

# Erfahrung an neuer Schaltstelle: mit Einsatz für euch im GLV und Hauptpersonalrat!

## Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

viele von euch kennen mich aus meiner 13-jährigen Zeit als Landesvorsitzender der GdP in Mecklenburg-Vorpommern. In diesen über 13 Jahren durfte ich unsere Gewerkschaft durch viele prägende Phasen steuern, wichtige Reformen begleiten und gemeinsam mit euch für unsere Rechte und Arbeitsbedingungen streiten. Es war eine intensive, erfüllende Zeit, für die ich unendlich dankbar bin.

**A**uch nach der Übergabe des Staffelstabs an der Landesspitze im April denke ich nicht an den „Ruhestand im gewerkschaftlichen Ehrenamt“ – im Gegenteil: Seit dem 22. April 2026 darf ich unsere Organisation als stellvertretender Landesvorsitzender weiterhin im Geschäftsführenden Landesvorstand (GLV) mitgestalten. In dieser Funktion will ich – als Teil eines starken Teams – unterstützen, gemeinsame Brücken bauen und mein gewonnenes Wissen aktiv an die nächste Generation weitergeben.

Gleichzeitig haben mich die jüngsten Personalratswahlen an eine neue, entscheidende

Schnittstelle geführt: Am 26. Mai 2026 wurde ich zum Vorsitzenden des Hauptpersonalrats (HPR) der Polizei gewählt.

Für mich schließt sich hier ein Kreis: Mein Anspruch an gute gewerkschaftliche und personalrätliche Arbeit war und ist es immer: auf ein starkes, von harten Fakten getragenes Fundament, eine absolute Transparenz und ein offenes Ohr für die Basis zu setzen. Die Interessen der Kolleginnen und Kollegen auf Landesebene sowie im Hauptpersonalrat lautstark, argumentationsstark und verlässlich zu vertreten, steht für mich an oberster Stelle.



GdP-MV-Landesvorsitzender Christian Schumacher

Ich freue mich darauf, meine Erfahrung aus über einem Jahrzehnt Arbeit und mein bestehendes Netzwerk nun an diesen beiden Schlüsselpositionen voll für euch einzubringen. Packen WIR die Herausforderungen von morgen gemeinsam an! Lasst uns die Landespolizei stärken, indem WIR gemeinsam die Zukunft gestalten.

**Euer Christian Schumacher**

## Nachruf

Wir trauern um unseren am 17. Mai 2026 verstorbenen Polizeidirektor

### Arne Zarbock

Mit ihm verliert nicht nur die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern, sondern vor allem auch die Landespolizei einen engagierten, fachlich sehr versierten und bei den Kolleginnen und Kollegen hoch angesehenen Menschen. Arne wurde nur 47 Jahre alt und wird uns nicht nur als konstruktiver Ideengeber, sondern vor allem als Mensch fehlen. Er hinterlässt eine Ehefrau und drei Kinder, denen unser ganzes Mitgefühl gilt.





# Nicht nur ein Abschied, sondern ein Aufbruch

## Im Gespräch mit Jörn Liebig

**DP: Hallo Jörn, du wurdest am 24. Juni 2026 nach neun Jahren als HPR-Vorsitzender verabschiedet, wie fühlst du dich?**

**Jörn:** Es sind ja nicht nur neun Jahre als HPR-Vorsitzender, sondern auch 15 Jahre insgesamt im HPR der Polizei und auch 41 Dienstjahre bei der Polizei seit 1985 insgesamt. Allein wenn man sich diese Zahlen so vor Augen führt, erkennt man eine sehr lange, aber auch sehr schöne Zeit. Die muss ich erst einmal sacken lassen und dann geht der Blick nach vorne.

**DP: Lass uns doch bitte teilhaben an deinen wichtigsten dienstlichen Stationen.**

**Jörn:** Ich bin ja ein Kind der Bereitschaftspolizei, seitdem ich mein Studium an der Offiziershochschule in Dresden 1989 abgeschlossen habe. In der 1. Volkspolizeibereitschaft in Schwerin habe ich dann angefangen, war Einsatzzugführer, Sachbearbeiter im Führungsstab im Sachbereich Einsatz und fast zehn Jahre in der Personalabteilung dort tätig. Für meinen Weg in den Personalvertretungen hat mir gerade die letzte Verwendung sicher nicht geschadet.

**DP: Beim letzten Satz hast du so ein Schmunzeln im Gesicht, erkläre das doch bitte unseren Lesern.**

**Jörn:** Mein damaliger Chef und Direktor der Bereitschaftspolizei war nicht begeistert, als ich 2001 als Sachbearbeiter Personal und Abwesenheitsvertreter des Personalchefs über die Liste der Gewerkschaft der Polizei in die Freistellung beim örtlichen Personalrat des heutigen LPBA MV wechselte und dort nach kurzer Zeit auch Vorsitzender wurde. Ich muss das mal so erklären: Personalratsarbeit in allen Gremien besteht zu einem großen Teil aus Inhalten, die einen ganz engen Bezug zum Personal der jeweiligen Dienststelle haben und diesen auch in

jedlicher Hinsicht betreffen. Da kam ich ja vom Fach und habe sozusagen nur die Seiten gewechselt.

**DP: Gib den Lesern doch einen kurzen Rückblick auf deine Zeit im HPR der Polizei.**

**Jörn:** Vor meiner Zeit als Vorsitzender, ab dem Zeitpunkt der Pensionierung meines Vorgängers Heinz Woisin im Jahre 2017, war ich ja bereits mehrere Jahre über die Liste der Gewerkschaft der Polizei im HPR der Polizei Mitglied und auch ab Beginn der 2010er-Jahre freigestellt. Ich habe meine Tätigkeit immer nicht nur als Begleiter von Vorgängen verstanden, sondern die Gestaltungsbereitschaft und der Gestaltungswille standen immer ganz oben auf meiner Agenda. Ob das gelungen ist, müssen andere beurteilen.

**DP: Welche Highlights möchtest du an dieser Stelle noch einmal reflektieren?**

**Jörn:** Eigentlich möchte ich mich da auf gar keine Einzelfälle beziehen. Sicherlich habe ich einerseits in den Jahren unzählige Mitarbeiter unserer Landespolizei in beamtenrechtlichen Fragen unterstützt und auch erfolgreich beraten. Auch an die Thematik der neu geschlossenen und aktualisierten Dienstvereinbarungen denke ich gerne zurück. Ich glaube, dass wir für viele alltägliche Dinge unseren Mitarbeitenden dort Leitplanken an die Hand gegeben haben. Und nicht zu vergessen die Tatsache, dass es in meiner Amtszeit gelungen ist, dass der HPR-Vorsitzende an den Behördenleiterbesprechungen teilnehmen darf und sich dort auch einbringen kann. Diesen Erfolg konnten meine Vorgänger nicht verbuchen.

**DP: Jetzt geht deine aktive Dienstzeit dem Ende entgegen. Was planst du für deine Zukunft?**



Foto: GdP/MV

**Jörn:** Ich sehe die kommende Zeit weniger als Ruhestand, sondern mehr als Unruhestand. Ich werde mehr Zeit für meine Familie und meine bald drei Enkelkinder haben und diese auch nutzen. Glücklicherweise wohnen die Kinder in der Nähe. In meinem Sportverein, dem SV Sukow, werde ich mich noch mehr engagieren – eine Trainingsgruppe habe ich bereits übernommen. Für Haus, Hof und Garten wird auch noch Zeit bleiben. Und wenn ich mich dann noch nicht ausgelastet fühlen sollte, werde ich noch einen Minijob annehmen. Und meiner Gewerkschaft der Polizei werde ich in einigen Funktionen ja auch noch erhalten bleiben.

**DP: Zum Schluss noch eine Frage – was möchtest du deinen Nachfolgern mit auf den Weg geben?**

**Jörn:** Ein glückliches Händchen bei allen Entscheidungen ist sehr oft sehr hilfreich. Mut, Entscheidungen überhaupt zu treffen, gehört ebenfalls hinzu. Der HPR der Polizei hat öfter entgegenstehende Interessen zu vertreten. Individualinteressen der Mitarbeitenden, aber auch Organisationsinteresse heißt es zu beachten. Diesen Spagat erfolgreich zu meistern, wünsche ich dem neuen Gremium. Und zuletzt noch ein Wunsch: Da das Leben immer auch aus Kompromissen besteht, sollte man zwar mit Maximalforderungen in Gespräche gehen, aber auch einmal mit einer 80 %-Lösung zufrieden sein.

**DP: Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute.**



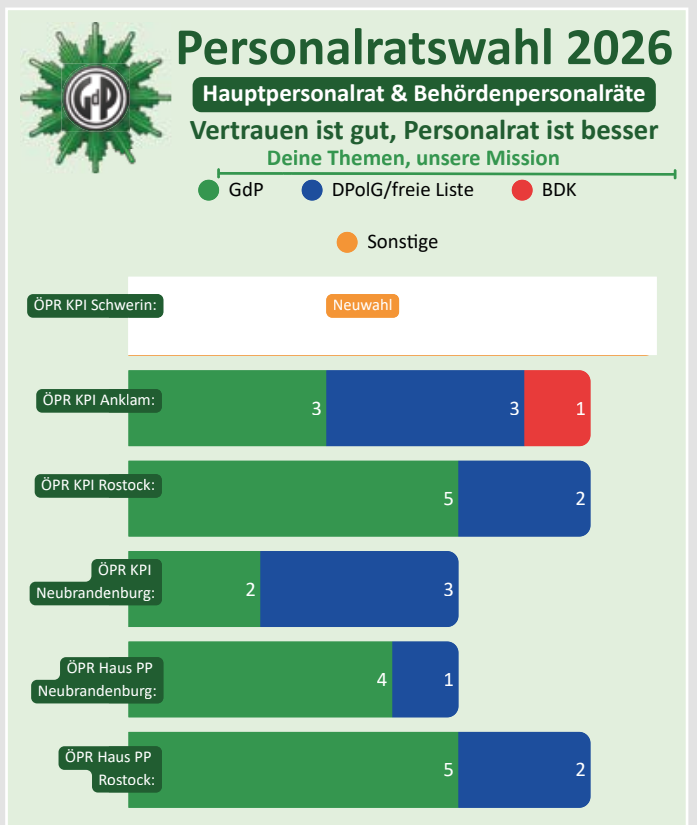
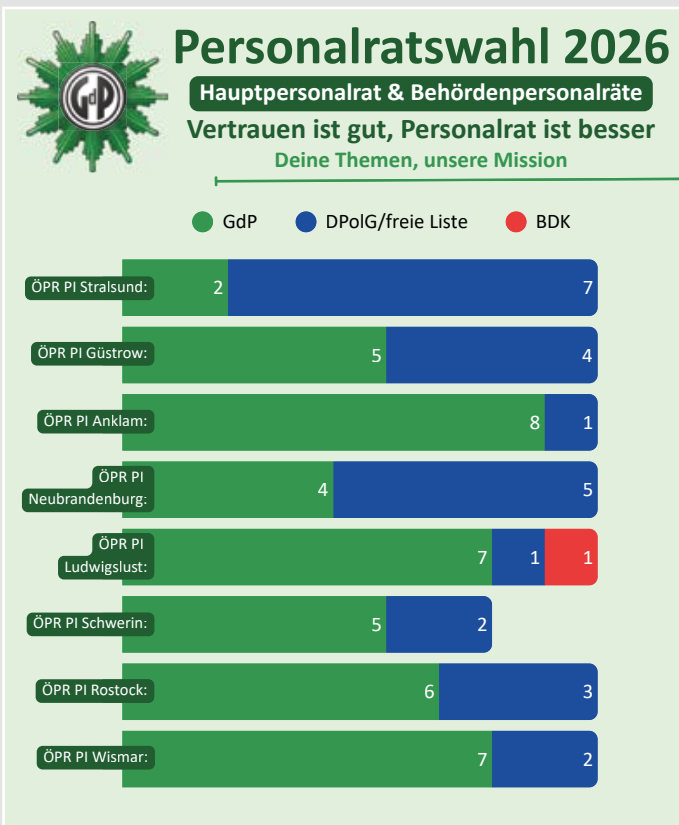
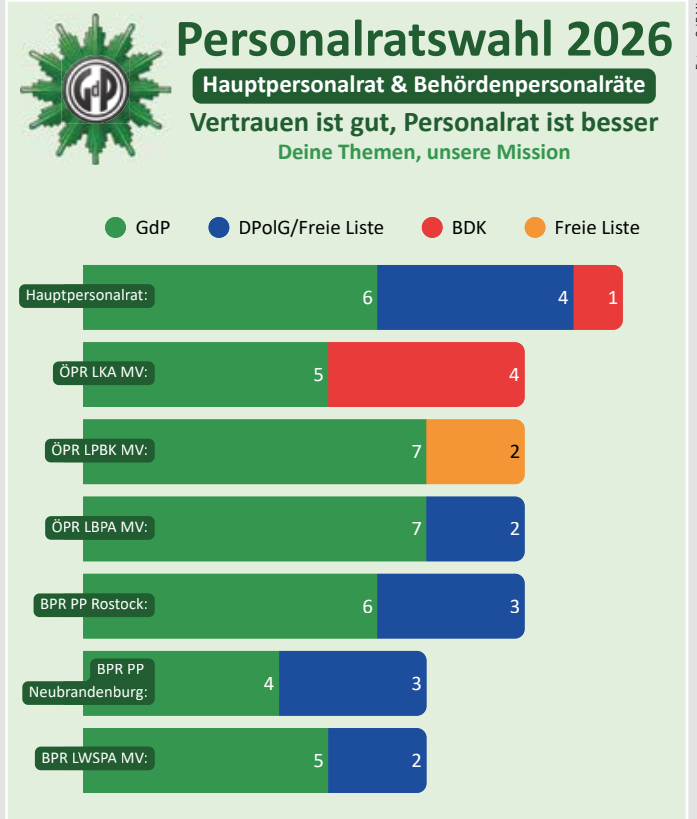
GdP ALS STÄRKSTE INTERESSENVERTRETUNG

# Ergebnis der PR-Wahlen

Mit dem Abschluss und der Auswertung der Personalratswahlen im Mai dieses Jahres nehmen nun die gewählten Vertreter:innen ihre Arbeit auf. Es wird sich gefunden, konstituiert, geplant und der Weg für die nächsten vier Jahre geebnet. Bis wir die ersten Arbeitsergebnisse präsentieren, bekommt ihr an dieser Stelle eine Übersicht der Zusammensetzungen der einzelnen Personalvertretungen.

Ihr habt GdP gewählt und ihr bekommt GdP!

**Vielen Dank für euer Vertrauen!**



Fotos: GdP/MV



# SOG-Novelle beschlossen: GdP MV kritisiert Verfahren und fordert praxistaugliche Umsetzung

**S**chwerin, 7. Mai 2026 – Der Landtag Mecklenburg-Vorpommern hat die Änderung des Sicherheits- und Ordnungsgesetzes MV beschlossen. Die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern sah in der Novelle wichtige und richtige Ansätze, kritisiert jedoch deutlich den Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens.

Die GdP MV hatte sich im Vorfeld konstruktiv eingebracht. Kritisch ist aus Sicht der Gewerkschaft, dass nach der Verbandsanhörung im Januar 2026 keine weitere substantielle Erörterung mit der polizeilichen Praxis erfolgte, obwohl im parlamentarischen Verfahren noch wesentliche Änderungen eingebracht wurden.

Besonders kritisch bewertet die GdP MV die nun beschlossenen **Kontrollquittungen**. Die Regelung trage aus Sicht der Gewerkschaft deutlich die Handschrift eines politischen Koalitionskompromisses, nicht die Handschrift polizeilicher Praxis.

„Unsere Kolleginnen und Kollegen leisten rechtsstaatliche Arbeit und können ihre Maßnahmen begründen. Wir haben kein Problem mit Transparenz. Was wir ablehnen, ist Misstrauen auf Vorrat und zusätzliche Bürokratie“, so die Landesvorsitzende Kristin Frosch. „Dort, wo vergleichbare Regelungen bereits bestehen, zeigt sich vor allem: Es entsteht mehr Arbeit für die Polizei, ohne dass ein tatsächlicher Mehrwert für die Einsatzpraxis erkennbar ist.“

Unklar bleibe jedoch, wie der neue Anspruch im Dienstalltag praktisch, datenschutzfest und ohne zusätzlichen Bürokratieaufbau umgesetzt werden soll. Die GdP MV fordert deshalb klare Anwendungsvorgaben: In welchen konkreten Kontrollsituationen ist eine Quittung zu erstellen? Wer erstellt sie? Welche Daten werden aufgenommen? Wie werden Datenschutz, Speicherfristen und technische Umsetzung gewährleistet? Und wie wird zusätzlicher Dokumentationsaufwand personell aufgefangen?



Ausdrücklich begrüßt die GdP MV die überfällige Rechtsgrundlage für die **Videoüberwachung in Gewahrsamsräumen**, die **Erleichterung der Standortdatenerhebung** bei vermissten, hilflosen oder suizidgefährdeten Personen sowie die **Stärkung des Opferschutzes** bei häuslicher Gewalt. Auch mehr Handlungsfähigkeit bei Drohnenlagen sei grundsätzlich richtig; entscheidend bleibe jedoch eine rechtssichere, technisch zuverlässige und personell abgesicherte Umsetzung.

**Die GdP MV fordert daher:**

**Die GdP MV fordert daher:**

- **klare Erlasse und verständliche Dienstanweisungen** für alle neuen Befugnisse;
- **verbindliche Fortbildungen**, bevor neue Maßnahmen angewendet werden;
- **ausreichend Personal**, damit zusätzliche Dokumentations- und Prüfpflichten nicht zulasten des Einsatzdienstes gehen;
- **moderne Technik und verlässlichen Support**, insbesondere bei Gewahrsam, Drohnenabwehr und elektronischer Aufenthaltsüberwachung;
- **Rechtssicherheit und Rückendeckung** für die Kolleginnen und Kollegen;
- **eine datenbasierte Evaluation der neuen Maßnahmen**, damit überprüft wird, ob sie in der Praxis tatsächlich wirken oder vor allem zusätzlichen Aufwand erzeugen.

„Wer neue Aufgaben beschließt, muss auch die Voraussetzungen schaffen, damit unsere Kolleginnen und Kollegen sie sicher, rechtsicher und praxistauglich erfüllen können. Alles andere verlagert politische Verantwortung auf die Einsatzkräfte“, so Kristin Frosch. ■

**DP – Deutsche Polizei**  
Mecklenburg-Vorpommern

**Geschäftsstelle**  
Gadebuscher Straße 125  
19057 Schwerin  
Telefon (0385) 208418-10  
Telefax (0385) 208418-11  
Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion**  
Markus Stach  
E-Mail:  
Markus.stach@gdp.de  
Landesredaktion-MV@gdp.de

Instagram:  
@gdp\_mv  
@junge\_gruppe\_gdp\_mv  
@gdp\_mv\_frauengruppe

Facebook:  
@gdp\_mv



# Investitionen in die Sicherheit

Anlässlich der Anhörung zur Beamtenbesoldung im Finanzausschuss des Landtages Mecklenburg-Vorpommern fordert die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern (GdP) eine schnelle Verabschiedung des vorliegenden Gesetzentwurfs verbunden mit verbindlichen weiteren Schritten zur Stärkung der Landespolizei.

Der Gesetzentwurf sieht die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Tarifiergebnisses vom 14. Februar 2026 auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes vor. Dies wird von der GdP ausdrücklich unterstützt.

Gleichzeitig macht die GdP deutlich: Für die Polizei darf es nicht bei einer reinen linearen Besoldungsanpassung bleiben. Notwendig sind jetzt spürbare Verbesserungen bei Versorgung, Zulagen, Laufbahnrecht und Fürsorge.

**Kristin Frosch, Landesvorsitzende der GdP:** „Die Anhörung war konstruktiv. Ich habe deutlich gemacht: Der Gesetzentwurf ist ein wichtiger Schritt, aber er ist kein Attraktivitätspaket für die Landespolizei. Wer will, dass Mecklenburg-Vorpommern auch morgen noch eine leistungsfähige Polizei hat, darf heute nicht nur das Notwendigste beschließen. Innere Sicherheit hat einen Preis, aber Unsicherheit hat einen viel höheren.“

Aus Sicht der GdP stehen insbesondere drei Themen im Mittelpunkt: die Anerkennung sogenannter systemnaher Zeiten, die Wiedereinführung der Ruhegehaltsfähigkeit der Polizeizulage sowie eine echte Weiterentwicklung der Erschwerniszulagen. Diese Punkte betreffen unmittelbar die Anerkennung von Lebensleistung, besonderer Aufopferung und täglicher Belastung im Polizeidienst.

Die Polizeizulage sei keine beliebige Zusatzleistung, sondern Ausdruck besonderer Gefährdung, Verantwortung und Belastung. Deshalb müsse sie auch in der Versorgung wieder berücksichtigt werden. Ebenso dürfe die Reform der Erschwerniszulagenverordnung nicht haushaltsneutral ausgestaltet werden. Wer Nachtdienste, Wochenenden, Feiertage, kurzfristige Einsatzlagen und dauerhafte Schichtbelastung angemessen anerkennen wolle, müsse dafür auch zu-

sätzliche Mittel bereitstellen. Kristin Frosch: „Jede Entscheidung, die jetzt nicht getroffen wird, ist am Ende auch eine Personalentscheidung. Wer Zulagen, Laufbahn und Versorgung nicht verbessert, entscheidet faktisch mit darüber, ob junge Menschen zur Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern kommen oder zum Bund, nach Hamburg, Berlin, Schleswig-Holstein oder in andere Berufe gehen.“

Die GdP verweist zudem auf die angespannte Situation im Landesamt für Finanzen bei der Bearbeitung der Beihilfe. Auch hier brauche es verlässliche, praxistaugliche und personell abgesicherte Lösungen. Für die Beschäftigten dürfe Fürsorge nicht erst auf dem Papier beginnen, sondern müsse im Alltag funktionieren.

Mit Blick auf die letzte Landtagssitzung Ende Juni 2026 erwartet die GdP nun klare Entscheidungen.

„Der Landtag muss liefern. Die Kolleginnen und Kollegen der Landespolizei brauchen ein klares Signal: Dieses Land sieht euch, dieses Land braucht euch und dieses Land ist bereit, eure Arbeit angemessen anzuerkennen“, so Kristin Frosch.

Weitere Informationen und fachliche Details finden sich in den Stellungnahmen der GdP und des DGB Nord an den Finanzausschuss des Landtages. ■

## ÜBERSICHT DAS WURDE ERREICHT



### GdP MV Besoldung & Versorgung

#### Erreichte Punkte

- ✓ **Besoldung:**  
ab 1. April 2026: +2,8 %, mindestens 100 € monatlich;  
ab 1. März 2027: weitere +2,0 %; ab 1. Januar 2028:  
weitere +1,0 %. Wirkt unmittelbar auf die Versorgung.
- ✓ **Anwärterinnen und Anwärter:**  
ab 1. April 2026: +60 €; ab 1. März 2027: weitere +60 €;  
ab 1. Januar 2028: weitere +30 €.
- ✓ **Zulagen und Mehrarbeit:**  
Stellenzulagen, Erschwerniszulagen und Mehrarbeitsvergütungen werden dynamisiert und entsprechend der linearen Anpassungen erhöht. Bei Erschwerniszulagen erstmals.
- ✓ **Erschwerniszulagenverordnung:**  
Weiterentwicklung noch 2026 geplant: weitere Verbesserungen insbesondere für stark belastete Bereiche von Polizei und Feuerwehr. Gespräche ab April 2026 zugesagt.
- ✓ **Amtsangemessene Alimentation:**  
nicht Gegenstand der Verständigung; Prüfungen laufen noch. Weitere Gespräche zwischen Landesregierung und Gewerkschaften ab Ende April 2026.



# „Für die Zukunft zurück in die Vergangenheit – eine Reise, die Spuren hinterlässt“

Ein Bericht von Ringo Drews  
FHÖVPR M-V

Vom 5. Mai bis zum 9. Mai ging es für mich mit Kolleginnen und Kollegen vom Landesbezirk MV und Bezirk Bundespolizei | Zoll auf eine Reise an Orte, die Geschichte nicht nur erzählen, sondern sie fühlbar machen.

Bereits in Krakau wurde mir bewusst, wie eng Erinnerung, Geschichte und Gegenwart miteinander verbunden sind. Besonders der Besuch des ehemaligen jüdischen Viertels sowie des Ortes, an dem sich einst das Ghetto befand, hat mich nachdenklich gemacht. Vieles, was ich bislang nur aus Büchern, Berichten oder Dokumentationen kannte, wurde (un)vorstellbar. Doch nichts war mit dem zu vergleichen, was ich in Oświęcim – besser bekannt als Auschwitz – empfunden habe.

Selbst an diesen Orten – den Konzentrationslagern Auschwitz-Stammlager und Auschwitz-Birkenau – zu stehen, die Baracken zu betreten, die Gleise zu sehen und diese bedrückende Stille wahrzunehmen,

verändert den Blick auf die Geschichte vollkommen. Für mich war es kaum zu begreifen, welch unfassbares Leid Menschen anderen Menschen angetan haben.

Besonders erschütternd war die Erkenntnis, mit welcher Systematik und Kälte dort Millionen Menschen entrechtet, gequält und ermordet wurden. Vor den persönlichen Gegenständen der Opfer zu stehen – Schuhe, Koffer oder Kinderkleidung – hat mich tief bewegt. Plötzlich sind es nicht mehr nur historische Zahlen, sondern einzelne Schicksale und menschliche Leben.

Mir wurde einmal mehr bewusst, wie wichtig die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit ist. Denn Geschichte beginnt nicht erst mit Gewalt und Vernichtung. Sie beginnt dort, wo Menschen ausgegrenzt, entmenschlicht und demokratische Werte infrage gestellt werden.

Gerade heute, in einer Zeit, in der extremistische und demokratiefeindliche Strö-

mungen wieder an Einfluss gewinnen, darf das Geschehene niemals in Vergessenheit geraten. Für mich persönlich wurde noch einmal deutlich, welchen hohen Wert Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenwürde haben – und wie zerbrechlich diese Werte sein können.

Gerade deshalb stehen auch wir als Gewerkschaft der Polizei für diese Grundsätze ein. Die Geschichte mahnt uns, niemals wegzusehen und niemals zuzulassen, dass Menschen aufgrund ihrer Herkunft, Religion oder Überzeugung ausgegrenzt, entrechtet oder ihrer Würde beraubt werden.

Viele Eindrücke werden mich noch lange begleiten. Demokratie ist nicht selbstverständlich. Sie lebt davon, dass Menschen Haltung zeigen und sich für sie einsetzen.

Denn „Nie wieder“ darf nicht nur eine Erinnerung an die Vergangenheit sein. Es muss ein Auftrag für unsere Zukunft bleiben. ■



Foto: GdP MV





EINSATZBETREUUNG EE

# Hohe Professionalität, sicheres Handeln und ein geschlossener Auftritt

Auch in diesem Jahr stand für die Kolleginnen und Kollegen die Vollübung der Einsatzeinheiten auf dem Plan. So hieß es einen Tag lang: in Marschordnung antreten, Ketten ziehen und im Laufschrift vorwärts!

In Zeiten von steigenden Anforderungen bei geschlossenen Einsätzen ist es nötig, stets professionell und sicher zu agieren. Um das zu gewährleisten, ist es unerlässlich, die Einsatztaktiken zu verinnerlichen. Vor allem für die Kolleginnen und Kollegen mit wenig Einsatzerfahrung hat dies einen großen Mehrwert, denn nur so können Ab-

läufe in einem geschützten Rahmen geprobt und trainiert werden.

Damit die Übung auch so realitätsnah wie möglich stattfindet, haben wir von der GdP MV es uns natürlich nicht nehmen lassen, mit einer Einsatzbetreuung vor Ort zu sein. So wurden an den beiden Übungsstandorten Kaffee, Kuchen und nette Gespräche angeboten, um den Übungsteilnehmenden auch ihre verdiente Auszeit so angenehm wie möglich zu machen.

An dieser Stelle ein großes Danke an die fleißigen Helfer, welche sich dieser Aufgabe angenommen haben! ■



Fotos: GdP/MV





## Seminar: Vorbereitung auf den Ruhestand

Der Geschäftsführenden Landeseniorenvorstand hat für 2026 eine Zweitagesschulung „Vorbereitung auf den Ruhestand“ geplant.

Derzeit gibt es von **20** möglichen erst zwölf Anmeldungen aus den Kreisgruppen.  
(Stand: 19. Mai 2026 – **6x** KG Neubrandenburg, **3x** KG NWM, **2x** KG Rostock, **1x** KG Schwerin)

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

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

**Zeitraum: 14. & 15. Oktober 2026**

**Anmeldeschluss: 17. August 2026**

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

**Schulungsinhalte: Rechts- & Beihilfeangelegenheiten, private**  
**Krankenkassen, Gesundheitsmanagement usw.**

Die Anmeldung bitte über die Website [gdp.de](http://gdp.de) an [gdpmv@gdp.de](mailto:gdpmv@gdp.de) oder schriftlich an die Geschäftsstelle GdP-Landesbezirk MV, Gadebuscher Straße 125, 19057 Schwerin.

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

Um eine Beurlaubung/Freistellung der Teilnehmer auf der Grundlage § 9 Bundessonderurlaubsverordnung i. V. m. §§ 68 und 118 Landesbeamtengesetz MV gewährleisten zu können, hat der Geschäftsführende Landesseniorenvorstand die Anerkennung des Seminars als eine Veranstaltung der staatspolitischen Bildung bei der Landesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“ Schwerin beantragt. Die Bestätigung liegt jetzt vor und wird mit den Einladungen versandt.

Der Versand der Einladungen erfolgt durch die Geschäftsstelle bis **15. September 2026**.

**Helmut Westphal**



## ab hier DP-Online

# Mehr als ein Amt: warum Gleichstellung uns alle angeht

Am 12. Mai waren viele Beschäftigte der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern zur Wahl aufgerufen. Gewählt wurden die Personalräte und die Gleichstellungsbeauftragten – zwei Funktionen, die auf den ersten Blick unterschiedliche Aufgaben haben, auf den zweiten jedoch dasselbe Ziel verfolgen: gute Arbeitsbedingungen, faire Chancen und eine starke Interessenvertretung für alle Beschäftigten.

Während Personalräte die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Dienststelle vertreten, unterstützen Gleichstellungsbeauftragte die Umsetzung eines gesetzlichen Auftrags. Das Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern verfolgt das Ziel, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für beide Geschlechter zu verbessern. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten, begleiten und wirken bei personellen, sozialen sowie organisatorischen Entscheidungen mit. Sie sind Ansprechpartnerinnen für Beschäftigte und unterstützen die Dienststellen bei der Umsetzung dieser gesetzlichen Aufgaben.

### Zwischen Zustimmung, Skepsis und einem kleinen Wort

Dass Gleichstellung auch heute noch Diskussionen auslösen kann, zeigte sich jüngst unter einem internen Beitrag. Dort wurde der Begriff „Mitarbeitende“ verwendet. Ein männlicher Kommentator korrigierte umgehend: „Kleine Nachhilfe – es heißt Mitarbeiter.“

Die anschließende Diskussion verlief engagiert und mit Verweis auf das Gleichstellungsgesetz.

Eigentlich ging es dabei um weit mehr als Grammatik. Denn hinter der Debatte über einzelne Wörter stehen häufig größere Fragen: Verändert sich unsere Arbeitswelt? Werden traditionelle Rollenbilder infrage gestellt? Und bedeutet mehr Sichtbarkeit für

die einen automatisch weniger Raum für die anderen?

### Warum Veränderungen manchmal Unbehagen auslösen

Die Einführung eines Frauennetzwerks oder die stärkere Beschäftigung mit Gleichstellungsthemen löst bei manchen Kolleginnen und Kollegen Begeisterung aus, bei anderen Skepsis.

Insbesondere Männer fragen sich gelegentlich:

- Warum braucht es ein Frauennetzwerk?
- Bin ich künftig benachteiligt?
- Geht es noch um Leistung oder nur noch um Geschlecht?

Solche Fragen sind weder ungewöhnlich noch verwerflich. Veränderungen lösen fast immer Unsicherheit aus. Wer über Jahre bestimmte Strukturen als selbstverständlich erlebt hat, nimmt Anpassungen häufig zunächst als Verlust wahr – selbst wenn niemandem tatsächlich etwas weggenommen wird.

Interessanterweise zeigt sich gerade darin die Bedeutung von Gleichstellungsarbeit: Sie schafft Räume für Dialog statt für Vorurteile.

### Eine Gesellschaft im Wandel

Die Diskussionen in Behörden spiegeln Entwicklungen wider, die weit über die Landespolizei hinausgehen.

In vielen westlichen Gesellschaften werden traditionelle Rollenbilder derzeit neu verhandelt. Fragen nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vaterschaft, Care-Arbeit, Frauen in Führungspositionen oder geschlechtergerechter Sprache werden intensiver diskutiert als noch vor wenigen Jahren.

Gleichzeitig erleben wir gesellschaftlich eine Gegenbewegung. In sozialen Medien, politischen Debatten und öffentlichen Diskussionen werden Gleichstellung, Diver-

sität und Genderfragen zunehmend kontrovers bewertet. Manche Menschen sehen darin einen notwendigen Modernisierungsschub, andere befürchten den Verlust vertrauter Orientierungen.

Beides zeigt vor allem eines: Das Thema berührt Menschen. Gerade deshalb braucht es Orte, an denen sachlich und respektvoll darüber gesprochen werden kann.

### Was Gleichstellung mit Männern zu tun hat

Ein verbreitetes Missverständnis lautet, Gleichstellungsarbeit sei ausschließlich ein Thema für Frauen.

Tatsächlich profitieren auch Männer von vielen Maßnahmen, die unter dem Begriff Gleichstellung zusammengefasst werden.

Wenn Führungskräfte Verständnis für familiäre Verpflichtungen zeigen, profitieren Väter ebenso wie Mütter.

Wenn flexible Arbeitsmodelle geschaffen werden, gewinnen Männer und Frauen gleichermaßen.

Wenn stereotype Erwartungen hinterfragt werden, entsteht mehr Freiheit für individuelle Lebensentwürfe.

Gleichstellung bedeutet daher nicht, Frauen gegen Männer auszuspielen. Sie bedeutet, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Menschen ihr Potenzial unabhängig von Geschlechterrollen entfalten können. Das entspricht auch dem gesetzlichen Auftrag des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

### Frauennetzwerke – und die Angst vor dem „geschlossenen Kreis“

Besonders Frauennetzwerke werden gelegentlich kritisch betrachtet. Manche befürchten exklusive Zirkel oder Sonderwege.

Dabei erfüllen Netzwerke vor allem eine Funktion, die in vielen Organisationen seit



Jahrzehnten selbstverständlich existiert: Austausch, Unterstützung und Erfahrungswertung.

Der Unterschied besteht häufig nur darin, dass Frauennetzwerke sichtbar sind.

Und Hand aufs Herz: Wer von uns hat noch nie von wichtigen Informationen profitiert, die nicht in einer Dienstanweisung standen, sondern bei einem Gespräch auf dem Flur, in der Kantine oder beim gemeinsamen Kaffee weitergegeben wurden?

Netzwerke sind kein Privileg. Sie sind ein Teil gelebter Organisationskultur.

---

## **Gemeinsam Verantwortung übernehmen**

Die Wahlen vom 12. Mai haben gezeigt, dass Mitbestimmung und Interessenvertretung in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern lebendig sind.

Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte übernehmen Verantwortung für eine Organisation, die sich stetig weiterentwickelt. Beide Funktionen tragen dazu bei, dass unterschiedliche Perspektiven gehört werden, Konflikte konstruktiv bearbeitet werden und Veränderungen begleitet werden können.

Vielleicht liegt genau darin die wichtigste Botschaft:

Eine moderne Polizei entsteht nicht dadurch, dass alle dieselbe Meinung haben. Sie entsteht dadurch, dass unterschiedliche Menschen respektvoll zusammenarbeiten.

Und vielleicht darf dabei sogar weiterhin über Begriffe wie „Mitarbeiter“ oder „Mitarbeitende“ diskutiert werden – solange wir uns am Ende darin einig sind, dass hinter jedem Wort vor allem eines steht: Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsam ihren Dienst für die Menschen in Mecklenburg-Vorpommern leisten. ■



**Geschäftsführender  
Landesseniorenvorstand  
Gewerkschaft der Polizei  
MECKLENBURG-VORPOMMERN**



**SENIOREN  
GRUPPE**

## „Vorbereitung auf den Ruhestand – Fragen und Antworten“

**Termin/Ort: 14. und 15. Oktober 2026/Schloss Bredenfelde**

**Teilnehmer:** Senioren/angehende Senioren der GdP aus 2026/27

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

**Programm:**

**14. Oktober 2026**

9 Uhr – Anreise  
– Begrüßung  
– Gegenseitiges Kennenlernen  
– Persönliche Erwartungen an die Veranstaltung

9:45 Uhr **Teil 1 – Vorbereitung auf den Ruhestand**  
– veränderte Einkommenssituation  
– Festigung körperlicher und geistiger Aktivität  
– Unterlagen/Vollmachten  
– Regelung der Hinterlassenschaft, Schenken, Vererben usw.  
**Referent: Peter Anders**

11 Uhr Absicherung im Ruhestand  
– Eine neue Versicherungssituation  
– Kranken- und Pflegeversicherung  
– Was muss – was kann  
– Versorgungsansprüche und Versicherungssituation im Alter  
– Welche Rechte habe ich  
**Referent: Bernd Reinhardt, SIGNAL IDUNA**

12:30 Uhr **Mittagessen**

14 Uhr **Teil 1 – Übergabe und Erläuterung der GdP-Seniorenmappe mit**  
– dem Schwerpunkt der Beihilfe als eigenständiges Krankenversicherungssystem u. a. für die Ruhestandsbeamten/-innen  
– Unterschied zwischen Heilfürsorge und Beihilfe  
– Hinweise & Erläuterungen: Abrechnung bzw. Antragstellungen bei der Beihilfe & PKV  
**Referent: Helmut Westphal**

15 Uhr **Kaffee**

15:30 Uhr **Teil 2 – Übergabe und Erläuterung der GdP-Seniorenmappe mit**  
– Einreichung der Anträge über das Mitarbeiterportal beim Landesamt für Finanzen MV und über die App der privaten Krankenkassen

– Informiert sein – auch im Ruhestand, welche Wege, Mittel, Möglichkeiten und Rechte der Beihilfeberechtigte hat  
– Was leisten Gewerkschaften für ihre Senioren/-innen  
– Was können Senioren/-innen für die Gewerkschaften leisten  
**Referent: Helmut Westphal**

17:15 Uhr **Fazit des ersten Schulungstages**

18 Uhr **Abendessen**

**15. Oktober 2026**

ab 8 Uhr **Frühstück**

9 Uhr **Gesundheitsmanagement  
„Gesundheit ist unser Lebensgut“**

– Fit im Alter  
– Gesund und aktiv älter werden

**Referent: Detlev Haupt**

10:30 Uhr **Bedeutung von Gewerkschaften und Berufsvertretungen im Kontext der gesellschaftlichen Entwicklung**

– Mitgestaltung von Gesetzen/Verordnungen u. a.  
– Tarifrecht/Beamtenrecht  
– Durchsetzungskraft/Mitglieder  
– Unsere GdP – ein gewerkschaftlicher Situationsbericht

**Kristin Frosch, Landesvorsitzende GdP MV**

12 Uhr **Mittag**

13 Uhr **Teil 2 – Bürgerliches Engagement**

– Ehrenamt und dessen Wirkungen  
– Wo finde ich Ansprechpartner  
– Auseinandersetzung mit Populismus  
– Verantwortungsvoller Medienkonsum  
– Teilhabe

**Referent: Peter Anders**

15 Uhr **Fazit und Verabschiedung**

– Auswertung/Hinweise/Fragen und Wünsche

**Helmut Westphal,  
Geschäftsführender Landesseniorenvorstand**



## Psychische Belastung bei Polizeibeschäftigten – DGB-Index Gute Arbeit

Die Arbeit bei der Polizei bringt einige Herausforderungen mit sich: Polizeiarbeit ist meist öffentlich und für die Außenwelt sichtbar, Kommunikation und Interaktion mit Menschen jeder Gesellschaftsschicht sind von zentraler Bedeutung und brenzliche Situationen, die viel Mut und Konzentration abverlangen, müssen tagtäglich gemeistert werden. Zusätzlich wird den Polizeibeamt\*innen abverlangt, objektiv und sachlich zu handeln und sich nicht von Emotionen leiten zu lassen, denn die Verantwortung des Gewaltmonopols des Staates lastet bei der Ausübung ihres Berufes auf den Schultern der Beamt\*innen.

Der DGB-Index Gute Arbeit hat sich mit dem Thema der psychischen und emotionalen Belastung im Polizeiberuf beschäftigt. Befragt wurden Beamt\*innen des Polizeivollzugs- und Kriminaldienstes zwischen den Jahren 2020 bis 2025. Die entstandenen Werte wurden anschließend mit anderen Berufssektoren verglichen.

Mit Blick auf die psychische und emotionale Arbeitsbelastung zeigt die Umfrage vor allem, dass die Arbeit von Polizistinnen und Polizisten von konfliktbehafteten Situationen geprägt ist. Die berufsspezifischen Aufgaben der Polizei, wie z. B. die Verkehrsüberwachung, der Schutz von Versammlungen oder die Kriminalitätsbekämpfung bringen dies eben mit sich. Etwa die Hälfte der Befragten aus Polizeivollzugs- und Kriminaldienst gab an, dass sie sehr häufig oder oft in ihrem Arbeitsalltag mit konfliktbehafteten Situationen konfrontiert werden. In anderen Berufssektoren gaben lediglich 14 % der Befragten an, häufig Konflikte im Beruf meistern zu müssen.

Auch respektlose Behandlung während der Ausübung des Polizeiberufes bringt psychische Belastung mit sich. Straftäter\*innen

und Beteiligte in Einsatzsituationen sind den Beamt\*innen vor Ort eben nicht immer wohlgesonnen. Anstatt Wertschätzung für gute Arbeit zu bekommen, gaben 18 % der Befragten Polizistinnen und Polizisten an, häufig respektlos während der Ausübung ihres Berufes behandelt zu werden.

Zusätzlich müssen Polizeibeamt\*innen genau in solchen Situationen ihre eigenen Emotionen unterdrücken, denn sachliches und objektives Handeln steht jederzeit im Vordergrund. So gaben 55 % der Polizist\*innen an, häufig ihre Gefühle unterdrücken zu müssen. Kaum eine andere Berufsgruppe ist von der Anforderung, unerwünschte Emotionen zu unterdrücken, so stark betroffen, wie die Beamt\*innen der Polizei.



Auch Zeitdruck ist bei den Polizeibehörden nach wie vor ein großes Thema. 51 % der Polizist\*innen gaben an, häufig Zeitdruck während der Arbeit zu haben. Auch in anderen Berufssektoren liegt die Häufigkeit des zeitlichen Stresses bei 50 %.

Zusätzlich sind die Beamtinnen und Beamten häufig widersprüchlichen Arbeitsanforderungen ausgesetzt. 55 % der befragten Polizist\*innen gaben an, sehr häufig Anforderungen meistern zu müssen, die nur schwer miteinander zu vereinbaren sind. Der durchschnittliche Wert in anderen Berufssektoren liegt lediglich bei 32 %.

All diese Ergebnisse zeigen, dass den Polizistinnen und Polizisten hohe psychische Anforderungen abverlangt werden, denen es entgegenzuwirken gilt.

Die GdP fordert deshalb in ihrem Wahlprogramm, dass der Schutz der Gesundheit der Beamt\*innen nicht nur auf dem Papier stehen darf, sondern vor allem in den Berufsalltag integriert werden muss. Vor allem Prävention und verlässliche Strukturen

müssen diesen Stress rechtzeitig auffangen. Ideen der GdP sind unter anderem ein niedrigschwelliger Zugang zu Coachings, Supervisionen und Beratung. Dabei soll künftig der polizeiarztliche und polizeipsychologische Dienst mehr in die Behörden eingebunden werden. Auch verlässliche Ruhe- und Pausenzeiten fordert die Gewerkschaft für die Beamt\*innen.

Ein weiteres Ziel der GdP ist es, dass Polizeibeamt\*innen in Zukunft mehr vor diskriminierendem, herabwürdigendem und grenzverletzendem Verhalten geschützt werden und Projekte gegen Überforderung und Erschöpfung in die Wege geleitet werden. ■