

Personalgewinnung ohne Personalbindung? Personalaufbau braucht neue Wege!

Seit 2016 arbeitet die Landesregierung unter Führung der Ministerpräsidentin Manuela Schwesig (SPD) an der Erreichung des Ziels von knapp 6.200 Polizeibeschäftigten. Wohlgernekt Polizeibeschäftigte – also Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte aus Verwaltung und Vollzug. Bekanntlich wird man diese Zahl auch in dieser Legislatur wieder nicht erreichen. Daher darf man gespannt sein, welche Zielzahl nach Neuwahlen des Landtages im September 2026 existieren wird. Gerade in Zeiten knapper Kassen begegnet mir bereits jetzt immer wieder die Frage: Braucht die Polizei wirklich so viel Personal? Muss man wirklich so viel Geld in die Polizei und Innere Sicherheit investieren?

Die Polizei schafft das schon

Ein paar aktuelle Beispiele gefällig? Es ist keine Bereitschaftspolizei mehr verfügbar – man nehme aus den Polizeireviere alles, was laufen kann, schicke dann diese sogenannte Einsatzeinheit in den Einsatzraum und hoffe, dass die zurückgebliebenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es im Revier schon schaffen werden. Eine Dienststelle ist seit Jahren marode und gesundheitsgefährdend – da helfen Feinstaubmasken. Videoanlagen in der Landeshauptstadt fallen aus – da sind Standposten die Lösung. Neu eingerichtete Dienststellen haben keine Ausstattung – da gibt es doch noch etwas Altes und Abgeschriebenes im Keller, was als Provisorium über Jahre funktionieren wird. Es ließen sich hier noch viele weitere Beispiele anführen, die alle Teil eines Systems des Kaputtspars

rens und der Demotivierung sind. Die Folge ist, dass die Beschäftigung in der Landespolizei immer weiter unattraktiv wird. Dies führt nicht nur zu einer geringeren Anzahl von geeigneten Bewerbern. Es führt neben einer inneren Kündigung auch zu einer hohen realen(!) Kündigung bei der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern. Das Resultat davon ist: 6.200 Polizeibeschäftigte werden wieder mal nicht erreicht. Ein Teufelskreis!

Polizeibeschäftigte halten statt nur gewinnen

Die Zukunft der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommerns darf deshalb nicht allein auf Neueinstellungen gebaut werden. Ein nachhaltiges Konzept muss auch bestehende Kräfte stärker in den Fokus rücken, um Fluktuationen und Demotivierung entgegenzuwirken. Die Landesregierung muss erkennen: Selbst die besten Zahlen bei der Neueinstellung nützen nichts, wenn gut ausgebildete und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst aus Frust quittieren.

Was wäre also zu tun?

- Wir brauchen mehr tatsächliche Wertschätzung – insbesondere durch Entwicklungschancen für Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich, dem mittleren Dienst und dem Seiteneinstieg.
- Die Inhalte der zwischen Dienststelle und Personalräten gemachten Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit müssen endlich tatsächlich umgesetzt werden.



Foto: GdPMV

- Das bestehende Personal muss gerechter verteilt werden.
- Wir brauchen gezielte Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, um die hohen Belastungen und die daraus resultierenden Krankheitsfälle zu reduzieren.
- Die Polizei darf sich nicht als familienfreundlicher, attraktiver und moderner Arbeitgeber präsentieren, ohne es ehrlich zu leben.
- Wir brauchen Investitionen – insbesondere in die Infrastruktur, um marode Dienststellen und die oft veraltete Ausstattung endlich auf den Stand der Zeit zu bringen.

Zu guter Letzt noch ein Hinweis an die politischen Entscheider: Wir haben den Polizeiberuf nicht ergriffen, um Statistiken zu erfüllen oder zu bearbeiten. Unser Wunsch, Polizistin oder Polizist zu werden, war geprägt vom Bild des Polizisten als Freund und Helfer, der für die Sicherheit der Bevölkerung sorgt. Daher lasst uns unsere Arbeit machen und gängelt uns nicht mit einer überbordenden Verwaltung und permanentem Misstrauen, sondern unterstützt uns, wo immer ihr könnt! ■



„ Christian Schumacher

Das Landesamt für Finanzen macht keine Fehler.
Fehler machen immer andere.

Erneute Verhandlungsrunde mit dem FIM und dem Landesamt für Finanzen ohne Ergebnis

Am 13. Mai 2025 fanden in der Staatskanzlei neuerliche Gespräche mit dem Finanzministerium und dem Landesamt für Finanzen zur Situation der Beihilfe in Mecklenburg-Vorpommern statt.

BeiHILFE

Foto: GdP-MV

Zur Erinnerung: 2022 führte die Gewerkschaft der Polizei eine große Mitgliederbefragung unter den Versorgungsempfängern der Landespolizei durch. Infolge der Befragung zeigten sich teils erhebliche Defizite im Landesamt für Finanzen. Die Ergebnisse stießen sowohl intern als auch medial auf große Resonanz.

Nachdem die letzte Verhandlungsrunde im FIM seitens der GdP abgebrochen worden war, fanden die Verhandlungen diesmal im Beisein des Innenministers in der Staatskanzlei statt. Der Chef der Staatskanzlei (CdS), Patrick Dahlemann, in Vertretung der Ministerpräsidentin, gab sich alle Mühe, seiner Moderatorenrolle gerecht zu werden und versuchte immer wieder, zwischen den Parteien zu vermitteln.

„Leider fielen diese Bemühungen beim Finanzministerium und dem Landesamt für Finanzen nicht auf fruchtbaren Boden. Fragen der GdP wurden grundsätzlich nicht beantwortet und die Mitgliederbefragung wurde auf Einzelfälle reduziert. Die gesamte Diskussion ließe sich auf die Feststellung reduzieren: Das Landesamt hat immer Recht und Fehler machen nur die anderen. Die Krönung war aber die Feststellung seitens des FIM und des Landesamtes, dass sich (nur) Polizeibeamtinnen und -beamte beim Übergang von der Heilfürsorge in die Beihilfe schwertun. Wir konnten uns des Eindrucks nicht erwehren, dass Polizisten zu dumm für die Beihilfe sind“, so Christian Schumacher, Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei.

Schumacher weiter: „Das Thema ‚Fürsorge des Dienstherrn‘ wird zentrales Thema auf unserem 9. Landesdelegiertentag 2026. Da die Beihilfe eine der tragenden Säulen dieser Fürsorge ist, wird es in den nächsten Monaten zu einem zentralen Thema in der Arbeit der GdP. Um die Dimension der Beihilfe in der Polizei zu verdeutlichen, führen wir im Sommer eine neuerliche Mitgliederbefragung durch. Diesmal erweitern wir den Kreis der Befragten auf alle Polizeivollzugsbeamten und alle Verwaltungsbeamten. Wenn das Finanzministerium der Meinung ist, den Rotstift auf Kosten der Polizei zu schwingen, dann werden wir im Wahljahr beweisen, dass es auch anders geht.“ ■

BESUCH DER SENIORENGRUPPE DER KG ROSTOCK IM OSTSEESTUDIO ROSTOCK

Einblicke in die Arbeit bei NDR 1 Radio MV und ARD

Die Seniorengruppe der KG Rostock besuchte am 14. Mai 2025 das Ostseestudio Rostock.

Von dort berichten die Reporter täglich ab 5:30 Uhr im Landesprogramm von NDR 1 Radio MV für andere NDR-Programme und

die gesamte ARD. Mit der Führung wurde uns gezeigt, wie in den Fernseh- und Hörfunkstudios gearbeitet wird. Es gab auch ein Highlight, indem eine unserer Seniorinnen sich als Nachrichtensprecherin und Fernsehmoderatorin beweisen konnte. Man glaubt gar nicht, wie viel Zeit und Mühe aufgewendet werden müssen, bis diese einzelnen Beiträge „sendereif“ sind.

Die Führung war höchst interessant und wir haben diese Informationen sehr genossen. Eine Wiederholung mit weiteren



interessierten GdP-Senioren ist nicht ausgeschlossen.

Rolf Michael

Beisitzer Seniorengruppe KG Rostock



Fotos: GdP-MV (2)



Foto: GPMW(3)

Politisches Frauenfrühstück im Pommerschen Landesmuseum Greifswald – „Starke Frauen – Starke Stimmen“

Am 22. Mai 2025 fand im Pommerschen Landesmuseum in Greifswald ein ganz besonderes Treffen statt: das politische Frauenfrühstück unter dem Motto „Starke Frauen – Starke Stimmen“, organisiert von der Frauengruppe der GdP Mecklenburg-Vorpommern und dem DGB Ost. Der Einladung folgten rund 20 engagierte Frauen aus verschiedenen Bereichen – darunter Vertreterinnen von EVG, ver.di, IG Metall, GEW, dem Betrieblichen Beratungsteam, der kommunalen Gleichstellungsarbeit, der Politik sowie der Polizei.

Die Landtagspräsidentin Birgit Hesse, Schirmherrin der Veranstaltung, betonte in ihrem digitalen Grußwort die Bedeutung weiblicher Stimmen im gesellschaftlichen Diskurs: *„Es ist wichtig, dass wir Frauen uns einbringen und den Diskurs mitgestalten – mutig, solidarisch und natürlich selbstbewusst.“* Hesse appellierte an alle Teilnehmerinnen, Barrieren abzubauen, Chancengleichheit zu fördern und sich gemeinsam gegen demokratiefeindliche Kräfte zu stellen.

Anne Radon begrüßte die Anwesenden zum Netzwerken und hob die Bedeutung hervor, politische Perspektiven aktiv mitzugestalten – gerade angesichts der besorgniserregenden Wahlergebnisse im Osten des Landes. Sie betonte: *„Demokratieaufbau – jetzt erst recht, und zwar gemeinsam.“*

Diana Römer-Schwemer vom DGB Region Ost zeigte sich erfreut über die Erfüllung ihres Wunsches, ein starkes Netzwerk aus Gewerkschafterinnen aufzubauen, um gemeinsame Pläne zu entwickeln und solidarisch für Gleichstellung zu kämpfen.

Ein zentrales Highlight der Veranstaltung war der Impulsvortrag von Wenke Brüdgam, Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung. Mit großer Klarheit und Eindringlichkeit schilderte sie die gegenwärtige Lage in den Kreislagen: ein zunehmend raues, frauenfeindliches Klima, das Frauen häufig zum Rückzug zwingt. Ihr Appell: *„Frauen müssen sich vernetzen, sich äußern und diesen Umgang nicht dulden.“*



Wenke Brüdgam informierte zudem über zentrale Maßnahmen der Landesregierung:

- Umsetzung der Istanbul-Konvention auf allen politischen Ebenen,
- die Verabschiedung des Gewalthilfegesetzes mit einem Rechtsanspruch auf Schutz und Beratung ab 2032,
- ein Landesausführungsgesetz, das bis Mitte 2026 fertiggestellt werden soll
- sowie neue rechtliche Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt, z. B. durch digitale Sitzungen und Vollzeit-Gleichstellungsbeauftragte.

Besonders betonte sie auch die Rolle von Sprache als Machtfaktor und verwies auf den neuen Sprachleitfaden und die Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache in Gesetzen und Verordnungen.

Ein weiteres Leuchtturmprojekt ist das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm, das über die Plattform fokus-gleichstellung.de abrufbar ist. Es umfasst zehn thematische Arbeitsgruppen, digitale Beteiligungsformate und regionale Werkstätten – alles mit dem Ziel, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Ministerien zu verankern.



In der anschließenden offenen Diskussion tauschten sich die Teilnehmerinnen über zentrale Themen aus:

- Förderung von Vielfalt,
- Präventionsarbeit,
- Pflege und medizinische Versorgung,
- Verbesserung der Verkehrs- und Bildungsinfrastruktur,
- bedarfsgerechter Ausbau der Kinderbetreuung
- und die Rolle der Kommunen als attraktive und gleichstellungsorientierte Arbeitgeber.

Ein eindrucksvoller Gedanke zog sich wie ein roter Faden durch die Veranstaltung: *„Frauen sind Natural Born Führungskräfte.“* Ihre vielfältigen Erfahrungen aus allen Lebensphasen seien essenziell für die Herausforderungen der heutigen Zeit. Wer die besten Köpfe will, kann auf Frauen nicht verzichten.

Das politische Frauenfrühstück war nicht nur ein Ort des Austauschs und der Information, sondern ein kraftvolles Signal für Zusammenhalt, Engagement und den unermüdlichen Einsatz für Gleichstellung und Demokratie. ■



Von Gleitzeit bis Work-Life-Balance: Fakten und DGB-Forderungen

Wie viele Arbeitsstunden wir höchstens leisten oder wann wir Ruhezeiten nehmen, regelt in Deutschland das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Es soll für Sicherheit und den Schutz von Arbeitnehmer*innen sorgen. Wie ist die tatsächliche Situation der Beschäftigten? Was sagt das Gesetz zur ständigen Erreichbarkeit und zahllosen Überstunden? Und was fordern die Gewerkschaften? Hier geben wir einen Überblick.

Das Arbeitszeitgesetz kurz und kompakt erklärt

- Das Arbeitszeitgesetz regelt die maximale Arbeitszeit und verpflichtende Ruhezeiten von Arbeitnehmer*innen in Deutschland.
- In der Realität sieht es leider oft anders aus: Viele Arbeitnehmer*innen leisten unbezahlte Überstunden oder sind in ihrer Freizeit für ihre Arbeitgeber erreichbar.
- Wir sagen: Das Arbeitszeitgesetz muss eingehalten werden! Die Überschreitung der maximalen Arbeitszeit und Nichteinhaltung von Ruhezeiten haben nachweislich Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten.

Das Arbeitszeitgesetz schützt die Gesundheit

Wie deine Arbeitszeiten sind, ist wichtig für deine Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Wie lange du arbeitest, ob du genügend Pausen hast, wann du dich erholen kannst und ob du genug Freizeit hast: Viele Fragen rund um die Arbeitszeit regelt in Deutschland das Arbeitszeitgesetz. Manchmal wird es auch „Arbeitszeitschutzgesetz“ genannt, da es uns vor den Folgen von zu langen Arbeitszeiten schützt.

Leider gibt es immer mehr Fälle, in denen das Gesetz nicht eingehalten wird und wir Gewerkschaften uns für „Gute Arbeit“ einsetzen müssen: beispielsweise, wenn Beschäftigte in der Freizeit erreichbar sein oder unbezahlte Überstunden leisten sollen. Dass dies zunimmt, hat der DGB-Index „Gute Arbeit“ 2022 bei einer Befragung von Arbeitnehmer*innen aufgedeckt.

Das Arbeitszeitgesetz regelt Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten

Das Arbeitszeitgesetz regelt die maximale Arbeitszeit pro Tag und pro Woche, die

Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen, die Pausen, die Sonntagsarbeit und wann Schluss sein muss mit Überstunden. Die Vorgaben aus dem Gesetz müssen die Arbeitgeber*innen einhalten.

Hast du einen Tarifvertrag, sind dir auch in Sachen Arbeitszeit Vorteile gegenüber dem gesetzlichen Minimum sicher.

Wenn du mehr zu den Thematiken

- ständige Erreichbarkeit und Verdichtung von Arbeit,
 - Überstunden – wenn regelmäßig zu lange gearbeitet wird,
 - die politische Forderung nach längeren Arbeitszeiten,
 - unsere Forderungen zur Arbeitszeit,
 - FAQ zum Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und
 - DGB-Mythencheck Arbeitszeit
- wissen möchtest, dann scanne den QR-Code.



Senioren Ausflug in den Natur- und Umweltpark Güstrow

Am 15. Mai 2025 unternahm die Seniorengruppe der KG Rostock einen Ausflug in den Natur- und Umweltpark Güstrow. Neben Gehegen mit Wölfen, Eulen, Luchsen, Eichhörnchen und Braunbären hat der Park noch vieles mehr zu bieten. Besonders beeindruckend ist der Aquatunnel, durch den ein natürliches Fließgewässer verläuft, sodass man heimische Fischarten in ihrer natürlichen Umgebung beobachten kann. Der neue Erlebnispfad mit 14 Stationen bietet spannende und informative Einblicke in die Beschaffenheit und Bedeutung des Bodens, auf dem wir leben.

Alle Tierarten konnten wir, der Jahreszeit entsprechend, nicht sehen.

Rolf Michael
Beisitzer Seniorengruppe KG Rostock





Fotos: GdP MV (7)



WIR für EUCH vor ORT

Mit unterschiedlichster Unterstützung der Kreisgruppen Nordwestmecklenburg, Rostock und Schwerin konnten wir sehr kurzfristig (innerhalb von nur zwei Tagen organisiert!) bei der Jahresübung unserer „Einsatzeinheiten im Polizeipräsidium Rostock“ in der Bundeswehrkaserne in Hagenow vor Ort sein.

Neben der guten Verpflegung – während der Übung – kam der mitgebrachte Kuchen und der Kaffee an allen drei Übungstagen gut an und war gegen Mittag vergriffen.

Die vor Ort befindlichen Personalräte nutzten die Betreuung für zahlreiche Gespräche und einen Austausch mit den an der Übung beteiligten Kolleg*innen. Getreu dem Motto #gemeinsamsindwirstark war es wiederholt eine gute Aktion.

Danke an Anne Rubel (ÖPR Ludwigslust), Maik D.-H (PHR Parchim), Sebastian Weise (HPR), Tony Orgelmeister (BPR, PP HRO), Maik Exner-Lamnek (BPR, PP HRO) ■





Studie MenoSupport: Ergebnisüberblick zur deutschlandweiten Onlinebefragung zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz der Prof. Rumler



Menopause im Berufsleben

Bei dieser Überschrift rollen bestimmt einige Leser:innen mit den Augen. Und man hört vor dem inneren Ohr Sätze wie „Haben wir keine anderen Sorgen?“

Es gibt aber ganz viele Gründe, warum Polizei als Arbeitgeber sich mit dieser Überschrift auseinandersetzen sollte.

Die Gleichstellung von Frauen in der Polizei ist kein neues Thema – und doch gibt es Lebensphasen, die selbst in einer modernen Behörde wie der unseren kaum sichtbar sind: die Wechseljahre. Rund ein Drittel aller Polizeibeschäftigten in Deutschland sind Frauen – viele von ihnen zwischen 40 und 60 Jahre alt. Die Menopause betrifft sie alle früher oder später. Trotzdem ist sie in Dienststellen, Dienstvorschriften oder Gesundheitsangeboten kaum ein Thema. Das muss sich ändern.

Denn auch wir in MV haben einen hohen Anteil von lebensälteren Kolleginnen und Kollegen und der Dienstherr möchte, dass wir bis zum Eintritt in den Ruhestand oder Pensionierung allen Anforderungen des Dienstes entsprechen.

Die zentrale Frage bleibt dabei, was kann Arbeitgeber/der Dienstherr tun, um uns langfristig leistungsfähig und resilient im Dienst zu halten.

Dass die Menopause kaum Beachtung findet, ist Teil eines größeren Problems: der Gender Health Gap. Gemeint ist die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Gesundheitssystem – durch mangelnde Forschung, fehlende Aufklärung oder stereotype Diagnostik. Auch in der Polizei zeigt sich diese Lücke: Schutzvorschriften, Gesundheitsförderung und Dienstgestaltung orientieren sich oft an männlichen Normen. Die spezifischen Bedürfnisse von Frauen – etwa während der Wechseljahre – bleiben dabei außen vor.

Dabei kann die Menopause Auswirkungen auf das Berufsleben haben. Einschränkungen der Leistungsfähigkeit durch Schlafmangel, Erschöpfung und Konzentrationsstörungen beeinträchtigen die Arbeitsleistung. Fehltagel oder Präsentismus sind die Folge: Viele Frauen melden sich nicht krank, obwohl sie Beschwerden haben, was zu stillem Leiden und Produktivitätsverlust führt. Andere wiederum sind gezwungen, sich in die Krankschreibung zu „flüchten“.

Unsicherheit oder gesundheitliche Einschränkungen können dazu führen, dass Frauen sich von Führungspositionen oder Aufstiegschancen zurückziehen.

Viele Betroffene sprechen aus Angst vor Stigmatisierung nicht über ihre Symptome – auch aus Sorge, als „nicht mehr belastbar“ zu gelten. Schließlich übt der Fakt, einer Bewertung im Rahmen eines Beurteilungssystems zu unterliegen, zusätzlich Druck aus.

Zeit für ein Umdenken – auch im Dienst

Was es braucht, ist keine Sonderbehandlung, sondern Sensibilität und praktische Unterstützung:

Sensibilisierung der Führungskräfte: Vorgesetzte sollten erkennen, dass die Menopause ein natürlicher, aber fordernder Lebensabschnitt ist – kein Tabuthema.

Gesundheitsförderung anpassen: Betriebliche Angebote (z. B. zur Ernährung, Bewegung oder Stressbewältigung) sollten gezielt auch auf Frauen in der Lebensmitte eingehen.

Flexible Einsatzmöglichkeiten: Temporäre Anpassungen im Dienstplan, etwa bei Schichtdiensten, können große Entlastung bringen.

Medizinische und psychologische Unterstützung: Betriebliche Gesundheitsförderung mit Fokus auf frauenspezifische Gesundheit. Zugang zu Beratung und Therapie durch den Polizeiärztlichen Dienst oder externe Expertinnen.

Gesprächskultur fördern: Wer offen über Beschwerden sprechen kann, fühlt sich weniger allein und kann gezielter unterstützt werden.

Forschung fördern: Daten zur Gesundheit und Arbeitsfähigkeit von Polizistinnen in den Wechseljahren fehlen – das muss sich ändern.

Die Menopause ist keine Krankheit, aber sie bringt einschneidende körperliche und psychische Veränderungen mit sich: Hitzewallungen, Schlafstörungen, Erschöpfung, Konzentrationsprobleme, Reizbarkeit oder depressive Verstimmungen gehören zu den häufigsten Symptomen. Studien zufolge

geleidet rund jede zweite Frau während der Wechseljahre so stark, dass es ihren Alltag – und damit auch ihren Beruf – erheblich beeinflusst.

Im Schichtdienst, in stressreichen Einsatzsituationen oder bei hoher körperlicher Beanspruchung werden diese Beschwerden zur doppelten Herausforderung. Doch in der polizeilichen Arbeitskultur ist über „Wechseljahre“ kaum ein Wort zu hören. Aus Scham, aus Angst vor Stigmatisierung oder schlicht, weil das Thema nicht als arbeitsrelevant gilt.

Es gibt kaum Daten oder Forschung zur Frage: Wie erleben Polizistinnen die Menopause im Dienst?

Starke Frauen brauchen starke Strukturen

Polizistinnen leisten jeden Tag herausragende Arbeit – auch unter hormonellen Turbulenzen. Es ist Zeit, die Wechseljahre aus der Tabuecke zu holen und sie als das zu behandeln, was sie sind: ein normaler Teil des Lebens, der Anerkennung und Unterstützung verdient. Wenn wir als Polizei moderne und geschlechtergerechte Strukturen wollen, gehört Frauengesundheit unbedingt dazu.

Es bedarf generell eines kulturellen Wandels: Förderung einer offenen Gesprächskultur und Schutz vor Stigmatisierung.

Derzeit fehlen in vielen Ländern (auch in Deutschland) konkrete arbeitsrechtliche Regelungen zum Umgang mit der Menopause.

Es gibt keine spezifischen Schutzmaßnahmen, obwohl andere Lebensphasen (z. B. Schwangerschaft, Mutterschutz) klar geregelt sind.

Das Arbeitsschutzgesetz sieht zwar eine generelle Pflicht zur „Gefährdungsbeurteilung“, doch wird die Menopause dabei meist nicht berücksichtigt.

Die Menopause darf in einer modernen Polizei weder tabu noch ein Randthema sein – sie gehört als selbstverständlicher Teil weiblicher Gesundheit in den Fokus von Vorsorge, Fürsorge und Führung. Dafür macht sich die Frauengruppe der GdP MV stark.

Sandra Konkol



Foto: GdP MV

Arbeitszeitrecht bei einer mehrtägigen Dienstreise

BVerwG – Urteil vom 5. September 2024

Leitsätze:

1. Das unionsrechtliche Arbeitszeitrecht, das lediglich die Kategorien Arbeits- und Ruhezeit kennt, hindert den nationalen Normengeber nicht, eine Zeit während einer mehrtägigen Dienstreise, die unionsrechtlich lediglich Ruhezeit ist, wegen der damit für den Beamten verbundenen Einschränkungen (ganz oder teilweise) auf das Arbeitszeitkonto anzurechnen.

2. ... Rdnr.: 12

Gemessen an diesem Maßstab sind die Zeiten von der abendlichen Rückkehr des Klägers in das Hotel bis zur Abfahrt am nächsten Morgen zum weite-

ren Einsatz in Berlin nicht als Arbeitszeit i. S. v. Art. 2 Nr. 1 RL 2003/88/EG und damit als Bereitschaftszeit nach § 16 Abs. 1 Satz 1 ThürPolAzVO a. F. zu werten. Denn nach den nicht mit Verfahrensrügen angegriffenen und deshalb nach § 137 Abs. 2 VwGO bindenden tatsächlichen Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts war der Kläger während dieser dienstfreien Zeit keinen erheblichen Beschränkungen unterworfen. Die Polizisten waren nicht verpflichtet, sich während der dienstfreien Zeit in dem vom Dienstherrn zur Verfügung gestellten Hotel aufzuhalten; vielmehr konnten sie das Hotel ohne vorherige Erlaubnis verlas-

sen und ihre Zeit nach eigenem Belieben gestalten. Außerhalb der Einsatzzeit bestand kein Alkoholverbot, außerdem mussten die Beamten während der hier fraglichen Zeiten nicht erreichbar sein. Es bestand für sie auch keine gesteigerte Pflicht, auf die Ausrüstungsgegenstände aufzupassen. Die Schusswaffen, die Munition sowie die Reizstoffsprüngeräte konnten in der dafür vorgesehenen Transportkiste aufbewahrt werden, ohne dass den Polizisten die Überwachung dieses Behältnisses oblag. Schließlich konnten sie außerhalb der Dienstzeit ihre private Kleidung tragen. ■

Seminar: Vorbereitung auf den Ruhestand

Der Geschäftsführende Landesseniorenvorstand hat für 2025 eine Zweitagesschulung „Vorbereitung auf den Ruhestand“ geplant.

Derzeit gibt es von 20 möglichen, erst 11 Anmeldungen aus den Kreisgruppen.

(Stand: 20. Mai 2025, 1x LBPA-LPBK, 5x Neubrandenburg, 3x LKA, 2x Schwerin)

Wir bitten nochmals auf diesem Wege, dass sich angehende, aber auch sich bereits im Ruhestand befindende Senioren/-innen für das Seminar anmelden können.

Veranstaltungsort: Schloss Bredenfelde, Dorfstraße 56–59, 17153 Bredenfelde

Zeitraum: 15. + 16. Oktober 2025

Anmeldeschluss: 16. August 2025

Teilnehmer: Vollzugsbeamte/-innen und Verwaltungsbeamte/-innen
– nur GdP-Mitglieder der GdP LB MV

Schulungsinhalte: Rechts- & Beihilfeangelegenheiten, Private Krankenkassen, Gesundheitsmanagement usw.

Zielstellung: Die Senioren/-innen/angehenden Senioren/-innen sollen durch die Veranstaltung zur Bewältigung des neuen Lebensabschnittes sensibilisiert werden, um so den Übergang in den Ruhestand aktiv gestalten zu können und die Möglichkeit des gesellschaftlichen Engagements zu nutzen.

Die Anmeldung bitte an jana.kleiner@gdp.de oder schriftlich an die Geschäftsstelle GdP-Landesbezirk MV, Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin.

Bitte die private E-Mail-Adresse und Handynummer bei der Anmeldung mit angeben, damit eine Eingangsbestätigung und weitere Informationen an die Anmeldenden verschickt werden können.

Um eine Beurlaubung/Freistellung der Teilnehmer, auf der Grundlage des § 9 Bundessonderurlaubsverordnung i. V. mit §§ 68 und 118 Landesbeamtengesetz MV, gewährleisten zu können, hat der Geschäftsführende Landesseniorenvorstand die Anerkennung des Seminars als eine Veranstaltung der staatspolitischen Bildung bei der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“ Schwerin beantragt. Der Versand der Einladungen erfolgt durch die Geschäftsstelle bis 16. September 2025.

Helmut Westphal

Foto: GdP MV



WIR für EUCH vor ORT

Schwerin (15. Mai 2025): Mittlerweile ist es seit mehreren Jahren Tradition, dass wir als GdP zum Sporttag der Dienststellen im Polizeizentrum Schwerin vor Ort sind. Auch wenn Kaffee nicht wirklich dazu passt, immer wieder gefragt. Dazu leckeres Obst (wie Wassermelone, Erdbeeren). Kugelschreiber gehen natürlich immer. Ich nutze natürlich die Zeit für Gespräche mit den gut 200 Kolleginnen und Kollegen.

Danke an meine „Damen von der Obsttankstelle“: Astrid, Rosi und Petra von der Kreisgruppe Schwerin, die mit Herz das Obst vorbereitet haben und „nur“ am Kaffee kochen waren.

Danke an die Kreisgruppe LPBK/LBPA MV, mit der wir den Stand gemeinsam durchgeführt haben.

Maik Exner-Lamnek



Einladung zur Studie: Herausforderungen und Bedürfnisse schwangerer Frauen am Arbeitsplatz



Liebe Kolleginnen,

Aufgabe des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu) ist es, praxisgerechte Regeln zu entwickeln, die es Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erleichtern, bei der Umsetzung des Mutterschutzes den jeweils aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Unter anderem gehört es zu den Aufgaben des Ausschusses, Art, Ausmaß und Dauer einer unverantwortbaren Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz zu ermitteln. Der AfMu berät das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) und arbeitet eng mit den arbeitsschutzrechtlichen Ausschüssen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zusammen.

Um diese Aufgabe erfüllen zu können, hat der Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) eine Studie initiiert, um herauszufinden,

welchen Herausforderungen schwangere Frauen im Berufs-, Ausbildungs- oder Studienalltag begegnen.

- Welche psychischen Belastungen treten auf?
- Welche Maßnahmen wären aus Sicht der Betroffenen hilfreich?

Die Studie wird in Zusammenarbeit mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW GmbH) durchgeführt.

Die Ergebnisse unterstützen den Ausschuss für Mutterschutz dabei, bestehende Empfehlungen zum Mutterschutz gezielt weiterzuentwickeln und an die tatsächlichen Bedürfnisse anzupassen. Für die gewerkschaftlichen Vertreterinnen im Ausschuss für Mutterschutz sind die Studienergebnisse von Bedeutung, weil sie eine umfassendere Bewertung aus der Beschäftigtenperspektive ermöglichen.

Darum bitten wir euch sehr herzlich, die Einladung sowie den Link zur Teilnahme an der Onlinebefragung über eure Verteiler und

über Social Media möglichst weit in der Fläche zu verbreiten und Kolleginnen, die derzeit schwanger und erwerbstätig sind, auf die Befragung aufmerksam zu machen und zur Teilnahme zu ermuntern. Die Befragung läuft bis September 2025.

Die Teilnehmerinnen erhalten ein direktes Feedback zur psychischen Belastung und haben die Chance auf 50 x 30-Euro-Wunschgutscheine.

Für Rückfragen oder zusätzliche Informationen steht die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW), Dr. Hans-Joachim Lincke – Bertoldstr. 63, D-79098 Freiburg, Tel. (+49 761) 3196420, E-Mail: lincke@ffaw.de – zur Verfügung.

Danke für eure Unterstützung!
Herzliche Grüße

Silke Raab
Deutscher Gewerkschaftsbund –
Bundesvorstandsverwaltung



Im Rahmen des Europäischen Polizeikongresses besuchte Innenminister Christian Pegel den GdP-Stand. Hier im Gespräch mit unserem Landesvorsitzenden Christian Schumacher (links) und dem Mitglied des GBV, Hagen Husgen, (rechts).

Foto: GdP/Christian Lietzmann