

Stand der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der unabhängigen Kommission zur Untersuchung der Spezialeinheiten des Landeskriminalamtes (Stand: 18.10.2022)

Nr.	Handlungsempfehlung lt. SEK-Kommissionsbericht, Stand 15.11.2019	Stand der Umsetzung
1	Neustrukturierung der Abteilung des SEK	Erstellung des Berichts SE 2030, der sich ausführlich mit der Neustrukturierung der Abteilung des SEK im LKA und insbesondere mit den organisatorischen und personellen Rahmenbedingungen auseinandergesetzt hat.
2	Begleitung der Organisationsentwicklung durch externe Beratung	Die Organisationsentwicklung innerhalb des LKA wurde in enger Zusammenarbeit mit der FHöVPR Güstrow und externer Beratung (eine Dipl. Psychologin aus dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung und einem Verhaltenstrainer vom Zentralen Psychologischem Dienst der bayrischen Polizei) durchgeführt. Dies waren insbesondere die Supervision, das Führungs- und Teamfeedbackverfahren sowie Workshops.
3	Ausgliederung des SEK aus dem LKA und Anbindung an das Bereitschaftspolizeiamt	Es wurde entschieden, diese Veränderung nicht durchzuführen. Maßgeblich war, dass eine Vielzahl von „Arbeitsbeziehungen“ für die einzelnen Einsätze des SEK in das LKA bestehen, weil das LKA „ein wichtiger und häufiger Auftraggeber“ mit den bei ihm geführten Verfahren für das SEK ist.
4	Stärkung der Führungskultur hin zu mehr Mitarbeiterorientierung	Die Stärkung der mitarbeiterorientierten Führung in der Landespolizei wurde durch unterschiedliche Arbeitsgruppen, Aus- und Fortbildungsformate und vielfältige Befassung in der Landespolizei vorangetrieben. Das Führungskräfte-Training wurde angepasst und es findet zudem ein regelmäßiges Gesprächsforum mit den Führungskräften höherer Dienst zum Thema Führung statt. Darüber hinaus wird das Thema Führung in einer länderübergreifenden Arbeitsgruppe auch gemeinsam mit anderen Bundesländern bearbeitet.
5	Erneuter Erlass einer Dienstanweisung für die SE mit eindeutigen Auftrag	Die auf die frühere, durch Befristung ausgelaufene Dienstanweisung erneuerte Dienstanweisung enthält grundsätzliche Regelungen zu den Aspekten: Einsatz der Spezialeinheiten, Arbeits- und Aufgabenwahrnehmung, Bereitschaftsregelungen und Inhalte der internen Zusammenarbeit.
6	Intensivere, kostenreduzierende Kooperation auf der Bund-/Länderebene	Kooperationen auf Bundes- oder Länderebene, die eine Entlastungen der Spezialeinheiten für sehr spezielle Einsatzlagen zur Folge haben, liegen vor.

Nr.	Handlungsempfehlung lt. SEK-Kommissionsbericht, Stand 15.11.2019	Stand der Umsetzung
7	Prüfung der Delegation der Erstbeurteilungszuständigkeit innerhalb des SEK	Erstbeurteiler-Kompetenz wurde <u>nicht</u> verändert, weil anderenfalls das gesamte Beurteilungsgefüge im LKA und der Landespolizei M-V inkohärent geworden wäre.
8	Praxisgerechte Regelung der Arbeitszeit	Schaffung einer Ausnahmegenehmigung zur Überschreitung der Anzahl der Anordnungen von Rufbereitschaften. Um die Vorgaben der Rahmendienstvereinbarung Arbeitszeit umsetzen zu können, bedarf es eines Personalbestands in der Ist- und Soll-Stärke beim SEK, der aktuell nicht hergestellt werden kann – unter anderem, weil durch die Personalveränderungen erst weitere Kräfte zeitaufwändig für diese sehr speziellen Aufgaben ausgebildet werden müssen. Am Personalaufwuchs auf diese Ist-Stärke wird fortwährend gearbeitet.
9	Anpassung der neuen Richtlinie zur Schießausbildung nach angemessener Zeit	<u>Keine</u> Anpassung einer neuen Richtlinie zur Schießausbildung. Die Regelungen haben in ihrer Anwendung nach intensiver Prüfung keine Lücken erkennen lassen, so dass lediglich eine redaktionelle Überarbeitung mit dem Ziel der Zusammenfassung in einer Schriftlage keinen Mehrwert generiert hätte.
10	Überprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern für den Polizeivollzugsdienst	Das Verfahren zur Personalauswahl bei den Spezialeinheiten wird auch künftig nach standardisierten Abläufen erfolgen. Dabei werden auch Fragen zur persönlichen Grundhaltung und des aktiven Einstehens für die freiheitlich demokratische Grundordnung eine noch größere Rolle spielen (Beteiligung des Verfassungsschutzes). Das neu entwickelte Auswahlverfahren für die Spezialeinheiten wurde bereits erprobt. An der Entwicklung dieses Verfahrens war ein wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg beteiligt.
11	Sicherheitsüberprüfung der Spezialkräfte	Im Zusammenhang mit dem ausführlichen Personalentwicklungskonzept wurde auch die Handlungsempfehlung der Kommission betrachtet, den Status der Sicherheitsüberprüfung der Spezialkräfte zu überprüfen. Es sollte aber mindestens an der Sicherheitsüberprüfung Ü1 festgehalten werden.
12	Obligatorische Einbindung von psychologischem Sachverstand bei Auswahlverfahren	Begleitung der Auswahlverfahren mit psychologischem Sachverstand. Begleitung des ersten entsprechenden Auswahlverfahrens durch externen Psychologen.

Nr.	Handlungsempfehlung lt. SEK-Kommissionsbericht, Stand 15.11.2019	Stand der Umsetzung
13	Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes	<p>Ein umfassendes Personalentwicklungskonzept – auch für den Bereich der Spezialeinheiten – wurde erstellt, welches im Bericht SE 2030 ausführlich dargelegt ist. Dieses beinhaltet die folgenden wesentlichen Grundanforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verfahren zur Personalgewinnung, – Besetzung der Auswahlkommission, – Festlegung eines Höchstverwendungsalters, – Festlegungen zur Verwendungsbreite und Karriereentwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften, – Festlegungen zu einem Rotationsverfahren, – Durchführung von Fortbildung zu den Themenfeldern - Ethik, Politische Bildung und Interkulturelle Kompetenz - sowie – Festlegungen eines Nachverwendungsverfahrens.
14	Auswahl von Führungskräften für den höheren Dienst in den Spezialeinheiten	<p>Die Auswahl von Führungskräften des höheren Dienstes für die Spezialeinheiten ist seit jeher im Ergebnis eines umfassenden mit den Behördenleitern abgestimmten Auswahlprozesses getroffen worden. Dabei fanden die notwendigen besonderen Eignungen, Leistungen und Befähigungen Berücksichtigung. In der Zukunft sind diese Fähigkeiten im Kontext herausgearbeiteter Anforderungsprofile besonders zu betrachten.</p>
15	Intensivierung der Fortbildung für (alle) Angehörigen der SE	<p>Die Fortbildung sowohl der Mitarbeitenden als auch der Führungskräfte in der Abteilung des SEK wurde mit Schwerpunkt auf die Themen Werte, Ethik und Demokratieverständnis sowie Führungskompetenz intensiviert und neue Inhalte wurden entwickelt. Ziele dieser Fortbildung liegen u. a. in der Förderung der Handlungskompetenz als ganzheitliches Zusammenspiel von individuellem, sozialem, fachlichem und strategischen Handeln in interkulturellen Kontexten, von Resilienz und Reflexionsvermögen und neben Achtsamkeitsschulung in nachfolgenden Modulen auch der Werteorientierung der Teilnehmenden. Zudem wird das Bewusstsein für die Notwendigkeit kontinuierlicher politischer Fortbildung bei Vorgesetzten und Mitarbeitenden geschärft, indem ein Modul für alle Führungskräfte angeboten wird, das die Thematik „Radikalisierung und Extremismus erkennen – die Rolle</p>

Nr.	Handlungsempfehlung lt. SEK-Kommissionsbericht, Stand 15.11.2019	Stand der Umsetzung
		der Führungskraft“ aufgreift. Darüber hinaus findet an der FHöVPR seit 2019 jährlich die Fachtagung „Radikal“ statt.
16	Einrichtung eines Ansprechpartners Polizei	Im Jahr 2021 erfolgte eine Anpassung des Petitions- und Bürgerbeauftragtengesetzes (PetBüG M-V) durch die Einrichtung eines „Polizeibeauftragten“. Die Befugnisse des Bürgerbeauftragten wurden erweitert und es wurde ihm die Funktion des Polizeibeauftragten explizit als Ansprechpartner für die Beschäftigte der Landespolizei übertragen. Die Beschäftigten der Landespolizei haben das Recht, sich mit einer Eingabe unmittelbar an den Bürgerbeauftragten in der Funktion als Beauftragter für die Landespolizei zu wenden. Letztlich schafft der Polizeibeauftragte noch mehr Transparenz und stellt damit eine geeignete vertrauensbildende Maßnahme dar.
17	Rolle des Verfassungsschutzes bei Verdachtsfällen in der Polizei	Es findet eine permanente Abstimmung zwischen Polizeiführung und Verfassungsschutz statt.
18	Konsequente Entfernung von Mitarbeitern aus den SE, die durch gravierende Disziplinarverfehlungen oder Straftaten auffällig geworden sind	Mit der praktizierten Umsetzung der Vorgaben des Landesdisziplinargesetzes und des Leitfadens zur Durchführung des behördlichen Disziplinarverfahrens wurde und wird auf etwaige gravierende Disziplinarverfehlungen oder Straftaten angemessen reagiert.
19	Stringente Anwendung des § 73 LBG M-V (Verbot einer Nebentätigkeit) für die SE	Alle Anträge auf Nebentätigkeit unterliegen dem Entscheidungsvorbehalt des Direktors/der Direktorin des LKA. Dabei wird ein enger Maßstab bei der Beachtung der Beeinträchtigung etwaiger dienstlicher Belange angelegt.
20	Einrichtung eines Schießfortbildungszentrums schwerpunktmäßig für SE, aber auch für reguläre Polizeikräfte	Auf Basis des Schießstättenkonzepts erfolgt die Errichtung einer landeseigenen Raumschießanlage in Rostock (Waldeck), da die durch die Landespolizei genutzten Schießstätten ausgelastet sind und keinen Raum für wesentliche Kapazitätsverlagerungen bieten.