



Gewerkschaft der Polizei

Mecklenburg-Vorpommern

Gewerkschaft der Polizei • Gadebuscher Straße 125 • 19057 Schwerin

Ministerium für Inneres und Bau
Mecklenburg-Vorpommern
Frau Katja Prestin

per Mail

Landesbezirk
Mecklenburg-Vorpommern
Landesvorstand
Gadebuscher Straße 125
19057 Schwerin
Telefon: 0385 208418-0
Fax: 0385 208418-11
gdpmv@gdp.de
www.gdp.de/mv

08.06.2026

Stellungnahme zur Ressortanhörung zur Dritten Verordnung zur Änderung der Polizeilaufbahnverordnung M-V (PolLaufbVO M-V)

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau Prestin,

die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme im Rahmen der Ressortanhörung und kommt dieser gern nach.

Die GdP erkennt an, dass die Überführung wesentlicher beurteilungsrechtlicher Vorgaben in die PolLaufbVO M-V vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zum Gesetzesvorbehalt im Beurteilungswesen rechtlich nachvollziehbar ist. Dienstliche Beurteilungen sind Grundlage für Auswahlentscheidungen, Personalentwicklung und berufliches Fortkommen. Gerade deshalb müssen sie transparent, diskriminierungsfrei, familiengerecht und für alle Beschäftigten nachvollziehbar ausgestaltet werden.

Die vorliegende Stellungnahme bündelt die bereits im Rahmen der Hausanhörung zugearbeitete Stellungnahme der DGB Nord, die frühere Stellungnahme des Hauptpersonalrates zur Novellierung des Beurteilungsrechts sowie die bisherigen gewerkschaftlichen Positionen der GdP zum Laufbahn-, Beurteilungs-, Gleichstellungs- und Attraktivitätsrecht der Landespolizei.

Die GdP stellt zugleich fest, dass bereits mehrfach mündlich und schriftlich diese Stellungnahmen in das Verfahren eingebracht wurden. Für die Beteiligten ist bislang nicht hinreichend nachvollziehbar, welche Hinweise aufgegriffen, welche lediglich geprüft und welche aus welchen Gründen abschlägig bewertet wurden. Eine Verbandsanhörung darf nicht lediglich formal zur Erfüllung gesetzlicher Beteiligungspflichten durchgeführt werden. Sie muss erkennbar darauf gerichtet sein, fachliche, praktische und gleichstellungspolitische Hinweise substantiiert auszuwerten und in der weiteren Normsetzung transparent zu berücksichtigen. Die GdP erwartet daher eine nachvollziehbare Auswertung der bisherigen Stellungnahmen und eine Darstellung, welche Punkte in die Verordnung oder in verbindliche Durchführungshinweise übernommen werden.

Ergänzend wurde die Stellungnahme des DGB Bezirk Nord vom 28. Februar 2026 mit dem vorliegenden Ressortentwurf abgeglichen. Die dort benannten Punkte werden ausdrücklich in diese Stellungnahme einbezogen. Soweit der Ressortentwurf nach der damaligen Stellungnahme Anpassungen erkennen lässt, betreffen diese vor allem die beurteilungsrechtliche Systematisierung und die Aufnahme einzelner Instrumente wie Beurteilungsbeitrag, Potenzialeinschätzung, Personalgespräch, Widerspruch und Aufhebung. Für die vom DGB ausdrücklich angesprochenen Regelungsbereiche § 9, § 17, § 25, § 38, § 42

Absatz 1, § 43, § 44 und § 45 ist nach dem vorliegenden Abgleich jedoch nicht erkennbar, dass die jeweiligen Kritikpunkte vollständig aufgegriffen oder abschlägig nachvollziehbar geprüft worden sind. Die GdP fordert deshalb, diese Punkte im weiteren Verfahren ausdrücklich zu bescheiden und, soweit an den Regelungen festgehalten wird, die Gründe transparent darzustellen.

Zusammenfassende Bewertung

Ziel der Novellierung kann nicht vorrangig eine Effektivierung der Verwaltung sein. Maßgeblich ist die Herstellung von Rechtsklarheit, Rechtssicherheit, Vergleichbarkeit, Diskriminierungsfreiheit und Akzeptanz. Eine rechtsförmliche Verlagerung bisheriger Beurteilungsrichtlinien in die PolLaufbVO M-V genügt hierfür nicht. Die Regelungen müssen in der Praxis zu weniger Benachteiligung durch Elternzeit, Mutterschutz, Teilzeit, Pflege und Sorgearbeit, zu besseren Tatsachengrundlagen durch unmittelbare Vorgesetzte, zu einheitlichen Maßstäben, zu geschulten Beurteilenden und zu echter Personalentwicklung führen.

Aus Sicht der GdP sind insbesondere folgende Punkte zu ändern oder klarzustellen:

- Regelbeurteilung grundsätzlich für alle Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die im maßgeblichen Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate tatsächlich Dienst verrichtet haben.
- Keine stichtagsbezogene Benachteiligung wegen Elternzeit, Mutterschutz, Pflege, Teilzeit, Beurlaubung, Abordnung, Zuweisung oder Freistellung.
- Abordnungen und Zuweisungen nicht schematisch als fehlende Beurteilbarkeit behandeln, sondern vorrangig durch Beurteilungsbeiträge der aufnehmenden Stelle absichern.
- Streichung pauschaler Ausnahmen von der Regelbeurteilung für A 16 oder Vollendung des 58. Lebensjahres; hilfsweise aktive Informationspflicht und ausdrückliches Benachteiligungsverbot.
- Keine Verschlechterung der Quotierung bei der Beurteilung; Richtwerte dürfen nicht zu einer faktischen Normalverteilung führen.
- Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretungen konkretisieren und nicht durch Verwaltungspraxis unterlaufen.
- Aufstieg, Qualifizierung, Laufbahnwechsel und Fachkarrieren tatsächlich durchlässig gestalten; der mittlere Dienst benötigt deutlich mehr Entwicklungsspielräume.
- Durchführungshinweise, Schulungen, digitale Unterstützung und Monitoring verbindlich vorsehen.

Die aus der DGB-Stellungnahme noch offenen Punkte zu § 9, § 17, § 25, § 38, § 42 Absatz 1 sowie §§ 43 bis 45 sind ausdrücklich in das weitere Beteiligungs- und Änderungsverfahren einzubeziehen.

Regelbeurteilung und Ausnahmen (§ 24 PolLaufbVO M-V)

1. Grundsatz: Beurteilung bei mindestens sechs Monaten tatsächlicher Dienstverrichtung

Kritisch sieht die GdP insbesondere die Regelungen über Ausnahmen von der Regelbeurteilung. Maßgeblich darf nicht sein, ob eine Beamtin oder ein Beamter am Beurteilungsstichtag Elternzeit, Beurlaubung, Abordnung, Zuweisung oder Freistellung in Anspruch nimmt. Maßgeblich muss allein sein, ob im gesamten Beurteilungszeitraum eine ausreichende tatsächliche Beurteilungsgrundlage besteht. Die GdP fordert daher eine eindeutige positive Regelung: Alle Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die im maßgeblichen Beurteilungszeitraum mindestens sechs Monate tatsächlich

Dienst verrichtet haben, erhalten eine Regelbeurteilung. Die sechs Monate müssen weder zusammenhängend noch unmittelbar vor dem Beurteilungsstichtag geleistet worden sein.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit, Mutterschutz, Pflegezeit, Teilzeit oder sonstiger Sorgeverantwortung darf sich weder unmittelbar noch mittelbar nachteilig auf Beurteilung, Auswahlentscheidungen oder berufliches Fortkommen auswirken. In der Begründung sollte deshalb nicht von „Abwesenheit vom Dienst“, sondern positiv von „tatsächlicher Dienstverrichtung“ beziehungsweise „Anwesenheit im Dienst“ gesprochen werden. Nur wenn weniger als sechs Monate tatsächliche Dienstverrichtung vorliegen und auch durch Beurteilungsbeiträge keine tragfähige Tatsachengrundlage geschaffen werden kann, kommt ein Absehen von der Regelbeurteilung in Betracht.

2. Abordnung, Zuweisung und Verwendungen außerhalb der Stammdienststelle

Für Abordnungen, Zuweisungen und vergleichbare Verwendungen außerhalb der Stammdienststelle ist klarzustellen, dass dort regelmäßig Dienst verrichtet wird. In diesen Fällen darf nicht schematisch von fehlender Beurteilbarkeit ausgegangen werden. Vorrangig sind Beurteilungsbeiträge der aufnehmenden Stelle einzuholen und angemessen zu berücksichtigen. Ein Absehen von der Regelbeurteilung kommt nur in Betracht, wenn auch durch solche Beurteilungsbeiträge keine hinreichende Tatsachengrundlage geschaffen werden kann.

3. A 16 und Vollendung des 58. Lebensjahres

Die GdP lehnt pauschale Ausnahmen von der Regelbeurteilung nach Alter oder Statusamt ab. Die gerechteste, einfachste und transparenteste Lösung ist die Regelbeurteilung aller Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamten, die mindestens sechs Monate im Beurteilungszeitraum Dienst verrichtet haben. Von der Beurteilung von Beamtinnen und Beamten ab dem Statusamt A 16 sollte daher nicht pauschal abgesehen werden. Soweit der Dienstherr dennoch an Antrags- oder Absehensmodellen festhält, müssen die Betroffenen aktiv, rechtzeitig und nachweisbar informiert werden; ein Absehen von der Beurteilung darf in Auswahl-, Verwendungs- oder Personalentwicklungsentscheidungen nicht nachteilig wirken.

Gleichstellung, Vereinbarkeit und diskriminierungsfreie Beurteilung

Die bereits im Rahmen der Hausanhörung zugearbeitete Stellungnahme wird ausdrücklich in diese einbezogen. Sie hat zentrale gleichstellungspolitische Risiken des Entwurfs benannt, insbesondere bei den Ausnahmen von der Regelbeurteilung, bei der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, bei der Operationalisierung der Beurteilungsmerkmale und bei der fehlenden Aufnahme einer Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz als Führungsmerkmal.

Die GdP begrüßt, dass der Ressortentwurf gegenüber der Hausanhörungsfassung bei § 24 Absatz 3 Nummer 5 eine Verbesserung enthält. Die bisherige, am Stichtag und an Rückkehrkonstellationen orientierte Logik wird durch eine Betrachtung des gesamten Regelbeurteilungszeitraums ersetzt. Diese Änderung darf jedoch nicht halbherzig bleiben. Mutterschutz, Teilzeitmodelle, Pflege und sonstige Sorgeverantwortung sind ausdrücklich benachteiligungsfrei zu behandeln.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm Mecklenburg-Vorpommern bestätigt diese Linie. Es versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Landesregierung, beschreibt Genderkompetenz als Fähigkeit, geschlechtsspezifische Aspekte, Rollenbilder, Stereotype und Benachteiligungen zu erkennen, zu reflektieren und bei eigenen Handlungen zu berücksichtigen, und enthält konkrete Maßnahmen zur Verankerung von Genderkompetenz in Fortbildungs- und Onboardingstrukturen der Landesverwaltung. Zudem sieht es Prüf- und Umsetzungsaufträge zu Teilzeit im Vorbereitungsdienst, Führung in Teilzeit, Jobsharing, Elternzeit, Pflege sowie zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben vor.

Eine Polizeiaufbahnavordnung, die Beurteilung, Aufstieg und Personalentwicklung regelt, muss diese Ziele sichtbar berücksichtigen. Deshalb sind die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten im

Beurteilungsverfahren konkret zu regeln. Dies betrifft insbesondere die erstmalige Beurteilung während der Probezeit, wenn eine Bewährung nicht oder noch nicht festgestellt werden soll, die Erstellung von Beurteilungsbeiträgen und Anlassbeurteilungen, die Bildung von Vergleichsgruppen, Ausnahmen von der Regelbeurteilung sowie Widerspruchs- und Aufhebungsverfahren.

Darüber hinaus fordert die GdP, die Anlagen zu den Beurteilungsmerkmalen geschlechter- und teilzeitsensibel zu überprüfen. Bei Führungskräften ist ein ausdrückliches Einzelmerkmal „Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz“ aufzunehmen. Moderne polizeiliche Führung umfasst nicht nur Organisation, Entscheidung und Information, sondern auch die Fähigkeit, diskriminierungsfreie, familienfreundliche und gleichstellungsorientierte Arbeitsbedingungen aktiv herzustellen.

Zur praktischen Wirksamkeit sollte eine geschlechterdifferenzierte Auswertung der Regelbeurteilungsdurchgänge vorgesehen werden, insbesondere nach Geschlecht, Teilzeit, Elternzeit/Pflege, Statusamt, Führungsverantwortung und Ergebnisstufen. Die Ergebnisse sollten den Interessenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten in geeigneter anonymisierter Form zur Verfügung gestellt werden.

Beurteilungsbeitrag, Richtwerte, Potenzialeinschätzung und Verfahren

Die Stellungnahme des Hauptpersonalrates zur Novellierung des Beurteilungsrechts ist in mehreren Punkten erkennbar aufgegriffen worden, insbesondere bei der Systemumstellung ab 2029, beim verpflichtenden Beurteilungsbeitrag des direkten Vorgesetzten, bei der Potenzialeinschätzung, beim Personalgespräch und bei der rechtlichen Verankerung des Beurteilungswesens in der PolLaufbVO M-V. Nicht vollständig aufgegriffen sind dagegen die Kritik an Richtwerten beziehungsweise einer faktischen Normalverteilung, die Vermeidung von Nichtbeurteilungszeiträumen, die jährliche Personalentwicklungsperspektive, die softwaregestützte Verfahrensentlastung, verpflichtende Schulungen sowie die geschlechtergerechte und teilzeitsensible Ausgestaltung.

1. Richtwerte (§ 32 PolLaufbVO M-V)

Die GdP lehnt eine Verschlechterung der Quotierung bei der Beurteilung ab. Richtwerte dürfen nicht zu einer faktischen Normalverteilung und damit zu einer schematischen Begrenzung guter Leistungen führen. Beurteilungen müssen Ausdruck der tatsächlich gezeigten Leistung bleiben und dürfen nicht primär durch quotierende Steuerung geprägt werden. Erforderlich ist eine ausdrückliche Klarstellung, dass Richtwerte keine starre Quote sind und eine leistungsgerechte Beurteilung nicht verdrängen dürfen. Die Anwendung der Richtwerte ist nach dem ersten vollständigen Durchgang verbindlich zu evaluieren.

2. Beurteilungsbeitrag (§ 27 PolLaufbVO M-V)

Der vorgesehene Beurteilungsbeitrag des direkten Vorgesetzten ist richtig. Er sollte jedoch möglichst bereits für den kommenden Regelbeurteilungsdurchgang genutzt werden. Die Zeichnung durch Zweitbeurteilende muss durch verbindliche Maßstabsabstimmung, Schulung und Dokumentation flankiert werden. Nur so lässt sich sicherstellen, dass Beurteilungsbeiträge nicht lediglich formal eingeholt werden, sondern tatsächlich zu einer breiteren und objektiveren Tatsachengrundlage beitragen.

3. Fiktive Nachzeichnung (§ 29 Abs. 3 PolLaufbVO M-V)

§ 29 Absatz 3 bedarf einer näheren Erläuterung und anschließender verbindlicher Verfahrensweisen. Die vorgesehene Begrenzung fiktiver Nachzeichnungen auf einen Gesamtzeitraum von neun Jahren ist dem Grunde nach nachvollziehbar, weil sich Vergleichsgruppen über lange Zeiträume verändern können. Zugleich betrifft diese Frage insbesondere freigestellte Personalratsmitglieder und Gleichstellungsbeauftragte. Neun Jahre erfassen nicht einmal drei Wahlperioden. Unklar bleibt, wie danach das berufliche Fortkommen gesichert wird, ob die Regelung auch für bereits fiktiv nachgezeichnete Mitglieder gilt

und wie sich ein freigestelltes Mitglied nach Ablauf der neun Jahre in Bewerbungs- und Beförderungsverfahren einordnet.

Aus Sicht der GdP ist die Gleichbehandlung von Personalräten und Gleichstellungsbeauftragten, die zwar freigestellt sind, sich aber im dienstlichen Kontext befinden, mit Personen in Elternzeit bzw. Urlaub ohne Dienstbezüge nicht sachgerecht. Hier ist eine Differenzierung erforderlich. Langjährige Freistellungen und der damit verbundene Aufbau von Erfahrungen und Kompetenzen, insbesondere im Vorsitz der Personalräte, sollten angesichts der umfassenden Anforderungen, die das Personalvertretungsgesetz an diese Funktion stellt, im besonderen Interesse der Dienststellen liegen.

Die GdP fordert daher entweder eine weichere, einzelfallbezogene Regelung oder eine klare Übergangs- und Anschlussregelung. Freistellung für Personalrats- oder Gleichstellungsarbeit darf nicht von vornherein als Karrierekiller wirken. Die Regelung muss sich am Benachteiligungsverbot und an der Schutzrichtung des PersVG M-V orientieren.

4. Potenzialeinschätzung (§ 35 PolLaufbVO M-V)

Die Aufnahme einer Potenzialeinschätzung ist dem Grunde nach nachvollziehbar, muss aber klar begrenzt werden. Sie darf nicht zu einem zusätzlichen, nur schwach geregelten Auswahlkriterium neben der dienstlichen Beurteilung werden. Notwendig sind ein transparenter Zweck, nachvollziehbare Begründung, einheitliche Maßstäbe und eine klare Trennung zwischen Leistungsbewertung, Befähigungsbewertung und prognostischer Personalentwicklung. Soll sie in Auswahlentscheidungen erhebliche Bedeutung erhalten, müssen Maßstäbe, Gewichtung, Begründungsanforderungen und Verhältnis zur dienstlichen Beurteilung eindeutig normiert sein.

5. Personalgespräch (§ 37 Abs. 2) und Bekanntgabe (§ 42 Abs. 3)

Bei § 37 Absatz 2 ist die Formulierung, wonach „bei einer hohen Anzahl der zu beurteilenden Beamtinnen und Beamten“ delegiert werden kann, zu unbestimmt. Die Praxiserfahrung zeigt, dass ohne Mindestzahl und ohne klare Kriterien bereits bei überschaubaren Gruppen delegiert werden kann. Dies kann zu einer deutlichen Mehrbelastung der mittleren Führungsebene führen, insbesondere wenn die Betroffenen nicht entsprechend geschult sind. Zugleich besteht die Gefahr einer uneinheitlichen Handhabung in den Dienststellen. Die GdP hält deshalb eine konkrete Mindestzahl oder zumindest verbindliche Kriterien für erforderlich, ab wann und unter welchen Voraussetzungen delegiert werden darf. Gleiches gilt für § 42 Absatz 3.

Das neue Beurteilungssystem muss durch verpflichtende Schulungen für Erst- und Zweitbeurteilende, durch digitale Verfahrensunterstützung und durch jährliche Personalentwicklungsgespräche flankiert werden. Diese Gespräche müssen Fortbildung, Qualifizierung, Verwendungsperspektiven, Teilzeit, Sorgeverantwortung und Rückkehr nach längerer Abwesenheit einbeziehen.

6. Widerspruch, Aufhebung und Zurückstellung

Bei Widerspruch, Abhilfe, Änderung und Neuerstellung von Beurteilungen sind Qualitätssicherung und Beteiligungsrechte klar zu regeln. Dies betrifft insbesondere die Frage, wer Änderungen prüft, wie ein einheitlicher Maßstab gesichert wird und wie die Beteiligung von Personalvertretung und Gleichstellungsbeauftragter gewährleistet wird. Eine Zurückstellung der Beurteilung bei Straf- oder Disziplinarverfahren darf nur nach schriftlicher, einzelfallbezogener Begründung erfolgen. Sie ist regelmäßig zu überprüfen und darf das berufliche Fortkommen nicht unangemessen verzögern.

7. Anlassbeurteilung (§ 25 PolLaufbVO M-V)

Der DGB hatte zu § 25 darauf hingewiesen, dass die Anlassbeurteilung nach dem Entwurf in Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe c nur Fälle erfasst, in denen eine Beförderung angestrebt wird. Damit bleiben Konstellationen, in denen eine aktuelle Beurteilung für Verwendungs-, Entwicklungs-, Auswahl- oder sonstige Personalentscheidungen erforderlich sein kann, ohne dass unmittelbar eine Beförderung angestrebt wird, unzureichend abgebildet. Nach dem vorliegenden Abgleich ist nicht erkennbar, dass dieser Hinweis vollständig aufgegriffen wurde. Die GdP fordert deshalb eine Erweiterung beziehungsweise Klarstellung, dass Anlassbeurteilungen auch in sonstigen beurteilungsrelevanten Personalentscheidungen möglich sind.

8. Einsichtnahme in vorherige Beurteilungen (§ 38 PolLaufbVO M-V)

Der DGB hatte zu § 38 datenschutzrechtliche Bedenken und die Gefahr eines Halo-Effektes angesprochen, wenn Beurteilenden die letzte dienstliche Beurteilung verpflichtend zur Verfügung gestellt wird. Eine solche Vorprägung kann die Objektivität der neuen Beurteilung beeinträchtigen. Nach dem vorliegenden Abgleich ist keine hinreichende Anpassung erkennbar. Die GdP fordert daher, die Einsichtnahme in frühere Beurteilungen auf den erforderlichen Umfang zu begrenzen und jedenfalls an Transparenz, Zweckbindung und grundsätzlich an die Zustimmung der zu beurteilenden Person zu knüpfen.

9. Bekanntgabe und Eröffnung (§ 42 Absatz 1 PolLaufbVO M-V)

Der DGB hatte angeregt, die Fertigstellung und Eröffnung der Regelbeurteilung innerhalb von sechs Monaten nicht lediglich als Soll-Regelung, sondern verbindlicher zu formulieren. Gerade bei einem zweijährigen Beurteilungszeitraum müssen Beurteilungen zeitnah erstellt, eröffnet und für Auswahlentscheidungen verfügbar sein. Nach dem vorliegenden Abgleich ist nicht erkennbar, dass diese Forderung vollständig aufgegriffen wurde. Die GdP fordert daher eine Formulierung als grundsätzliche Verpflichtung, verbunden mit Fristenkontrolle und dokumentierter Begründung für Verzögerungen.

10. Widerspruch, Aufhebung und Bekanntgabe der Ergebnisse (§§ 43 bis 45 PolLaufbVO M-V)

Zu § 43 ist klarzustellen, wie der Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen verfahrenssicher ausgestaltet wird. Der DGB hat zu Recht darauf hingewiesen, dass dienstliche Beurteilungen regelmäßig nicht als Verwaltungsakte eingeordnet werden und eine unklare Widerspruchsregelung neue Rechtsstreitigkeiten auslösen kann. Zu § 44 ist zu prüfen, ob die Aufhebung durch Zweitbeurteilende zwingend einer Weisung der obersten Dienstbehörde bedarf oder ob die Zuständigkeit sachnäher und praxistauglicher ausgestaltet werden kann. Zu § 45 ist sicherzustellen, dass die Ergebnisse des Regelbeurteilungsdurchgangs auch den Interessenvertretungen, mindestens den Personalräten, bekanntgegeben werden. Nach dem vorliegenden Abgleich sind diese DGB-Hinweise nicht vollständig erledigt. Die GdP fordert eine verfahrensklare, rechtssichere und beteiligungsfreundliche Ausgestaltung.

Laufbahnrechtliche Folgewirkungen, Aufstieg, Qualifizierung und Fachkarrieren

Die Betrachtung des Beurteilungsrechts muss im Einklang mit weiteren beamtenrechtlichen Vorschriften erfolgen, insbesondere mit Beförderungsrecht, Laufbahnrecht, Besoldung, Zulagen und Personalentwicklung. Beurteilung ist kein Selbstzweck, sondern Grundlage für berufliches Fortkommen. Die Novellierung darf deshalb nicht nur am Beurteilungsrecht ansetzen, sondern muss die Folgewirkungen für Aufstieg, Qualifizierung, Fachkarrieren und die Entwicklung des mittleren Dienstes einbeziehen.

1. § 4 Nr. 8: Ausnahme von der Stellenausschreibung nach Aufstieg oder Qualifizierung

Die Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung nach Abschluss eines Aufstiegs oder einer Qualifizierung sollte eigenständig und transparent geregelt werden. Dabei sind die konkreten Aufstiegs- und Qualifizierungsregelungen zu benennen, insbesondere die Regelungen zu Aufstieg und Qualifizierung in den §§ 13, 14, 16 und 18 PolLaufbVO M-V sowie etwaige hierauf bezogene Folgeregelungen.

Die Mitbestimmung der Personalräte darf durch eine Rechtsverordnung nicht ausgehebelt werden. In der Praxis zeigt sich, dass die Betroffenen vielfach bereits höherwertige Aufgaben übernehmen. Durch den Aufstieg beziehungsweise die Qualifizierung werden dann die statusrechtlichen Voraussetzungen geschaffen, um sie in den entsprechenden Dienstposten einzuweisen. Diese tatsächliche Erprobung und Aufgabenwahrnehmung muss bei der Ausgestaltung der Ausschreibungs- und Einweisungsregelung berücksichtigt werden. Erforderlich ist eine Klarstellung, dass Beteiligungsrechte der Personalvertretungen unberührt bleiben und dass die Ausnahme von der Ausschreibung nicht zur Umgehung von Mitbestimmung, Transparenz oder Bestenauslese genutzt werden darf.

2. § 9: Beförderungssperrfrist

Die vom DGB kritisierte Angleichung der Beförderungssperrfrist auf mindestens zwei Jahre ist nach dem vorliegenden Abgleich nicht in einer Weise angepasst worden, die die Besonderheiten des Polizeivollzugsdienstes hinreichend berücksichtigt. Eine schematische Angleichung an die allgemeine Verwaltung wird abgelehnt. Der Polizeivollzugsdienst ist ein Erfahrungs- und Aufstiegsberuf; gerade vor dem Hintergrund hoher Belastung, Konkurrenz um Nachwuchs und notwendiger Attraktivität müssen Beförderungs- und Entwicklungsperspektiven verbessert und nicht verengt werden.

3. Zweitverwendung

Der Begriff der Zweitverwendung bleibt undefiniert. Mit Blick auf den mittleren Polizeivollzugsdienst stellt sich zudem die Sinnhaftigkeit eines solchen Erfordernisses als Voraussetzung für die Lebenszeitverbeamtung. Polizei ist ein Erfahrungsberuf. Ein schematischer Vergleich mit dem Allgemeinen Verwaltungsdienst ist nicht sachgerecht. Die praktische Umsetzung einer verpflichtenden Zweitverwendung würde die Organisation vor erhebliche Herausforderungen stellen und könnte Personalentwicklung, Dienstplanung und Fachlichkeit belasten, ohne dass ein hinreichender Mehrwert erkennbar ist.

Das Votum der GdP lautet daher: Eine verpflichtende Zweitverwendung ist nicht erforderlich. Soweit der Dienstherr an dem Gedanken festhält, bedarf es zumindest einer Legaldefinition, klarer Ausnahmen und eines Nachweises, dass die Regelung polizeifachlich erforderlich, organisatorisch umsetzbar und nicht karrierehemmend wirkt.

4. §§ 13 und 14: Aufstieg, Beurteilungsergebnis und Zulassungsausnahmen

Mit Blick auf die Änderungen der §§ 13 und 14 PolLaufbVO M-V weist die GdP darauf hin, dass der Leistungsgrundsatz nicht zu einer faktischen Verengung von Aufstiegschancen führen darf. Besonders kritisch ist, dass in § 13 Absatz 2 der bisherige Passus gestrichen werden soll, wonach das Innenministerium Ausnahmen zulassen kann, wenn das geforderte Beurteilungsergebnis für die Zulassung zum Aufstieg in den gehobenen Dienst nicht erreicht wird, während zugleich am Erfordernis der zweithöchsten Beurteilungsnote festgehalten wird.

Dies hat in der Praxis erhebliche Folgen. Beschäftigte im Statusamt A 7, die im Beurteilungszeitraum nach A 8 befördert wurden, werden in der folgenden Regelbeurteilung häufig in der Vergleichsgruppe des neuen Statusamtes anders eingeordnet. Sie können dadurch von der zweithöchsten Beurteilungsnote in die Hauptebene der mittleren Beurteilungsnote fallen und wären dann nicht mehr bewerbungsfähig für den Aufstieg. Das kann im Ergebnis dazu führen, dass Beschäftigte eine Beförderung nicht anneh-

men oder jedenfalls befürchten müssen, durch eine Beförderung ihre Aufstiegschance zu verlieren. Dies hält die GdP für sehr bedenklich.

Gleiches gilt für § 14 Absatz 2, soweit auch dort die Möglichkeit gestrichen werden soll, nach Beförderung ein mittleres Beurteilungsergebnis zuzulassen. Ohne eine solche Öffnung droht der Aufstieg unnötig verengt zu werden. Im Umkehrschluss kann dies sogar Fehlanreize im Beurteilungssystem erzeugen: Es besteht die Gefahr, dass nicht mehr ausschließlich die jeweilige Leistung beurteilt wird, sondern faktisch nach „Aufstiegskandidatinnen und Aufstiegskandidaten“ sortiert wird. Die GdP fordert deshalb, die Ausnahme- beziehungsweise Öffnungsmöglichkeiten zu erhalten oder durch eine rechtssichere, transparente und diskriminierungsfreie Ersatzregelung zu ersetzen.

Darüber hinaus sollte die inhaltliche Ausgestaltung des § 13 nicht schematisch an einen EU-Bachelor gekoppelt werden, wenn dies die Durchlässigkeit erschwert und Beschäftigte in ihrer Entwicklung begrenzt. Eine pauschale Anerkennung einschlägiger Abschlüsse, insbesondere bei Länderwechseln, ist nicht ausreichend geregelt. Auch der erforderliche Praxisbezug ist in der Fortbildung nur schwer abzubilden. Der Bologna-Ansatz muss daher mit Blick auf den Polizeiberuf, Erfahrungswissen und tatsächliche Aufgabenwahrnehmung kritisch hinterfragt werden.

5. § 15 und § 18: Entwicklungsperspektiven des mittleren Dienstes

Die Entwicklungsperspektive des mittleren Dienstes ist auszuschärfen. Diese Gruppe macht einen sehr erheblichen Anteil des Personals der Landespolizei aus und prägt die praktische Aufgabenwahrnehmung. Deshalb benötigt sie mehr Entwicklungsspielraum. Der Landesrechnungshof hat den Blick auf den mittleren Dienst und die Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben deutlich kritisch geschärft. Die GdP verweist insoweit auf ihre früheren Stellungnahmen und hält daran fest, dass höherwertige Aufgaben in der beruflichen Entwicklung stärker anerkannt werden müssen.

Der Wegfall des § 15 und die in der Vergangenheit bestandene mögliche Entwicklung bis A 11 aus bisherigen Regelungen sind aus Sicht der GdP nicht akzeptabel, wenn nicht zugleich tragfähige Alternativen geschaffen werden. Der Landesrechnungshof hat deutlich herausgestellt, dass eine nicht unerhebliche Anzahl von Beschäftigten des mittleren Dienstes höherwertige Aufgaben übernimmt. Diese Beschäftigten haben sich auf ihren Dienstposten praktisch bewährt. Daraus muss eine Möglichkeit entstehen, die statusrechtliche Entwicklung nachzuvollziehen. Dies würde zugleich entlasten, weil vorhandene Erfahrung genutzt und nicht ausschließlich über zusätzliche Aufstiegsfortbildung formalisiert werden müsste.

Kritisch ist zudem, dass § 15 gestrichen werden soll, während § 18 als Sonderweg für den höheren Dienst aufrechterhalten bleibt. Aus Sicht der GdP wirft dies Fragen der Gleichbehandlung der Laufbahngruppen und der politischen Zielrichtung einer zweigeteilten Laufbahn auf. Laufbahnrecht sollte neu gedacht werden: Der reine Ressourcenansatz bei Aufstieg und Aufstiegsfortbildung ist kritisch zu hinterfragen. Laufbahnwechsel ohne zusätzliche Aufstiegsfortbildung müssen dort stärker ermöglicht werden, wo Erfahrung, Qualifikation und tatsächliche Aufgabenwahrnehmung die Eignung belegen. Laufbahnmodelle sollten stärker in Funktionen und Aufgabenbereichen gedacht werden.

Bei Aufstiegen und Qualifizierungen besteht weniger ein Bewerberproblem als ein Zulaufproblem. Zulassungsvoraussetzungen müssen einheitlich umgesetzt werden; zugleich ist das Auswahlverfahren zu überarbeiten, damit es tatsächliche Eignung, Erfahrung, Aufgabenwahrnehmung und Entwicklungspotenzial angemessen berücksichtigt.

6. § 16 und fachliche Zugänge; Verhältnis zu § 24 und zu Tarif-/Verwaltungswegen

Der § 16 muss klar regeln, welche Funktion die volle Polizeidiensttauglichkeit nach PDV 300 hat. Wird eine Person als Polizeivollzugsbeamtin oder Polizeivollzugsbeamter eingestellt und erfüllt die PDV 300, muss dies konsequent eine vollumfängliche Einsatzmöglichkeit als PVB einschließlich aller Aufstiegsoptionen eröffnen. Die PDV 300 darf für allgemeine PVB-Laufbahnen nicht aufgeweicht werden, weil der Einsatz als Polizeivollzugsbeamtin und -beamter in der Praxis wegen Personalmangels und organisato-

rischer Umsteuerung regelmäßig in allen Bereichen der Polizei erfolgen kann. Eine spätere Umorientierung innerhalb der Polizei darf nicht ohne Not beschränkt werden.

Alternativ ist bei einer ausdrücklichen Begrenzung auf bestimmte Fachbereiche - etwa Cybercrime, Wirtschaftskriminalität, Analyse, IT, Kriminaltechnik oder perspektivisch Staatsschutz - zu prüfen, ob eine vollständige Polizeidiensttauglichkeit nach PDV 300 zwingend erforderlich ist oder ob rechtssichere Ausnahmen möglich sind. Denkbar sind fachbezogene Verwendungswege mit klaren Verwendungsgrenzen bis hin zu Innendienstverwendungen. Dies kann insbesondere auch für Schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen relevant sein, die den fachlichen Teil vollumfänglich abbilden und damit einen erheblichen Kompetenzgewinn für die Organisation darstellen können.

Gleichzeitig darf § 16 nicht als bloßer Lückenfüller für Personalengpässe oder sachfremde Sonderlösungen genutzt werden. Der Polizeivollzugsdienst ist auf Vollzugsaufgaben auszurichten. Wo keine Vollzugsverwendung erforderlich ist, sind Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamte oder Tarifbeschäftigte einzustellen. Für besondere Fachrichtungen kann der Tarifbereich ein notwendiger und sinnvoller Weg sein, um Fachlichkeit einzustellen, ohne Laufbahnrecht sachfremd zu überdehnen.

Die Anwendung des § 24 sollte - soweit er als fachlicher Zugang oder besonderer Einstieg in Führungsfunktionen genutzt wird - nicht allein auf Volljuristinnen und Volljuristen beschränkt bleiben. Zu prüfen ist, ob auch bestimmte Fachbereiche wie Cybercrime, Kriminaltechnik, IT, Analyse oder Wirtschaftskriminalität für entsprechende Einstiege in verantwortliche Fach- und Führungsfunktionen geöffnet werden können. Erforderlich ist ein Gesamtkonzept mit transparenten Zugangsvoraussetzungen, Verwendungsgrenzen, Aufstiegsmöglichkeiten und Beteiligungsrechten.

Die GdP schlägt vor, eine Anlage zur PolLaufbVO oder zu verbindlichen Durchführungshinweisen aufzunehmen, in der einstellungsförderliche Fachrichtungen beschrieben werden. Dies schafft Transparenz, verhindert sachfremde Einzelfallsteuerung und erleichtert sowohl Nachwuchsgewinnung als auch Personalplanung.

7. § 17: Qualifizierung für das zweite Einstiegsamt

Der DGB hatte zu § 17 ausdrücklich kritisiert, dass das Merkmal einer „hinreichenden Verwendungsbreite in der Laufbahngruppe 2“ zu unbestimmt ist und keine einheitliche Anwendung gewährleistet. Nach dem vorliegenden Abgleich ist nicht erkennbar, dass diese Unbestimmtheit ausreichend beseitigt wurde. Die GdP fordert deshalb praxistaugliche, verbindliche und einheitlich anwendbare Kriterien. Verwendungsbreite darf nicht allein davon abhängen, ob eine Dienststelle entsprechende Verwendungen organisatorisch ermöglicht; andernfalls können geeignete Bewerberinnen und Bewerber faktisch vom Aufstieg ausgeschlossen werden.

Konkrete Änderungsvorschläge nach Paragraphen

Regelung	Änderungs- bzw. Klarstellungsvorschlag
§ 4 Nr. 8	Ausnahme von der Pflicht zur Stellenausschreibung nach Abschluss eines Aufstiegs oder einer Qualifizierung eigenständig regeln; Mitbestimmung der Personalräte ausdrücklich wahren; bereits wahrgenommene höherwertige Aufgaben bei Einweisung berücksichtigen.
Zweitverwendung	Begriff definieren oder Erfordernis streichen. Votum der GdP: Für den mittleren Polizeivollzugsdienst ist eine verpflichtende Zweitverwendung nicht erforderlich; Vergleich mit all-

	gemeinem Verwaltungsdienst nicht sachgerecht.
§ 9	Beförderungssperrfrist nicht schematisch an die allgemeine Verwaltung angleichen; Besonderheiten des Polizeivollzugsdienstes und Attraktivität des Erfahrungs- und Aufstiegsberufs berücksichtigen.
§ 13	Kriterium der zweithöchsten Beurteilungsnote als Zugangsvoraussetzung streichen oder jedenfalls Öffnungsklausel beibehalten; Verwendungsbreite nur praxistauglich und möglichst fordern; EU-Bachelor-Kopplung kritisch überprüfen.
§ 14	Passus „letzte Beurteilung im Amt A 9 mindestens mit der zweithöchsten Beurteilungsnote“ streichen; Ausnahmen weiterhin zulassen; besondere Verwendungen und tatsächliche höherwertige Aufgaben berücksichtigen.
§ 15	Streichung nicht mittragen; hilfsweise nur bei echten alternativen Entwicklungspfaden. Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben im mittleren Dienst als Entwicklungstatsache berücksichtigen.
§ 16	Klare Trennung zwischen allgemeiner PVB-Verwendung bei voller PDV-300-Tauglichkeit mit allen Aufstiegsoptionen und begrenzten Fachverwendungen; Ausnahmen für Fachbereiche prüfen; Anlage einstellungsförderlicher Fachrichtungen vorsehen.
§ 17	Merkmal „hinreichende Verwendungsbreite“ präzisieren; verbindliche und einheitlich anwendbare Kriterien festlegen; organisatorisch nicht ermöglichte Verwendungen dürfen Bewerbungen nicht dauerhaft ausschließen.
§ 18	Aufrechterhaltung des Sonderwegs kritisch im Verhältnis zur Streichung des § 15 prüfen; Gleichbehandlung der Laufbahngruppen und Perspektiven des mittleren Dienstes berücksichtigen.
§ 24 / fachliche Zugänge	Soweit § 24 besondere Zugänge oder Führungsfunktionen eröffnet, Anwendung nicht nur auf Volljuristinnen und Volljuristen beschrän-

	ken; auch Cybercrime, Kriminaltechnik und weitere Fachbereiche prüfen.
§ 24 Abs. 3 Nr. 3 und Nr. 4	Pauschale Ausnahmen für A 16 und Vollandung des 58. Lebensjahres streichen; hilfsweise aktive Informationspflicht, dokumentierte Entscheidung und ausdrückliches Benachteiligungsverbot.
§ 24 Abs. 3 Nr. 5	Grundsatz ausdrücklich normieren: Regelbeurteilung bei mindestens sechs Monaten tatsächlicher Dienstverrichtung im maßgeblichen Beurteilungszeitraum. Die sechs Monate müssen weder zusammenhängend noch unmittelbar vor dem Beurteilungsstichtag geleistet worden sein.
§ 24 Abs. 3 Nr. 5 / Begründung	Mutterschutz, Pflege, Teilzeitmodelle und sonstige rechtlich geschützte Sorgezeiten ausdrücklich benachteiligungsfrei stellen. In der Begründung nicht auf „Abwesenheit“, sondern auf vorhandene tatsächliche Beurteilungsgrundlage abstellen.
§ 24 Abs. 5	Zurückstellung bei Straf- oder Disziplinarverfahren nur mit schriftlicher, einzelfallbezogener Begründung; regelmäßige Überprüfung; Schutz vor Verzögerung beruflichen Fortkommens.
§ 25	Anlassbeurteilungen nicht nur auf Fälle beschränken, in denen eine Beförderung angestrebt wird; auch sonstige beurteilungsrelevante Verwendungs-, Entwicklungs- und Auswahlentscheidungen erfassen.
§ 27	Beurteilungsbeitrag des direkten Vorgesetzten möglichst bereits für den nächsten Durchgang nutzen; verpflichtende Maßstabsabstimmung und Dokumentation aufnehmen.
§ 29 Abs. 3	Neun-Jahres-Grenze für fiktive Nachzeichnung erläutern; Übergangs- und Anschlussregelung für bereits freigestellte Personen schaffen; betroffene Gruppen stärker differenzieren; Freistellung darf kein Karrierekiller werden.
§ 32	Keine Verschlechterung der Quotierung. Klarstellen, dass Richtwerte keine starre Quote und keine faktische Normalverteilung sind;

	Evaluation nach erstem vollständigen Durchgang verbindlich vorsehen.
§ 33 / Anlagen	Geschlechter- und teilzeitsensible Operationalisierung; Aufnahme und Erläuterung eines Führungsmerkmals „Gleichstellungs-, Antidiskriminierungs- und Diversitätskompetenz“.
§ 35	Zweck, Maßstab, Gewichtung und Begründungspflicht der Potenzialeinschätzung präzisieren; klarstellen, dass sie der Personalentwicklung dient und Auswahlentscheidungen nicht unreguliert steuert.
§ 37 Abs. 2	Delegation bei „hoher Anzahl“ konkretisieren; Mindestzahl oder verbindliche Kriterien festlegen; Überlastung mittlerer Führungsebenen vermeiden.
§ 38	Einsichtnahme in vorherige Beurteilungen wegen Datenschutz und Halo-Effekt begrenzen; grundsätzlich Zustimmung der zu beurteilenden Person, Zweckbindung und Transparenz vorsehen.
§ 42 Abs. 1	Fertigstellung und Eröffnung der Regelbeurteilung innerhalb von sechs Monaten verbindlich fassen („ist grundsätzlich“); Verzögerungen dokumentieren und Fristenkontrolle vorsehen.
§ 42 Abs. 3	Delegationsmöglichkeit konkretisieren; einheitliche Anwendung in den Dienststellen sicherstellen.
§ 43	Rechtsschutz gegen dienstliche Beurteilungen verfahrensklar regeln; berücksichtigen, dass dienstliche Beurteilungen regelmäßig keine Verwaltungsakte sind; Zuständigkeiten eindeutig festlegen.
§ 44	Aufhebung von Beurteilungen praxistauglich regeln; Erforderlichkeit einer Weisung der obersten Dienstbehörde prüfen; Zuständigkeit und Qualitätssicherung klarstellen.
§ 45	Bekanntgabe der Ergebnisse des Regelbeurteilungsdurchgangs auch gegenüber Interessenvertretungen, mindestens Personalrat, in geeigneter anonymisierter Form vorsehen.

Praktische Umsetzungserfordernisse außerhalb einzelner Paragraphen

Umsetzungsbereich	Erforderliche Maßnahme
Auswertung der Beteiligung	Nachvollziehbare Synopse oder Auswertungsvermerk zu allen mündlichen und schriftlichen Stellungnahmen; Darstellung, welche Punkte übernommen, geprüft oder abgelehnt wurden und aus welchen Gründen.
Durchführungshinweise	Verbindliche Durchführungshinweise zur Auslegung der neuen Beurteilungs-, Aufstiegs- und Fachverwendungsregelungen; insbesondere zu § 24, § 29 Abs. 3, § 37 Abs. 2 und § 42 Abs. 3.
Personalratsmitbestimmung	Klarstellung, dass Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Personalräte durch Stellenausschreibungs- oder Einweisungsregelungen nicht verdrängt werden.
Gleichstellungsbeteiligung	Standardisierter Beteiligungsworkflow für Gleichstellungsbeauftragte bei Probezeitbeurteilungen, Beurteilungsbeiträgen, Anlassbeurteilungen, Vergleichsgruppen, Ausnahmen, Widerspruch und Aufhebung.
Schulung	Verpflichtende Schulung aller Erst- und Zweitbeurteilenden vor Beurteilungserstellung, insbesondere zu einheitlichen Maßstäben, Teilzeit-/Elternzeitbias, Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und Beurteilungsbeiträgen.
Digitalisierung	Digitales Beurteilungsmodul mit Fristenkontrolle, Beteiligungsworkflow, Plausibilitätsprüfung, Dokumentation von Beurteilungsbeiträgen und anonymisierten Auswertungen.
Monitoring	Geschlechter- und teilzeitdifferenzierte Auswertung der Beurteilungsdurchgänge nach Geschlecht, Teilzeit, Elternzeit/Pflege, Statusamt, Führungsverantwortung und Ergebnisstufen.
Aufstiegsverfahren	Einheitliche Umsetzung der Zulassungsvoraussetzungen; Überarbeitung der Auswahlverfahren; Berücksichtigung tatsächlicher höherwertiger Aufgaben, Erfahrung und Entwicklungspotenzial.

Fachkarrieren	Gesamtkonzept für Fachkarrieren mit Zugangsvoraussetzungen, Verwendungsgrenzen, Aufstiegsoptionen und Wechselmöglichkeiten; keine bloße Einzelfallsteuerung über § 16.
Einstellungsförderliche Fachrichtungen	Anlage oder verbindliche Liste einstellungsförderlicher Fachrichtungen, etwa Cybercrime, IT, Analyse, Kriminaltechnik, Wirtschaftskriminalität, digitale Forensik und Staatsschutz.
Tarif und Verwaltung	Für nicht hoheitliche Aufgaben gezielte Einstellung von Tarifbeschäftigten oder Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten statt sachfremder Nutzung des Polizeilaufbahnrechts.
Evaluation	Evaluation der neuen Beurteilungs- und Laufbahnregelungen nach dem ersten vollständigen Durchgang unter Beteiligung von GdP, Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten.

Schlussbemerkung

Die GdP erkennt an, dass die wesentlichen Vorgaben des Beurteilungswesens vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts rechtssicher normiert werden müssen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Überführung der bisherigen Beurteilungsregelungen in die PolLaufbVO M-V als sachgerechter oder vorzugswürdiger Regelungsort bewertet wird. Im Gegenteil bleibt kritisch festzuhalten, dass Laufbahnrecht und Beurteilungsrecht unterschiedliche Regelungsgegenstände betreffen und die bloße Integration in eine Verordnung weder automatisch zu Rechtsklarheit noch zu einer praxistauglicheren Anwendung führt. Entscheidend ist daher nicht die formale Verortung, sondern dass die neuen Regelungen in der Praxis zu mehr Transparenz, Vergleichbarkeit, Gleichstellung, Vereinbarkeit, Rechtssicherheit und Akzeptanz führen.

Die Novellierung muss verhindern, dass Elternzeit, Mutterschutz, Pflege, Teilzeit, Sorgearbeit, Abordnung, Zuweisung, Freistellung oder Personalrats- und Gleichstellungsarbeit zu Beurteilungslücken und mittelbaren Nachteilen führen. Sie muss zugleich Aufstieg, Qualifizierung, Fachkarrieren und die Entwicklung des mittleren Dienstes stärken. Nur dann trägt sie zu einem modernen, attraktiven und zeitgemäßen Polizeilaufbahnrecht in Mecklenburg-Vorpommern bei.

Mit freundlichen Grüßen



Landesvorsitzende