



4-Säulen-Modell

Verbesserungen für fast alle Beamten und harte Tarifrealität

In den vergangenen Wochen überstrahlte das sogenannte 4-Säulen-Modell die Diskussionen in der Polizei. Wer gewinnt? Wer fühlt sich als Verlierer? Gibt es Verlierer? Oder gibt es nur Gewinner?



Edmund Schuler

Bereits im Dezember 2021 hatte die DPoIG ihre Mitglieder über das sogenannte 4-Säulen-Modell informiert. Zu diesem Zeitpunkt hatte darüber noch nicht einmal das Innenministerium Kenntnis. Am 14. Februar 2022 legte das Finanzministerium einen sogenannten Ressortentwurf vor

Inhalt

- 2 Haushaltsstellen und deren Bewirtschaftung: Wie ist das mit den Beförderungsmöglichkeiten?
- 3 Herzlich willkommen in der DPoIG
- 4 4-Säulen-Modell: Diskussion um Alimentation und Perspektive
- 5 DPoIG-Frauen begrüßen Erhöhung des Familienzuschlags für Kinder
- 5 Beteiligungsgespräch im Finanzministerium zum 4-Säulen-Modell
- 6 Cold-Case-Ermittlungen mit Senior-Experten auch in Baden-Württemberg?
- 8 Ehrenmitglied Lothar Reimann wurde 80 Jahre alt
- 8 Deutsche Polizeigewerkschaft fordert Fortsetzung der QL-Lehrgänge

und informierte vorerst – mehr oder weniger vertraulich – die Verbände. Ende März 2022 folgte eine LPP-Info dazu.

Auf 182 Seiten finden sich Ausführungen zur Übertragung des Tarifiergebnisses auf die Beamten und Versorgungsempfänger. Sie erhalten gemeinsam mit den Tarifbeschäftigten eine Erhöhung um 2,8 Prozent. Natürlich ist jedem klar, dass 2,8 Prozent in Euro und Cent bei Beamten und Versorgungsempfängern in der Regel mehr in den Geldbeutel bringen als bei Tarifbeschäftigten. Und das nicht nur, weil diese sehr viel weniger verdienen, sondern weil sie davon auch noch Sozialabgaben bezahlen müssen.

Die bahnbrechenden finanziellen Verbesserungen finden sich aber in einem sogenannten 4-Säulen-Modell. Ein Teil, der für Tarifbeschäftigte kaum verständlich ist. Da legt die Landesregierung kein Beförderungsprogramm auf, sondern die höchsten Richter hatten entschieden, dass die Bezahlung der Beamten, zumindest in den unteren Rängen, verfassungswidrig ist und die amtsangemessene Alimentation verbessert werden muss.

Aus diesem Grund, und zwar nur aus diesem Grund, wurde dieses 4-Säulen-Modell aufgelegt. Im 1. Teil wird dies dadurch sichtbar, dass zum 1. Dezember 2022 jeder im mittleren

Dienst einen neuen Dienstgrad bekommt und dass es im gehobenen Dienst nur noch Polizeioberkommissare gibt. Die jährlichen Gehaltszuwächse liegen zwischen mehreren Hundert und mehreren Tausend Euro. Auch das versteht ein Tarifbeschäftigter nicht. Im 2. Teil wird dann die Besoldungstabelle geändert – gut auch das kennt der Tarifbeschäftigte. Aber diese Tabelle wird so geändert, dass alle Beamten schneller aufsteigen und damit in den ersten 20 bis 30 Dienstjahren immer wieder Gehaltssprünge von – auch das kennt ein Tarifbeschäftigter nicht – mehreren Hundert und mehreren Tausend Euro pro Jahr machen. Im 3. Teil wird die Krankenversicherung unter anderem für den Ruhestand geändert – gut das kennt der Tarifbeschäftigte, wenn er an den etwas besseren Wartezimmern vorbei zur „Holzklasse“ geht. Im 4. Teil geht es dann um Kinder. Die haben Tarifbeschäftigte auch. Aber Beamte erhalten einen Familienzuschlag. Das kennt der Tarifbeschäftigte nicht. Wenn er heiratet, bekommt er kein zusätzliches Geld, und wenn er Kinder bekommt, dann gibt es auch nur das Kindergeld. Gut, das wiederum kennt auch der Beamte, der bekommt das auch. Aber eben zusätzlich. Jetzt bekommen Beamte bis A 10 einen Aufschlag und 188 Euro für das erste Kind. Beim zweiten Kind gibt es Zuschläge von bis zu 450 Euro zu einem Grundbetrag von 138 Euro,

also maximal 588 Euro. Ab dem dritten Kind, also auch für das vierte und fünfte Kind gibt es dann 750 Euro für alle. Das sind circa 350 Euro mehr als bisher – je Kind.

Für uns Tarifbeschäftigte ist das schon schwere Kost. Nicht, dass Tarifbeschäftigte dies ihren Kolleg(inn)en im Beamtenbereich nicht gönnen. Vielleicht bleiben sie eher ratlos zurück, wenn sie mitbekommen, dass eine Neiddiskussion in der Beamtenschaft ausbrechen scheint wegen einer Zulage, die der eine oder andere erhält – zusätzlich zu den oben genannten „zwischen mehreren Hundert und mehreren Tausend Euro“. Trotz des Grundsatzes, dass keiner weniger – fast alle mehr – und nur einige etwas weniger erhalten.

Natürlich, das weiß der Tarifbeschäftigte schon, Beamte haben eine andere Ausbildung und wer auf der Straße arbeitet, muss seinen Kopf hinhalten und riskiert oftmals seine Gesundheit. Schon deshalb gönnt jeder Tarifbeschäftigte dies seinen Kollegen. Aber vielleicht ist den Tarifbeschäftigten eine Bitte gestattet. Geht ihr bitte alle mal mit uns auf die Straße und kämpft für uns, dass wir nicht nur 50 Euro (brutto) Gehaltserhöhung bekommen, sondern vielleicht auch einmal deutlich mehr!?

*Ihr/Euer Edmund Schuler,
Landestarifbeauftragter*

Impressum:

Redaktion: Sabine Dinger
(V. i. S. d. P.)
Telefon 07251.703-1510
E-Mail: sabine.dinger@dpolg-bw.de

Landesgeschäftsstelle:
Kernerstraße 5, 70182 Stuttgart
Telefon 0711.9979474-0
Telefax 0711.9979474-20
Internet: www.dpolg-bw.de
E-Mail: info@dpolg-bw.de
ISSN 0723-1830



> Oliver Auras

Haushaltsstellen und deren Bewirtschaftung

Wie ist das mit den Beförderungsmöglichkeiten?

Wann gibt es wieder Beförderungen? Wie viele Beförderungen gibt es? Reicht es mir, noch rechtzeitig vor dem Ruhestand befördert zu werden? Was so banal als Frage klingen mag, ist eine sehr komplizierte Angelegenheit.

Die Basis aller Beförderungsmöglichkeiten ist der Haushaltsplan für die Polizei. Aktuell umfasst der Haushaltsplan für die gesamte Polizei circa 24.200 Beamtenstellen im Polizeivollzug. Hinzu kommen etwas mehr als 220 Stellen für einen sogenannten Stellenpool zur Abmilderung der Anzahl derjenigen, die freiwillig den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben. Im vergangenen Jahr waren es noch 50 Stellen mehr, die dafür zur Verfügung standen.

„Wir fordern, dass der Stellenpool für Lebensarbeitszeitverlängerungen auf die tatsächlich erforderliche Zahl erhöht wird.“

Ähnlich wie bei den umgangssprachlich als „Verlängerer“ bezeichneten ist es bei der Elternzeit. Hier gibt es sogenannte „Leerstellen“, die den Dienststellen

und Einrichtungen zugewiesen werden. Im aktuellen Haushalt 2022 sind 400 Leerstellen für Elternzeit ausgewiesen.

„400 Leerstellen für Elternzeit reichen nicht aus. Wir fordern eine deutliche Erhöhung, die sich immer am Vorjahresniveau der Realzahlen orientiert.“

Die Dienststellen und Einrichtungen bewirtschaften in der Regel ihre Stellen selbst. Nur wenn eine Stelle frei wird, kann sie neu besetzt werden und meistens ist damit eine Beförderung verbunden. Eine Stelle wird dann frei, wenn ein Beamter/eine Beamtin versetzt wird, in den Ruhestand eintritt oder auch beispielsweise verstirbt. Besetzt werden kann eine solche (freie) Stelle in der Regel aber nicht gleich. Je nach Besoldungsgruppe ist die Stelle sechs

bis neun Monate gesperrt. Das wirkt sich unmittelbar auf die Beförderungsmöglichkeiten aus.

Aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur ergeben sich allein durch Pensionierungen unterschiedliche Wartezeiten für Beförderungen in den einzelnen Dienststellen und Einrichtungen. Dabei können diese Unterschiede teilweise sehr groß sein. So sind beispielsweise die Beförderungswartezeiten im gehobenen Dienst bei der HfPol (Hochschule für Polizei) wesentlich höher als in anderen Dienststellen. Das betrifft insbesondere die Kolleginnen und Kollegen im aktuellen Eingangsamt A 9 und im ersten Beförderungsamtsamt A 10. Wartezeiten von zehn und mehr Jahren sind fast der Regelfall und dies führt natürlich zu großer Unzufriedenheit.

„Man muss prüfen, ob Ausgleichsmaßnahmen, wie in der Umsetzung der Polizeireform/Polizeistrukturreform praktiziert, eine gerechtere Chancenverteilung unterstützen können.“

In den vergangenen Jahren profitierten die aktiven Kolleginnen und Kollegen durch die vielen unbesetzten Stellen, die bei den Regionalpräsidien bei circa 8 bis 10 Prozent liegen. Denn natürlich wurden alle Beförderungsmöglichkeiten ausgeschöpft und die unbesetzten Stellen in den unteren Besoldungsgruppen ausgewiesen. Die hohe Fluktuation durch die Altersabgänge führte in zahlreichen Dienststellen und Einrichtungen zu einer verbesserten Beförderungssituation.

Die Verteilung der Beförderungsstellen im mittleren, gehobenen und höheren Dienst entspricht in den jeweiligen Besoldungsgruppen in der Regel dem prozentualen Anteil in den Dienststellen und Einrich-



Besoldungsgruppe	Prozentuale Verteilung
A 9+Z	circa 23 Prozent
A 9	circa 46 Prozent
A 8	circa 31 Prozent

Am 1. Dezember 2022 wird sich die Situation kurzfristig ändern. Dann wird es für wenige Monate keine/n Kollegen/Kollegin in A 8 geben. Danach wird es in der Tat spannend. Denn wenn man nach den Überleitungen eine Stellenplan(ober)grenze anwendet, müssten zukünftig frei werdende Beförderungen aus A 10+Zulage, A 10 und A 9 zuerst auf das Niveau der Stellenplangrenzen abgeschmolzen werden. Daraus ergeben sich dann die neuen Wartezeiten.

„Der Stellenanteil in A 9+Zulage (324 Euro) und A 9 muss auch später in A 10+Zulage (156 Euro) und A 10 erhalten bleiben. Der spätere Anteil von A 8 muss deutlich verringert werden.“

Bei der Betrachtung des Stellenplans fällt auf, dass es Unterschiede zwischen den Regionalpräsidien und den Spezialpräsidien gibt. Selbst innerhalb der Spezialpräsidien gibt es Unterschiede. Das kommt zumindest zu einem großen Teil dadurch, dass die Stellenanteile vor der Einführung der Dienstpostenbewertung übernommen wurden und nicht, wie beispielsweise im höheren Dienst, die Anzahl der Bewertungen den Funktionen angepasst wurde.

„Bei einer Verteilung der (900) zusätzlich geschaffenen Stellen, muss man die Dienstpostenbewertungen erhöhen und die Stellen entsprechend einstellen.“

Wichtig bei der Betrachtung von Beförderungsmöglichkeiten und Wartezeiten ist die Systematik der Bewirtschaftung der Stellen, die vom

Landtag – in der Regel durch die Mehrheitsfraktionen der Landesregierung – mit dem Haushalt zugewiesen werden.

Die DPolG kämpft ständig für Verbesserungen. Beim Haushalt 2022 konnte die vollständige Umsetzung des Eingangsamtes A 8 in der Polizei mit 228 Hebungen von A 7 nach A 8 durchgesetzt werden. Für die kommenden Haushaltsjahre wird der Schwerpunkt unserer Bemühungen bei den Stellen des gehobenen Dienstes liegen. Zuerst gab es Verbesserungen im höheren

Dienst, die ab der Anhebung der Dienstposten der Leiter(innen) der Polizeidirektionen nach A 16 bis hin zur Polizei-strukturreform 2020 zu verzeichnen waren. Jetzt erfolgt – zwar durch die Herstellung der Verfassungsmäßigkeit der amtsangemessenen Besoldung und nicht aus freien politischen Entscheidungen, sondern aufgrund höchststrichlicher Vorgaben – eine längst überfällige Verbesserung im mittleren Dienst. Anschließend muss eine deutliche Verbesserung im gehobenen Dienst erfolgen – dafür kämpfen wir. ■

tungen. Dabei unterscheidet sich die Anzahl der Stellen im höheren Dienst durch die dortigen Dienstposten und deren Bewertung.

Gibt es beispielsweise mehr Polizeireviere, gibt es auch mehr Stellen in A 13/A 14.

Besoldungsgruppe	Prozentuale Verteilung
A 13	circa 7 Prozent
A 12	circa 14 Prozent
A 11	circa 26 Prozent
A 10	circa 29 Prozent
A 9	circa 24 Prozent

Aktuell liegt der Stellenanteil im höheren Dienst bei circa 2 Prozent, im gehobenen Dienst bei circa 61 Prozent und im mittleren Dienst bei circa 37 Prozent.

„Der Stellenanteil im höheren Dienst ist zu gering. Eine Überleitung von A 13 gD nach A 13/A 14 hD wie in anderen Bundesländern kann eine Lösung sein.“

Der aktuelle Stellenplan im mittleren Dienst wird sich durch die geplante Gesetzesänderung zur amtsangemessenen Alimentation verändern.

> Herzlich willkommen in der DPolG

Am 1. März 2022 wurden erstmals „PolizeiObermeisterAnwärter/innen“ in den polizeilichen Bildungseinrichtungen eingestellt. Übrigens ein Erfolg der DPolG, der für die jungen Berufsanfänger nach der Ausbildung mehrere Hundert Euro monatlich und jährlich mehr als 2000 Euro Gehaltsverbesserungen mit sich bringt gegenüber früher.

Erstmalig hat die Polizei nicht alle Ausbildungsplätze besetzen können. Auch nicht mit einem Nacheinstellungstermin, den man auf fast 14 Tage später festlegte, als regulär.

Über 80 Prozent der Neueingestellten haben sich im März für eine Mitgliedschaft in der DPolG entschieden. Ein Beleg dafür, dass selbst bei den jungen Berufsanfängern die Argumente der mit Abstand größten Polizeigewerkschaft überzeugten. Wir sind uns sicher, dass unsere Betreuung an den HfPol-Standorten schon in den ersten Monaten ein Beleg dafür sein wird, dass es die richtige Entscheidung war.

Mit Rundum-sorglos-Paket sorgt die DPolG dafür, dass die Mitglieder dann, wenn es darauf ankommt, absolut top versorgt sind. Das gilt für den größten und umfangreichsten Rechtsschutz in der Polizei ebenso wie für zahlreiche andere Absicherungen.

Wir wünschen den „Neuen“ in der Polizei viel Erfolg in der Ausbildung und viel Freude im Polizeiberuf. Gerne stehen wir mit Rat und Tat zur Seite.

Herzlich willkommen in der DPolG und in der Polizeifamilie.





> Personalratsmitglieder Kreisverband Hochschule für Polizei-Herrenberg



> Personalratsmitglieder Kreisverband Pforzheim

Schulung von Personalratsmitgliedern

4-Säulen-Modell: Diskussion um Alimentation und Perspektive

Eigentlich. Eigentlich sind ja zum 1. April 2022 alle Coronamaßnahmen entfallen. Eigentlich – aber nicht in der Polizei und deshalb auch nicht in der DPolG, die sich seit Beginn der Pandemie strikt an den innerdienstlichen Vorgaben orientiert. Und so ist es höchstens ein rasches Bild ohne Maske, zu dem sich unmittelbar nach einem Coronatest durch Apotheker Gross aus Mitteltal die Gruppe schnell aufstellte und für das eine nette Mitarbeiterin des Hotels (mit Maske) auf den Auslöser drückte.

Eigentlich stehen bei den aktuellen Schulungen neben den umfangreichen Beteiligungsrchten die formalen Rechtsgrundsätze und eine umfassende Praxisreflexion auf dem Programm. Eigentlich.

Denn, nachdem die DPolG bereits im Dezember 2021 im Polizeikurier über das sogenannte 4-Säulen-Modell informierte, hatte unmittelbar vor den Schulungen das Landespolizeipräsidium, vorsichtig formuliert – etwas unglücklich und unklar –, in einem LPP-Info

über das Gesetzesvorhaben der Landesregierung zur Wiederherstellung der verfassungsmäßigen amtsangemessenen Alimentation berichtet. Und natürlich ergaben sich dazu Fragen und Diskussionen.

Nein, die Personalvertretungen haben mit dieser Umsetzung nichts zu tun. Sie werden nicht gefragt und nicht beteiligt. Es handelt sich um keine Maßnahmen, die einem Grundsatz von Leistung, Befähigung und Eignung unterliegen. Es handelt sich bei den Maßnahmen in der

sogenannten 1. Säule um keine Beförderungen. Und das gilt erst recht, wenn es sich um die Neugestaltung der Besoldungstabelle (2. Stufe), der Beihilferegelungen (3. Stufe) oder den Familienzuschlag für Kinder (4. Stufe) handelt. Obwohl das jetzt häufig als „4SM“ bezeichnete Vorhaben keiner Beteiligung unterliegt, gibt es eine Vielzahl an Auswirkungen (beispielsweise das sinnvolle Hinauschieben des Ruhestandes für alle Beamt(inn)en im mittleren Dienst und der Polizeikommissare und -oberkommissare zur

Mitnahme von Verbesserungen der verschiedenen Stufen), die dann doch beim Personalrat landen. Gut, dass sich das Schulungsteam der DPolG auf diese Fragen eingestellt hatte und somit erneut eine abgerundete Schulung durchführen konnte. Gut aber auch, dass der unmittelbare Kontakt zu den Personalräten in den Dienststellen und Einrichtungen der Polizei auch bei den Schulungen dazu beiträgt, die Probleme und Hinweise der Basis in die Schulungen und die Gewerkschaftsarbeit einzuspeisen.



> Personalratsmitglieder Kreisverband Freiburg



DPoIG-Frauen begrüßen Erhöhung des Familienzuschlags für Kinder Ein DPoIG-Erfolg für die Beamtenfamilien

Es ist die 4. Säule des sogenannten 4-Säulen-Modells zur Wiederherstellung der Verfassungsmäßigkeit der amtsangemessenen Besoldung und Versorgung – die Erhöhung des Familienzuschlages für Kinder. Dazu stellt die Landesfrauenbeauftragte der DPoIG, Marion Rothmund, fest: „Durch verschiedenste Klagen und die höchst-richterliche Rechtsprechung wird nun die Landesregierung zu dem gezwungen, was die DPoIG-Landesfrauenvertretung seit Jahren gefordert hat – angemessene Familienzuschläge für Kinder!“

Nach bisheriger Gesetzesvorlage soll ab dem 1. Dezember 2022 der Familienzuschlag erhöht werden. Dabei wird sich das System der Gewährung eines Familienzuschlags ändern. Zukünftig orientiert sich der Familienzuschlag an der Besoldungsgruppe und teilweise an der jeweiligen Erfahrungsstufe.

Ab dem 1. Dezember 2022 erhält man bis zur Besoldungsgruppe A 10 zu einem Grundbetrag von 138,34 Euro einen Zuschlag von 50 Euro, das heißt 188,34 Euro. Von A 11 bis A 13 erhält man 25 Euro mehr, also 163,34 Euro.

Etwas komplizierter wird es beim 2. Kind. Hier gibt es ebenfalls den Grundbetrag von 138,34 Euro. Hinzu kommen Zuschläge, die sich einer Tabelle entnehmen lassen, die einer Besoldungstabelle ähnlich ist. Der Zuschlag ergibt sich aus der Besoldungsgruppe und der jeweiligen Erfahrungsstufe. Dabei muss man feststellen, dass je niedriger die Besoldungsgruppe und die Erfahrungsstufe sind, desto höher der Zuschlag ist.

In der nebenstehenden Tabelle, die ab 1. Dezember 2022 gilt, werden Erfahrungsstufen von 12 auf 10 verändert. Es lässt sich der Gesamtbetrag inklusi-

ve Zuschlag entnehmen. Dabei muss man beachten, dass man ohne finanzielle Verluste, nämlich in der Regel mit finanziellen Verbesserungen gegenüber der alten Besoldungstabelle, zwei Erfahrungsstufen einspart.

Unabhängig von der Besoldung wiederum, erfolgt eine Erhöhung für das 3. Kind und alle weiteren Kinder. Hier wird der bisherige Familienzuschlag von 407,78 Euro um fast 350 Euro, auf dann 750,44 Euro erhöht.

„Das ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung der Familien, denn Kinder kosten Geld. Dabei wird es Zeit, auch wenn



Marion Rothmund

es ein anderes System ist, die Kinder der Tarifbeschäftigten endlich (wieder) zu berücksichtigen. Denn bis 2006 gab es auch für diese Beschäftigten einen Ortszuschlag, bei dem Kinder berücksichtigt waren“, so Marion Rothmund.

Besoldungsgruppe	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A 7	588,84	573,33	557,83	542,32	526,81	511,31	504,66	493,58		
A 8	575,37	555,48	535,62	515,75	495,87	482,62	469,37	456,12	442,88	
A 9	545,83	524,61	503,41	482,20	460,99	446,41	431,82	417,24	402,66	
A 10	503,19	476,02	448,85	421,67	394,49	376,06	357,53	338,99	320,46	
A 11	441,57	413,72	385,78	357,80	328,81	309,81	290,56	271,19	251,81	232,44
A 12		351,01	328,37	294,21	259,57	236,47	213,38	190,29	167,19	144,09
A 13			238,50	201,09	163,68					
A 14			185,30							
B 1	219,71	200,01	149,21							

Beteiligungsgespräch im Finanzministerium zum 4-Säulen-Modell

Der Ressortentwurf über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2022 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften (BVAnp-ÄG 2022) war Gegenstand eines Beteiligungsgesprächs zwischen Vertretern des Finanzministeriums unter Leitung von Ministerialdirigentin Dr. Cornelia Ruppert und dem BBW-Vorsitzenden Kai Rosenberger, BBW-Justiziarin und Geschäftsführerin Susanne Hauth sowie dem BBW-Rechtsreferenten Rainer Schmucker. Getroffen hat man sich am 5. April 2022 im Rahmen einer Videokonferenz.

Die Unterredung war auf Initiative des BBW zustande gekommen, weil noch Erläuterungen und Ergänzungen zu der BBW-Stellungnahme vom März 2022 notwendig geworden sind. Noch bevor das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet wurde, hatte es bereits mehrfach einen Austausch mit Ministerialdirektor Jörg Krauss, dem Amtschef des Finanzministeriums, gegeben. Ebenso tauschte sich der DPoIG-Landesvorsitzende Ralf Kusterer im Rahmen einer Besprechung beim BBW mit MD Krauss aus.

Nach Überzeugung der DPoIG und des BBW birgt der jetzt

vorliegende Ressortentwurf zum 4-Säulen-Modell noch eine Reihe von Ungereimtheiten, die geklärt werden müssen und im Anhörungs- und im endgültigen Gesetzentwurf für dieses umfangreiche Gesetzesvorhaben geregelt werden müssen.

Im Wesentlichen ging es um die Problematik der Aufsteiger aus A 9Z mittlerer Dienst in den gehobenen Dienst, die sich in A 10 befinden oder dorthin übergeleitet wurden. Hier könnten besondere Umständen eintreten, wenn Beamte/Beamtinnen des mittleren Dienstes von A 9Z nach A 10Z



Kai Rosenberger

(neu) übergeleitet werden, Aufsteiger aus A 9Z mittlerer Dienst sich in A 9 gD mit Ausgleichszulage beziehungsweise in A 10 gehobener Dienst befinden und somit weniger verdienen, als wären sie im mittleren Dienst verblieben.

In dieser Sache scheint das Nachhaken von DPoIG und BBW Berücksichtigung zu



finden. In der Überlegung sei ein Modell, das den Ansprüchen aller Beteiligten gerecht werde und auch bei dem Übergang in den Ruhestand Berücksichtigung finde, signalisierten die Verantwortlichen beim Finanzministerium.

Das 4-Säulen-Modell beinhaltet eine Neubewertung und Anhebung der Eingangssämter des mittleren Dienstes und des gehobenen Dienstes. Damit werden zentrale Forderungen der DPoIG und des BBW erfüllt. In diesem Zusammenhang ist jedoch nach Auffassung des

BBW eine Nachzeichnung der Stellenstruktur innerhalb der Laufbahnen dringend erforderlich, um Beförderungsstaus zu verhindern. Das gilt wie berichtet besonderes für den sogenannten POK-Bauch mit dann 7 400 Kolleginnen und Kollegen ab dem 1. Dezember 2022.

Deshalb erneuert der BBW auch seine Forderung nach Abschaffung der Stellenobergrenzen. Zudem müssten auch die Beförderungsmöglichkeiten im gehobenen Dienst durch Anhebung des Endamtes und durch bessere Aufstiegsmöglichkeiten verbessert werden. ■

Cold-Case-Ermittlungen mit Senior-Experten auch in Baden-Württemberg?

Sind sogenannte „Senior-Experten“ wie bei der Polizei in NRW im Einsatz ein wirkungsvoller Lösungsansatz zur Lösung alter, ungeklärter Mordfälle?

Oder anders ausgedrückt: Kann aus dem vorhandenen Personalbestand der Kriminalpolizei eine ständige Aufgabenzuweisung für „Cold-Case-Ermittlungen“ überhaupt erfolgreich gelingen? Sind vereinzelte Vorbehalte und Bedenken, sich nicht von Pensionären vor sich her treiben lassen zu wollen, überhaupt haltbar? Oder wäre das grundsätzlich eine effektive Möglichkeit der Generierung von Ressourcen?

Als Cold-Case-Ermittlungen werden neue polizeiliche Ermittlungen in bisher ungeklärten Kriminalfällen bezeichnet, insbesondere in unaufgeklärten Tötungsdelikten, die in der Vergangenheit im Polizeijargon als „Altfälle“ oder „Cold Cases“ bezeichnet werden. Seltener zählen Banküberfälle, Vergewaltigungen oder Langzeitvermisstenfälle in diese Kategorie. Die US-Bundespolizei FBI gilt als Wegbereiter dieser Ermittlungsform. 1996 wurde erstmals ein entsprechendes Team, eine Cold-Case-Unit, aufgebaut.

Eine der maßgeblichen Rechtsgrundlagen zur Wieder-

aufnahme solcher Fälle ist unter anderem § 78 StGB. Verbrechen nach § 211 (Mord) verjähren nicht. Die Verjährungsfrist beträgt bei Straftaten, die mit lebenslanger Freiheitsstrafe bedroht sind, 30 Jahre, bei Taten im Höchstmaß von mehr als zehn Jahren 20 Jahre.

Vorab gilt es, mit einem Vorurteil aufzuräumen: Die Wiederaufnahme von Ermittlungen muss nicht heißen, dass damals etwas falsch gemacht wurde. Denn insbesondere die Kriminaltechnik hat sich ständig weiterentwickelt und verfeinert, beispielsweise die DNA-Analyse. Die forensische DNA-Analyse hat sich seit Ende der 90er-Jahre entscheidend weiterentwickelt. Hinzu kommen neue wissenschaftliche Erkenntnisse hinsichtlich Tatort- oder Täterverhaltensanalyse (zum Beispiel Operative Fallanalyse). Manchmal spielen auch persönliche Beziehungen, die sich vielleicht im Laufe der Jahre geändert haben, eine Rolle; die damalige Alibizeugin steht

heute nicht mehr zu ihrer seinerzeit entlastenden Aussage. So können Cold-Case-Mordfälle mitunter auch nach Jahrzehnten noch aufgeklärt und die Täter verurteilt werden. Eine unbekannte DNA-Spur, unpräzise Zeugenaussagen, eine fehlende Leiche: Selbst erfahrene Kriminalisten stoßen manchmal an ihre Grenzen. Auch heutzutage wird bei etwa fünf Prozent der Tötungsdelikte in Deutschland kein Täter gefunden, obwohl vermeintlich allen Spuren und Hinweisen nachgegangen wurde. Wichtig aber ist – und das zeichnet die Ermittler von damals aus – dass sämtliche Spuren gesichert und alle Asservate aufbewahrt werden, für den Fall, dass sich zu einem späteren Zeitpunkt neue Erkenntnisse ergeben oder, wie im Fall der DNA-Analyse, neue Techniken in die Forensik einzug halten.

Auch in Baden-Württemberg wurden 2009 im Rahmen der AG Altfälle unter Leitung des LKA viele ungeklärte Kapitaldelikte nochmals überprüft.

Nicht selten mit tollem Erfolg, allerdings begrenzt auf Fälle vor 1998. Gespräche mit früheren Ermittlern und Aktenstudium



> Rolf Fauser

gehören ebenfalls zur Arbeit von Cold-Case-Ermittlern. Durch die Distanz können neue Blickwinkel entstehen, die im Idealfall zu neuen Erkenntnissen führen. 2011 konnte zum Beispiel der Mordfall Carmen Kampa in Bremen nach 40 Jahren durch Cold-Case-Ermittler aufgeklärt werden. Die 2016 eingesetzte Hamburger Sonderermittlungsgruppe „Cold Cases“ konnte bis Ende 2018 schon sechs von 18 bearbeiteten Fällen aufklären. Darunter den Mord an der dreifachen Mutter Beata S. aus dem Jahr 1981.

Einen neuen Weg zur Bearbeitung der ungeklärten Altfälle beschreitet die Polizei in Nordrhein-Westfalen. Das LKA NRW richtete bereits 2017 die Cold-Cases-Datenbank ein. Knapp 1 000 ungeklärte Mordfälle aus NRW sollen in der Cold-Cases-Datenbank noch einmal analysiert und systematisch abgearbeitet werden. Am 30. Juli 2021





schrub die Polizei NRW 28 Stellen für pensionierte Mordermittler aus, um Cold Cases zu lösen. Die nordrhein-westfälische Polizei stellt ihre Ermittlungen von ungeklärten Tötungsdelikten, sogenannten Cold Cases, neu auf. Mit einer besonderen Aufbauorganisation (BAO) und 28 neuen Stellen sollen ungelöste Fälle aus den vergangenen 50 Jahren bearbeitet werden. Seit November 2021 sind 24 der 28 Stellen mit ehemaligen Ermittlerinnen und Ermittlern besetzt, die Erfahrung haben in der Tatortarbeit, Aktenführung oder der Leitung von Mordkommissionen. „Es ist kein Geheimnis, dass Cold Cases neben dem Tagesgeschäft bearbeitet werden müssen“, sagte Innenminister Herbert Reul. „Deshalb suchen wir pensionierte Mordermittler, die sich intensiv um die Cold Cases kümmern können. Wir suchen Leute mit einer immer noch guten Spürnase, die Lust haben, jeden Stein noch mal umzudrehen, um die Täter zu kriegen.“ Die Aufgaben für die 28 Senior-Experten in NRW sind klar umrissen: Akten digitalisieren, Fälle strukturiert aufarbeiten, Aufklärungschancen erkennen und Ermittlungskonzepte erarbeiten. Sofern sich neue Ermittlungsansätze ergeben, übernimmt die örtlich zuständige Kriminalpolizei die weitere Fallbearbeitung.

In Baden-Württemberg hatte nicht zuletzt der Untersuchungsausschuss des Landtags zum Nationalsozialistischen Untergrund (NSU) die Einrichtung zentraler Cold-Case-Ermittlungseinheiten empfohlen. Zudem sieht der

Koalitionsvertrag der grün-schwarzen Landesregierung für die systematische Bearbeitung von Cold Cases eine zentrale Ansprechstelle zur Koordinierung beim LKA vor. Diese wurde bereits eingerichtet. Doch genügt das?

Das Landeskriminalamt hat 2018 im Projekt Verfahrensinittierung mit der konzeptionellen Aufbereitung der Thematik in Baden-Württemberg begonnen. Dies mündete in die im Mai 2019 eingerichtete AG Cold Case unter Beteiligung der regionalen Polizeipräsidien. Ziel der AG Cold Case war insbesondere eine fachliche Betrachtung und Bewertung des Ist-Standes und der Vorschlag von Verbesserungspotenzialen. Im Ergebnis wurde unter anderem festgestellt, dass ein landeseinheitliches Cold-Case-Management zum Zwecke einer regelmäßigen und gezielten Prüfung von ungelösten Tötungsdelikten in Baden-Württemberg derzeit nicht besteht. Ebenso mangelt es an einem Gesamtüberblick zu den Cold Case Fällen in Baden-Württemberg. Die regionalen Polizeipräsidien überprüfen zwar bereits Altfälle, jedoch in heterogener Herangehensweise.

Die AG Cold Case im LKA geht von über 500 ungeklärten Kapitaldelikten in Baden-Württemberg aus! Angesichts dieser Dimension herrscht unter den Kriпочefs Einvernehmen, dass hier Handlungsbedarf besteht. Entsprechend hat die Konferenz Kriminalitätsbekämpfung im Frühjahr 2021 eine Konzeption verabschiedet. Ob solche anspruchsvollen Aufgaben im Tagesgeschäft aus einer Kriminalinspektion 1 heraus vollumfänglich erfolgen können, bleibt fraglich und erfahrene Ermittler schütteln dazu den Kopf. Auch Vorschläge, Cold-Case-Fälle an Polizeistudenten und Aufsteiger zu übertragen, ist nicht der Weisheit letzter

Schluss, da fehlt es einfach an Erfahrung und vor allem an Kontinuität. Es besteht die Gefahr, dass diese Altfälle angesichts des Drucks des Tagesgeschäfts aus dem Fokus geraten.

Warum also nicht 40 Jahre Erfahrung und erfahrungsbasierte praktische und fachliche Kompetenz und Qualität dazu nutzen? In NRW durchlaufen die „Neulinge“ im fortgeschrittenen Alter eine vom LKA speziell für diese Zielgruppe konzipierte Auffrischungswoche, in der sie über neue Ermittlungsmethoden unterrichtet und in die Bearbeitungsstruktur eingewiesen wurden. Die Altfallermittler sind zwischen 62 und 65 Jahre alt.

Die beim LKA eingerichtete AG Cold Case BW hatte in ihrem Sachstandsbericht vom 24. Juni 2020 angeregt, mit dem IM LPP ein Personalerhaltungskonzept zu diskutieren, das die Weiterbeschäftigung angehender Pensionäre beziehungsweise die Wiederbeschäftigung von Pensionären ermöglicht. Es stellt sich die Frage: Ist das schon geschehen? Wenn nicht, auf was wartet die Kriminalpolizei in Baden-Württemberg?

Die Aufgaben von Cold-Case-Ermittlern sind vielfältig und oft mit mühevoller Kleinarbeit verbunden: Erhebung des Akten- und Asservatenbestandes, Digitalisierung des Datenbestandes, Prüfung auf neue Ermittlungs- und Auswertungsansätze, die in einer Bearbeitungspriorisierung enden. Danach erfolgt eine Asservatenauswertung, gefolgt von interdisziplinären Fallkonferenzen unter Einbindung des Kriminaltechnischen Instituts und schließlich die Wiederaufnahme von Ermittlungen nach Absprache mit der Staatsanwaltschaft, die ohnehin frühzeitig einzubinden ist. Hierzu bringen sogenannte Senior-Experten ihre jahrelange Er-



fahrung und ein hohes Motivationspotenzial ein.

Die DPoIG fordert daher für die anspruchsvollen Cold-Case-Ermittlungen und Entlastung der Kriminalpolizeidirektionen 28 Stellen für sogenannte Senior-Experten, das heißt zwei pro Polizeipräsidium und zwei für das LKA. Auch Baden-Württemberg benötigt dringend ehemalige Kolleginnen und Kollegen mit guten Spürnasen, die Lust haben, jeden Stein noch mal umzudrehen, um die Täter zu ermitteln. Und schließlich haben auch die Angehörigen ein Recht darauf, dass diese Fälle aufgeklärt werden, wenn es eine neue Spur gibt, die vielleicht bereits seit Jahrzehnten unbemerkt in den Akten schlummert.

„Cold-Case-Ermittlungen sind nicht nur eine Selbstverständlichkeit des Rechtsstaats und seiner Polizei, sondern ebenfalls eine Verpflichtung gegenüber den Opfern und ihren Angehörigen“, so Rolf Fauser, Landesbeauftragter Kriminalpolizei der DPoIG in Baden-Württemberg. Für eine Umsetzung ist aber auch eine beamtenrechtliche Ausnahmeregelung in § 68 Abs. 6 LBeamtVG BW (sogenannte „Notlagen-Regelung“) zu schaffen, wonach sogenannte Verwendungseinkünfte nicht zu einer Pensionsminderung führen dürfen. Wenn das nicht geklärt ist, besteht die Gefahr, dass ein Senior-Experte für 6 Euro in der Stunde, also unter Mindestlohn, arbeiten würde – und das tut er natürlich nicht. ■



Ehrenmitglied Lothar Reimann wurde 80 Jahre alt

Am 3. April 2022 wurde Lothar Reimann, Ehrenmitglied des Landesverbandes, 80 Jahre alt. 80 Jahre, soweit gesund, körperlich und geistig fit, die einen oder anderen gesundheitlichen Tiefschläge gut überstanden, zufrieden, dankbar und ausgestattet mit Ideen und Tatkraft. Darüber freut sich auch die DPoIG-Familie, die Lothar Reimann viel zu verdanken hat.

Zumindest den älteren Mitgliedern und Lesern ist der ehemalige Personalratsvorsitzende der Polizeidirektion Rastatt noch bekannt. Bis kurz vor seiner Pensionierung im Jahr 2002 hatte Lothar Reimann über elf Jahre den dortigen Kreisverband geführt. Bereits ab 1995 war Lothar Reimann Mitglied des Landesvorstandes. Ab Mai 1998 hat er sich als „Vater“ der DPoIG-Homepage in der Geschichte des Landesverbandes verewigt. Der damalige Landesvorsitzende Dieter Berberich bezeichnete ihn als „Ur-



Dirk Preis, Jubilar Lothar Reimann, Eberhard Wetzel (von links)

gestein mit ausgeprägtem Kompromisswillen und -fähigkeit“, der maßgeblich an der Modernisierung des Landesverbandes mitgewirkt habe. Auf dem Landeskongress 2003 wurde Lothar Reimann in Ehrung seiner großen Verdienste zum Landesehrenmitglied ernannt.

Vielleicht mag es auch eine Erklärung für seine Fitness sein, dass Lothar Reimann heute

noch den Seniorenverband öffentlicher Dienst (ÖD) in Digitalisierungsthemen unterstützt, seiner DPoIG immer mit Rat und Tat zur Verfügung steht und immer noch rund um das Thema Computer up to date ist. Den letzten DPoIG-Landeskongress 2019 hatte er noch technisch begleitet und verantwortet. Selbst der DPoIG-Landesvorsitzende Ralf Kusterer freut sich heute noch über die technische Unterstüt-

zung durch seinen Freund und Wegbegleiter Lothar Reimann. In den vergangenen 20 Jahren hat er seit seinem Eintritt in den Ruhestand zahlreiche Aufgaben und Projekte begleitet. Auch heute noch führt er den Ortsverband Baden-Baden/Bühl/Achern des Seniorenverbandes/BRH. Aber auch gesellschaftlich hat sich Lothar Reimann in den vergangenen Jahren eingebracht, wie etwa in der örtlichen Seniorenarbeit mit Computerkursen für Senioren.

Coronabedingt mit Abstand, beglückwünschte der Landesvorsitzende Ralf Kusterer den Jubilar. Der Bezirksvorsitzende Eberhard Wetzel und der Vorsitzende des Kreisverbandes Baden-Baden/Rastatt/Bühl sowie Mitglied im Geschäftsführenden Landesvorstand, Dirk Preis, überbrachten persönlich die Glückwünsche – auch des Landesverbandes. Herzlichen Glückwunsch – lieber Lothar Reimann! ■

Deutsche Polizeigewerkschaft fordert Fortsetzung der QL-Lehrgänge

In den letzten Wochen entbrannte insbesondere unter den QL-Kolleginnen und -Kollegen eine Diskussion über eine vermeintliche Benachteiligung gegenüber Kolleg(inn)en, die im mittleren Dienst verblieben und im Rahmen der amtsangemessenen Alimentation nach A 10+Zulage (156 Euro) übergeleitet werden sollen. Diese Diskussion führt jetzt im politischen Raum und im Ministerium dazu, grundsätzlich die Fortführung des Qualifizierungsaufstiegs infrage zu stellen.



Ralf Kusterer

Auch deshalb ist aktuell unklar, ob es im Jahr 2022 für circa 100 Kolleginnen und Kollegen diese Aufstiegsmöglichkeit in den

gehobenen Dienst gibt. Und fortfolgend, ob es auch zukünftig eine solche Möglichkeit geben soll.

Der DPoIG-Landesvorsitzende Ralf Kusterer hat sich unmissverständlich hinter den Bewährungsaufstieg gestellt, den es in allen Verwaltungslaufbahnen gibt. Kusterer dazu: „Seit jeher haben sich die Bewerber(innen) selbst dazu entschlossen, diesen Weg des Aufstiegs auszuwählen. Sie haben für sich entschieden, ob sie in den gehobenen Dienst aufstei-

gen möchten und dabei sicher auch weiterhin die Chancen, dort befördert zu werden. Diese Chance und Wahlmöglichkeit sollten wir auch weiterhin den Kolleg(inn)en geben.“

Kusterer weist darauf hin, dass der Unterschied zu A 10 oder auch A 10+Zulage immer noch mehrere 1000 Euro/Jahr zu A 11 beträgt. Es ist und bleibt eine Chance, mehr Geld zu verdienen und höhere Pensionsansprüche zu sichern. Das muss jeder selbst entscheiden. ■