



7. ORDENTLICHER LANDESDELEGIERTENTAG

Leben in Sicherheit

Unter dem Motto „Leben in Sicherheit“ fand der 7. Ordentliche Landesdelegiertentag der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Mecklenburg-Vorpommern vom 26. bis 27. April 2017 in Rostock statt. Den Delegierten lag dabei folgender Leitantrag vor.

Der 7. Landesdelegiertentag möge beschließen:

Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) ist die kompetente Interessenvertreterin der Beamtinnen und Beamten sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern. Die GdP ist fester und unverzichtbarer Bestandteil der gewerkschaftlichen und personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretung der Beschäftigten. Mit ihren über 3000 Mitgliedern ist die GdP in der Landespolizei die bedeutendste Gewerkschaft. Die stetigen Mitgliederzuwächse – und das damit ausgedrückte Vertrauen der Menschen – machen das mehr als deutlich. Die GdP bündelt solidarisch, demokratisch und ehrenamtlich die Interessen ihrer Mitglieder. Mit der Unterstützung ihrer professionellen Geschäftsstelle vertritt sie die Interessen der Mitglieder und formuliert diese täglich gegenüber der Verwaltung als Arbeitgeber, der Öffentlichkeit (Presse) und auch der Politik, die die Rahmenbedingungen für die Polizei setzt. Der Erfolg unserer Landespolizei ist die Summe hervorragender Einzelleistungen der Beschäftigten. Diese Leistung erwächst aus dem solidarischen Miteinander. Eine von Achtung und Vertrauen geprägte Beteiligungskultur ist ein unverzichtbarer Bestandteil der dienststelleninternen Zusammenarbeit. Hierzu leistet die GdP einen ganz entscheidenden Beitrag.

1. Polizei – ein sicherer Arbeitsplatz?

Die Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten, auch aus politischen Motiven, hat in den vergangenen Jahren besorgniserregend zugenommen.

Die Anzahl der politisch motivierten gegen die Polizei gerichteten Straftaten liegt auf einem anhaltend hohen Niveau. Insbesondere bei gewaltsamen Demonstrationen entlädt sich die staatsfeindliche Gesinnung von Straftätern, indem sie Polizeibeamtinnen und -beamte massiv angreifen. Der politisch motivierten Gewalt kann jedoch nur entschlossen entgegengetreten werden, wenn alle gesellschaftlichen Kräfte Gewalt als Mittel politischer Auseinandersetzung ächten. Darüber hinaus müssen in den konkreten Fällen von gewaltsamen Demonstrationen die verantwortlichen Straftäter auch als Straftäter bezeichnet werden. Politische Solidarisierungen mit Gewalttätern und Relativierungen von Verant-

wortung für Eskalationen schwächen die Polizei und bieten den Gewalttätern oft einen politischen Schutz. Durch die Politik ist eine klarere gesellschaftliche Auseinandersetzung über die Ursachen politisch motivierter Gewalt und ihre Unterstützer zu fördern. Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte findet auch im alltäglichen polizeilichen Dienst immer häufiger statt. Respektlosigkeit und das immer häufiger auftretende reflexhafte Infragestellen polizeilichen Handelns durch manche Bürgerinnen und Bürger werden von der Gewerkschaft der Polizei mit Sorge festgestellt. Unsere Kolleginnen und Kollegen benötigen daher politischen Rückhalt und Unterstützung, damit sie sicher agieren können.

2. Personelle Ausstattung sicherstellen

Die Gewerkschaft der Polizei betrachtet polizeiliche Einsatzkonzepte, die unter dem Eindruck finanzpoliti-



Leben in Sicherheit
 7. Landesdelegiertentag
 Rostock 26. - 27. April 2017

scher Einsparvorgaben erdacht und umgesetzt werden, sehr kritisch. Die polizeilichen Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter müssen wissen, dass sie mit so vielen Kräften eine polizeiliche Lage lösen können, wie sie im Einzelfall auch tatsächlich benötigen. Einsatzkonzepte mit zu wenigen Einsatzkräften können in eskalierenden Situationen die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen aufs Spiel setzen, zu erheblichen Sachschäden führen und Ängste in der Bevölkerung auslösen. Die GdP fordert, dass die Bereitschaftspolizeien und Einzeldiensthundertschaften personell gut ausgestattet werden, die individuelle Körperschutzausstattung stets modernisiert wird und polizeibekanntes Gewalttättern mit allen Mitteln des Rechtsstaates entschlossen entgegengetreten wird.

3. Wertschätzung sicher erleben!

Der Mensch muss im Mittelpunkt der Tätigkeit stehen. Seine Zufriedenheit ist der Schlüssel für eine erfolgreiche Polizei. Die Menschen in der Landespolizei leisten sehr gute Arbeit. Dennoch erleben wir eine stetige Unzufriedenheit bei ihnen. Die Ursache dafür ist die meist mangelnde Wertschätzung, die unsere Kolleginnen und Kollegen in ihrem Arbeitsalltag erfahren – und sie macht sich schon lange nicht mehr nur am Geld fest. Vielmehr gewinnen weitere Rahmenbedingungen an Bedeutung. Aktuell erledigen wir immer mehr Aufgaben, ohne dass das Personal und der Finanzhaushalt ausreichend mitwachsen. Viele Fragen stellen sich die Menschen, so z. B.: Wieso garantiert mir der Arbeitgeber nicht

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

genügend freie Wochenenden? Wieso werde ich mit der gleichen Entgeltgruppe in Rente mit der ich mich der enormen Belastung, die Möglichkeiten des beruflichen Fortkommens immer noch mit hohen Hürden und Wartezeiten verbunden? Wieso finden berufliche Qualifikations- und Aufstiegslehrgänge nicht in ausreichendem Maße statt?

Hier muss eine deutliche Verbesserung erfolgen.

REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die Ausgabe Juni 2017 DEUTSCHE POLIZEI, Landesjournal M-V, ist der 7. 5. 2017. Die Redaktion behält sich das Recht der auszugsweisen Wiedergabe von Leserzuschriften vor. Dieser Inhalt muss nicht in jedem Fall mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen. Für unverlangte eingesandte Manuskripte wird keine Garantie übernommen. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe:
Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern

Geschäftsstelle:
Platz der Jugend 6
19053 Schwerin
Telefon: (0385) 20 84 18-10
Telefax: (0385) 20 84 18-11
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion:
Verantwortlicher Redakteur
für das Landesjournal
Mecklenburg-Vorpommern
Marco Bialecki
Telefon: (03 85) 20 84 18-10

Post bitte an die
Landesgeschäftsstelle (s. oben)

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung
Ein Unternehmen der
Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 39
vom 1. Januar 2017

Herstellung:
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42-50, 47608 Geldern
Postfach 14 52, 47594 Geldern
Telefon (0 28 31) 3 96-0
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-2798

4. Ausbildung sichern

In den kommenden Jahren werden eine hohe Zahl von Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand verabschiedet. Die derzeitigen Ausbildungskapazitäten reichen bei Weitem nicht mehr aus, um diese Lücken zu schließen. Die Konkurrenzsituation bei der Suche nach den besten Kräften macht es immer schwieriger, die erforderliche Anzahl von Nachwuchskräften zu gewinnen. Um auf Dauer wettbewerbsfähig zu sein, müssen wir die Attraktivität der Polizei erhöhen. Das bedeutet, dass wir zur Sicherung der Nachwuchsgewinnung dringend für bessere Chancen beim Einstieg in den Beruf sorgen müssen. Das beginnt bereits mit der Einstellung. Ziel muss sein, dass der ZAED der Fachhochschule genügend Ressourcen hat, um mindestens landesweit für die Polizei zu werben. Zwar hat sich der Ausbildungsstandort Güstrow bewährt, er ist aber sowohl personell als auch materiell weiter zu stärken.

5. Arbeit in der Polizei attraktiver machen – mit Sicherheit

Insbesondere für die Tarifbeschäftigten brauchen wir endlich eine Entwicklungsoffensive. Tätigkeiten sind entsprechend der Qualifikation der Beschäftigten zu übertragen. Die Ausbildungsabschlüsse sind anzuerkennen und durch eine entsprechende Eingruppierung zu würdigen. Die Möglichkeiten des Tarifrechtes sind längst nicht ausgeschöpft. Wir dürfen hier auch nicht durch Rückgruppierungen abkoppeln, sondern müssen durch gerechte Eingruppierung und Fortbildung aufsatteln.

Für eine Erhöhung der Attraktivität des Berufsbildes der Vollzugsbeamten brauchen wir auch eine Entlastung des Vollzugsdienstes von „vollzugsfremden Aufgaben“. Wir verfügen in der Landespolizei über hervorragende Tarifkräfte und Beamte in der Verwaltung, die dazu wesentlich besser in der Lage sind und denen bislang echte Entwicklungschancen genommen wurden, während die Vollzugsbeamten ihrer eigentlichen Arbeit nicht mehr nachgehen können. Damit sich unsere Kolleginnen und Kollegen langfristig in den Behörde wohlfühlen, brauchen wir eine ausgeprägte „Gerechtigkeit nach innen“.

6. Arbeit lohnt sich – sicher?

Ein gerechtes Bewertungs-, Beförderungs- und Zulagensystem ist einzuführen. Die Beförderungsverfahren sollen, wie in der Besoldung, Erfahrungsstufen berücksichtigen und die erworbene Fortbildung und Qualifizierung honorieren. Das Beförderungsfortkommen lässt sich durch verbesserte Planstellenstrukturen, die Abschaffung der Stellenobergrenzen und durch berufsbegleitende Aufstiegsverfahren deutlich besser realisieren. Langfristig muss die Landespolizei sich durch die Honorierung von Fortbildung über Qualifizierungsstufen zu einer „Regelaufstiegspolizei“ entwickeln.

7. Mehr Menschlichkeit wagen – Sicherheit im Leben geben

Bisher stand vielfach die Aufgaben erledigung ohne Berücksichtigung der Bedürfnisse der Menschen im Mittelpunkt. Durch den Bevölkerungsrückgang gewinnt die Arbeitsleistung jedes Einzelnen an Bedeutung. Technik allein wird den Mitarbeiter nicht ersetzen können. Wir wollen Perspektiven für die Menschen in der Polizei entwickeln. Wir dürfen sie dabei nicht in ihrem Alltag alleinlassen. Lebensqualität für die Menschen wird nicht allein über ihr Einkommen gesichert. Arbeitszufriedenheit entsteht aus einer Vielzahl von Faktoren. Mögliche Sozialkontakte, die Wohnortsituation, Arbeitsplatz- und Ausbildungsangebote für die anderen Familienmitglieder, Kultur- und Freizeitangebote, und vieles mehr sind neben der Bezahlung von hohem Wert. Es bedarf vor dem Hintergrund der Altersstruktur dringend eine Analyse des zukünftigen Personalbedarfs. Daraus ergibt sich der Handlungsdruck für die Verwaltung, um dem drohenden Verlust von praktischem Erfahrungswissen entgegenzuwirken.

Die sozialen Folgen von Berufsverlauf, beruflichem Aufstieg und der Arbeitszeit sind verbindlich, planbar und verlässlich zu gestalten, denn sie prägen die Nachhaltigkeit im Umgang mit den Menschen. Ziel muss es sein, die Balance zwischen Arbeit und Leben herzustellen, das Berufliche und das Private in Einklang zu bringen.

8. Zeit für ein Leben in Sicherheit

Keinem ist es gleichgültig, ob er seine berufliche Arbeit nur erträgt oder als



7. ORDENTLICHE LDT

positiven Teil seines Lebens empfindet. Die Organisation Polizei muss die sozialen Folgen von Arbeitsabläufen für die Menschen im Blick haben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt in der Mitte des Lebens andere Anforderungen als beim Berufseinstieg oder kurz vor der Rente bzw. Pensionierung. In jedem Lebensabschnitt dürfen die Arbeit und die Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird, auf keinen Fall krank machen. Oft gibt es ein Spannungsfeld zwischen dem Arbeitgeber (Wunsch nach hoher und flexibler Verfügbarkeit) und den Beschäftigten (Wunsch nach Vereinbarkeit mit dem Privaten). Die Lösung hierfür liegt in der Erhöhung der Zeitsouveränität. Mit der jetzt in Kraft getretenen Rahmendienstvereinbarung Arbeitszeit ist ein Schritt in die richtige Richtung getan. Sie kann aber nur ein Element von vielen sein.

9. Verbesserung der Effizienz der vorhandenen innergewerkschaftlichen Strukturen und Abläufe

Zur Verwirklichung der genannten inhaltlichen Schwerpunkte des Leitantes ist auf der Basis einer Analyse der Wirksamkeit der vorhandenen Strukturen und Abläufe zu prüfen, ob und wie Ressourcen zielgerichteter eingesetzt werden können. Insbesondere sind dabei das Aufgaben- und Rollenverständnis der einzelnen Funktionsebenen des Landesverbandes der Gewerkschaft der Polizei zu vertiefen. Die Kommunikation zwischen den Vorständen der Landesebenen, der Kreisgruppen und der Personengruppen soll ziel- und zeitgemäß gestaltet werden.

Neben der Nutzung der vorhandenen technischen Möglichkeiten ist das persönliche Gespräch mit unseren Mitgliedern vor Ort die entscheidende Form der Kommunikation. Der Befähigung und Anleitung unserer Vertrauensleute ist deshalb die größte Aufmerksamkeit zu widmen.

Wir werden die Herausforderungen der nächsten Jahre nur erfolgreich bewältigen können, wenn wir in den Vorständen, Kreis- und Personengruppen ein gemeinsames Ziel verfolgen – ohne dabei das gegenseitige Verständnis für das Besondere aus den Augen zu verlieren.

Eine ausführliche Berichterstattung erfolgt in der Ausgabe 6-2017.

KREISGRUPPE ROSTOCK

Kreisgruppenvorsitzender Norbert Warnke einstimmig wiedergewählt

Am 28. Februar 2017 fand die Mitgliederversammlung der Kreisgruppe Rostock im Polizeipräsidium Rostock statt. Der bisherige Kreisgruppenvorsitzende Norbert Warnke begrüßte alle anwesenden Mitglieder und stellte den Geschäftsbericht des Vorstandes vor. Dabei wurde insbesondere über den jährlich im Herbst stattfindenden Bürger- und Polizeiball im Hotel Neptun in Warnemünde berichtet, der seit Jahren erfolgreich durch die Kreisgruppe organisiert wird.



Der Bericht über die Finanzen rundete die Darstellung der Kreisgruppenarbeit der letzten vier Jahre ab.

Als besonderen Gast durften wir unseren GdP-Landesvorsitzenden Christian Schumacher begrüßen, der nach einer Schweigeminute anlässlich des Todes zweier Brandenburger Kollegen uns allen vor Augen führte, wie gefahrenträchtig unser Polizeiberuf und wie wichtig gewerkschaftlicher Zusammenhalt ist.

In der nachfolgenden Wahl des Kreisgruppenvorstandes wurde Norbert Warnke als alter und neuer Kreisgruppenvorsitzender einstimmig von allen Anwesenden im Amt bestätigt und wird die erfolgreiche Arbeit des Vorstandes weiterführen. Darüber hinaus wurden die folgenden Positionen per Wahl einstimmig wie folgt vergeben:

- stellv. Vorsitzender: Tony Orglmeister
- stellv. Vorsitzender: David Berner
- Schriftführerin: Anne Müller
- stellv. Schriftführerin: Sylvia Klein
- Kassierer: Siegmund Brandt
- stellv. Kassierer: Maik Degner

Der neu gewählte Kreisgruppenvorstand bedankte sich für das entgegengebrachte Vertrauen und bricht nun voller Schaffenskraft in die nächsten vier Jahre auf. Wie gewohnt hofft der Vorstand auf einen regen Austausch mit allen seinen Mitgliedern auf den unterschiedlichsten Kanälen.

Im Auftrag des Kreisgruppenvorstandes

Tony Orglmeister



Emotionale Belastung im Polizeiberuf

Wie verbreitet sind Konflikte und respektlose Behandlung?

Der Polizeiberuf zeichnet sich durch personenbezogene Tätigkeiten und die intensive Interaktion mit anderen Menschen aus. Zu den beruflichen Anforderungen gehört eine professionelle Kommunikation, ein angemessener Umgang mit Konflikten, ein besonderes Einfühlungsvermögen und die Bewältigung von emotional belastenden Situationen. Dass Polizistinnen und Polizisten dabei besonderen psychischen und emotionalen Anforderungen ausgesetzt sind, zeigt eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2012 bis 2016.

Die zentralen Ergebnisse

- Mehr als die Hälfte der Polizistinnen und Polizisten ist sehr häufig oder oft Konflikten mit Kunden oder Klienten ausgesetzt.
- Jede/r Vierte erfährt im Beruf sehr häufig oder oft eine respektlose Behandlung – überwiegend durch Kunden oder Klienten.
- Die Anforderung, die eigenen Gefühle zu verbergen, ist im Polizeiberuf deutlich stärker ausgeprägt als bei anderen Beschäftigten.

Interaktionsarbeit als Kern der Polizeiarbeit

Auf die Frage, wie häufig der Kontakt zu Kunden Teil der eigenen Arbeit ist, antworten mehr als 80 Prozent aller Polizistinnen und Polizisten, dass dies bei ihnen sehr häufig oder oft der Fall ist. Die Interaktion mit anderen Menschen, die nicht dem eigenen Betrieb angehören, ist ein herausragendes Merkmal der Polizeiarbeit. Im Durchschnitt aller befragten Beschäftigten geben zwei Drittel an, sehr häufig oder oft Kundenkontakt zu haben.

Häufige Konfliktsituationen

Dass die Arbeit der Polizeibeamten mit Kunden oder Klienten oft schwierige Situationen umfasst, zeigen die Antworten auf die Frage, wie häufig es in der beruflichen Interaktion zu Konflikten kommt. Hier nehmen die Polizistinnen und Polizisten einen Spitzenrang ein: Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie sich in ihrem Beruf sehr häufig oder oft in Konfliktsituationen befindet. Der Wert liegt viermal so hoch wie für den Durchschnitt aller Beschäftigten. Auffällig ist, dass die Beschäftigten im



Abb. 1: Häufigkeit von Konflikten mit Kunden/Klienten im Arbeitsalltag

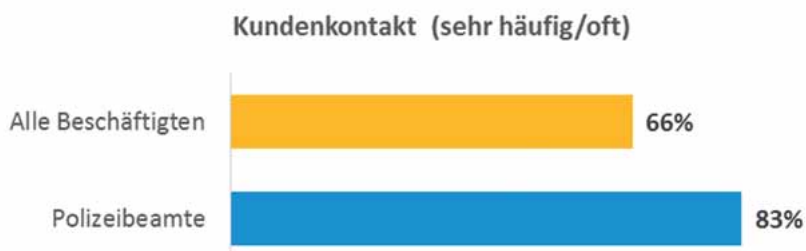


Abb. 2: Verbreitung von Interaktionsarbeit

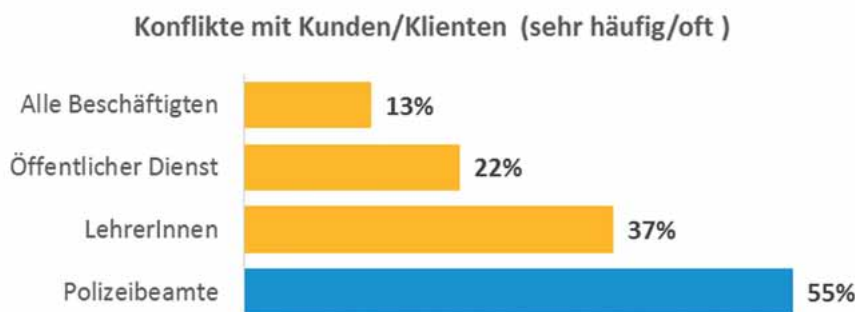


Abb. 3: Häufigkeit von Konflikten mit Kunden/Klienten im Vergleich

öffentlichen Dienst insgesamt deutlich häufiger über Konflikte berichten (22 Prozent). In der Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer berichten 37 Prozent darüber, dass sie sich sehr häufig oder oft in Konfliktsituationen befinden. Der höchste Wert wird mit 55 Prozent von den Polizeibeamten erreicht.



DGB-INDEX GUTE ARBEIT

Respektlose Behandlung

Die respektlose Behandlung im Arbeitskontext stellt eine verschärfte Form fehlender Wertschätzung dar und wird von betroffenen Beschäftigten häufig als schwerwiegende Belastung wahrgenommen. Aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehört ein wertschätzender Umgang mit der eigenen Person und ihrer Arbeit zu den wichtigsten Merkmalen guter Arbeit. Auf die Frage, wie häufig sie bei der Arbeit von anderen Menschen herablassend bzw. respektlos behandelt werden, antwortet fast jeder vierte Polizeibeamte, dass dies sehr häufig oder oft der Fall ist. Auch dieser Wert liegt deutlich über dem Durchschnitt aller Beschäftigten (10 Prozent).

Respektlose Behandlung im Arbeitskontext geht nicht allein von Kunden oder Klienten aus. Auch Vorgesetzte, Kollegen oder andere Personengruppen können durch herablassendes Verhalten eine Ursache psychischer Belastung sein. Die Polizistinnen und Polizisten, die über respektlose Behandlung berichten, geben allerdings ganz überwiegend Kunden bzw. Kunden als Ausgangspunkt an. Mehr als 80 Prozent der betroffenen Polizeibeamten beziehen sich auf diese Gruppe. Deutlich seltener werden Kollegen (18 Prozent), Vorgesetzte (14 Prozent) und „andere“ (10 Prozent) als Quelle respektloser Behandlung genannt.

Gefühle verbergen

Besonders weit verbreitet ist im Polizeiberuf auch ein Tätigkeitsaspekt, der als Emotionsarbeit bezeichnet wird. Damit wird die Anforderung beschrieben, im beruflichen Handeln bestimmte Emotionen zu zeigen bzw. unerwünschte oder unangemessene Gefühle zu verbergen. Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass Polizistinnen und Polizisten auch von dieser Anforderung überdurchschnittlich häufig betroffen sind. Während insgesamt 30 Prozent aller Beschäftigten berichten, dass sie im Rahmen ihrer Arbeit sehr häufig oder oft ihre Gefühle verbergen müssen, ist dies bei zwei Dritteln der Polizeibeamte der Fall.

Respektlos behandelt (sehr häufig/oft)



Abb. 4: Häufigkeit respektloser Behandlung

Polizeibeamte - respektlos behandelt durch...

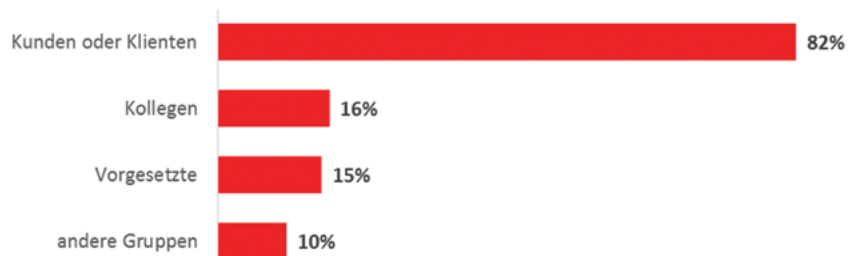


Abb. 5: Ausgangspunkt respektloser Behandlung (Mehrfachnennungen möglich)

Gefühle verbergen müssen (sehr häufig/oft)

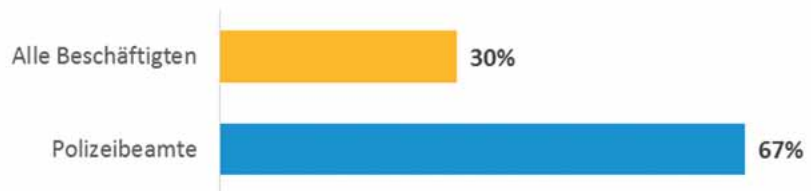


Abb. 6: Verbergen von Gefühlen während der Arbeit

Präventive Arbeitsgestaltung im Polizeiberuf

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit zeigen für den Polizeiberuf besonders hohe emotionale Anforderungen, die mit der intensiven Arbeit mit Menschen und den spezifischen Aufgaben des Berufes zusammenhängen. Konflikte und emotionale Anforderungen stellen für die betroffenen Beschäftigten Belastungen dar, die mit erhöhten gesundheitlichen Risiken verbunden sind. Ein aktueller Bericht der Bundesagentur für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) verweist auf den Zusammenhang zwischen hohen emotionalen Belastungen im Beruf und einer verringerten Arbeitszufriedenheit, häufigeren Erschöpfungszuständen (Burn-out-Merkmal) und weiteren psychischen Beeinträchtigungen.

Eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung hat die Besonderheiten des Polizeiberufes zu berücksichtigen. Dafür ist die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung eine wichtige Grundlage. Neben einer ausreichenden Personalausstattung, die einer Überlastung der Beschäftigten vorbeugt, braucht eine präventiv wirksame Arbeitsgestaltung passende Qualifizierungsmöglichkeiten zum Umgang mit emotional belastenden Situationen, Angebote der psychosozialen Unterstützung (z. B. Traumaprävention, Supervision) und des (kollegialen) Erfahrungsaustauschs sowie angemessene Erholungs- und Pausenzeiten für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Fortsetzung auf Seite 6



Fortsetzung von Seite 5

Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema „Emotionale Belastung im Polizeiberuf“ beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Gegenstand der Interviews sind die Belastungs- und Einkommenssituation sowie die Ressourcenausstattung im Arbeitskontext. Die jährliche telefonische Erhebung beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr. Für die Auswertung wurden die Daten der fünf Erhebungswellen 2012 bis 2016 zusammengefasst. Die verwendete Stichprobe umfasst eine Fallzahl von 31 164 befragten abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Gruppe der befragten Polizeibeamten umfasst 202 Personen, die überwiegend im Polizeivollzugsdienst tätig waren. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt bei 15 Prozent.

Weitere Informationen:
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Weiterführende Literatur

I . Schöllgen/A. Schulz: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Emotionsarbeit. Forschung, Projekt F 2353. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden: 2016.

Quelle

Emotionale Belastung im Polizeiberuf. Wie verbreitet sind Konflikte und respektlose Behandlung? DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 01/2017 März 2017.

Download

DGB-Index Gute Arbeit kompakt 01/2017: Emotionale Belastung im Polizeiberuf (application/acrobat, 1 MB) unter:

<http://www.dgb.de/themen/++co++7b94d972-0d6c-11e7-bc8f-525400e5a74a>

Ausbau für neues Polizeigebäude ist in vollem Gange

In Heringsdorf entsteht zurzeit ein Neubau für das Polizeirevier und die Außenstelle Heringsdorf des Kriminalkommissariates Anklam. Die Bauarbeiten sind in vollem Gange, im September 2017 soll das Gebäude fertig sein. Die Bauarbeiten haben im März 2016 begonnen. Verantwortlich für das Bauprojekt ist der Geschäftsbereich Neubrandenburg des landeseigenen Betriebs für Bau und Liegenschaften (BBL M-V).



Neubau Polizeirevier Heringsdorf – Blick auf die Baustelle

Bild: BBL M-V

In das neue Polizeigebäude investiert das Land Mecklenburg-Vorpommern 5,5 Mio. Euro. Der Entwurf geht zurück auf die Architektin Ulrike Pannier, die an einem BBL-internen Wettbewerb teilgenommen hatte.

Der Neubau entsteht auf dem Areal der bereits abgebrochenen Konserverfabrik und dem ehemaligen Heizhaus. Es befindet sich am Fuße vom Präsidentenberg in unmittelbarer Nachbarschaft der Strandkorbfabrik und in der Bahnhofsnähe, südwestlich der Landesstraße L 266. Die Gebäudeausrichtung erfolgte entlang der südwestlichen Grundstücksgrenze. Berücksichtigung bei der Einordnung fand auch der vorgeschriebene Waldabstand mit dem daneben zugeordneten Polizeihof mit Garagen und Carports und Notausfahrt. Die Haupterschließung mit fußläufiger Erreichbarkeit und Besucherstellplätzen erfolgt von Norden. Das Gebäude mit seinen 1.600 m² Nettogrundfläche wird nach den Kriterien des Bundes für Nachhaltiges Bauen errichtet. Unser Ziel und Auftrag ist es dabei, den Standard „Silber“ zu erreichen.

Das Gebäude wird nach den Kriterien des Bundes für Nachhaltiges Bauen errichtet. Unser Ziel und Auftrag ist es dabei, den Standard „Silber“ zu erreichen. Die drei Etagen des Neubaus werden über den Aufzug barrierefrei erschlossen. Die bandartig wirkende Fassade ist im Anbau und im Sockelbereich mit Klinkern verblendet. Die Obergeschosse hingegen sind mit einer Vorhangsfassade aus Basalt verkleidet ausgeführt. Auf dem Dach wird noch eine Fotovoltaik-Anlage installiert, über die das Gebäude mit Strom versorgt wird.

**BBL Mecklenburg-Vorpommern,
 Heike Engel, Neubrandenburg**



ÜBERNAHME DES TARIFERGEBNISSES

**„Zeit- und wirkungsgleiche
Übernahme des Tarif-
ergebnisses auf Beamte und
Versorgungsempfänger –
JETZT!!“**

Ein zentraler Gesprächspunkt eines Treffens der DGB-Gewerkschaften mit der SPD-Landtagsfraktion war gestern (30. 3. 2017) das Thema „Tarifangleichung“. Christian Schumacher, Landesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP), forderte erneut die unverzügliche Übernahme des Tarifergebnisses auf Beamte und Versorgungsempfänger.



„Es ist angesichts der guten Kasenslage Mecklenburg-Vorpommerns niemandem vermittelbar, dass Beamtinnen und Beamte erneut wie Menschen zweiter Klasse behandelt wer-

den. Es ist recht und billig, die Tarifangleichung sofort und einheitlich durchzuführen.“

Einwürfe des ebenfalls anwesenden Finanzstaatssekretärs Peter Bäumer, wonach das Tarifergebnis und zukünftige Versorgungslasten den Landeshaushalt erheblich belasten, sind nach Ansicht der Gewerkschaft der Polizei inzwischen abgedroschene Ausflüchte.

**Überschuss von
254 Millionen Euro**

Schumacher weiter: „Bei einem Überschuss von 254 Millionen Euro ist eine Überlastung öffentlicher Kassen nicht erkennbar. Wer von Polizistinnen und Polizisten täglich Maximalleistungen verlangt, der muss auch seiner Verantwortung nachkommen. Ständig zunehmende Belastungen in der Landespolizei und Beförderungsstau auf der einen Seite, vertragen sich nicht mit Lohnverzicht.“

Der Landesvorstand

ÜBUNGSBETREUUNG

**GdP-Betreuung
zur EE-Übung**

Am Montag, dem 3. April 2017, führte die Einsatzeinheit der Polizeiinspektion Anklam auf dem Bundeswehrgelände in Torgelow eine Übung durch.

Die im Inspektionsbereich befindlichen vier GdP-Kreisgruppen (Anklam, Greifswald, Uecker-Randow und Wolgast) organisierten für diesen Tag eine Betreuung.



Hierbei konnten sich die Kollegin Susanne Kreutzberger (im Foto links) und Kollege Christoph Frieske ein umfassendes Bild von der Übung machen und schon anfänglich die Einsatzeinheit mit Kuchen (Danke an die Mecklenburger Backstuben) versorgen. Kommentar eines Kollegen: „Tolle Aktion! Danke für den wirklich leckeren Kuchen!“

Die GdP-Betreuung die – wie immer – unter dem Motto „WIR mit EUCH unterwegs“ ist, war am Oster Samstag (15. April 2017) in Rostock und auch am 1. Mai 2017 in Stralsund FÜR EUCH unterwegs. ... Hierüber berichten wir dann in der nächsten Ausgabe. *Die Landesredaktion*

SOCIAL MEDIA

**GdP M-V
auf Facebook**



Klickt Euch „rein“, werdet Freunde. Und nicht vergessen, wenn's Euch gefällt: Klickt auf den „Gefällt mir“-Button. www.facebook.com/gdp.mv

HINWEIS

Änderungsmitteilung

Solltet Ihr umgezogen sein – oder Eure Bankverbindung hat sich geändert bzw. Ihr habt eine neue Amtsbezeichnung erhalten, so meldet dies bitte der GdP-Landesgeschäftsstelle.

Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Landesbezirk M-V
Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin
oder:

– per Fax an: 03 85/20 84 18 - 11
– per E-Mail: GdPMV@gdp.de

Landesredaktion





DAS GDP-SPECIAL

TRAINIERE FÜR 16€ STATT FÜR 19,90€/MONAT²

EXKLUSIV FÜR DICH

Als Mitglied der GdP trainierst du bei Abschluss eines 12-Monatsvertrags für nur 16€ monatlich in allen McFIT-Studios und bei High5 - Europas Nr.1 in Fitness & Functional Training. Sichere dir dein GdP-Special, profitiere von einer einzigartigen Trainingsvielfalt und erreiche dein persönliches Fitnessziel mit mehr Spaß und Abwechslung.

SO EINFACH GEHT'S:

- // Komm mit deinem GdP-Mitgliedsausweis in ein McFIT-Studio in Deutschland.
- // Melde dich beim Studiopersonal und schon kannst du mit deinem Training starten.

¹CYBEROBICS® Kurse sind nur in ausgewählten Studios verfügbar | Weitere Infos unter mcfit.com

²Der Mitgliedsvertrag kann unter Vorlage eines GdP-Mitgliedsausweises in allen McFIT-Studios in Deutschland beantragt werden | Mindestvertragslaufzeit 12 Monate | Der Vertrag berechtigt zur Nutzung aller unter den Marken McFIT und High5 geführten Studios | Gebühr für Aktivierung der Membercard von einmalig 19€ entfällt | Wird der Mitgliedsvertrag nicht spätestens 4 Wochen vor Vertragsende gekündigt, verlängert sich die Vertragslaufzeit um weitere 6 Monate | Personen, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können keinen Antrag auf eine Mitgliedschaft stellen | Preise und Öffnungszeiten können außerhalb Deutschlands abweichen.

Anbieter: McFIT GLOBAL GROUP GmbH, Tannenberg 4, 96132 Schlusselfeld

