

DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Ministerium für Inneres und Europa
des Landes Mecklenburg-Vorpommern
Herrn Dr. Christian Boden
Alexandrinestraße 1
19055 Schwerin

Stellungnahme zur Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Polizeiaufbahnverordnung – PolLaufbVO M-V) 31. Mai 2021

Sehr geehrter Herr Dr. Boden,

mit Schreiben vom 20. April 2021 hat das Ministerium für Inneres und Europa des Landes Mecklenburg-Vorpommern den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zur geplanten Änderung der Verordnung über die Laufbahnen der Polizeivollzugsbeamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Polizeiaufbahnverordnung – PolLaufbVO M-V) gebeten. Dieser Bitte kommt der DGB hiermit gerne nach.

Die Stellungnahme wird in enger Abstimmung mit der im DGB für den Bereich der Polizei zuständigen Gewerkschaft der Polizei (GdP) abgegeben.

Der DGB und die GdP haben bereits zum Entwurf eines Eckpunktepapiers am 20. November 2020 ausführlich Stellung genommen. Leider haben diese Positionen kaum Eingang in den nun vorliegenden Entwurf gefunden.

Der DGB und die GdP bitten deswegen um eine mündliche Erörterung des vorliegenden Entwurfes und die Vereinbarung eines entsprechenden Termins.

Grundlegende Bewertung

Die geplante Änderung der Polizeiaufbahnverordnung sollte aus Sicht des DGB und der GdP dazu genutzt werden, um den Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten Wertschätzung für ihren Dienst spüren zu lassen. Diesen Anspruch erfüllt der vorgelegte Entwurf nicht.

Erkennbar ist, dass das Land Mecklenburg-Vorpommern auch in den nächsten Jahren massiv im mittleren Dienst der Landespolizei einstellen muss und will. Eine zweigeteilte Laufbahn ist nach dem derzeitigen Stand nicht geplant.

Olaf Schwede
Öffentlicher Dienst

olaf.schwede@dgb.de

Telefon: 040-6077661-17
Telefax: 040-6077661-41

OS

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Der DGB und die GdP vertreten grundsätzlich die Auffassung, dass ein duales Studium die effizienteste und effektivste Form der Ausbildung für die Polizei ist. Die Bürgerinnen und Bürger des Landes Mecklenburg-Vorpommern haben einen Anspruch darauf, dass das Personal der Polizei die bestmögliche Ausbildung erhält, um die schwierigen und verantwortungsvollen Aufgaben der Polizei zu erfüllen und die innere Sicherheit in Mecklenburg-Vorpommern zu gewährleisten. Ziel muss deshalb aus Sicht des DGB und der GdP die zweigeteilte Laufbahn sein. Solange dieses Ziel nicht erreicht ist, erwarten der DGB und die GdP, dass den bereits vorhandenen Beamtinnen und Beamten im mittleren Dienst gute Aufstiegs- und Qualifizierungschancen geboten werden.

DGB und GdP sind der festen Überzeugung, dass der Polizeiberuf von je her und in erster Linie ein Erfahrungs- und Aufstiegsberuf ist und würden es daher begrüßen, dass mit einem breiten Fächer von unterschiedlichen Aufstiegsverfahren künftig die Chance besteht, deutlich zügiger, verfahrensökonomischer und ressourcenschonender als bisher den Laufbahnwechsel in den gehobenen und höheren Dienst zu ermöglichen. Dabei muss nach Auffassung von DGB und GdP eine Priorität darauf liegen, den entsendenden Dienststellen die aufsteigenden Beamtinnen und Beamten – unter Wahrung der Ausbildungsqualität – so kurz wie möglich zu entziehen, damit diese alsbald wieder für den aktiven Dienst zur Verfügung stehen. Wir würden daher es auch begrüßen, wenn die Ausbildungszeiten für Aufstiegsbeamtinnen und Aufstiegsbeamte auf das zwingend notwendige Maß gekürzt und bei der theoretischen Ausbildung im Verordnungstext auch berufsbegleitende Angebote (z. B. im Hybrid- oder Fernstudium) als Möglichkeit erwähnt werden würden.

Mecklenburg-Vorpommern befindet sich insbesondere im Bereich der Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes in einer deutlichen Konkurrenzsituation mit dem Bund, mit den anderen norddeutschen sowie mit den angrenzenden Bundesländern. Während der Bund besser besoldet, bieten Brandenburg und Schleswig-Holstein A 8 als Einstiegsamt. Hamburg überzeugt neben der für jungen Menschen attraktiven Großstadt mit einer Einheitslaufbahn, die Beförderungen und Karrieren ermöglicht. Mecklenburg-Vorpommern wäre hier gut beraten, ebenfalls in die Attraktivität des Polizeidienstes zu investieren. Eine tatsächlich durchlässige Polizeilaufbahnverordnung wäre hier ein wichtiger Baustein.

Es erscheint dem DGB und der GdP allerdings so, dass das Ziel des vorliegenden Entwurfes nicht die Förderung von Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes ist, sondern dass man eine Teilnahme an einem Auswahlverfahren zum Aufstieg in den gehobenen Dienst erst so spät wie möglich ermöglichen will.

Der DGB und die GdP werden sich in ihrer Stellungnahme auf die folgenden herausragenden Kritikpunkte beschränken:

Zu § 6 „Befähigung“

Der neue § 6 Abs. 7 sieht in Verbindung mit dem neuen § 12 Abs. 4 vor, dass bei einem Nichtbestehen des Studiums zum gehobenen Dienst auf Basis einer separaten Regelung in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung, zukünftig die Befähigung des mittleren Dienstes zuerkannt werden kann. Dies soll nach der vorliegenden Begründung beispielsweise dann möglich sein, wenn die Bachelorarbeit nicht geschafft wurde. Der Hinweis auf eine Masterarbeit in der vorliegenden Begründung ist zu korrigieren. Eine derartige Regelung wird sehr kritisch gesehen und kann als Missachtung des mittleren Dienstes interpretiert werden. Hier ist dem Eindruck entgegenzuwirken, dass ein Nichtbestehen des Studiums einer zweijährigen erfolgreich absolvierten Ausbildung gleichgesetzt wird. Dies kann entweder durch die Verankerung einer zusätzlichen Prüfung analog der Prüfung für den mittleren Dienst oder aber zumindest durch eine transparente Festlegung der für die Zuerkennung notwendigen Leistungen erfolgen. Durch den Verweis auf eine möglicherweise noch zu schaffende Regelung in der Ausbildungs- und Prüfungsordnung ist der Entwurf an dieser Stelle jedoch nicht nachzuvollziehen.

Der DGB und die GdP verweisen auf ähnliche Gedanken und Diskussionen bei Einführung des Studiums Polizei um das Jahr 2000. Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat aus guten Grund diese Regelung damals grundsätzlich nicht eingeführt und sollte das auch so beibehalten.

Zu § 13 „Regelaufstieg in die Laufbahngruppe 2“

Das Fördern von Verwendungsbreite ist ein guter Ansatz um das Potential von Beschäftigten zu erkennen und zu fördern. Ein Fördern von Verwendungsbreite im mittleren Dienst um zu einem Auswahlverfahren zum Laufbahnwechsel zugelassen zu werden, ist hingegen kontraproduktiv und praktisch nur schwer umsetzbar. Für den DGB und die GdP stellt sich die Frage, wie ein Beamter bzw. eine Beamtin des mittleren Dienstes, dessen bzw. deren Erstwendung im Streifeneinzeldienst ist, diese Verwendungsbreite erreichen soll. Soll er bzw. sie in die Bereitschaftspolizei wechseln? Eine Verwendung in der Kriminalpolizei, in Führungsgruppen oder -stäben, in Einsatzleitstellen dürfte ja aufgrund der Dienstpostenbewertung nicht gewünscht sein.

Als Voraussetzung für einen Aufstieg nach § 13 in gehobenen Dienst schlagen der DGB und die GdP vor, in Absatz 1 Nr. 3 das Kriterium überdurchschnittliche Beurteilung zu nehmen. Dies würde zum einen vermutlich die aktuell sehr hohe Klage- und Widerspruchsbereitschaft bei den Regelbeurteilungen deutlich reduzieren und damit insbesondere die zuständigen Verwaltungsstellen bei der Prüfung von Widersprüchen und Vertretungen von Klagen vor Gericht entlasten. Dies würde es zwar zu einer Erhöhung der Bewerbungszahlen führen, würde aber für die einzelne Bewerberin bzw. den einzelnen Bewerber als Wertschätzung spürbar sein. Durch eine andere Gestaltung des Auswahlverfahrens, kann das Bewerberfeld in dem mehrstufigen Auswahlverfahren im ersten Schritt ohne weiteres auf 50 Prozent reduziert werden. Der DGB und die GdP verweisen hier auf die Erfahrungen der Auswahlverfahren in den 90er Jahren in Mecklenburg-Vorpommern, als in der in der 1.

Stufe des Auswahlverfahrens eine mehrstündige Klausur von mehreren hundert Teilnehmern geschrieben wurde.

Der DGB und die GdP möchten auch darauf hinweisen, dass die Wahrscheinlichkeit, dass der Durchstieg eines Beamten oder einer Beamtin mit der Ausbildung des mittleren Dienstes bis zum höheren Dienst aufgrund der Anforderungen und „Stehzeiten“ nach der beabsichtigten Laufbahnverordnung Polizei fast nicht mehr möglich ist.

Zu § 14 „Aufstieg für besondere Verwendungen“

Ein Aufstieg nach § 14 in der vorgelegten Form wird aufgrund der fehlenden Attraktivität in der Praxis fast keine Bewerberinnen und Bewerber finden. Er wird deswegen vom DGB und der GdP abgelehnt. Der DGB und die GdP schlagen vor, hier als Voraussetzung die Besoldungsgruppe A 8 und eine Beurteilungsnote „Gut“ von den Bewerberinnen und Bewerbern zu fordern. Damit wäre deutlich, dass der Dienstherr beim § 14 einen anderen Bewerberkreis im Blick hat als beim § 13.

Sollte man der den Voraussetzungen eines Amtes der Besoldungsgruppe A 9 und der Beurteilungsnote „Gut“ festhalten, schlagen der DGB und die GdP eine massive Verkürzung der Ausbildungszeit vor.

Eine Alternative könnte sein, dass die Beamtinnen und Beamten nach der Zulassung zum Aufstieg mindestens drei Jahre ununterbrochen selbständig Aufgaben der Laufbahngruppe 2 ihrer Fachrichtung wahrnehmen und sich dabei bewähren müssen. In dieser Zeit könnten die Beamtinnen und Beamten an geeigneten theoretischen Veranstaltungen zur Aufstiegsfortbildung von insgesamt mindestens 400 Stunden Dauer teilnehmen.

Der DGB und der GdP weisen darauf hin, dass der § 6 der Verordnung über die Laufbahn der Fachrichtung Polizei Hamburg (HmbLVO-Pol) im Rahmen der Einheitslaufbahn deutlich niedrigere Anforderungen an den Zugang zum dortigen Laufbahnabschnitt II stellt, ohne eine Begrenzung bis höchstens A 11 vorzunehmen. Im Vergleich hierzu ist die vorgesehene Regelung in Mecklenburg-Vorpommern hinsichtlich der Attraktivität nicht wettbewerbsfähig.

Zu § 15 „Ernennung zur Polizei-/Kriminaloberkommissarin und zum Polizei-/Kriminaloberkommissar“

Die Ergänzung „Mit der erfolgreichen Teilnahme an dem Auswahlverfahren erwerben die ausgewählten Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten die Befähigung für die neue Laufbahn und erlangen eine Qualifikation für ein Amt der Besoldungsgruppe A 10“, erschließt sich dem DGB und der GdP nicht. Wie soll ein solches Auswahlverfahren erfolgen? Erfolgt zukünftig eine Ausschreibung einer Beförderungsstelle nach § 15? Sollen sich Interessenten initiativ bewerben? Wird das Auswahlverfahren in den Dienststellen, den Behörden oder landesweit geführt?

Redaktioneller Hinweis

Der Entwurf sieht vor, durchgängig die Bezeichnung des zuständigen Ministeriums von „Innenministerium“ in „Ministerium für Inneres und Europa“ zu ändern. Es stellt sich dabei die Frage, ob angesichts einer anstehenden Landtagswahl und der darauf folgenden Neubildung der Landesregierung nicht die Bezeichnung „das für Inneres zuständige Ministerium“ passender wäre, um ggf. einen zeitnahen weiteren Anpassungsbedarf zu vermeiden.

Der DGB und die GdP bitten um eine mündliche Erörterung des vorliegenden Entwurfes und die Vereinbarung eines entsprechenden Termins.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads 'Olaf Schwede'. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Olaf Schwede