

# Forderungen des Bunds Deutscher Kriminalbeamter (BDK) für den Personalratswahlkampf

03.03.2025

**Zur Personalratswahl 2025 hat der BDK Rheinland-Pfalz seine Positionen und Forderungen zusammengefasst.**

## 1. Ausreichend Personal für die Kriminalpolizei

**Forderung:**

Aufwuchs der Kriminalpolizei anteilig zu den Einstellungen, um den wachsenden Aufgaben vor allem im Bereich Cybercrime und Organisierter Kriminalität begegnen zu können.

**Begründung:**

Nur mit einem adäquaten Personalsockel kann die Kriminalpolizei den eigenen Ansprüchen, den Erwartungshaltungen der Öffentlichkeit und den stetig wachsenden Herausforderungen gerecht werden.

## 2. Attraktivere Arbeitsbedingungen

**Forderung:**

Flexible und mobile Arbeitsformen und -zeitmodelle, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine faire Vergütung für Überstunden und Bereitschaftsdienste.

**Begründung:**

Moderne Arbeitsbedingungen stärken die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden. Starre Präsenzzeiten passen nicht zur Lebenswirklichkeit von Familien.

## 3. Ausbau der IT- und Digitalausstattung

**Forderung:**

Ausstattung der Dienststellen mit moderner IT-Technologie, leistungsfähiger forensischer Software, Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie die Einführung eines zentralen IT-Anforderungsmanagements für die gesamte Polizei Rheinland-Pfalz.

**Begründung:**

Digitale Kriminalität nimmt zu – unsere Werkzeuge müssen der digitalen Realität gewachsen sein. Hierzu ist es erforderlich, dass einschlägige Bedarfe entsprechen und adressiert, analysiert, bewertet und in die Umsetzung gebracht werden können. Ein zentrales Anforderungsmanagement trägt diesem Anspruch Rechnung.

## 4. Schaffung Berufsbild „Kriminalassistentin/Kriminalassistent“

**Forderung:**

Vermehrte Einstellung von Tarifbeschäftigten für bestimmte Ermittlungsaufgaben und die Einführung des Berufsbildes „Kriminalassistentin/Kriminalassistent“ - mindestens in der Entgeltgruppe 9 (TV-L).

**Begründung:**

Der stetig anwachsende Ermittlungsaufwand ist durch den ausschließlichen Einsatz von Kriminalbeamten nicht mehr zu bewältigen. Tarifbeschäftigte tragen einen nicht zu unterschätzenden Anteil an der innerhalb der Kriminalpolizei geleisteten Arbeit und sorgen für eine erhebliche Entlastung der gesamten Organisation. Sie verdienen eine erhöhte Entlohnung und eine zeitgemäße Dienstbezeichnung, die ihrer Arbeit gerecht wird.

## 5. Förderung der beruflichen Weiterentwicklung

**Forderung:**

Investition in Weiterbildung, u.a. in den Bereichen Cybercrime, Vernehmung, internationaler Zusammenarbeit und interkulturelle Kompetenzen. Anerkennung und Förderung zusätzlicher Bildungsabschlüsse und Qualifikationen.

**Begründung:**

Fortbildung stärkt nicht nur die Fachkompetenz, sondern auch die Karrierechancen. Das Budget der Polizei für Weiterbildung reicht bei Weitem nicht aus. Es entstehen zunehmend kritische Fertigungsdefizite.

## 6. Förderung der körperlichen und seelischen Gesundheit

**Forderung:**

Ausbau von Gesundheitsprogrammen, regelmäßigen Supervisionen und Coachings; Verstärkung der psychosozialen Unterstützung für belastete Mitarbeitende.

**Begründung:**

Menschen, die sich gesehen und beteiligt fühlen, leben und arbeiten besser. Gesunde Mitarbeitende sind leistungsfähiger und bleiben länger im Dienst.

## 7. Konsequente Nachwuchsförderung

**Forderung:**

Einführung eines attraktiven Einstiegsprogramms mit gezielter Ansprache von Quereinsteigern und Absolventen technischer Studiengänge auch zur Förderung der Möglichkeiten von Fachkarrieren.

**Begründung:**

Der Wettbewerb um Spezialistinnen und Spezialisten erfordert klare Perspektiven und attraktive Einstiegs Optionen.

## 8. Arbeitsschutz ernst nehmen

**Forderung:**

Die Gefährdungsbeurteilungen bei der Kriminalpolizei müssen endlich finalisiert und umgesetzt werden. Die Ausstattungsbedarfe für den Arbeitsschutz sind keine Frage des Haushaltes.

**Begründung:**

Die Implementierung des gesetzlichen Arbeitsschutzes ist ein wichtiges Element, um unsere Arbeitsumgebung systematisch nach Gefahrenquellen zu untersuchen und wirkungsvolle Prävention zu betreiben. Die Gefährdungsbeurteilungen müssen auf allen Ebenen ernst genommen werden. Hier ist das Mdl gefragt.

## 9. Klare Karriereperspektiven

**Forderung:**

Einführung transparenter Beförderungsrichtlinien, die Leistung und Erfahrung honorieren, sowie Öffnung der Karrierewege für spezialisierte Fachkräfte.

**Begründung:**

Klare und verbindliche Perspektiven motivieren und fördern Leistungen. Der Begriff der „Fachkarriere“ ist weiterhin eher eine Floskel. Dies bedarf der Korrektur.

## 10. Stärkung Wissenschaft

**Forderung:**

Stärkere Vernetzung mit Wissenschaft, Forschung und freier Wirtschaft, um die Innovations- und Anpassungsfähigkeit der Polizei Rheinland-Pfalz zu erhöhen.

**Begründung:**

„....das haben wir immer so gemacht“ ist völlig aus der Zeit gefallen! Moderne Kriminalitätsbekämpfung ist auch eine Frage eigener Erfahrung und Expertise, aber nicht nur. Wer sich evidenzbasiert weiterentwickeln möchte, muss sich gegenüber der Freiheit der Lehre öffnen.

## 11. Modernisierung des rheinland-pfälzischen Besoldungsrechts

**Forderung:**

Rückkehr zur bundeseinheitlichen Besoldung im Beamten- und Tarifbereich, Einführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage, Abschaffung der Topfbewirtschaftung und der Kostendämpfungspauschale.

**Begründung:**

Bis 2006 bewegte sich auch die rheinland-pfälzische Besoldung auf bundeseinheitlichem Niveau, seither hinken wir hinterher. Eine Stellenbewirtschaftung ist außerhalb der rheinland-pfälzischen Polizei normal!

**Schlussgedanke**

**Diese Forderungen zeigen, dass der BDK nicht nur die Stimme der Kriminalbeamten stärkt, sondern auch ihre Zukunft aktiv gestaltet. Mitglieder profitieren von einer starken Vertretung ihrer Interessen und der Gewissheit, Teil eines zukunftsorientierten Teams zu sein.**