

Prinzip Zufall oder Fördern und Fordern?

Erst waren es nur Gerüchte, nun wird es immer mehr zur Gewissheit. Nicht nur die geplanten Einstellungszahlen steigen, sondern auch die Bewerberzahlen. Da der Erfolg bekanntlich meist viele Väter und Mütter hat, möchte ich an dieser Stelle allen daran Beteiligten, aber vor allem dem Zentralen Auswahl- und Einstellungsdienst, für ihre erfolgreiche Arbeit danken.

Die Gewerkschaft der Polizei wäre aber nicht das Sprachrohr der Beschäftigten der Polizeibesetzten, wenn sie nur Erfolge feiern würde. Sie ist es auch gerade deshalb, weil sie kritisch weiter in die Zukunft schaut. Und damit ist jetzt nicht die Frage gemeint, wie es mit der Fachhochschule weitergeht. Oder ob die geplanten Anwärter zumindest die Altersabgänge abdecken. Es geht auch nicht um die Frage, welchen Stellenwert Verwaltungsbeamte oder Tarifbeschäftigte in unserer Polizei haben und zukünftig haben werden. Eine wesentliche Frage, deren Klärung für uns als Gewerkschaft von großer Wichtigkeit ist, ist: Welche berufliche Perspektive bietet die Landespolizei ihren Beschäftigten NACH dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung in der Landespolizei? Wie nutzt die Landespolizei das Potenzial ihrer Beschäftigten? Und da muss man leider konstatieren, das erfolgt schlecht und oft gar nicht.

Während von außen betrachtet ja Eignung, Befähigung und Leistung Grundlage der weiteren beruflichen Entwicklung sein müssten, ist es in der Realität der politische Wille des Innenministers, das Geschick der Vorgesetzten und der Zufall, die neben dem persönlichen Willen zu einer tatsächlichen beruflichen Entwicklung führen.

Man nehme nur den mittleren Dienst

Wer vor dem Jahre 2000 dort angefangen und es bis jetzt nicht geschafft hat, in den gehobenen Dienst zu wechseln, wird es mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit auch nicht mehr schaffen.

Den Praxisaufstieg – auch unter Kolleginnen und Kollegen Ritterschlag genannt und Normalität über viele Jahre – wird es absehbar nicht mehr geben. Der Traum, über A 9Z zu A 10 gewandelt, um am Ende A 11 zu werden, ist ausgeträumt. Der erleichterte Aufstiegslehrgang wird auch nicht mehr stattfinden. Beides wird mit dem Fehlen von Planstellen für den gehobenen Dienst und dem politischen Ziel begründet, zukünftig nur Beamte im gehobenen Dienst zu haben, die die volle Laufbahnbefähigung besitzen.

Bleibe ja noch der Vollaufstieg. Dieser wird inzwischen für maximal alle zwei Jahre in einer Stärke von 20 bis 25 Teilnehmern geplant. Die Wahrscheinlichkeit, über diesen Weg in den gehobenen Dienst zu kommen, kann sich jeder selbst ausrechnen. Für viele wird es daher ihr gesamtes berufliches Leben heißen: einmal mittlerer Dienst, immer mittlerer Dienst. Und so entscheiden immer mehr junge Menschen, ihre Ausbildung abzubrechen, im mittleren Dienst zu kündigen und sich

für das Studium im gehobenen Dienst zu bewerben.

Aber da ist ja noch die berufliche Entwicklung über den Arbeitsgegenstand selbst. Fachkarrieren sind derzeit aber noch immer nicht gewollt. Noch immer fühlen sich Kolleginnen und Kollegen des mittleren Dienstes, die sich auf einem Dienstposten des gehobenen Dienstes befinden, eher geduldet als wirklich gewollt oder anerkannt.

Was wäre also zu tun? Zunächst wäre einmal eine ehrliche Bestandsaufnahme notwendig. Diese wird für mich unstrittig zur Erkenntnis führen, dass zwar Können und Wissen für Tätigkeiten befähigen, aber Dienstgrade und Dienstpostenbewertungen oft weit auseinandergehen.

Wenn man sich dieser Wirklichkeit nicht verweigert, dann man muss man die Möglichkeiten des bestehenden polizeilichen Laufbahnrechtes nicht nur nutzen, sondern das Laufbahnrecht konsequent im Sinne der Beschäftigten (!) selbst weiterentwickeln. Dies verlangt aber politischen Gestaltungswillen und kein Zaudern oder Abwarten oder Vertröstungen auf die Zukunft.

Die Beschäftigten in der Landespolizei hätten diesen Willen verdient. ■



Foto: GdPMV

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)



Was ist am Personalvertretungsgesetz MV eigentlich so schwer zu verstehen?

Genau diese Frage habe ich mir eigentlich in den letzten Jahren schon immer gestellt, aber in den letzten Wochen und Monaten ist genau diese Frage immer häufiger aufgetreten. Bevor ich zum Konkreten komme, sei mir einleitend gestattet, darauf hinzuweisen, dass wir es bei dem „Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern“ (PersVG MV) nicht mit einer Verordnung, Erlasslage oder allgemeinen sonstigen Verfügung zu tun haben, sondern mit einem Gesetz, das vom Landesgesetzgeber auch so verabschiedet wurde. Und selbstverständlich arbeiten wir in der Landespolizei MV nach Recht und Gesetz. Und für die zum Glück wenigen Fälle, bei denen unsere Kolleginnen und Kollegen gegen Gesetze verstoßen, gibt es ja mögliche erzieherische Maßnahmen, Sanktionen usw., um die Betroffenen künftig dazu anzuhalten, gesetzeskonform zu handeln. Beim Umgang mit dem PersVG MV scheinen aber andere Maßstäbe zu gelten. In meiner langjährigen Tätigkeit in verschiedensten Personalratsfunktionen und in gewerkschaftlicher Verantwortung habe und hatte ich unzählige Berührungspunkte mit dem PersVG MV. Ich kann mich jedenfalls an kein einziges Beispiel erinnern, wo nachweislich durch Dienststellenleiter gegen die gesetzlichen Bestimmungen des PersVG MV verstoßen wurde und darauf eine wie immer geartete Reaktion erfolgte. Gesetzesverstöße unserer Mitarbeiter ziehen fast durchgängig die Einleitung von Disziplinarverfahren nach sich. Die Frage der Ungleichbehandlung vor dem Gesetz scheint mir hier allerdings nicht die entscheidende Frage zu sein. Vielmehr drängt sich bei mir die Vorstellung auf, dass Verstöße gegen das PersVG MV eben nur Verstöße maximal 2. Klasse sind, wenn nicht deutlich darunter. Beispiele dafür gibt es viele, was den Rahmen echt sprengen würde. Nehmen wir nur die Frage der Unterrichtung des Personalrates gemäß § 60 PersVG MV. Danach ist der Personalrat über mitbestimmungspflichtige Maßnahmen „anhand der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten“. Hier gilt das Prinzip der Waffengleichheit, das bedeutet: Was der Dienststellenleiter für seine Entscheidung an Unterlagen hat, steht dem Personalrat genauso zu.

Grundlage ganz vieler Personalentscheidungen ist der Stellenbesetzungsplan der Dienststelle (wird teilweise unterschiedlich bezeichnet). Nach mehr als 30 Jahren PersVG MV steht dieser immer noch nicht allen Personalvertretungen der Landespolizei MV für ihre gesetzlich verbrieft Tätigkeit zur Verfügung. Die Argumente einiger Dienststellen, womit sie den Personalräten die Herausgabe in Gänze oder zumindest teilweise verweigern, sind abenteuerlich. Gerne und immer wieder werden datenschutzrechtliche Gründe angeführt – absurd. Ohne Stellenbesetzungspläne sind zahlreiche beabsichtigte und mitbestimmungs- oder mitwirkungspflichtige Personalmaßnahmen eben für den Personalrat nicht nachvollziehbar. Ablehnungen der Maßnahmen wären nach meiner Auffassung die rechtmäßige Folge. Ein anderer immer öfter auftretender Mangel ist die Tatsache, dass offensichtlich nicht nach dem Grundsatz gearbeitet wird, wonach „über strittige Fragen mit dem ernsthaften Willen zur Einigung zu verhandeln ist“. Das würde nämlich bedeuten, dass Probleme und strittige Fragen dort gelöst werden, wo sie entstanden sind. Nun gebe ich mich nicht der Illusion hin, dass es künftig keine Stufenverfahren in den Bezirkspersonalräten oder dem Hauptpersonalrat der Polizei geben wird. Allerdings ist schon festzustellen, dass allzu leicht Verfahren in die Stufe gegeben werden, ohne das erkennbar wird, dass sich die Dienststelle mit den Argumenten des Personalrates auseinandergesetzt hat oder tatsächlich mit dem ernsthaften Willen zur Einigung tätig war. Eine konstruktive Erörterung strittiger Themen nach der Ablehnung durch den Personalrat findet so gut wie gar nicht statt. Immer nach dem Motto: „Das kann die Stufe entscheiden.“

Die Tatsache, dass das Leben aus Kompromissen besteht, ist bei einigen beteiligten Köpfen offensichtlich noch nicht angekommen. Und ob die Entscheidung im Stufenverfahren für die Dienststelle eine bessere wird, ist ja zudem auch offen. Mit Blick auf zurückliegende Stufenverfahren drängt sich zudem der Eindruck auf, man (die Dienststelle und damit der Leiter) würde ja das Gesicht verlieren, wenn man auf die Argumente des Personalrates ein-



Foto: GfP MV

gehen würde und die beantragte Maßnahme nochmals überdenken würde. Genau das Gegenteil ist der Fall, denn es würde wahre Größe zeigen. Und Selbstkontrolle der Behörde ist nicht nur Sinn eines Widerspruchsverfahrens, sondern genau auch hier sinngemäß im personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsverfahren anwendbar.

Die Gestaltung von Arbeitsplätzen ist ebenso ein Mitbestimmungstatbestand im PersVG MV. Die Definition zu Arbeitsplätzen mag ja sehr unterschiedlich ausgelegt werden, aber mittlerweile ist unstrittig, dass Polizeineubauten dazugehören und auch Umbauten von Polizeidienststellen. Hier geht es immer um die konkrete Gestaltung von Arbeitsplätzen in jeglicher Hinsicht. Einem zentralen Verfahren und damit einer Anbindung der Mitbestimmung an den Hauptpersonalrat der Polizei hat unsere oberste Dienstbehörde leider nicht zugestimmt und auf die Zuständigkeit der örtlichen Personalräte verwiesen. Aber dort erfolgt die gesetzlich vorgeschriebene Mitbestimmung mehr „schlecht als recht“ bis gar nicht. Die Situation mit der Umsetzung von Baumaßnahmen durch eine externe Behörde, dem SBL, erleichtert die Situation der Einbeziehung der Personalräte auch nicht gerade. Auch für arbeitschutzrechtliche Bestimmungen und Unfallverhütung in diesem Zusammenhang hat der Personalrat besondere Aufgaben und Pflichten. Und genau diese spielen bei Bauvorhaben immer eine bedeutende Rolle. Ich möchte mir gar nicht erst vorstellen, wenn es nach Neu- oder Umbauten zu Unfällen kommt und im Rahmen anschließender Ermittlungen wird festgestellt, dass eine Beteiligung des Personalrates nicht stattgefunden hat.

Das PersVG MV ist nicht schwer zu verstehen, man muss es nur einmal gelesen haben.

Jörn Liebig,
Mitglied im geschäftsführenden Landesvorstand



#wirfüreuchvorort

Im März fand der mittlerweile „5. Blaulichtlauf“ der im Polizeizentrum Schwerin befindlichen Polizeidienststellen und ihren Partnern am Faulen See in Schwerin statt. Es waren um die 140 Teilnehmende – aus der Stadtverwaltung, der Berufsfeuerwehr Schwerin, der Bundespolizei, der Bundeswehr, dem Innenministerium sowie der Kriminalpolizeiinspektion, Bereitschaftspolizei, der Polizeiinspektion und vom Landesamt für Polizei, Brand und Katastrophenschutz – dabei. Im Übrigen ließ es sich auch der Oberbürgermeister der Stadt Schwerin, Dr. Rico Badenschier, nicht nehmen mitzulaufen.

Nach dem Motto #wirfüreuchvorort waren wir – auch bei eisigem Wind – mit Johannes, Kristin und Maik traditionell natürlich auch dabei. Unser mitgebrachtes Obst (Äpfel, Bananen, Birnen, Pflaumen, Weintrauben etc.) fand bei den Teilnehmenden großen Zuspruch.



Mit der personellen Unterstützung der Kreisgruppe LKA MV sowie Teilung der Kosten mit der Kreisgruppe LBPA/LBPK



Fotos: GfP-KGSchwerin

MV gelang uns auch in diesem Jahr, eine Betreuung beim 5. Blaulichtlauf durchzuführen. ■

Magere Halbzeitbilanz der Landesregierung – Fastenzeit der Polizei

„Schlimmer geht wohl immer. Statt der roten Laterne hat die Landespolizei inzwischen die rot-rote Laterne inne. Glückwunsch der Ministerpräsidentin Manuela Schwesig und ihrem Innenminister Christian Pegel dazu“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, mit Blick auf die Halbzeitbilanz der Landesregierung.

„Hochgesteckte Ziele erzeugen größeres Engagement als niedrige Ziele.“

Die Ziele der Landesregierung im Koalitionsvertrag zwischen SPD und Die Linke für die Landespolizei waren niedrig gesetzt, aber selbst diese will man augenscheinlich nicht erreichen. Sind Beispiele gefällig? Stärkung der Präsenz in der Fläche bedeutet faktische Schließung von Polizeistationen und oft nur einen voll einsatzfähigen Streifenwagen pro Revier. Kriminalitätsbekämpfung wird mehr und mehr zur Kriminalitätsverwaltung. Digitalisierung bedeutet endlos viele Beschäftig-

te, die sich über Jahre hinweg in unzähligen Arbeits- und Projektgruppen abmühen. 6.200 Polizeibeschäftigte werden ohne erkennbaren politischen Willen mehr und mehr zur Fantaziezahl.

„Stillstand ist noch das netteste Wort, was man hört, wenn man mit den Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen über die Halbzeitbilanz der Landesregierung für die Polizei redet“, so Schumacher weiter.

Wunsch nach Verbesserung

Obwohl Tausende Beschäftigte auf der Straße für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes demonstrieren, bricht der Finanzminister Heiko Geue sein Wort, wenn es um die Besoldung geht. Obwohl mehrere Tausend Widersprüche an das Landesamt für Finanzen geschrieben wurden, beabsichtigt die Landesregierung, nur das Nötigste bei der Besoldung zu tun. Stigmatisierungen

ostdeutscher Biografien bleiben bei Gehalt, Besoldung, Rente und Pension auch bei einem LINKEN Koalitionspartner unverändert. Immerhin ist nun wenigstens eine Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung angekündigt.

„Liebe Landesregierung, die Stimmung in der Polizei ist schlecht wie lange nicht mehr. Macht die innere Sicherheit endlich zur Chef(innen)sache und versteht Kritik nicht als Beleidigung, sondern als ehrlichen Wunsch nach Verbesserung“, so Schumacher abschließend. ■





Leuchtende Kinderaugen im Landeskriminalamt MV

Nach drei Jahren Pause konnte im LKA endlich wieder die traditionelle Kinderadventsfeier stattfinden. Damit auch diese ein voller Erfolg werden würde, riefen die Personalratsvorsitzende Kristin Frosch und die Gleichstellungsbeauftragte vom Team Weihnachtsmann bereits im Juni zum Mitmachen auf. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen folgten diesem Aufruf und sorgten damit für einen unvergesslichen und ereignisreichen Nachmittag für die insgesamt 75 Kinder und ihre Begleitungen.

Am 30. November war es dann so weit: Die Halle 2 erstrahlte im Glanz eines Weihnachtsmarktes.

Und der hatte allein kulinarisch für Klein und Groß einiges zu bieten: von Naschereien wie Muffins, Kuchen und Obst über Zuckerwatte und Popcorn bis hin zu Waffeln und Crêpes.

Auch warme und kalte Getränke durften nicht fehlen. Nach einer kurzen Begrüßung durch den Direktor bastelte der Nachwuchs gemeinsam um die Wette. So entstanden tolle Kunstwerke und wunderschöne Baumanhänger. Auch die Gesichter der LKA-Sprösslinge wurden wie von Zauberhand in die schönsten bunten Motive verwandelt.

Natürlich gab es auch ein musikalisches Begleitprogramm mit Gesang und Gitarre. Es wurde mit den Kindern Weihnachtslieder gesungen und zusammen mit der neuen Polizeimöwe Klara ein Liederquiz gemacht.

Ein weiteres Highlight war die Fotobox, die durch die Kreisgruppe Landeskriminalamt der GdP zur Verfügung gestellt wurde und die Klein und Groß zum Verkleiden einlud. Dazu konnte der Nachwuchs noch ein Erinnerungsfoto mit der Möwe Klara mit nach Hause nehmen.

Den krönenden Abschluss der Veranstaltung bildete der Besuch des Weihnachtsmannes. Plötzlich wurde es dunkel in der Halle, das Tor öffnete sich und ein mit Lichtern geschmückter Transporter fuhr hinein. Alle Kinder stürmten zum Auto, in der Annahme, den Weihnachtsmann zu sehen. Doch weit gefehlt, es war sein Helfer, der die Geschenke aus dem Kofferraum holte. Der



Foto: GdP-KGLKA MV

Weihnachtsmann saß standesgemäß auf einem rollenden Schlitten, auch wenn er eigentlich lieber auf dem Motorrad gekommen wäre. Doch Eis und Schnee verhinderten das an diesem Tag.

Die Kinder freuten sich riesig über seine Gaben: Sie bekamen kleine Päckchen mit dem leuchtenden Wichtel „Tomte“ und einem Schokoweihnachtsmann. Tomte gilt in Schweden als Glücksbringer, der nun als Nachtlicht einige Kinderzimmer zierte.

Da wir auch Mädchen und Jungen eine Freude bereiten wollten, denen es nicht so gut geht und die nicht so unbeschwert sein können, wurden auf der Veranstaltung und auch danach noch Spenden im LKA gesammelt. Die Spendensumme in Höhe von 333 Euro wurde an den ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienst Löwenzahn im Klöresgang in Schwerin übergeben.

Das Team Weihnachtsmann bedankt sich bei allen fleißigen Helferinnen und Helfer für die gelungene Feier! Ein herzlicher Dank

gilt auch der Kreisgruppe Landeskriminalamt für das Equipment, die finanzielle Unterstützung und die vielen Mitglieder, die sich aktiv einbrachten! ■

Weitere Informationen zur Arbeit der Deutschen Kinderhospiz Dienste unter dem QR-Code





Kolleginnen und Kollegen des Landeskriminalamts in der Davidwache

Die Kreisgruppe Landeskriminalamt erlebte eine faszinierende Kieztour mit Besuch der Davidwache in St. Pauli. Diese Tour bot einen faszinierenden Einblick in den Alltag der Polizei im berühmten Rotlichtviertel von Hamburg.

Die Tour begann mit einer herzlichen Begrüßung durch einen erfahrenen Polizisten, der uns durch die Davidwache führte. Wir hatten die Gelegenheit, die Zellen zu besichtigen, und wurden durch die gesamte Dienststelle geführt.

Während der Tour wurden uns auch fesselnde Geschichten aus dem Polizeialltag auf der Reeperbahn erzählt. Von kleinen Vorfällen bis hin zu größeren Verbrechen erhielten wir einen Einblick in die vielfältigen Herausforderungen, mit denen die Polizei konfrontiert ist. Besonders beeindruckend war die Professionalität und Souveränität, mit der die Kolleginnen und Kollegen selbst in den hektischsten Momenten agieren.

Insgesamt war die Kieztour eine äußerst informative und spannende Erfahrung für die Mitglieder der Kreisgruppe Landeskriminalamt. Wir sind dankbar für die Einblicke, die wir gewonnen ha-



Fotos: GdP-KG LV MV



ben, und für die harte Arbeit und Hingabe, die durch die Hamburger Kolleginnen und Kollegen täglich geleistet wird, um unsere Gemeinschaft sicher zu halten.

Ebenso geht ein Dankeschön an die JUNGE GRUPPE der GdP Hamburg und Carolin Gütschow, die uns diesen Besuch ermöglicht haben.

Es war auch eine kleine Abschiedstour unserer Caro. Sie verlässt unser Bundesland aus privaten Gründen und wechselt in die sächsische Polizei. Sie hat sich in der JUNGEN GRUPPE, der Kreisgruppe und in der Frauengruppe in der Gewerkschaft der Polizei MV eingebracht. ■

Infobox:

Liebe Caro, vielen Dank für deine Ideen, dein Engagement und deine herrlich erfrischende Art. Wir wünschen dir alles Gute und freuen uns auf jedes Wiedersehen, spätestens auf der nächsten Gewerkschaftsveranstaltung. Du wirst uns sehr fehlen.



AMTSANGEMESSENE ALIMENTATION

Deutliches Zeichen an die Landespolitik in Mecklenburg-Vorpommern

Am 15. Dezember 2023 haben der DGB und seine Gewerkschaften die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger dazu aufgerufen, für das Jahr 2023 Anträge auf amtsangemessene Alimentation zu stellen. Ein entsprechendes Musterschreiben wurde den Mitgliedern der Gewerkschaften zur Verfügung gestellt. Zu diesem Zeitpunkt war eine amtsangemessene Alimentation in Mecklenburg-Vorpommern in allen Besoldungsgruppen nicht gewährleistet, die Beschlussfassung über ein Besoldungsstrukturgesetz im Landeskabinett war offen.

Mehr als 7.000 Anträge auf amtsangemessene Alimentation

Die Landtagsabgeordnete Constanze Oehrich (Bündnis 90/Die Grünen) hat nun mit einer Kleinen Anfrage erneut bei der Landesregierung nachgefragt (Drucksache

8/3428): Insgesamt 7.229 Anträge auf amtsangemessene Alimentation wurden für das Jahr 2023 gestellt. 478 davon entfielen auf den Bereich der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Für den Bereich der Kommunen liegen keine Zahlen vor. Zum Vergleich: Im Jahr 2022 wurden nur 533 Anträge gestellt, im Jahr 2021 waren es 96.

Das ist ein großer Erfolg. Mehr als ein Drittel aller Beamtinnen und Beamten sowie der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes sind damit

kurzfristig dem Aufruf des DGB und seiner Gewerkschaften gefolgt und haben ein deutliches Zeichen an die Landespolitik gesetzt. Die Landesregierung hat auf dieses Zeichen reagiert. Dem Landtag liegen mittlerweile Entwürfe für ein Besoldungsstrukturgesetz und ein Besoldungsanpassungsgesetz 2024/2025 vor. Das Tarifiergebnis soll 1:1 und ohne Abstriche auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden. Der erste Teil der Inflationsausgleichsprämie wurde bereits ausgezahlt. Am 11. April 2024 sollen die Gewerkschaften zu den Gesetzesentwürfen im Finanzausschuss des Landtages angehört werden.

Was ist nun mit den Anträgen?

Über die Anträge auf amtsangemessene Alimentation soll nach der Antwort auf die Kleine Anfrage erst nach Abschluss der Gesetzgebungsverfahren zum Besoldungsstrukturgesetz und zum Besoldungsanpassungsgesetz entschieden werden. Mit dem Besoldungsstrukturgesetz soll rückwirkend eine amtsangemessene Alimentation für das Jahr 2023 gewährleistet werden. Wann die Bescheide genau erfolgen, ist aktuell noch nicht absehbar. Ein akuter Handlungsbedarf seitens der Antragstellerinnen und Antragsteller besteht damit aktuell nicht. Der DGB und seine Gewerkschaften werden weiter informieren. ■

Bereich	Anzahl Widersprüche/Anträge
Polizei	3 127
Justiz	1 275
Schulen	966
Finanzverwaltung	942
Versorgungsempfängerinnen/-empfänger	478
weitere	441
gesamt	7 229





Foto: GdP-NG Neubrandenburg

Frühstück in angenehmer Atmosphäre

Zum 7. März 2024 lud der Seniorenvorstand der Kreisgruppe Neubrandenburg die 22 Seniorinnen der Kreisgruppe zu einem gemeinsamen Frühstück aus Anlass des Internationalen Frauentages in das „Schloss Hotel Bredenfelde“ ein. 13 Frauen nahmen die Gelegenheit wahr, an dieser Veranstaltung teilzunehmen.

Zu Beginn der Veranstaltung überreichte der Seniorenvorsitzende jeder der anwesenden Frauen anlässlich ihres bevorstehenden Ehrentages ein kleines Präsent und es wurde mit einem Glas Sekt auf diesen angestoßen.

In einer entspannten Runde wurde gefrühstückt und es entsprang eine rege Unterhaltung zwischen den anwesenden Frauen.

Danke und ein großes Lob gebührt dem Personal des „Schloss Hotels Bredenfelde“ für das gelungene Ambiente und das reichhaltige Frühstück. Nach einem angenehmen und gemütlichen Vormittag löste sich die Runde gegen 12:30 Uhr auf und die Seniorinnen begaben sich auf die Heimfahrt.
Detlef Kardetzki

Vorschläge zur Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern

Im Gespräch zwischen dem DGB, seinen Gewerkschaften und dem Finanzminister zur Übertragung der Tarifeinigung auf die Besoldung und Versorgung am 4. Januar 2024 wurde unter anderem vereinbart, dass eine Weiterentwicklung der Erschwerniszulagenverordnung Mecklenburg-Vorpommern angegangen werden soll. Die Gewerkschaften wurden gebeten, hierzu Vorschläge vorzulegen. Dieser Bitte ist der DGB mit einer schriftlichen Stellungnahme am 18. März 2024 nachgekommen.

Der DGB und seine Gewerkschaften haben mehrfach auf die Weiterentwicklungsbedarfe hinsichtlich der Erschwerniszulagenverordnung hingewiesen. Das anstehende Verfahren sollte insbesondere die Ziele verfolgen, einen angemessenen Ausgleich für besonders belastende Dienste zu erreichen und die finanzielle Attraktivität dieser Dienste zu stärken. Hier besteht auch im Vergleich mit anderen Ländern Handlungsbedarf. Einige der Vorschläge des DGB machen weitergehende gesetzliche Änderungen erforderlich. ■

Zur Stellungnahme kommt ihr über den QR-Code:



Vereinzelte Disziplinarverfahren gegen Beamte

Beamte müssen stets auf dem Boden des Grundgesetzes stehen – doch in einigen Fällen gibt es daran Zweifel. Nach Angaben des Schweriner Innenministeriums sind im Jahr 2022 gegen fünf Polizeibeamte in Mecklenburg-Vorpommern Disziplinarverfahren wegen Verdachts der „Verletzung der politischen Treuepflicht“ eingeleitet worden. Insgesamt wurden zusammen mit Verfahren aus den Vorjahren sieben Fälle bearbeitet, wie das Ministerium am Donnerstag mitteilte. Vier seien 2022 abgeschlossen worden. Es habe zwei Einstellungen, eine Geldbuße und eine Kürzung der Dienstbezüge gegeben.

Ob es bei den Disziplinarverfahren um Rechtsextremismus, Reichsbürger-Ideolo-

gie oder eine andere Form von Extremismus ging, wird den Angaben zufolge nicht erfasst. Welche Gesinnung als innere Einstellung zugrunde lag, sei aus der Statistik nicht zu erkennen, sagte eine Ministeriumssprecherin. Zahlen für 2023 liegen nach ihren Worten erst in der zweiten Jahreshälfte vor.

Der „Stern“ hatte zuvor berichtet, dass gegen mindestens 400 Polizeibeamte der Länder Disziplinar- oder Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts auf rechtsextremistische Gesinnung oder Unterstützung einer Verschwörungsideologie geführt würden. Das habe eine Abfrage in den 16 Innenministerien ergeben, meldete das Magazin. Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Bremen und Thüringen hätten

allerdings keine aktuellen Zahlen geliefert.

Nordrhein-Westfalens Innenminister Herbert Reul sagte dem „Stern“: „Polizistinnen und Polizisten, die nicht auf dem Boden der Verfassung stehen, sondern extremistische Ansichten verfolgen, sind eine große Gefahr für die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit.“ Diese Menschen wolle er in der Polizei nicht haben, sagte der CDU-Politiker.

Den Polizeibeauftragten des Bundestags, Uli Grötsch (SPD), zitiert das Magazin mit den Worten: „Wir leben in Zeiten, in denen von Rechtsextremen gezielt versucht wird, die Polizeien zu destabilisieren.“ Die Gefahr sei so groß wie nie. (4. April 2024, dpa mv) ■

EINTRETEN FÜR DIE

#TARIFWENDE

DGB

MEHR LOHN FREIZEIT SICHERHEIT

1. Mai-Aufruf 2024: „Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit“

Unsere Antwort heißt Solidarität!

Wir Gewerkschaften sorgen dafür, dass sich die Menschen den vielen Umbrüchen unserer Zeit nicht schutzlos ausgeliefert fühlen müssen. Gemeinsam mit 5,7 Millionen Gewerkschafter*innen im DGB kämpfen wir jeden Tag für die Rechte der Beschäftigten. Dass sich im vergangenen Jahr 437.000 neue Kolleg*innen unserem Kampf angeschlossen haben, gibt uns Rückenwind – gerade, wenn wieder unsägliche Rufe nach einem neuen Streikrecht laut werden. Unsere Antwort heißt Solidarität. Nur so lassen sich Arbeitsrechte erkämpfen.

Tarifwende jetzt!

Immer mehr Arbeitgeber stellen sich aus ihrer sozialen Verantwortung. Deshalb brauchen wir jetzt eine Tarifwende. Gemeinsam machen wir uns für eine höhere Tarifbindung stark. Denn sie bringt viele Vorteile – mehr Geld, bessere Arbeitsbedingungen, sichere Zukunftsaussichten, mehr Lebensqualität. Mit Tarifvertrag ist einfach mehr drin: Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit.

Mehr Sicherheit durch einen gerechten Wandel!

Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt werden klimaneutral und digital. Unsere Aufgabe ist es, den Wandel sozial gerecht zu gestalten. Dafür brauchen wir mehr Mitbestimmung, denn Transformation gelingt nicht ohne die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften. Wir sorgen dafür, dass den Beschäftigten neue Perspektiven eröffnet werden: durch Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung. Wir passen auf, dass die Lasten gerecht verteilt werden. Wir machen aus technischem Wandel sozialen Fortschritt.

Mehr Sicherheit durch einen aktiven Staat!

Der Staat muss endlich wieder handlungsfähig werden. Jeder Euro, der jetzt richtig investiert wird, führt morgen zu mehr Wohlstand. Die Schuldenbremse ist eine Investitionsbremse und muss dringend reformiert werden. Und der Sozialstaat muss verlässlich bleiben. Bei Krankheit, im Alter, bei Arbeitslosigkeit: Beschäftigte brauchen ein starkes Sicherheitsnetz in der Arbeitswelt. Das gilt gerade jetzt.

Gemeinsam für eine starke Demokratie!

Die Lösung für die aktuellen Herausforderungen liegt im Miteinander und nicht in Hass und Spaltung. Wir werden die Demokratie verteidigen – in den Betrieben, an den Werkbänken und Schreibtischen und auf der Straße. Mit den Betriebs- und Personalräten gestalten wir Demokratie vor Ort. Im Wahljahr 2024 kommt es auf uns alle an. Klar ist: Die Rassisten und Rechtspopulisten vertreten nicht die Interessen der Beschäftigten. Gute Löhne, sichere Arbeit, Arbeitnehmerrechte, bezahlbare Wohnungen, gute Bildung und Sicherheit im Alter – von der AfD haben Beschäftigte nichts zu erwarten. Wir sagen: Wählt Zukunft, wählt demokratisch!

**Frieden, Freiheit, Demokratie und
Wohlstand. Dafür kämpfen wir – am
1. Mai und an jedem anderen Tag im Jahr.**

**Mit uns ist mehr drin: Mehr Lohn,
mehr Freizeit, mehr Sicherheit.**