld, Landesvorsitzender Sachsen, Bund Deutscher Kriminalbeamter

Anrede,

ich wurde gebeten, in meiner Funktion als Landesvorsitzender des Bund Deutscher Kriminalbeamter ein paar einführende Worte zu halten; einer Bitte, der ich sehr gern nachkommen werde.

Mit Blick auf die Ausrichtungen des BDK als Interessenvertreter der Kriminalpolizei werde ich den Betrachtungswinkel meiner Ausführungen naturgemäß auf kriminalpolizeiliche Belange legen. Dennoch sind die nachfolgenden Ausführungen als signifikant für die gesamte Polizei übertragbar.

**„Spezialisierung und Praxisaufstieg als Chance? Zukunft der Polizeiausbildung und berufliche Aufstiegsausbildung“ ... so das Thema.**

Ein ziemlich komplexes Thema. Da steckt Einiges drin. In der ersten Betrachtung sehe ich insbesondere folgende inhaltliche Schwerpunkte:

- **Aufgabenverteilung und Neuausrichtung der Polizei**
- **Spezialausbildung** (Hier möchte ich aus Gründen der Handhabbarkeit zwischen Aus- und Fortbildung unterscheiden, was auch im praktischen Herangehen in der Polizei so praktiziert wird)
- **Erhöhung der Attraktivität des Polizeiberufes**
- **Berufliche Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen**
- **Motivation und Leistungssteigerung**

- **Altersstruktur und Erfahrungswissen**
- **Effizienz und Adressaten-gerechte Ausrichtung**

und weitere. Übergreifend steht hier die Zukunftsfähigkeit der Polizei zur Disposition.

Als meinen Einstieg in die Erörterung im Workshop möchte ich folgende Gedanken in den Raum stellen.

1.

***Der Personalbestand der Kriminalpolizei (wohl auch der Polizei) ist von Überalterung geprägt. Durch den Ruhestandseintritt von vielen Kolleginnen und Kollegen in den nächsten Jahren ist ein erheblicher Verlust von Expertenwissen verbunden.***

***Erforderlich sind Maßnahmen zur zielgerichteten Personalnachführung, der gezielter Aus- und Fortbildung und einer personellen Durchmischung.***

Durch Versäumnisse in der Personal- und Einstellungspolitik ist hinsichtlich der Alterspyramide in der Polizei eine Disharmonie eingetreten.

Durch Überalterung in der Kriminalpolizei sind in den nächsten Jahren überproportional große Ruhestandsabgänge von langjährig in der Kriminalpolizei eingesetzten Beamten zu erwarten. Somit wird mittelfristig ein erheblicher Verlust von Erfahrungs- und Expertenwissen stattfinden. Ohne geeignete Interventionsmaßnahmen sehen wir die Arbeitsfähigkeit der Kriminalpolizei insgesamt gefährdet.

Hier sehen wir deutlichen Regelungsbedarf. Die in der Polizei generell und in der Kriminalpolizei insbesondere defizitäre Personalsituation lässt sich nur durch den zahlenmäßigen Ersatz ausscheidender Kolleginnen und Kollegen nicht bewältigen. Erforderlich sind ergänzende, hier aufsetzende (Neu)Orientierungen, innovative Lösungen im Bereich der Aus- und Fortbildung, der Zulassung und des Auslebens des Gedankens der Spezialisierung in Personalauswahl, beim Personaleinsatz und der grundsätzlichen Gestaltung der Aus- und Fortbildung. Deshalb sollten neben der Neuausbildung als weitere Möglichkeit geeignete und engagierte Kolleginnen und Kollegen für die Verwendung in der Kriminalpolizei ausgewählt und im Rahmen der förderlichen Verwendung umgesetzt werden, um die Sicherung des Erfahrungswissens durch Wissenstransfer zu gewährleisten. Dies erfordert natürlich eine **perspektivisch und bedarfsorientiert angelegte Personalpolitik**.

Hier ist in der Polizeiführung zur Thematik Spezialisierung in der polizeilichen Verwendung eine deutliche Kehrtwende erforderlich, soll heißen, es ist noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

2.

**Eine spezialisierte (ich möchte hier deutlich hinzufügen, eine verwendungsbezogene) Aus- und Fortbildung ist ein wesentlicher Ansatz für die Erhöhung der Attraktivität der Polizei.**

**Eine Adressaten-gerecht angelegte Aus- und Fortbildung beinhaltet ein hohes Potential für eine Effektivierung der Aus- und Fortbildung und bietet Möglichkeiten der Kostenreduktion.**

Der Polizeiberuf ist attraktiver zu gestalten. Vor dem Hintergrund der zurückgehenden Bewerberlage geht es vor allem darum, die für die Kriminalpolizei inte-

ressierten Bewerber anzusprechen. Die Aussicht auf eine diffuse berufliche Zukunft bei der Polizei dürfte dem wohl entgegen stehen.

Deshalb ist der Weg des Direkteinstieges in die kriminalpolizeiliche Verwendung, beginnend mit der Einstellung zum Polizeidienst und einer hier aufsetzenden, deutlich verwendungsorientierten Aus- und Fortbildung unumgänglich. Zunehmend verfügen zudem die Bewerber bereits über Vorkenntnisse und Ausbildungszertifikate, die für eine spätere spezialisierte Verwendung synergetisch nutzbar wären.

Diese Bewerber erwarten aber bereits bei der Einstellung klare Orientierungen hinsichtlich ihrer beruflichen Perspektiven. Erfahrungswerte andere Bundesländer belegen dieses Erfordernis. Gerade vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltssituation tut sich hier ein Weg auf, um geeignete Bewerber mit Spezialwissen für die Kriminalpolizei zu gewinnen.

Die Tätigkeit in der Polizei in sich ist dermaßen vielgestaltig, was einen beständigen Wechsel verbietet. Nur so ist es zukünftig möglich, ein umfängliches Erfahrungs- und Expertenwissen tatsächlich aufzubauen und zu bewahren. Der Bund Deutscher Kriminalbeamter sieht in der Gewährleistung der Verwendungssicherheit, egal ob für Neueinstellungen oder für Bestandsbeamte, ein zwingendes Erfordernis.

Durch die einseitige Orientierung auf den „Generalisten“, nicht nur in der sächsischen Polizei, wurde die Kriminalpolizei dem Wichtigsten beraubt, was gerade die Identifizierung mit dem Berufsbild ausmacht, das Berufsverständnis des Kriminalisten. Eine etwa zweihundertjährige Tradition wurde bundesweit ohne Not aufgegeben.

In Reaktion darauf wurde durch den Bund Deutscher Kriminalbeamter das „Berufsbild Kriminalpolizei“ nunmehr fast neu definiert. In der Einheit von beruflicher

Identifikation, der Bereitschaft zum beruflichen Engagement und dem Erfordernis zum Erlangen und der Anwendung von speziellem Fachwissen wurde ein Bild festgeschrieben, was nach unserer Ansicht für Handlungsfähigkeit, Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Kriminalpolizei steht.

3.

**Eine Aufstiegsqualifizierung und weitere Formen des beruflichen Aufstiegs sind in Sachsen für lebensältere Kolleginnen und Kollegen eine fast aussichtslose Option. Die für die Herausbildung von Motivation und Leistungsbereitschaft grundlegenden Möglichkeiten für Persönlichkeitsentwicklungen werden nicht hinreichend angeboten.**

**Dabei sollte eine Zurverfügungstellung von geeigneten Aufstiegsmöglichkeiten im Interesse des Dienstherrn liegen, da somit die Personalentwicklung in der Polizei nachhaltig gefördert werden kann.**

Ein hoher Anteil von Planstellen in der Laufbahngruppe 2.1 (ehemals gehobener Dienst) ist Ausdruck von Wertschätzung des Polizeiberufes und erhöht wesentlich die Attraktivität. Hier besteht in Sachsen deutlicher Handlungsbedarf.

Generell kritisch zu sehen ist der zu geringe Ansatz des Anteils der Laufbahngruppe 2.1 im Polizeivollzugsdienst. Dieser steht im deutlichen Widerspruch zum Anforderungsprofil des Polizeiberufs.

Im Bundesvergleich liegen wir auf letzte Plätze. Von den einst gesteckten Zielen, dass 40 Prozent aller Polizeivollzugsbeamten bzw. 80 Prozent der Kriminalpolizei anteilig in der Laufbahngruppe 2.1 sein sollten, hat sich die Polizeiführung stillschweigend verabschiedet. Durch die bis 2020 teils erheblichen Altersabgänge in der Laufbahngruppe 2.1 in der Kriminalpolizei droht eine weitere Absenkung dieses Stellenanteils.

Mit dem Rückgang an qualifiziertem Personal in der sächsischen Polizei dürfte eine insgesamt negative Außenwirkung verbunden sein. Entwicklungsmöglichkeiten für den Einzelnen stehen nicht zur Verfügung, was mit einer sinkenden Attraktivität des Polizeiberufs einhergeht. Hier sind deutliche Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsvolumens in der Laufbahngruppe 2.1 notwendig.

Wie gestalten sich nun die Möglichkeiten eines Laufbahnaufstieges in Sachsen? Welche Möglichkeiten bietet das neugeschaffene sächsische Beamtenrecht für einen Aufstieg? Man beachte, rechtlich geregelt und dann wohl auch bindend.

Vorangestellt, wir präferieren eine Anwendung nachfolgender Möglichkeiten im Komplex und zielgruppenorientiert.

Im Lichte der Sächsischen Laufbahnverordnung ergeben sich einige Möglichkeiten, wobei es in der tatsächlichen Heranziehung diese Möglichkeiten sehr trübe ausschaut.

Als **Regellaufbahnbefähigung** ist das Studium an der Hochschule der Sächsischen Polizei (FH) (Aufstiegsausbildung) im **§ 33 Abs. 1 SächsLVO** festgeschrieben, was nach unserer Ansicht auch Bestand haben soll. Somit wird die Attraktivität des Polizeiberufes und der beruflichen Entwicklung deutlich gestützt. Dabei sollten die Ausbildungspotentiale der Fachhochschule unbedingt ausgeschöpft und möglichst erhöht werden.

Bei **Spezialverwendungen**, beispielhaft in der Kriminalpolizei, sollte der Weg des **Seiteneinstieges, mit** Anerkennung fachhochschul-adäquater Vorbildungen für eine Verwendung in der Laufbahngruppe 2.1, grundsätzlich möglich sein. Mit der Schaffung eines speziellen Laufbahnschwerpunktes „Computer- und Inter-

netkriminalitätsdienst“ in der Fachrichtung Polizei wurden nunmehr in der Laufbahnverordnung erste Grundlagen geschaffen.

Lebensältere Kolleginnen und Kollegen können die Aufstiegsausbildung zur Verwendung in der Laufbahngruppe 2.1 über den Weg des **prüfungserleichterten Aufstieges** absolvieren. Diese im **§ 33 Abs. 2 SächsLVO** geregelte Aufstiegsmöglichkeit ist dem Regelaufstieg als Ausnahme nachgeordnet zu verstehen, was an sich nicht problematisch ist, da durch die unterschiedlichen Zugangsaltersgrenzen ohnehin die Ausnahme von der Regel begründbar ist. Beamte nach Vollendung des 41. Lebensjahres ist die Teilnahme an der Regelaufstiegsausbildung schlichtweg gesetzlich verwehrt.

Neben der positiven Signalwirkung für lebensältere Beamte sichert diese Ausbildungsform ein hohes Maß an Flexibilität und personenbezogener Entwicklung.

Nach einer Wartezeit von zehn Jahren fand dieses Jahr ein erster Lehrgang dieser Ausrichtung statt. Somit können 40 Kolleginnen und Kollegen in den Genuss eines Laufbahnwechsels kommen. Leider ist die Fortsetzung dieser Maßnahme zukünftig nicht mehr gesichert. Aber das ist ein weiterführendes Thema, das hier nicht weiter verfolgt werden soll.

Im Rahmen der Novellierung und teils Neufassung der beamtenrechtlichen Regelungen in Sachsen wurden als Maßnahmen der leistungsgerechten Bewertung und Personalentwicklung weitere Möglichkeiten geschaffen, die in speziellen Fällen und Voraussetzungen einen Laufbahnaufstieg ohne Vorbereitungsdienst und Prüfung zulassen. **(Durchlässigkeit der Laufbahnen)**

So kann nach **§ 24 Abs. 4 SächsLVO** von der vorhergehenden Einführung und Aufstiegsprüfung mit Zustimmung des Landespersonalausschusses (LPA) für Beamte abgesehen werden, wenn der Beamte zum Zeitpunkt der Zulassung zum Aufstieg eine Dienstzeit von mindestens zwölf Jahren, davon mindestens drei Jahre in einem Amt A 9 der Laufbahngruppe 1.2 absolviert hat. (sog. **Praxisaufstieg**)

Weiterhin räumt **§ 27 Abs. 5 SächsBG** für ausgewählte Beamte als Öffnungsmöglichkeit der ansonsten regelmäßig zu durchlaufenden Ämter einen (prüfungsfreien) Aufstieg in das Eingangsamtsamt der nächsthöheren Laufbahngruppe ein, wenn die in den §§ 16 und 17 SächsBG beinhaltenen Bildungs- und Zugangsvoraussetzungen erfüllt werden. (sog. **Sprungbeförderung**)

Die sogenannte Sprungbeförderung gibt eine Reihe von Kolleginnen und Kollegen, welche bereits über einen einschlägigen Diplom-, Master- oder Bachelorabschluss verfügen, bereits mehr als 15 Jahre im Polizeivollzugsdienst tätig sind, sich in der Besoldungsgruppe A 9, erste Laufbahngruppe befinden und zusätzlich seit langem auf einem Dienstposten der Laufbahngruppe 2, erste Einstiegsebene, verwendet werden die Möglichkeit auf einen prüfungsfreien Aufstieg, wenn der bereits erworbene Abschluss im direkten fachlichen Bezug zur ausgeübten dienstlichen Verwendung steht.

Ergo, eine Palette von Möglichkeiten für einen Aufstieg und für persönliche Entwicklungen der Kolleginnen und Kollegen, das nahezu brach liegt. Hier liegen bisher ungenutzte Potentiale, denn mit Ausnahme des Regelaufstieges werden den Polizeibeamten die Aufstiegsmöglichkeiten bislang vorenthalten.

Fazit:



Die Gestaltung einer praxisbezogenen, den Erfordernissen der Spezialisierung in der Polizei Rechnung tragenden, Aus- und Fortbildung ist neben einer nachhaltig anzulegenden Personalgewinnung wesentlich, um die sächsische Polizei zukunftssicher zu gestalten.

Berufliche Aufstiegsperspektiven sind ein wesentliches Element der Personalentwicklung, der Mitarbeiterführung, der Motivation und Leistungssteigerung.

Ich hoffe, für die nachfolgende Erörterung im Workshop einige Anregungen beitragen zu können. Ich freue mich auf eine angeregte und tiefgründige Diskussion.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.