

# Innere Sicherheit stärken – Leben in Freiheit schützen

„Ohne Sicherheit ist keine Freiheit.“ An dieses Zitat von Wilhelm von Humboldt musste ich unwillkürlich denken, als ich die Mitteilung las, dass 100 Milliarden Euro in die äußere Sicherheit investiert werden sollen. Dieser Satz, obwohl 200 Jahre alt, ist heute aktueller denn je.

Und deshalb ist es richtig und wichtig, dass die Sicherheit gestärkt wird. Aber es darf dabei nicht nur um die äußere Sicherheit gehen. Wer nicht nachvollziehen kann, warum Bundeswehrsoldaten nicht genug Thermounterwäsche haben, wird sicherlich auch kein Verständnis dafür haben, wenn Unterziehhacken bei der Polizei fehlen. Wer über die mangelnde Geländefähigkeit der Bundeswehrfahrzeuge den Kopf schüttelt, wird auch vom zukünftigen Fahrzeugkonzept der Polizei nicht begeistert sein. Es gibt sicherlich viele weitere Parallelen von Bundeswehr und Polizei, auf deren Aufzählung ich hier aus Platzgründen lieber verzichte.

Nein, ich fordere hier nicht 100 Milliarden für die Landespolizei, aber auch unserer Kolleginnen und Kollegen sind genau wie die Bundeswehr Leidtragende einer jahrelangen Sparpolitik. Die Interventionsfähigkeit der Polizei in Krisenlagen darf mit Recht bezweifelt werden. Ob genug Sprit, Strom und Kommunikation bei der Polizei noch vorhanden sind, wenn es woanders tatsächlich dunkel wird, ist eher dem Impro-

visationstalent der Mitarbeiter geschuldet als einer guten Vorbereitung. So ist der Ausfall von Notstromaggregaten bei Übungen in so manchen Dienststellen fast schon Standard. Eigene Tankstellen auf Polizeigeländen gibt es nicht mehr. Und das verwendete Smartphone, um mit der Dienststelle zu reden, ist öfter das eigene als ein dienstliches.

Um es kurz zu sagen: Die Handlungsfähigkeit der Polizei ist nur noch eingeschränkt.

Dabei gehört es doch zu den wichtigsten Aufgaben des Staates, für die Sicherheit der Bevölkerung Sorge zu tragen, diese vor Übergriffen und Kriminalität zu schützen.

Was also ist zu tun? Zunächst braucht es die Bereitschaft des nun unter SPD-Führung stehenden Innenministeriums und der Landespolitik, den wirklichen Zustand der inneren Sicherheit überhaupt wissen zu wollen. Dabei ginge es nicht darum, wer hat welche guten oder schlechten Entscheidungen der letzten Jahre zu verantworten. Es geht vielmehr darum, zu entscheiden, wo stehen wir jetzt und wie soll unsere zukünftige Sicherheitsarchitektur aussehen.



Foto: GdP MV

GdP-Landesvorsitzender Christian Schumacher

Auf Grundlage der festgestellten Jetzt-Situation müssen dann Vorschläge erarbeitet werden, durch welche Maßnahmen man die zukünftige Sicherheitsarchitektur erreichen kann. Diese Vorschläge sind durch die politischen Entscheider zu bewerten, zu priorisieren und auch dann umzusetzen. Dass das Geld kosten wird, sollte auch jedem klar sein.

Ich befürchte, dass spätestens dann keine Bereitschaft mehr vorhanden ist, die innere Sicherheit zu stärken. Im Gegenteil, ist es doch viel bequemer, sich in durchcho-reografierten Vor-Ort-Terminen die schönen Seiten der Polizei zeigen zu lassen, als sich Defiziten schonungslos auseinanderzusetzen und am Ende vielleicht noch Mitschuldzuweisungen zu erhalten.

Es wird am Ende die Zeit erweisen, ob der neue Innenminister den Mut hat, eigene Entscheidungen zu treffen und neue Wege zu gehen um die innere Sicherheit zu stärken. Ich würde es ihm wünschen. Unsere GdP stände als Ansprechpartner bereit. ■

**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)



Foto: GdP MV

# Einsatzbetreuung in Schwerin

Der Wahnsinn in der Ukraine ist mit der andauernden Einsatzbelastung der Einsatzkräfte bei den zahlreichen unterschiedlichen Demonstrationen und Fußball nicht erwähnenswert und steht in keinem Verhältnis. Das Leid der Menschen in der Ukraine und der Geflüchteten ist für

uns alle unvorstellbar! Als Gewerkschaft wollen wir neben den unterschiedlichsten Spendenaktionen für die Geflüchteten aus der Ukraine unsere mittlerweile in aller Regelmäßigkeit montags durchgeführte Einsatzbetreuung in Schwerin dennoch fortsetzen. Die kleine Stärkung mit lecker-

emKuchen soll unser Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung gegenüber unser Kolleg:innen sein.

Unsere Gedanken sind bei den Menschen in der Ukraine und den Kriegsflüchtlingen überall in Deutschland. Der fürchterliche Krieg von Putin muss gestoppt werden! ■

## LANDESREGIERUNG

# 100 Tage im Amt – GdP erwartet von Innenminister Pegel stärkeres Engagement für die Polizei

„Seine ersten 100 Tage hätte Innenminister Pegel zum Handeln nutzen sollen, nicht nur zum Nachdenken! Die Beschäftigten der Polizei sind enttäuscht. Sie fühlen sich alleingelassen und vergessen!“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, mit Blick auf die ersten 100 Tage Amtszeit des neuen Innenministers.

## Frustration steigt!

Jedem war klar, dass das Innenministerium mit seinem neuen Zuschnitt und damit auch vielen neuen Themenbereichen kein einfaches Ministerium sein wird. Minister Pegel ist aber ein erfahrener Minister, der sich wahrscheinlich deshalb nicht nur eine, sondern zwei Staatssekretäre leistet. Dass dadurch zügiger Entscheidungen für die Polizei getroffen werden, kann man leider nicht sagen.

Noch immer fehlen gut und gerne über 300 Beschäftigte, um auf die Zielzahl von 6.200 Polizeibeschäftigten zu kommen. Das bedeutet, tagtäglich müssen die vorhandenen Kolleginnen und Kollegen auf den Straßen und den Kommissariaten die Arbeit des fehlenden Personals mitmachen. Ein Plan, wie fehlendes Personal gewonnen werden soll, ist nicht erkennbar.

„Für die Beschäftigten der Polizei ist nicht erkennbar, ob sich der Minister überhaupt für den Polizeibereich interessiert oder Entscheidungen nur seinen Staatssekretären überlässt. Kolleginnen und Kollegen fragen mich immer wieder, ob Minister Pegel keinen Plan hat oder schlicht überfordert ist“, so Schumacher weiter.

Noch immer sind wichtigen Personalentscheidungen im Innenministerium nicht getroffen worden.

Im Bereich des Finanzhaushaltes scheint sich Minister Pegel entweder nicht durchsetzen zu können oder sich nicht für den Bereich Polizei engagieren zu wollen. **Die Polizei wird in den kommenden Jahren von massiven Kürzungen betroffen sein.** Damit darf getrost bezweifelt werden, dass sich die Situation derjenigen, die den Laden seit Jahren auf Kosten ihrer Familie und Gesundheit am Laufen gehalten haben, jemals ändern wird.

„**Frustrationen wegen fehlenden Personals, Einsatzmittel der Vergangenheit und heruntergekommene unsanierte Polizeigebäude werden Alltag der Polizei werden, wenn der Minister nicht endlich handelt**“, so Schumacher abschließend. ■



Foto: GdP MV



## „Sicherheit verdient Respekt“

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

alle vier Jahre sollen sich die Delegierten aus allen Kreisgruppen auf unserem Landesdelegiertentag (LDT) treffen und dort nicht nur Rechenschafts- und Geschäftsberichte zur Kenntnis nehmen sowie den alten Vorstand entlasten, sondern auch den neuen geschäftsführenden Vorstand wählen und Anträge und damit Aufgaben für die neue Legislatur beschließen. Leider verhinderte die weiterhin anhalten-

de Coronapandemie unseren bereits für den April 2021 geplanten Delegiertentag. Und so hoffen wir, dass im April 2022 Präsenzveranstaltungen – wenn auch wahrscheinlich nur eingeschränkt und unter Auflagen – möglich sein werden, sodass wir nun endlich unseren Landesdelegiertentag abhalten können.

**Unser Landesdelegiertentag wird in wenigen Tagen (6. und 7. April 2022) in Rostock unter dem Motto „Sicherheit verdient Respekt“ stattfinden.**

Neben den knapp 50 Delegierten und Gastdelegierten aus den Kreisgruppen werden hierzu auch viele Gäste aus Politik und Partnerorganisationen erwartet. Die Anzahl der Delegierten wurde entsprechend den Mitgliederzahlen der Kreisgruppen festgelegt.

Ohne dem Geschäftsbericht oder der Diskussion vorzugreifen, kann man heute schon sagen, dass es eine große Fülle von Themen geben wird.

Auf ein gutes Gelingen! ■

## Polizei in Dauerüberlastung – und keinen interessiert es?

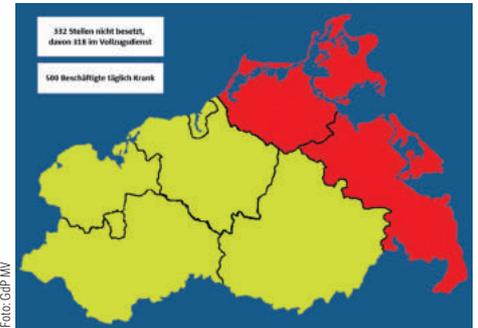
„Die Polizei ist und bleibt dauerüberlastet. Überstunden sind an der Tagesordnung. Krankheiten und vorzeitige Pensionierungen werden die Folge dieser permanenten Dauerüberlastung sein. Dadurch wird die Belastung der verbleibenden Kollegen noch weiter erhöht werden“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, mit Blick auf die vom Innenministerium veröffentlichten Zahlen zur Überstundensituation in der Landespolizei.

Danach hatten zum 1. Januar dieses Jahres 1.173 Polizistinnen und Polizisten ein Stundenguthaben von jeweils 40 bis 80 Stunden. Weitere 129 Vollzugsbeamte hatten 80 bis 120 Stunden im positiven Zeitguthaben.

Schumacher weiter: „Waren es 2016 noch 89 Polizisten, die im Land fehlten, sind es

jetzt sogar 318 Kolleginnen und Kollegen, die fehlen. Um die Zahl etwas begrifflicher zu machen: Das ist in etwa die Anzahl der gesamten Mitarbeiter der Polizeiinspektion Wismar. Dazu kommen noch die durch Krankheiten fehlenden Beschäftigten. Deren Anzahl liegt vorsichtig geschätzt mindestens bei 500 Beschäftigten, die tagtäglich fehlen. Die tatsächliche Anzahl dürfte dabei aufgrund der Coronapandemie aber noch deutlich höher sein. Um auch diese Zahl begrifflicher zu machen: Das entspricht in etwa der Anzahl der gesamten Mitarbeiter der Polizeiinspektion Anklam. Mit anderen Worten: Im Land fehlen täglich die Mitarbeiter von zwei der acht Polizeiinspektionen.“

„Das darf so nicht weitergehen. Die Zahlen zur Kenntnis zu nehmen und zur Tages-



ordnung überzugehen, ist keine Lösung! Meine Kolleginnen und Kollegen erwarten zu Recht eine Entlastung und eine tatsächliche Wertschätzung dafür, dass sie bei täglicher Überlastung den Laden am Laufen halten“, so Schumacher abschließend. ■

## Welche 4-Tage-Woche brauchen wir eigentlich?

Johanna Wenckebach erklärt Marco Herack die Problematik der 4-Tage-Woche in Belgien und definiert, was es wirklich braucht

Das „Belgische Modell“ erlaubt eine 4-Tage-Arbeitswoche. An den 40 Stunden wird jedoch nicht gedreht: Wer in Belgien ein längeres Wochenende haben will, muss an Arbeitstagen zehn Stunden ableisten. Welche Risiken dies für Arbeitszeitgesetze, die Gesundheit und Produktivität der Beschäftigten sowie auch für die Fürsorgearbeit birgt – und mit welchem Modell tatsächlich für mehr Gleichberechtigung und Zufriedenheit gesorgt wäre, er-

klärt HSI-Direktorin Johanna Wenckebach in der neuen Folge unseres Podcasts Systemrelevant.



Foto: Hans-Böckler-Stiftung



# Wählt die Wächter in den Wachen – Personalratswahlen am 18. Mai 2022



Foto: (4) GdPMV

## Stell dich bitte vor.

**Ute Wienecke:** Ich bin Ute Wienecke, 62 Jahre alt, verheiratet und habe zwei Söhne. Geboren und aufgewachsen bin ich in Schwerin. Zur Landespolizei hat es mich schon kurz nach der Wende verschlagen. Ich bin im Innenministerium beschäftigt, beim Hauptpersonalrat der Polizei. Als geprüfte Sekretärin hatte ich den Angestelltenlehrgang in der Fachhochschule in Güstrow besucht. In meiner Freizeit mache ich alles, was mit Haus und Garten zu tun hat.

Warum hast du angefangen, bei der Polizei zu arbeiten?

## Warum hast du angefangen, bei der Polizei zu arbeiten?

**U. W.:** Die Polizei war in meinen Augen einfach ein spannender Arbeitgeber. Anfangs habe ich mich in der Verwaltung mit dem Haushalt beschäftigt. Dann bin ich zu Lapis gekommen – das ist unser internes Computersystem. Teilweise habe ich auch in der Personalabteilung gearbeitet. Seit 2014 gehöre ich zum Hauptpersonalrat der Polizei.

## Warum bist du in der GdP?

**U. W.:** Zu Beginn bin ich reingerutscht, weil ich an einem Seminar teilgenommen habe, das die GdP veranstaltet hat. Da wurden natürlich auch Probleme und Angelegenheiten der Angestellten thematisiert. So bin ich dann schlussendlich in die GdP eingetreten. Das wichtigste Pfund der GdP ist die Gemeinschaft. Man steht nicht allein auf weiter Flur, wenn man um etwas kämpfen muss. Man hat immer Leute an seiner Seite. Gemeinsam fällt es leichter voranzukommen, zum Beispiel als Verhandlungsführer bei Tarifstreitigkeiten.

## Wie bringst du dich in die Gewerkschaft ein?

**U. W.:** Ich stehe für Engagement, Integrität und bin immer für die Kolleginnen und Kollegen da.

## Was macht die GdP so stark?

**U. W.:** Die GdP ist sicher, verlässlich und beschützend. Ich schätze den großen Gemeinschaftssinn und die vielen Vorteile im Rechtsschutz.



## Stell dich bitte vor.

**Thomas Cogiel:** Ich bin Thomas Cogiel, 56 Jahre alt, verheiratet und arbeite beim LPBK MV – genauer gesagt als Technischer Angestellter und Leiter

des Munitionszerlegebetriebs in Jessenitz. Meinen Job als Kampfmittelbeseitiger und Entschärfer mache ich seit 35 Jahren, 20 Jahre verbringe ich nun schon beim Munitionsbergungsdienst. Vorher war ich Feuerwerker bei der NVA und bei der Bundeswehr – ein großer Erfahrungsschatz für meinen jetzigen Job. Geboren und aufgewachsen bin ich in Rostock. Meine Familie ist mein Hobby, außerdem unser Haus und unser Garten.

## Warum bist du Polizist geworden?

**T. C.:** Mir kam es immer darauf an, Sicherheit zu schaffen. Das kann ich bei einer Arbeit, die nicht alle machen würden, erst recht.

## Warum bist du in der GdP?

**T. C.:** Ich bin der Meinung, dass man allein nicht so viel erreichen kann, mit der GdP jedoch umso mehr. Sie bietet hervorragende

Leistungen für die Sicherheit im Arbeitsalltag. Ob bei Auto- und Dienstunfällen oder einem verlorenen Schlüssel – der Rückhalt ist einfach da. Kollegen und Kolleginnen werden nicht alleingelassen und finanziell unterstützt. Die Gewerkschaft kümmert sich um die Leute und schaut mit ihnen gemeinsam, was machbar ist.

## Wie bringst du dich in die GdP ein?

**T. C.:** Ich bin seit rund 20 Jahren im örtlichen Personalrat des LPBK und erlebe dort viel. Daher bin ich mittendrin in den Themen, die Kolleginnen und Kollegen bewegen. Wir halten zusammen, wir lassen niemanden allein im Regen stehen und können wirklich helfen. Am wichtigsten ist, ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten.

## Was macht die GdP so stark?

**T. C.:** Sie ist gemeinschaftlich stark, gut organisiert und kümmert sich sowohl um Mitglieder als auch Nichtmitglieder. Als Solidargemeinschaft sorgt die GdP für Geborgenheit, jeder fühlt sich gut aufgehoben. Für den geringen Beitrag, den Mitglieder zahlen, bietet sie eine extrem hohe Sicherheit.



## Stell dich bitte vor.

**Henning Krause:** Ich bin Henning Krause, 25 Jahre alt und komme aus Rostock. In meiner Freizeit spiele ich gerne Wasserball, früher auch Theater.

## Warum bist du Polizist geworden?

**H. K.:** Polizist zu werden, war eher eine Entscheidung aus dem Bauch heraus. Der Beruf ist vielseitig, einerseits kann man sich spezialisieren, andererseits ein Generalist blei-

**Noch mehr über die Kandidaten erfahren? Die ausführlichen Videointerviews gibt es online hier zu sehen:**



ben. Seit ich 2019 mein Studium abgeschlossen habe, arbeite ich draußen in der Fläche – aktuell als Streifenpolizist im Polizeirevier Bad Doberan. Hauptsächlich haben wir es mit Unfällen, Sachbeschädigung oder Strafanzeigen zu tun. Extreme Fälle reichen von häuslicher Gewalt über Schlägereien bis hin zu Sexualdelikten. Ich mag es, nah an den Bürgerinnen und Bürgern zu sein. Wir hören uns nicht einfach nur so an, was sie zu sagen haben, sondern gehen auch persönlich in die Gespräche, gerade bei Sachverhalten, die uns selber nahegehen – um letzten Endes auch noch etwas Gutes zu bewirken und Betroffenen wirklich zu helfen.

#### Warum bist du in der GdP?

**H. K.:** Mir war von vornherein klar, dass Gewerkschaftsarbeit wichtig ist, auch aus einem versicherungsrechtlichen Aspekt heraus, falls im Dienst etwas passiert. Die GdP unterstützt ihre Mitglieder durch vielfältige Leistungen. Wenn in der Polizei etwas nicht funktioniert, versucht man über die GdP, es in die richtigen Bahnen zu lenken, und zwar im Zusammenspiel wie in einer Familie. Und so ist es auch mit der GdP: Generell kann jeder Dinge einbringen, wenn etwas nicht so rund läuft, und sie gemeinschaftlich bewegen.

#### Wie bringst du dich in die GdP ein?

**H. K.:** Ich bin Landesjugendvorsitzender, mein Team und ich werden oft als die „Jungen Wilden“ bezeichnet. Wir treten dem großen Vorstand gerne mal auf die Füße. Wir sind am Puls der Zeit, sorgen dafür, dass die Gewerkschaft auch jung und modern bleibt. Manchmal sprechen wir Ideen an, die auf den ersten Blick nicht ganz logisch klingen, aber oft ist es ja so, dass von zehn Ideen eine richtig gute dabei ist. Am Herzen liegt uns, die Einstellungszahlen zu erhöhen und den Aufstieg innerhalb der Polizei einfacher zu machen – bisher wird er so gut wie gar nicht angeboten. Wir beschäftigen uns auch mit Themen wie Nachhaltigkeit sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### Was macht die GdP so stark?

**H. K.:** Die GdP ist nahbar, immer vor Ort. Wenn einer etwas nicht weiß, kennt er auf

jeden Fall eine Person, die es weiß – und so werden Probleme gelöst. Die Gewerkschaft ist zuverlässig und vor allem auch noch menschlich geblieben. Während in der Polizei vieles etwas starr erscheint, ist die GdP ein Sprachrohr, auf das jeder zurückgreifen kann, wenn es um eigene Ideen geht. Sie ist ein starker Partner, der die Möglichkeit hat, Themen voranzubringen und umzusetzen.



#### Stell dich bitte vor.

**Hannes Kuntze:** Ich bin Hannes Kuntze, 31 Jahre alt, ledig, wohne in Torgelow und bin in Bützow aufgewachsen. Seit 2014 arbeite ich im Hauptrevier Paseswalk, bei der Schutzpolizei, mittlerweile als Dienstgruppenleiter. In meiner Freizeit schraube ich gerne an Zweirädern aus der ehemaligen DDR – also Simson und MZ – sowie an meinem eigenen Motorrad und meinem VW-T5-Camperbus. Ich reise gerne, habe für mich das Wandern und Klettern entdeckt.

#### Warum bist du Polizist geworden?

**H. K.:** Ich habe schon als kleiner Junge die Idee gehabt, Polizist zu werden. Mein Traum war, im Funkwagen zu sitzen und mit Blaulicht durch die Straßen zu fahren. Der Beruf macht mir immer noch Spaß – es ist die Abwechslung und mittlerweile auch die Verantwortung, die ich trage. Vermisste Kinder, die man den Eltern wohlbehalten übergibt, oder wenn man weiß, dass es den Verletzten nach einem Verkehrsunfall wieder gutgeht – das gibt jedes Mal ein gutes Gefühl. Ich mag meinen Beruf auch, weil er mich immer wieder an meine persönlichen Grenzen führt – kein Tag gleicht dem anderen.

#### Warum bist du in der GdP?

**H. K.:** Ich bin damals in der Fachhochschule in die GdP eingetreten, als es um Krankenversicherung, Berufsunfähigkeit und Dienstregresshaftpflicht ging. Alles andere kam später, als ich mit dem Studi-

um fertig war. Da bin ich aus der Bereitschaftspolizei aufs Revier gewechselt und wurde dort mit den Problemen der Kolleginnen und Kollegen konfrontiert. Ich wurde selbst reifer, selbständiger und wollte Probleme lösen. Zu dem Zeitpunkt habe ich angefangen, mich selbst zu engagieren. Eine Gewerkschaft ist immer ein kompetenter Ansprechpartner, ein Sprachrohr für Belange, die in die Politik oder an die Spitze der Landespolizei kanalisiert werden sollten – dorthin, wo sie gelöst werden können. Sie ist aber auch eine starke Gemeinschaft, die jeder in der Freizeit nutzen kann. Es gibt auch jede Menge Bildungsangebote.

#### Wie bringst du dich in die Gewerkschaft ein?

**H. K.:** Mit meiner Teamfähigkeit – denn die GdP hält immer zu einem, auch wenn zum Beispiel Ansprechpartner zuvor sich schon abgewandt haben. Mittlerweile bin ich im zweiten Jahr stellvertretender Landesjugendvorsitzender. Wir bringen unsere Ideen ein, versuchen ein Stück weit, in die Zukunft zu gucken und zu überlegen, was morgen für die Polizei interessant sein könnte. Ich brenne für das Thema Ausrüstung und die Ausstattung der Dienststellen. Die Junge Gruppe der GdP hat es durchgesetzt, dass die Landespolizei MV mit einer Außentragehülle versehen wird. Das war schon ein langer Prozess. Ich persönlich habe jedoch die Erfahrung gemacht, dass es noch sehr viel länger dauert, eine neue Dienstwaffe zu bekommen. Erst zwei Jahre, nachdem ich die Ausbildung für die SFP9 absolviert hatte, hielt ich die neue Waffe in der Hand – das muss sich ändern. Mein Fachwissen, das ich mir über die Jahre im Bereich der Schutzpolizei angeeignet habe, nützt mir an vielen Stellen. Außerdem lege ich Durchhaltevermögen und Kreativität an den Tag, wenn es darum geht, ein Problem zu lösen.

#### Was macht die GdP so stark?

**H. K.:** Immer wenn ein starkes Team gefragt ist, ist sie da – vor allem im Ernstfall. Auch die Freizeit können wir mit ihr gestalten. ■

# #Frauen ROCKEN den Wandel – 8. Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft der Polizei

„Die Polizei wird weiblicher. Wir rocken den Wandel“, ging als Aufforderung und gleichzeitige Motivation an alle Teilnehmerinnen der 8. Bundesfrauenkonferenz.

Am 15. Februar wurde die Konferenz in diesem Jahr pandemiebedingt in hybrider Form durchgeführt. Die Verhandlungsleitung und der Geschäftsführende Bundesfrauenvorstand sowie einige wenige Unterstützer\*innen und Mitarbeiter\*innen der Bundesgeschäftsstelle waren in Potsdam anwesend. Die knapp 200 geladenen Teilnehmerinnen, Gäste, Gremienmitglieder und Delegierten verfolgten die Konferenz online über das Webex Meeting Tool.

Unser Landesbezirk M-V durfte drei Delegierte stellen, wobei Wilma Wäntig als Teil des Geschäftsführenden Bundesfrauenvorstands (GBFV) auch in Funktion der Sprecherin der Antragsberatungskommission vor Ort anwesend sein konnte. Joanna Müller (KG LBPA/LPBK) und Natascha Sängler (KG Rostock) übten als Teil der Landesfrauengruppe M-V das Delegiertenmandat online aus. Ebenso war Jennifer Fischer stellvertretend für Kristin Frosch als Landesfrauenvorsitzende Teilnehmerin der Konferenz.

Die Online-Durchführung ermöglichte zusätzlich Nicole Wecker die Teilnahme. Sie hat kürzlich an dem Personalentwicklungsprojekt der Bundesfrauen teilgenommen, das damit einen würdigen Abschluss erhielt.

Nach der Eröffnung stand die Wahl der Verhandlungsleitung an. Und somit betrat ein weiteres Gesicht aus Mecklenburg-Vorpom-

mern die Bühne auf Bundesebene. Anja Stolzenburg wurde erst eine Woche vor der Konferenz in diese Funktion berufen und führte souverän und professionell durch den Vormittag.

Eines der ersten Grußworte richtete der Bundesvorsitzende der GdP, Oliver Malchow, an die Frauen mit der Forderung: „Mit über 54.000 Frauen in der GdP seid ihr eine starke Stimme, die gehört werden muss.“

Diese Vorlage nahm die ehemalige und auch neu gewählte Bundesfrauenvorsitzende Erika Krause-Schöne auf und resümierte nach zwei Jahren Pandemie: „Der persönliche Kontakt ist durch nichts zu ersetzen, trotzdem hat die Frauenarbeit in den letzten beiden Jahren funktioniert.“ Damit war die Überleitung vom Geschäftsbericht zur Wahl des neuen GBFV geschaffen, denn die designierte Vorsitzende forderte alle Frauen auf, sich zu beteiligen, weiterzuarbeiten und hat um Unterstützung gebeten.

Der neu gewählte Geschäftsführende Bundesfrauenvorstand wurde mit überwältigender Mehrheit bestätigt:

- Erika Krause-Schöne **Bundespolizei, Bundesfrauenvorsitzende,**
- Julie Janetzko **Nordrhein-Westfalen, stellv. Bundesfrauenvorsitzende,**
- Wilma Wäntig **Mecklenburg-Vorpommern, stellv. Bundesfrauenvorsitzende,**
- Christiane Feichtmeier **Bayern, Schriftführerin,**
- Stefanie Sauter **Baden-Württemberg, stellv. Schriftführerin**

Die Frauengruppe aus M-V gratuliert Wilma Wäntig nochmals zur Wiederwahl und wird ihr die kommenden vier Jahre wieder Rückenwind für ihre Arbeit auf Bundesebene geben.

Anschließend befassten sich die etwas über 100 Delegierten mit den Anträgen und verabschiedeten zu Beginn eine Resolution als Protest gegen die Auswirkung von Minijobs.

Der Leitantrag zum Thema „Wir Frauen selbstbestimmt im Wandel“ befasst sich mit den drei Oberthemen Chancengleichheit für Frauen und Männer in einem digitalisierten Dienstalltag, Vereinbarkeit von Beruf und Leben in und nach der Krise sowie Frauen in der Polizei.

Ein etwas außergewöhnlicher Antrag der Bezirksfrauengruppe Bundespolizei zum Thema „Schaffung von mobilen dezentralen Versorgungsmöglichkeiten im polizeilichen Einsatz“ wurde eingeleitet durch ein Video

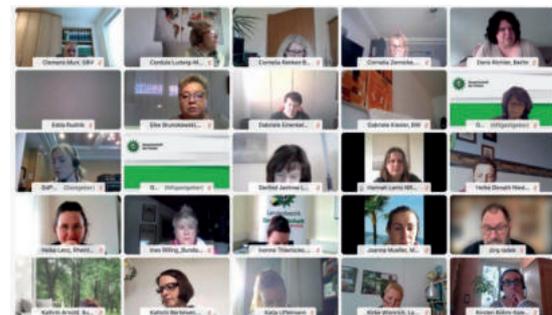


Foto: (4) GdP/MV

von Kristin Frosch, welches sie zum „World Toilet Day“ in den sozialen Medien veröffentlichte und damit ein bundesweites mediales Interesse weckte, indem sie auf die Missstände der aktuellen Versorgungsmöglichkeiten aufmerksam machte. Der Antrag hat von nahezu allen Frauen und Männern erheblichen Anklang gefunden und wurde mit 99 von 101 Stimmen jubelnd angenommen.

Die Landesfrauengruppe M-V hat selbst drei Anträge eingebracht zu den Themen Gewinnung und Bindung von Tarifbeschäftigten, Mitbestimmung und Mitwirkung in der Personalvertretung und auch zur Etablierung digitaler Treffen auf Bundesebene. Dies zeigt auch die Wertigkeit und Bedeutung der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in Bezug auf die kommende Wahl der Personalräte und Gleichstellungsbeauftragten am 18. Mai 2022.

Getreu dem Motto „Na klar. GdP. Immer wenn es drauf ankommt.“ bleibt der Frauengruppe der Wunsch und die Aufforderung an alle Mitglieder unserer Gewerkschaft, sich an den Wahlen zu beteiligen und starke Frauen und auch Männer in die Gremien zu wählen. ■





## BLEIBEBAROMETER ÖFFENTLICHER DIENST

# Should I stay or should I go?

Anfang Januar wurde zum ersten Mal das Bleibebarmeter veröffentlicht. Diese vom DGB unterstützte Studie untersucht, wie zufrieden die Kolleg:innen aus der öffentlichen Verwaltung mit ihren Arbeitsbedingungen sind. Im Zentrum steht die Frage, unter welchen Voraussetzungen sie langfristig beim Arbeitgeber Staat bleiben – und wann sie lieber das Weite suchen.

Der Personalbedarf im öffentlichen Dienst ist groß und wird weiterwachsen. Ein Anteil von 27 Prozent der Beschäftigten wird in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen. In vielen Arbeitsbereichen wird schon heute händeringend Nachwuchs gesucht. Vor diesem Hintergrund ist entscheidend, Kolleg:innen auf Dauer zu halten. Eine starke Fluktuation beim neu gewonnenen wie beim bestehenden Personal kann sich die Verwaltung nicht erlauben.

### Sprungbrett vesus Treueherz

Wie steht es also um die Personalbindung? Aufschlussreich ist hier vor allem, wie die Beschäftigten selbst ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Ein Ergebnis: Im Bleibebarmeter geben insgesamt 65 Prozent der Befragten aus der öffentlichen Verwaltung an, mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn „voll“ oder „eher“ zufrieden zu sein. Mit der konkret ausgeübten Tätigkeit sind sogar mehr als 75 Prozent zufrieden. 69 Prozent denken, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten. Und drei von vier Mitarbeiter:innen sagen, dass sie Wertschätzung durch ihre Kolleg:innen erfahren. Angesichts dieser Werte wundert es nicht, dass der öffentliche Dienst bei einem Großteil der Verwaltungsbeschäftigten eigentlich als guter Arbeitgeber gilt.

Gleichwohl ist die Wechselbereitschaft hoch. Knapp 80 Prozent der Befragten können sich den Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber vorstellen. Der größte Teil davon würde sich gerne im öffentlichen Dienst weiterentwickeln. Mehr als 30 Prozent ist aber auch bereit, in die Privatwirtschaft zu wechseln (siehe Abb. 1).

Wie die Situation vor Ort aussieht, schildert Beate Döpfer. Sie ist ver.di-Personalrätin bei der Stadtverwaltung Essen, wo rund 10.500 Kolleg:innen arbeiten. „Doch, es wird relativ viel gewechselt, aber vor allem inner-

halb des öffentlichen Dienstes. Also zu anderen Kommunen oder zur Landesverwaltung“, erklärt sie. Das gegenseitige Abwerben von Personal sei im öffentlichen Dienst üblich, etwa wenn das Land für den gehobe-

Anzeige

**POLIZEI**  
**DEIN PARTNER**  
 Gewerkschaft der Polizei

***Wir brauchen dich!***

Der VDP – der Verlag deiner Gewerkschaft – sucht Kollegen, die neben Beruf oder Ruhestand Zeit und Lust für eine gut bezahlte Tätigkeit als freiberuflicher Anzeigenverkäufer in Mecklenburg-Vorpommern haben.

Hilf uns, unsere Präventions- und Festschriften für die GdP in Mecklenburg-Vorpommern zu bewerben und herauszubringen. Nähere Informationen erhältst du unter [www.vdp-polizei.de](http://www.vdp-polizei.de). Oder ruf uns an unter Telefon 0211 7104-183 (Antje Kleuker).

***Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir!***



**VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH**  
**Anzeigenverwaltung**

Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei  
 Forststraße 3a, 40721 Hilden  
 Telefon 0211 7104-183, Frau Antje Kleuker  
[antje.kleuker@vdp-polizei.de](mailto:antje.kleuker@vdp-polizei.de)

[www.vdp-polizei.de](http://www.vdp-polizei.de)



**ABBILDUNG 2:** Mit welcher Wahrscheinlichkeit würden Sie Ihren Arbeitgeber an Freund:innen weiterempfehlen? (0 = sehr unwahrscheinlich, 10 = sehr wahrscheinlich)



nen Dienst zeitweilig gar nicht mehr selbst ausgebildet hat. „Im Ruhrgebiet ist unser Einzugsbereich natürlich groß. Ob ich in Essen arbeite oder in Gelsenkirchen oder Bochum spielt keine große Rolle“, ergänzt Döpfer. Es komme regelmäßig vor, dass Kolleg:innen in eine andere Stadtverwaltung wechseln, etwa weil sie eine erhoffte Höhergruppierung nicht oder nicht schnell genug erhalten. Der Sprung in die Privatwirtschaft spiele bei den technischen Berufen eine große Rolle, etwa wegen der Bezahlung im IT-Bereich.

## Beweggründe

Schaut man auf die Zahlen des Bleibebarmeters, ist das ein typischer Grund für berufliche Veränderung. Von einem Wechsel erwarten sich die Befragten laut Umfrage mehr Geld, eine höhere Flexibilität, eine bessere Ausstattung und mehr Anerkennung und Wertschätzung. Und umgekehrt sinkt die Wechselbereitschaft, wenn die Entwicklungsmöglichkeiten als sehr gut empfunden werden.

Für Wilfried Weisbrod ist das nicht überraschend. Er ist seit 2005 der Personalratsvorsitzende für die 900 Beschäftigten im Landratsamt des Neckar-Odenwald-Kreises und ebenfalls bei ver.di aktiv. Zwar hätten sie vor Ort den Vorteil, dass viele Kolleg:innen in der ländlichen Region verwurzelt sind. Nach dem Studium, etwa dem Bachelor in Public Administration in Kehl oder Ludwigsburg, und nach Anstellungen in Mannheim oder Heilbronn kämen einige auch ganz gezielt in ihre Heimatregion zurück. Davon profitiere die Verwaltung. Dennoch sei die Personaldecke löchrig. Für die

Bauverwaltung etwa würden dringend Architekt:innen oder Ingenieur:innen gesucht. Umso wichtiger werde die Personalbindung. „Und gerade bei den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, da haben wir Probleme. Im TVöD zum Beispiel, dort ist man nach 15 Jahren auf der höchsten Erfahrungsstufe. Wer mit 18 die Ausbildung abgeschlossen hat, ist dort mit 33 Jahren angekommen. Und höher bewertete Stellen, auf die man sich bewerben könnte, die gibt es kaum“, erklärt der Personalrat. Der Gedanke, den Arbeitgeber zu wechseln, liege dann nahe.

## Wer kontrolliert die Kontrollfreaks

Eine nicht weniger harte Nuss sei die Veränderung der Organisationskultur. Führungskräfte bräuchten zum Beispiel viel mehr Schulungen für wertschätzende und kooperative Zusammenarbeit. „Denn sie kommen ja in diese Position, weil sie fachlich gute Arbeit geleistet haben. Und nicht etwa, weil sie schon immer gut mit Menschen umgehen konnten. Wenn sich eine Führungskraft hier als total unfähig herausstellt, ist das fatal. Dann gehen gute Leute, weil sie in diesem Umfeld nicht weiterarbeiten können“, so Weisbrod. Seitdem er Personalrat sei, spreche er das an, aber es bewege sich wenig. Im Gegenteil: Jährliche Mitarbeitergespräche seien zuletzt wieder eingeschlafen.

In Essen gebe es für neue Führungskräfte immerhin Coachings und Möglichkeiten zum Austausch, erklärt Beate Döpfer. Ein Problem sei aber die hohe Arbeitsbelastung, die auch Führungskräfte betreffe. Zeit für Schulungen fehle dann. „Teilweise halten sie diese Angebote aber auch für Nonsens. Ich fände sehr hilfreich, wenn sich die Verwaltung hier weiterentwickelt und es auch Möglichkeiten für eine Supervision bei Konflikten in Teams gibt. Wir brauchen eine bessere Fehler- und Feedbackkultur“, meint die Personalrätin. Oft herrsche noch eine demotivierende Kultur des Misstrauens, etwa was die Arbeit im Homeoffice angeht. Ein Wechsel erscheine dann als letzter Ausweg.

## Wenn Arbeit krank macht

Das Bleibebarmeter bestätigt den Eindruck aus Essen und Mosbach. Nur knapp 43 Prozent der Verwaltungsmitarbeiter:in-

nen erhalten regelmäßig Rückmeldung zu ihrer Arbeit in Form von Lob oder Kritik. Mehr als 35 Prozent erhalten gar kein Feedback. Und ein Drittel sagt, dass ihre Arbeit sie krank macht. Als Faktoren werden hier fehlende Anerkennung, starker Termin- und Leistungsdruck und eine unzureichende Infrastruktur genannt (vgl. Abb. 3). Das macht umgekehrt aber auch deutlich, welche Ressourcen den Kolleg:innen helfen: Wertschätzung, Kollegialität und Gestaltungsmöglichkeiten in der eigenen Arbeit wirken sich positiv auf Gesundheit und Wohlbefinden aus.

Aus Sicht der Verwaltung gibt es dabei einen schönen Nebeneffekt. Das Bleibebarmeter zeigt, dass das Arbeitsklima einen messbaren Effekt auf die Wechselbereitschaft hat. Ist es sehr gut, sinkt die Bereitschaft für einen Arbeitgeberwechsel um knapp 20 Prozent. Kurz: Auch in der Verwaltung ist gute Arbeit der beste Haltefaktor.

## Bleibebarmeter – Was ist das?

Die Studie der Beratungsagentur Next:Republic untersucht erstmalig die Personalbindung in der öffentlichen Verwaltung und erschien am 5. Januar 2022. Erhebungszeitraum war im Frühsommer 2021. Insgesamt haben gut 9.000 Beschäftigte aus ganz Deutschland an der repräsentativen Umfrage teilgenommen, für die Auswertung konnten 7.490 berücksichtigt werden. Mit einem Anteil von 50 Prozent haben überproportional viele Bundesbeschäftigte teilgenommen (Landesebene 29 Prozent, Kommunen 21 Prozent). U. a. haben der DGB und das Bundesministerium des Inneren und für Heimat die Studie unterstützt.

Link zur Studie: [nextpublic.de/bleibebarmeter-oeffentlicher-dienst](https://nextpublic.de/bleibebarmeter-oeffentlicher-dienst)

**ABBILDUNG 3:** Welche Aspekte Ihrer Arbeit machen Sie krank?

