

Mehr Geld! Zügig!

Trotz Vollzeitjob fressen steigende Kosten für Miete, Strom, Gas und Lebensmittel das Netto vieler Beschäftigter in Polizeidienst auf. Man muss kein Wirtschaftsweiser sein, um zu wissen, dass die nun vollzogenen Preissteigerungen über das gesamte Spektrum der Waren nicht wieder absinken werden. Bei nicht wenigen Menschen dreht es sich gegenwärtig nicht um Verminderung eines erreichten Lebensstandards, sondern um teilweise existenzielle Fragen.

Bei den derzeit stattfindenden Tarifverhandlungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen geht es deshalb nicht nur um die circa 2,5 Millionen dort Beschäftigten. Es geht um die Frage, wie der Arbeitgeber Staat mit seinen Beschäftigten in Zeiten von Krisen und hoher Inflation umgeht. Der Bund und die Kommunen legen in dieser Tarifrunde nämlich auch indirekt fest, wie die zukünftige Lohnentwicklung bei den Länderbeschäftigten aussehen wird.

Es sind es vor allem die Tarifbeschäftigten in den unteren Gehaltsgruppen, die bereits seit Jahren bei der Eingruppierung und der Bezahlung hinterherhinken. Für mich als Gewerkschaftsvorsitzenden ist es immer wieder beeindruckend, wie diese Menschen nach wie vor voller Pflichtbewusstsein und Motivation ihren Job erfüllen. Jeder weiß: Ohne unsere Tarifbeschäftigten und unser Verwaltungspersonal, die im Hintergrund alles erledigen, von den Stundenabrechnungen und Urlaubsberechnungen über Hardwarebeschaffung und Softwarepflege bis hin zur Planung und Versorgung bei Einsätzen, könnte die tägliche Vollzugsarbeit in allen Bereichen der Polizei niemals ordentlich geleistet werden. Dafür verdienen un-

sere Kolleginnen und Kollegen Wertschätzung und Hochachtung – und zwar endlich auch durch angemessene Entlohnung und nicht wie so oft nur mit kostenlosen Worten!

Egal wie die Tarifabschlüsse in Bund und Kommunen aussehen werden, egal wie hart dort verhandelt wurde – ich erwarte für die Tarifrunde der Länder, die im Herbst starten wird, eine mindestens genauso harte und zähe Verhandlung mit der Arbeitgeberseite wie beim Bund. Deshalb gilt es, in diesen Tagen besonders solidarisch mit den Kolleginnen und Kollegen in Bund und Kommune zu sein, denn auch wir werden ihre Unterstützung und den Zusammenhalt brauchen.

Apropos zähe Verhandlungen: Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat festgestellt: „Aus der Anhebung der Grundsicherung für Arbeitssuchende durch Einführung des Bürgergeldes ergibt sich in Mecklenburg-Vorpommern mit Blick auf das Mindestabstandsgebot Handlungsbedarf für den Besoldungsgesetzgeber.“ Wer das so feststellt, der hat auch die Chance zu zeigen, wie ein guter Arbeitgeber die Löhne und die Besoldung zügig anhebt.

**Euer Christian
Schumacher**



DP – Deutsche Polizei
Mecklenburg-Vorpommern

Geschäftsstelle
Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin
Telefon (0385) 208418-10
Telefax (0385) 208418-11
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Marco Bialecki (V.i.S.d.P.)
Telefon (0385) 208418-10

Post bitte an die
Landesgeschäftsstelle (s. links)



INNERE SICHERHEIT

GdP im Gespräch mit Innenminister Christian Pegel

Am 17. Januar 2023 trafen sich der Innenminister Christian Pegel und Teile des Landesvorstandes der Gewerkschaft der Polizei (GdP) zu einem allgemeinen Austausch über die Situation der Kolleginnen und Kollegen in der Polizei.

Wer Karriere verspricht, muss auch Karrieremöglichkeiten anbieten

Die Wertschätzung der Arbeitsleistung war dabei das zentrale Thema. Die oft von der Politik im Zusammenhang mit der Polizei gebrauchten Worte von Wertschätzung, Anerkennung und Rückhalt müssen sich auch im Konkreten widerspiegeln. Der Landesvorstand der GdP forderte daher den Innenminister auf, ALLEN Kolleginnen und Kollegen, die das Auswahlverfahren zum Studium nach § 13 Polizeilaufbahnverordnung erfolgreich beendet

haben, in diesem Jahr die Teilnahme am Studium zu ermöglichen.

6.200 Polizeibeschäftigte müssen sein

Ein weiterer großer Gesprächsteil waren die Situation in den Dienststellen des Landes und das fehlende Personal im Polizeibereich. Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei darf von der im Koalitionsvertrag festgelegten Zielzahl von 6.200 Polizeibeschäftigte nicht abgewichen werden. Auch die Anzahl von Tarifbeschäftigten und Beamten sowie deren Vertei-

lung in die Laufbahngruppen des mittleren, gehobenen und höheren Dienst müssen angepasst werden. Polizeilicher Sachverstand, der unstrittig auch in Ministerien und Fachhochschule gebraucht wird, darf nicht zulasten der Fläche gehen.

Arbeit darf nicht krank machen

Die starke tagtägliche Überlastung macht Kolleginnen und Kollegen krank. Gesundheitsfördernde Maßnahmen und die Verhinderung von Krankheiten müssen Standard in allen Bereichen werden. Die Polizei darf nicht heute schon die Kranken von morgen produzieren.

Effektivität und Effizienz

Große Einigkeit herrschte auf beiden Seiten, dass die zunehmende Digitalisierung in der Polizei eine Chance für den Polizeidienst ist. Aus Sicht der GdP ist auch die standardisierte Sach- bzw. Fallbearbeitung eine Möglichkeit, um die Landespolizei effektiver und effizienter zu machen.

Auch zukünftig miteinander reden

Auch wenn es ein knapp zweistündiges intensiv geführtes Gespräch war, konnte aufgrund der Komplexität der Themen vieles nur andiskutiert werden. Daher einigten sich beide Seiten darauf, weiter im Gespräch zu bleiben. Sowohl Innenminister als auch die GdP waren sich schnell einig, dass es dabei ein Gespräch geben muss, welches sich nur der Situation und der Chancen im Tarifbereich widmet. ■





WER KARRIERE VERSPRICHT, MUSS AUCH KARRIEREMÖGLICHKEITEN ANBIETEN – LEISTUNG MUSS SICH LOHNEN

GdP MV zum Auswahlverfahren § 13 PolLaufbVO

Zwei Seminargruppen müssen möglich sein

Regelmäßig wird bei der Einstellung im Polizeidienst den neuen Kolleginnen und Kollegen versprochen, dass sie bei guter Leistung eine Karriere bei der Polizei machen können. Wenn also nach einem harten mehrstufigen Auswahlverfahren nur wenige Beschäftigte für ein Aufstiegsstudium als geeignet befunden werden, kann zumindest es nicht vermitteln, warum dann nicht alle dieses Studium beginnen dürfen“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, im Rahmen einer Sitzung des Landesvorstandes der GdP.

An der Fachhochschule in Güstrow fand in diesen Tagen das Assessment-Center (AC) zum Aufstiegsstudium § 13 Polizeilaufbahnverordnung (PolLaufbVO) statt. Nach vorliegenden Informationen bestanden das Verfahren nur ca. 40 Teilnehmer. Jetzt muss es

doch auch möglich sein, dass alle, die nachgewiesenermaßen über die Voraussetzungen verfügen, am Studium teilzunehmen, auch in diesem Jahr beginnen.

„Zweifellos müssen die Dienststellen die Abwesenheit unserer jungen Kolleginnen und Kollegen für das 18-monatige Studium kompensieren. Allerdings müssen wir Personal-mangel seit Jahren auch aus so vielen anderen Gründen verzeichnen. Für die Teilnahme am § 13 PolLaufbVO verzichten wir aber gerne“, so Schumacher weiter

Die GdP MV fordert den Innenminister auf, dass die Kolleginnen und Kollegen, die das Auswahlverfahren zum Studium nach § 13 erfolgreich beendet haben, ALLE in diesem Jahr auch am Studium teilnehmen können.

Schumacher abschließend: „20 Plätze für über 2.000 Kolleginnen und Kollegen im

mittleren Dienst und das nur alle zwei Jahre sind eindeutig zu wenig.“

Hintergrund

Der § 13 PolLaufbVO MV beschreibt den Regelaufstieg für verbeamtete Beschäftigte im Polizeivollzugsdienst der Landespolizei MV. ■

Weitere Informationen finden Sie hier:



Wann gibt es endlich Gerechtigkeit für die Polizeibeamten in MV?

Für Polizeibeamte ist das SPD-geführte Mecklenburg-Vorpommern das ungerechteste Bundesland der BRD. Eine gerechte Ruhestandsregelung ist für sie nicht in Sicht. Noch immer wird vielen das redlich verdiente Ruhegehalt in teils erheblichem Maße ungerechtfertigt gekürzt, nachdem es zunächst fünf Jahre in voller Höhe gezahlt wird. Dies ist eine nicht zunehmende Geringerschätzung der wichtigen Tätigkeit der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern durch unsere neu gewählten Landtagsabgeordneten.

Die letzte Regierung hatte eine entsprechende Gesetzesregelung auf den Weg gebracht. Jedoch wurde dieses Gesetz von den eigenen Fraktionen der CDU und SPD verhindert.

Wann endlich folgt Mecklenburg-Vorpommern den Bundesländern Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg? Hier wurde das Gesetz schon vor Jahren geändert.

Wann endlich werden die Landtagsfraktionen ihrer Verantwortung gegenüber den Beamten der ersten Stunde gerecht? ■

**PersVG MV,
du wirst alt ...**

30 Jahre

*Herzlichen
Glückwunsch!*

Personalvertretungsgesetz
für das
Land Mecklenburg-Vorpommern

24.02.1993 - 24.02.2023





Kreisgruppenvorstand neu gewählt

Wohlenberg: Wir waren dran und hatten Personalveränderungen auszugleichen. So luden wir zum Jahresende 2022 in das Feriendorf an der Ostsee in Wohlenberg ein, um einen neuen Vorstand zu wählen. In gemütlicher Atmosphäre wurde nach den Rechenschaftsberichten der alte Vorstand entlastet und der neue Vorstand vorgestellt. Neu sind eigentlich nur Jan Freund, der sich schon seit der Umsetzung von Noreen Koch nach Neubrandenburg bereit erklärt hatte, die Kassenführung zu übernehmen. Und neu ist Matti Heinrich aus dem PR Gadebusch, der als stellvertretender Kassenwart kandidierte. Andre Lehmkuhl widmet sich nun für uns alle mit vol-

Der Vorstand wurde einstimmig gewählt und setzt sich wie folgt zusammen:

Vorsitzende:	Maria Arndt, PI Wismar, Vorsitzende des ÖPR
Stellvertreter:	Uwe Burmeister, Pensionär
Schriftführung:	Dagmar Trost, KK Wismar, Geschäftsstelle
Kassierer:	Jan Freund, PI Wismar, Führungsgruppe
Stellv. Kassierer:	Matti Heinrich, PR Gadebusch
Beisitzer Junge Gruppe:	Andre Lehmkuhl, PR Grevesmühlen, zzt. HPR
Beisitzer Senioren:	Joachim Büttner, Pensionär
Beisitz Frauen:	n.n.
Beisitz WSP:	Henry Losch, WSPI Wismar
Landeskrollausschuss:	Mario Hoffmann, PI Wismar, I u K

Wir gratulieren allen Gewählten und wünschen uns Erfolg in der Gewerkschaftsarbeit vor Ort.



ler Hingabe seinem neuen Amt im Hauptpersonalrat der Polizei in Schwerin.

Die neue Legislaturperiode beginnt mit der Auswertung der von Maria herausgegebenen Evaluierungsbögen, in denen alle Gewerkschaftsmitglieder mit der Weihnachtspost aufgerufen wurden, mitzuarbeiten und Vorschläge für die zukünftige Arbeit zu machen.

Wir wollen weiter mit unseren Abgeordneten im Gespräch bleiben und uns aktiv mit unseren Positionen in der politischen Diskussion einbringen. Außerdem wollen wir für alle Personengruppen attraktive Angebote unterbreiten, die den Zusammenhalt unterstützen.

Mit den benachbarten Kreisgruppen wollen wir enger zusammenarbeiten. Dazu sind alle herzlich eingeladen. Macht mit!

Euer
Uwe Burmeister

Weihnachtsfeier der Technischen Einsatzinheit

Nach einer zweijährigen coronabedingten Zwangspause mit Kontaktbeschränkungen war es am 8. Dezember 2022 endlich so weit. Die Technische Einsatzinheit konnte ihre dienststelleninterne und zur Tradition gewordene Weihnachtsfeier durchführen. Der Tag begann mit einem gemeinsamen Frühstück und wurde danach

im Rahmen des Dienstsportes mit sportlichen Aktivitäten und Wettkämpfen weitergeführt. Nach Dienstschluss klang der Tag bei Glühwein und anderen leichten alkoholischen Getränken sowie einem Weihnachtsbuffet aus.

Hier hatten alle Kollegen die Möglichkeit, sich näher kennenzulernen und auch mal

privat miteinander ins Gespräch zu kommen. Ein großer Dank gilt allen, die in der Vorbereitung dieses Tages mitgewirkt haben.

Ein besonderer Dank gilt der Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe LBPA/LPBK, die unsere Weihnachtsfeier mit einem finanziellen Zuschuss unterstützt hat. ■



IM GESPRÄCH BLEIBEN

JUNGE GRUPPE und Frauengruppe im Gespräch mit dem Innenminister

Am Freitag, dem 20. Januar 2023, war der Landesjugendvorsitzende der JUNGEN GRUPPE, Henning Krause, begleitet von der Landesfrauenvorsitzenden Kristin Frosch im Innenministerium zu Gast. In einem Gespräch mit dem Innenminister Christian Pegel und Staatssekretär Wolfgang Schmüling wurde eine Bandbreite von Themen diskutiert.



Heißes Thema

Allen voran war die Personalstärke der Landespolizei MV ein heißes Thema. Seitens der JUNGEN GRUPPE wurde angebracht, dass es unter den aktuellen Voraussetzungen fast utopisch sei, davon auszugehen, dass der Personalbestand der Landespolizei MV bis 2026 auf 6.200 Personen anwächst. Hier ist die Politik im Zugzwang, um ihr Versprechen einzulösen. Der „Berufswunsch Polizei“ muss vor allem für junge Menschen wieder attraktiv werden. Die aktuellen Bewerbungszahlen und Kapazitäten der Fachhochschule sind bei diesem Projekt große Problemfelder. Dagegen müssen dringend Maßnahmen ergriffen werden. Werbungskonzepte, mutigere Öffentlichkeitsarbeit, Wertschätzung und Zufriedenheit der Beschäftigten sowie Karriereperspektiven sind nur wenige der an den Innenminister herangetragenen Vorschläge.

Ausstattung mit sogenannten Bodycams

Ein weiterer Punkt war die Ausstattung der Schutzpolizei mit sogenannten Bodycams. Die Bodycams sind nach der erfolgreichen Projektphase gut in der Landespolizei angekommen. Bisher wurden lediglich Schwer-

punktdienststellen damit ausgestattet, eine weitere Folgeausstattung der übrigen Dienststellen ist bisweilen nicht vorgesehen. Dabei bieten Bodycams den Polizeibeschäftigten im täglichen Dienst Sicherheit und sind darüber hinaus ein wichtiges Beweismittel vor Gericht. Es kann nicht sein, dass hier in „Zwei-Klassen-Beamte“ unterteilt wird. Der Innenminister signalisierte, dass eine weitere Ausstattung geprüft werde.

Ausstattung mit Dienst-Smartphone und Medi-Packs

Neben den kritischen Diskussionen wurden auch positive Standpunkte festgehalten. Bis Ende 2023 sollen alle operativen Einsatzkräfte mit einem Dienst-Smartphone ausgestattet sein. Außerdem wurde seitens des Innenministers versichert, dass man die Einführung sogenannter Medi-Packs plant. Das Konzept liegt vor und ist bereits seitens der Landespolizei durchgeprüft. Die Einsatzkräfte müssen die Möglichkeit haben, schwere Verletzungen vor Ort erstzuversorgen, z. B. nach einem Schusswaffengebrauch.

Nach knapp drei Stunden war das Gespräch beendet und wir konnten eine positive Bilanz ziehen. Neben den konstruktiven Diskussionen war allen am Ende klar: Es muss etwas getan werden! ■

PVAG Die Polizeiversicherung der GdP + SIGNAL IDUNA Gruppe

Ab sofort auch auf Instagram für euch ansprechbar: @pvag.de



Vernetzungstreffen 2.0 – Gesundheitsfürsorge – vom Ich zum Wir zum Uns

Im vergangenen Jahr ein Testballon und dieses Jahr bereits gefragtes Format. Sehr gefreut hat uns, dass einige Vorgesetzte die Teilnahme an dieser Veranstaltung als Bildungsangebot für die Kolleg*innen unterstützt haben.

Die Anmeldungen trafen zahlreich in der Geschäftsstelle ein, am Ende waren wir knapp 20 Kolleg*innen aus allen Bereichen der Organisation. In einer Altersspanne von Berufseinsteigerin bis kurz vor der Pension stehend, folgten BEM-Beauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, Soziale Ansprechpartner*innen, Sportübungsleiter*innen, Personalrät*innen, Schwerbehindertenvertreter und interessierte Gewerkschafter*innen unserer Einladung für den 17. November 2022 an die Fachhochschule in Güstrow. Genau diese Mischung wollten wir zusammenbringen, um uns über Gesundheitsfürsorge in unserer Landespolizei auszutauschen.

Eines unserer Kernthemen zur Personalratswahl 2022 ist mehr Gesundheitsmanagement in unserer Polizei.

Doch was bedeutet das konkret? Bereits in der Dezember-Ausgabe der Deutschen Polizei wurden die Ergebnisse einer Studie der BKK vorgestellt, die aufzeigen, dass ein Paradigmenwechsel längst überfällig ist. Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit und Gebrechen.

Um dies zu unterstützen, muss der Dienstherr gewährleisten, dass Leben und Gesundheit der Beschäftigten geschützt werden. Darunter fällt zum Beispiel der Schutz vor Unfällen, ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz und ein fairer Umgang miteinander. Auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten darf nicht gefährdet werden, und der Schutz vor Mobbing oder Diskriminierung gehört ebenso zur Fürsorgepflicht.

Ein viel zu hoher Krankenstand lässt sich nicht durch das Sportabzeichen und Vorsorgeuntersuchungen beheben. Präventive, nach-

haltige Gesundheitsprojekte sind gefragt. Pünktlich zu dem Treffen ist der Gesundheitsbericht der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern 2021 (Stand: 30. April 2022) veröffentlicht worden. Wir haben uns mit den Zahlen und wesentlichen Ergebnissen auseinandergesetzt.

„Der Krankenstand innerhalb der Landespolizei MV ist unverändert hoch, er liegt teilweise 3- bis 5-fach über dem Durchschnitt der bundesdeutschen Allgemeinbevölkerung. Dies betrifft nicht nur den Krankenstand des Polizeivollzugsdienstes, sondern auch den Krankenstand des Allgemeinen Verwaltungsdienstes und der Tarifbeschäftigten.“

„Mehr als 55 % der Krankentage sind durch die drei Haupterkrankungsgruppen (Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems, psychische Erkrankungen und Krankheiten der Atmungsorgane) bedingt.“

Ganz konkret zeigt der Bericht auf, dass

- zwei Drittel der Krankentage Folge von Langzeiterkrankungen sind,
- 11,6 % über sechs Wochen durchgehend erkrankt sind,
- 2,7 % mehr als sechs Monate dauerhaft krank sind,

- Langzeiterkrankte durchschnittlich 110 Tage im Jahr fehlen,
- der Großteil der Krankentage sich auf die Altersgruppe der ab 51-Jährigen konzentriert.

Im Bereich der Polizeivollzugsbeamt*innen zeichnet sich folgendes Bild ab:

- Langzeitkrankentage sind unverändert hoch.
- Die Anzahl an Langzeiterkrankten ist gesunken.
- Die durchschnittliche Krankentage sind von 34,1 auf 33 Tage gesunken.

„Um einen Rückgang von Langzeitarbeitsunfähigkeiten zu erreichen, bedarf es weiterer Anstrengungen im Rahmen des behördlichen Gesundheitsmanagements sowie im Rahmen des Wiedereingliederungsmanagements (BEM).“ Der Bericht sagt aus, dass „nach respiratorischen Erkrankungen (ICD-10: J00-J99) (...) psychische und Verhaltensstörungen (ICD-10: F00-F99) die zweithäufigste Ursache“ sind. „Die Daten liefern Indizien für einen relevant hohen Anteil an Polizeivollzugskräften mit dauerhaft wahrgenommenen emotional-psychischen Belastungen (~ 31 %), überwiegend beruflicher Art.“

„Aufgrund ihrer hohen Relevanz für den Krankenstand muss den psychischen Belastungen am Arbeitsplatz und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.“

Doch was bringt das Fass zum Überlaufen? Anhand des Vulnerabilitäts-Stress-Modells hat die Koordinatorin der SAP im PP Neubrandenburg die Folgen der Belastungen im Polizeialltag aufgezeigt. Hier nur einige Beispiele:

- Wochenend- und Sonderdienste, Überstunden, Schichtdienst
- zu wenig Personal, hohe Krankenstände



Zwölf-Phasen-Modell des Burn-out-Verlaufs nach Freudenberger und North (1992)



Foto: GdP MV (Z)

- Verschleppen von Erkrankungen: keine Krankschreibung, weil wollen Kolleg*innen nicht im Stich lassen
- Zwang zur Strafverfolgung
- mit einem Bein im Knast: Angst, Fehler zu machen
- Frust: Täter*innen werden wieder freigelassen, keine/geringe Haftstrafen
- technische Ausstattung
- Ausstattung Fahrzeuge
- Ausstattung Uniform
- keine gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung

In dem Workshop der Zukunftswerkstatt der GdP Berlin wurde das Thema Burn-out bei der Polizei betrachtet. „Wenn der eigene Einsatz, etwa in Form von Engagement, Wissen, Zeit, Identifikation, Leistung und Persönlichkeit, nicht durch entsprechende Belohnung, z. B. in Form von

- ausbildungsadäquater Beschäftigung
- Lohngerechtigkeit,
- Beförderung,
- Arbeitsplatzsicherheit,
- Weiterbildungs-, Karriere- und Einflussmöglichkeiten sowie
- Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte

kompensiert wird, kann sich das als ‚Gratifikationskrise‘ bezeichnete Krankheitspotenzial entwickeln.“

Wir kennen den Polizeiklassiker jahrelanges Warten auf die nächste Beförderung aus fiskalischen Gründen auch zur Genüge.

Die Fürsorge für die Mitarbeitenden sowie das Erhalten und Fördern ihrer Leistungsfähigkeit sind Führungsaufgaben. (PDV 100 VS-NfD, 1,5,3)

Maßnahmen:

- Ausbildung und Fortbildung
- Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen
- Gewähren ausreichender Entlastungsphasen
- Psychosoziale Unterstützung

Daneben sind individuelle Belastungen aufgrund persönlicher Lebensumstände zu berücksichtigen. Es ist Führungsaufgabe, hieraus entstehende Überlastungen rechtzeitig zu erkennen, diesen entgegenzuwirken und Betroffene bei der Bewältigung zu unterstützen und zu begleiten.

- Unterstützung durch Organisationseinheiten (z. B. SAP, ärztlicher Dienst)
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Eine konkrete Maßnahme, die gegensteuern soll, ist die dringend durchzuführende Gefährdungsbeurteilung „psychische Belastungen“ als MUSS-Vorschrift. Unser Austausch hat das Fehlen von Einsatznachbereitungen genauso wie das Fehlen von Sozialen Ansprechpartner*innen an der FH für unsere Anwärter*innen und Studierenden aufgezeigt. Aufgrund dessen ist es zu begrüßen, dass bereits im März 2022 die Verwaltungsvorschrift „Prävention und Nachsorge“ sowie die Konzeption „Prävention und Nachsorge“ in Kraft gesetzt worden ist. Diese müssen zwingend bekannt gemacht und in den Dienststellen umgesetzt werden.

Nicht unerwähnt bleibt die Pflicht zur Gesunderhaltung der Beamt*innen als Eigenverantwortung. Burn-out-Prävention ist keine Einbahnstraße. Dazu gehören u. a. Selbstverantwortung, Auf- und Aus-

bau von Resilienz, aktive Gestaltung des sozialen Umfeldes, Freizeit, Ruhezeiten einhalten und einfordern!

Neben den Vorgesetzten sind alle Beschäftigten angehalten, das Unterweisungsmaterial für Betriebsstätten der Polizei zu nutzen, um die Burn-out-Prävention im Rahmen von Dienstschulungen oder in Gesprächen mit den Kolleg*innen bekannt zu machen. Im Workshop der GdP Sachsen konnten die Teilnehmenden eine Methode erlernen, um Stress zu reduzieren. Das HRV-Training verspricht mehr Energie, mehr Motivation und weniger Stress durch gezieltes Atemtraining. Davon ist die niederländische Polizei so weit überzeugt, dass es fester Bestandteil der polizeilichen Ausbildung geworden ist. Der Gesundheitsbericht zeigt eine Abnahme der dienstsportlichen Betätigung, unabhängig der hohen Erfüllungsquote des Sport- und Leistungsabzeichens. Die aktuelle Empfehlung der WHO liegt bei 75–150 min/Woche.

Wir stützten die Aussage, dass es unerlässlich erscheint, die wesentlichen Ursachen für den hohen Krankenstand in der Landespolizei herauszuarbeiten, z. B. durch eine wissenschaftlich begleitete Mitarbeiterbefragung. Dafür stehen die Interessenvertretungen, die Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretungen, die BEM-Beauftragten, die Sportübungsleiter*innen, die Sozialen Ansprechpartner*innen und viele weitere Kolleg*innen, die sich neben den Führungskräften um das Wohl aller Beschäftigten sorgen, mit Rat und Tat zur Seite.

Wir setzen uns für euch ein. Na klar. GdP. ■

Die Stimme der Zukunft wird gehört

Ein Beitrag von PKin Binder (29)

Die E-Mail mit der Einladung zum Vernetzungstreffen zum Thema Gesundheitsfürsorge am 17. November 2022 der GdP MV war eine der ersten Mails, die ich an meiner neuen Dienststelle in Lichtenhagen frisch nach dem Studienabschluss erhalten hatte. Um mir als Berufsstarterin ein Bild der

Gewerkschaftsarbeit zu machen, meldete ich mich an. Die GdP unterstützte mich bei meiner Teilnahme, indem sie mir eine Entsendung schickte, mit welcher ich Sonderurlaub beantragen konnte und genehmigt bekommen habe. Dies war für mich bereits sowohl vonseiten der GdP als auch von mei-

ner Dienststelle eine sehr wertschätzende und kollegiale Geste. Mir wurde direkt vermittelt: Es lohnt sich, sich einfach mal zu trauen und sich anzumelden!

Das Treffen an der Fachhochschule war für mich sehr informativ. Es wurde in verschiedenen Vorträgen über den Gesund-



heitsbericht 2021, Burn-out, psychische Gesundheit, Stress und Stressbewältigungstechniken gesprochen. Einiges war mir noch vom Studium in frischer Erinnerung, einiges hatte ich noch nie gehört. Spannend war für mich insbesondere, einen Einblick darüber zu bekommen, in welchen Arbeitsbereichen die GdP-Mitglieder sich engagiert für die Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Die Stimmung auf dem Vernetzungstreffen war familiär, und ich merkte, dass viele Teil-

nehmerinnen und Teilnehmer sich bereits kannten. Der Austausch war sehr offen und es wurde viel Wert darauf gelegt, auch über Themen zu sprechen, die von den Kolleginnen und Kollegen als frustrierend oder unzureichend adressiert empfunden wurden. Insbesondere die Themen Krankenstand, Wiedereingliederung und Arbeitsschutzthemen sorgten für einige Diskussionen. Ich wurde von allen sehr herzlich empfangen und habe mich darüber gefreut, auch ein wenig aus

meiner Sicht als Berufsanfängerin beitragen zu können. Das Vernetzungstreffen war für mich insgesamt durchweg positiv. Einen Einblick in die Gewerkschaftsarbeit zu bekommen, sensibilisiert mich für wichtige Themen, die meine Kolleginnen und Kollegen und mich im kommenden Berufsleben betreffen. Ich hoffe, dass ich in Zukunft noch viele weitere junge Gesichter auf den Treffen sehe, um diese wichtigen und spannenden Themen gemeinsam zu beleuchten! ■

Seniorenweihnachtsfeier mit GdP-Jubilaren

Auf Einladung unserer Kreisgruppe trafen sich am 8. Dezember 2022 ca. 35 Senioren und Pensionäre in Seehof beim „Oberförster“ zur jährlichen Weihnachtsfeier. Der gastgebende Wirt hatte für eine super weihnachtliche Dekoration und Atmosphäre gesorgt und so fühlten sich die Teilnehmer bei winterlichem Schneewetter sehr gut aufgehoben. Im Rahmen der Weihnachtsfeier nutzte unser Verantwortlicher für Seniorenarbeit, Detlev Haupt, die Gelegenheit, um zwei langjährige Gewerkschaftsmitglieder für ihre Treue und Verbundenheit zur Gewerkschaft der Polizei zu ehren. Jutta Meyer für eine 60-jährige und Arno Behr für

eine 25-jährige Gewerkschaftszugehörigkeit wurden mit einer Jubiläumsurkunde, einer Jubiläumsnadel und einem Gutschein gewürdigt. Das 50-jährige Jubiläum von Horst Barck wird bei nächster Gelegenheit nachgeholt. Während der Weihnachtsfeier nutzte unser Kollege Helmut Westphal die Gelegenheit, den Anwesenden das Neuste zu der Bearbeitung von Beihilfeanträgen darzustellen. Nach mehr als drei Stunden ging ein schöner und gemütlicher gemeinsamer Nachmittag zu Ende.

**Kreisgruppe der GdP
im LPBK und LBPA MV**



Foto: GdP-KG Schwerin

... und wieder geht ein Jahr zu Ende

Nach fast drei Jahren, wo kaum oder gar nichts mehr lief aufgrund von Corona und anderen Situationen, die nicht nur unser Land, sondern auch die Welt erschütterten, freuten wir uns, dass wir am 14. Dezember 2022 wieder zu einem vorweihnachtlichen Treffen im „Bauernhaus“ von Rostock-Biestow zusammenkommen konnten. Das Treffen wurde mit einem guten weihnachtlichen Mittagessen begonnen – Kaffee und Kuchen fehlten auch nicht. Zu Beginn des Treffens gedachten wir mit einer Gedenkminute auch an zwei langjährige GdP-Mitglieder, die im Jahr 2022 verstorben sind.

Es wurde eine Bilanz über das Jahr 2022 gezogen mit allen Höhen und Tiefen. Beschäftigt wurde sich auch mit der Vorbereitung des Landesdelegiertentages am 1. März

2023 im Schloss „Bredenfelde“ und was sich für unsere GdP-Seniorengruppe ergibt.

Ein spezielles Thema waren auch die Fragen zur Beihilfe – hierzu wurde durch die AG Beihilfe eine Vielzahl von Fragebögen an alle versendet. Auch die Vorbereitungen auf den Ruhestand werden als gut bezeichnet, laufen aber trotzdem nicht so gut wie erwartet, trotzdem es gute Hilfsangebote sind. Es wurde auch mitgeteilt, dass sich der GdP-Seniorenlandesvorstand von M-V auch noch mit vielen bisher uns alle betreffenden Fragen beschäftigt, die einer politischen Entscheidung bedürfen.

Es gab während des vorweihnachtlichen Treffens auch noch eine Vielzahl von persönlichen Gesprächen, da wir uns alle – bis auf den Grillnachmittag in der KGA „Edel-

weiß“ im August 2022 – nicht gesehen bzw. gesprochen haben.

Nach dem Treffen, welches in den Nachmittagsstunden endete, sind wir voller Spannung, was uns im Jahr 2023 erwartet und was der GdP-Seniorenlandesvorstand M-V für uns alles erreichen/durchsetzen kann.

Wir wünschen allen Seniorinnen und Senioren, dass auch im Jahr 2023 alle Hürden gemeistert werden und alle gesund bleiben.

**Clarissa Müller,
Seniorengruppe KG Rostock**