



# Gewerkschaft der Polizei

Mecklenburg-Vorpommern

Gewerkschaft der Polizei • Platz der Jugend 6 • 19053 Schwerin

Platz der Jugend 6  
19053 Schwerin

Ministerium für Inneres und Europa  
Mecklenburg-Vorpommern  
Herrn Dietrich Gohde  
Alexandrinestraße 1

Tel.: 03 85/20 84 18-0  
Fax: 03 85/20 84 18-11

gdpmv@gdp.de  
www.gdp.de/mv

**19055 Schwerin**

14.09.2020  
kl

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes und zur Änderung anderer Gesetze**

Sehr geehrter Herr Gohde,

das Ministerium für Inneres und Europa Mecklenburg-Vorpommern hat der Gewerkschaft der Polizei (GdP) mit Schreiben vom 20. Juli 2020 die Möglichkeit gegeben, im Rahmen der Verbandsanhörung eine Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes und zur Änderung anderer Gesetze zu übersenden.

Dieser Möglichkeit kommt die GdP hiermit gerne nach und bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

### **Vorbemerkungen**

In der Begründung des vorliegenden Referentenentwurfes wird insbesondere nicht auf die **Konkurrenz** zum Personalvertretungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern eingegangen. Dies bedauern wir. Dies sehen wir auch sehr kritisch, da es zur einer „Aufgabenrivalität“ zwischen dem Bürgerbeauftragten und den von den Beschäftigten gewählten(!) Interessenvertretungen kommen kann. Eine möglicherweise daraus resultierende Schwächung der Personalvertretungen bzw. des Personalvertretungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (PersVG MV) lehnen wir als Gewerkschaft der Polizei (GdP) ab!

Gemäß § 61 Abs.1 Nr. 2 PersVG MV gehört es zu den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretungen, darüber zu wachen, „ ... dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden“ sowie gemäß § 61 Abs. 1 Nr. 4 PersVG MV Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, für den Fall von deren Berechtigung, auf die Erledigung durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle hinzuwirken.

Sinn und Zweck der Vorschrift ist, den Beschwerden oder Anregungen der Beschäftigten durch Unterstützung der Personalvertretung mehr Nachdruck zu verleihen.

Beschäftigten, denen es aus welchen Gründen auch immer nicht möglich ist, persönliche Belange bei ihrem Arbeitgeber vorzutragen, wird auf diese Weise eine starke Unterstützung zur Seite gestellt.

Voraussetzung für das Beschwerderecht ist weder, dass der Beschäftigte sich zuvor selbst mit seinem Anliegen an die Dienststellenleitung gewandt hat, noch, dass der Beschäftigte unmittelbar selbst in seiner Position betroffen ist. Es ist also auch möglich, dass eine Beschwerde seitens der Personalvertretung entgegenzunehmen ist, in der ein Beschäftigter geltend macht, dass ein Kollege benachteiligt ist oder allgemeine Missstände zu beklagen sind. Daraus ergibt sich auch, dass Anregungen oder Beschwerden von der Vorschrift umfasst sind, deren Sachverhalte aus Bereichen kommen, die im Übrigen nicht von anderen Beteiligungsrechten des Personalrates berührt sind. Um aber die Gefahr von Popularklagen einzudämmen, muss bei den zugrundeliegenden Sachverhalten ein gewisser dienstlicher Bezug seitens der Beschäftigten bestehen.

Anregungen und Beschwerden sind durch die Personalvertretung auch dann entgegenzunehmen, wenn die Dienststelle für die Aufnahme bzw. Erledigung zuständig ist. Ist dies nicht der Fall, hat sie diese an die Stufenvertretung weiterzuleiten, falls die Zuständigkeit der oberen Dienstbehörde gegeben ist. Besteht die Möglichkeit, dass die Anregung sinnvoll bzw. die Beschwerde berechtigt ist, muss die Personalvertretung Verhandlungen mit der Dienststellenleitung aufnehmen. Dabei steht der Personalvertretung nur eine Einschätzungsprärogative hinsichtlich des Sinns bzw. der Berechtigung zu. Eine Sachentscheidung darf nicht getroffen werden. Es genügt die Möglichkeit, dass das vorgetragene Anliegen berechtigt oder sinnvoll ist. Der Personalrat entscheidet hierüber per Beschluss. Fällt dieser negativ aus, ist dem Beschäftigten die Entscheidung verständlich zu erläutern. Bei dem Beschluss handelt es sich nicht um laufende Angelegenheiten der Personalvertretungsarbeit im Sinne des § 24 Abs. 1 PersVG M-V, sodass eine Übertragung auf oder Beschlussfassung durch den Vorstand nicht zulässig ist.

Ziel der sich anschließenden Verhandlung mit der Dienststellenleitung muss die Erledigung des Sachverhalts sein. Über den Stand der Verhandlungen ist der betroffene Beschäftigte zu informieren. Dies gilt auch, wenn andere erfolgversprechendere Wege für den Beschäftigten offenstehen. Auch hierauf hat der Personalrat hinzuweisen (z. B. Rechtsweg vor die ordentlichen Gerichte).

Nicht zur Aufgabe des Personalrats gehört die Vertretung der Interessen des Beschäftigten vor Gericht.

Wie aus den obigen Ausführungen ersichtlich ist, ist hier eine Überschneidung und damit Aufgabenkonkurrenz zu dem neuen § 13 des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes gegeben.

### **Weitere Beschwerdemöglichkeiten**

Entsprechend Artikel 10 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat Jeder das Recht, sich einzeln oder in Gemeinschaft mit anderen schriftlich mit Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und an die Volksvertretung zu wenden.

Darüber hinaus regelt Artikel 35 in Absatz der **Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern**, dass zur Behandlung von Vorschlägen, Bitten und Beschwerden der Bürger der Landtag den Petitionsausschuss bestellt.

Des weiteren gibt es bereits jetzt weitere Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte der Landesverwaltung und der Landespolizei.

So sind Beschäftigte nicht verpflichtet, bei Beschwerden den Personalrat einzuschalten. Sie können ihre Beschwerden auch unmittelbar beim Dienststellenleiter vorbringen. Wenn sich der Beschwerdeführer direkt an die Dienststelle wendet, braucht der Dienststellenleiter den Personalrat formal nicht zu beteiligen. Die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (PersVG M-V, § 58) gebietet jedoch, dass der Dienststellenleiter den Personalrat informiert und gem. PersVG M-V § 59 die Angelegenheit mit ihm bespricht.

Beschäftigte können sich auch auf dem Dienstweg an die dem Dienststellenleiter vorgesetzte Stelle wenden, bzw. ihre Beschwerde dort oder beim Dienststellenleiter durch ihre Gewerkschaft vorbringen lassen.

Damit stehen den im öffentlichen Dienst beschäftigten Beamten mehrere Stellen offen, bei denen sie derartige Anliegen vorbringen können:

- bei dem Vorgesetzten (gem. § 101 LBG MV),
- bei ihren Gewerkschaften (Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz),
- beim Personalrat (§ 61 Abs. 1 Nr. 4 PersVG M-V).

Bei Arbeitnehmern ergibt sich diese Möglichkeit ebenfalls aus § 61 Abs. 1 Nr. 4 PersVG M-V sowie aus Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (Einschalten der Gewerkschaften) wie auch aus dem TVöD. § 17 TVöD sieht ein Beschwerderecht vor und die Bildung einer Kommission, die sich mit den Beschwerden befasst. § 18 TVöD sieht eine vergleichbare Kommission zur Behandlung von Beschwerden im Zusammenhang mit leistungsbezogener Bezahlung vor.

Außerdem haben unsere Beschäftigten das Recht auf Anrufung des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern (Artikel 57 Abs. 1 Buchstabe f, DS-GVO). Hieraus darf ihnen kein Nachteil erwachsen.

Ferner besteht ein Beschwerderecht nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG s. Rn. 179 f.). § 13 Abs. 1 AGG Abs. 1 Satz 1 regelt, dass die Beschäftigten auch das Recht haben, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grund benachteiligt fühlen. Nach § 13 Abs. 1 Satz 2 ist die Beschwerde „zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.“ Beim Verfahren nach § 13 Abs. 2 AGG bleiben die Rechte der Arbeitnehmervertreter (zu denen auch der Personalrat gehört) unberührt. Dabei geht es z. B. um Benachteiligungen bezüglich Einstellungsbedingungen, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, beruflichem Aufstieg, Zugang zu beruflicher Weiterbildung und Umschulung, Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Gewerkschaft und bezüglich sozialer Vergünstigungen.

## Im Einzelnen

Grundsätzlich vertritt die Gewerkschaft der Polizei (GdP) die Auffassung, dass die Einführung der Stelle einer/eines Polizeibeauftragten entbehrlich ist. Für jegliche Belange und Probleme der Polizisten/-innen gibt es spezielle Anlaufstellen, die sich mit dem jeweiligen Anliegen befassen und auch über ausreichende Kompetenz, Ermittlungsbefugnisse und Ermächtigung zum Ergreifen rechtlicher Maßnahmen verfügen. Ein Mehrwert ist nicht erkennbar.

Mit der Änderung des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes soll nun - neben der bereits bestehenden Möglichkeit der Beschwerde von nicht Polizeibesetzten - die Möglichkeit der Beschwerde Polizeibesetzter über die Landespolizei oder einzelne Polizeibesetzte geschaffen werden.

Sollte dennoch eine solche Stelle eingeführt werden, sollte sie derart ausgestaltet sein, dass der/die Polizeibeauftragte lediglich vermittelnde Funktion hat ohne eigene Eingriffsbefugnisse, die den einzuhaltenden Dienstweg umgehen und arbeitser-schwerend auf den täglichen Ablauf der Dienstgeschäfte einwirken würden.

Vor diesem Hintergrund sind die Regelungen des Gesetzentwurfes folgendermaßen zu bewerten:

### § 6

#### **Abs. 5**

Die Regelung sieht vor, dass ein/e Beauftragte/r für die Landespolizei bei der/dem Bürgerbeauftragten angesiedelt werden soll.

Grundsätzlich sieht der GdP keine Notwendigkeit für die Schaffung der Stelle einer/eines Polizeibeauftragten. Die bestehenden Möglichkeiten einer Beschwerde sind ausreichend (siehe oben).

### § 12

#### **Abs. 2**

Hier wird klargestellt, dass ein Verfahren bei der/dem Polizeibeauftragten immer dann vorläufig eingestellt werden soll, wenn ein anderes Verfahren anhängig ist, insoweit disziplinarische und strafrechtliche Ermittlungen oder Maßnahmen vorgehen würden.

Dies ist zu begrüßen.

### § 13

#### **Abs. 1**

Es soll eine unabhängige Beschwerdestelle für Polizeibesetzte geschaffen werden, die zulässt, dass Beschwerden über Kolleginnen und Kollegen ohne Einhaltung des Dienstweges möglich sind.

Dies ist abzulehnen, da hierdurch eine Konkurrenzsituation geschaffen wird. § 13 sollte nicht zur *lex specialis* erklärt werden. Das bereits vorhandene Gesetz, nämlich die Einhaltung des Dienstweges nach § 101 Abs. 1 LBG, und damit das Privileg der Dienstherrn, seiner Fürsorgepflicht angemessen nachzugehen, ist völlig ausreichend.

## **§ 14**

### **Abs. 2**

Die Beschwerdeingabe soll anonym möglich sein.

Die anonyme Eingabemöglichkeit birgt die Gefahr, dass Anschuldigungen zu Unrecht getätigt werden. Auf diese rechtsstaatlich zweifelhafte Möglichkeit sollte deswegen verzichtet werden.

Aus guten Gründen sehen weder Artikel 10 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern noch Artikel 17 GG das Recht vor, sich mit anonymen Bitten oder Beschwerden an die zuständigen Stellen und Volksvertretungen zu wenden. Die einschlägige Grundgesetzkommentierung verweist darauf, dass nach überwiegender Meinung Petitionen die eigenhändige Unterschrift des Petenten tragen oder sein Handzeichen gerichtlich oder notariell beglaubigt sein muss. Eine anonyme Grundrechtsausübung ist begriffswidrig, anonyme Petitionen sind unzulässig (Klein in Maunz/Dürig GG Art. 17 Rn. 62). Warum hier eine über das Petitionsrecht hinausgehende anonyme Beschwerdemöglichkeit gegen die Polizei und ihre Beschäftigten ermöglicht werden soll, erschließt sich damit nicht.

## **§ 15**

### **Abs. 1 S. 1**

Für ein Tätigwerden der/des Polizeibeauftragten soll ein hinreichender Anlass zur Sachverhaltsaufklärung genügen.

Die Schwelle zum Tätigwerden ist aus Sicht der GdP zu niedrig.

### **Abs. 1 S. 4**

Rechtsbehelf oder Rechtsmittel gegen die Entscheidung der/des Bürgerbeauftragten sollen nicht statthaft sein.

Dies wird von der GdP begrüßt.

### **Abs. 2 S. 2**

Eine Auskunft soll - abweichend von § 7 Abs. 4 - unverzüglich zu erteilen sein.

Es ist nicht ersichtlich, aus welchem Grund hier - abweichend von § 7 Abs. 4 - statt einer angemessenen Frist bzw. Frist von bis zu vier Wochen eine Auskunft unverzüglich verlangt werden kann. Auch die Begründung des Entwurfs enthält hierzu keine Ausführungen.

### **Abs. 2 S. 3 bis Abs. 4**

Die Regelungen zum Auskunftsrecht, zur Belehrungspflicht und Auskunftsverweigerungsrecht erscheinen unübersichtlich und systematisch unausgegoren. Deswegen wird die Streichung angeregt.

## **§ 16**

### **Abs. 2**

Die/Der Polizeibeauftragte könnte in begründet erscheinenden Fällen den Vorgang für die Einleitung eines Straf-, Ordnungswidrigkeiten- oder Disziplinarverfahrens an die zuständige Stelle abgeben.

Diese Regelung unterstreicht aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei, dass die Stelle einer/eines Polizeibeauftragten unnötig ist. Die/Der Polizeibeauftragte hat keine eige-

nen Mittel zur Sanktion eines Fehlverhaltens oder einer Fehlentwicklung. Was bleibt, ist lediglich die Möglichkeit, die Erkenntnisse an die zuständigen Stellen weiterzugeben bzw. dem Ministerium für Inneres und Europa mitzuteilen.

### **Zu Artikel 3 - Änderung des Polizeiorganisationsgesetzes**

Die Umbenennung des Landesbereitschaftspolizeiamtes in Landesamt für polizeiliche Einsatzunterstützung (LPE) Mecklenburg-Vorpommern lehnt die GdP ab.

Die Begründung der Umbenennung der Behörde Landesbereitschaftspolizeiamt in ein Landesamt für polizeiliche Einsatzunterstützung Mecklenburg-Vorpommern ist für die GdP nicht nachvollziehbar.

Das Wort „Bereitschaftspolizei“ war/ist über Jahrzehnte Bestandteil dieser Organisationsbezeichnung. Die Bezeichnung Bereitschaftspolizei oder kurz BePO war und ist für viele Angehörige dieser Organisation sinnhaft und identitätsstiftend. Angehörige dieser Organisation sind stolz, Mitarbeiter der Bereitschaftspolizei zu sein. Der Begriff Bereitschaftspolizei steht bundesweit für eine hochkompetente leistungsfähige Organisation, die in Extremsituationen ihr Handwerk beherrscht. Die Umbenennung der BePO in ein LPE bedeutet für viele Mitarbeiter Demotivation und Nichtwertschätzung ihrer jahrelangen Arbeit. An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass das Wort „Bereitschaftspolizei“ in vielen ähnlichen Organisationen der Bundesrepublik seinen Platz hat und jeder Polizeiangehörige weiß, was er unter einer Bereitschaftspolizei zu verstehen hat.

Auch hinsichtlich der Kosten dieser Umbenennung regt die GdP an, darauf zu verzichten. Die Bereitschaftspolizei hat viele Beschaffungsanträge aufgrund fehlendes Geldes nicht durchführen können. Aus Sicht der GdP wäre es daher besser, das Geld statt in eine Umbenennung lieber in eine Verbesserung der Ausstattung der Bereitschaftspolizei zu investieren.

Mit freundlichen Grüßen



Christian Schumacher  
Landesvorsitzender