DP DEUTSCHE POLIZEI
Mecklenburg-Vorpommern

„Und was machst du eigentlich den ganzen Tag?“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
diese Frage bekomme ich gelegentlich gestellt. Und manchmal frage ich mich selbst, wo die Woche eigentlich geblieben ist. Zwischen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen, Personalversammlungen, Austausch mit Führungskräften, politischen Terminen, Gremiensitzungen und Veranstaltungen vergeht die Zeit oft schneller, als es der Kalender vermuten lässt.

In den vergangenen Wochen war ich unter anderem bei einer Personalversammlung, habe Gespräche mit der Politik im Rahmen der Koalitionsverhandlungen geführt und unsere neuen Studierenden an der Fachhochschule in Güstrow begrüßt. Unterschiedliche Termine, aber immer mit demselben Ziel. Die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen vertreten, Probleme ansprechen und Verbesserungen erreichen.

Was dabei manchmal aus dem Blick gerät: **Gewerkschaftliche Arbeit ist zu einem großen Teil Ehrenamt.**

Hinter unserer GdP stehen Menschen, die sich zusätzlich zu ihrem Beruf engagieren. Die nach einem langen Dienst noch Sitzungen vorbereiten, Veranstaltungen organisieren oder sich mit schwierigen fachlichen Fragen beschäftigen. Die bei der Einsatzbetreuung für euch da sind, während andere ihre Freizeit genießen. Die Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen, um an Seminaren und Gremiensitzungen teilzunehmen. Denn längst nicht für jede gewerkschaftliche Aufgabe gibt es Sonderurlaub, und die verfügbaren Tage reichen häufig nicht aus.

Dabei wissen viele von euch nur zu gut, was das bedeutet. Denn auch außerhalb unserer GdP engagieren sich zahlreiche Kolleginnen und Kollegen ehrenamtlich. Ob in der Freiwilligen Feuerwehr, im Sportverein, in der Kommunalpolitik oder im sozialen Bereich – sie übernehmen Verantwortung, investieren ihre Freizeit und halten damit vieles am Laufen, was für unser gesellschaftliches Miteinander unverzichtbar ist.

Dieses Engagement verdient nicht nur Dank und Anerkennung, sondern auch die notwendigen Freiräume. Das gilt für die Gewerkschaftsarbeit genauso wie für andere Ehrenämter. Es darf nicht zur Selbstverständlichkeit werden, dass Beschäftigte ihren Erholungsurlaub oder angesammelte Überstunden einsetzen müssen, um Verantwortung für andere übernehmen zu können. Deshalb brauchen wir bessere und verlässlichere Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtliches Engagement. Wer Beteiligung und gesellschaftliche Verantwortung einfordert, muss auch die Voraussetzungen dafür schaffen.

Ein besonders erfreulicher Moment war für mich die Begrüßung unserer neuen Studierenden in Güstrow. Zwei von ihnen hatten sich bereits vor Studienbeginn für eine Mitgliedschaft in der GdP entschieden. Noch bevor ihr erster Studientag begonnen hatte, war für sie klar, dass gewerkschaftliche Interessenvertretung wichtig ist.

Ein starkes Zeichen! Gerade in einer Zeit, in der Arbeitnehmerrechte politisch diskutiert werden und auch das Berufsbeamtentum wieder verstärkt in der Kritik steht. Die Debatten auf Bundesebene über Arbeitszeitregelungen und die Alterssicherung von Beamtinnen und Beamten zeigen, wie wichtig eine starke und unabhängige Interessenvertretung bleibt.

Auch in Mecklenburg-Vorpommern haben wir uns mit unseren Forderungen in die



Foto: Frank Söllner – Ostseezeitung

Koalitionsverhandlungen eingebracht. Unser 10-Punkte-Plan war dabei die Grundlage, um deutlich zu machen, was unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen und welche Weichen für die Zukunft der Landespolizei gestellt werden müssen. Welche unserer Forderungen sich in der künftigen Regierungspolitik wiederfinden und vor allem umgesetzt werden, daran werden wir die Verantwortlichen messen.

Gewerkschaft beginnt aber nicht erst am Verhandlungstisch. Sie beginnt dort, wo Menschen füreinander einstehen. In den Dienststellen, in unseren Kreisgruppen, bei der Einsatzbetreuung und überall dort, wo Kolleginnen und Kollegen Verantwortung für andere übernehmen.

Vielleicht ist deshalb die wichtigere Frage gar nicht, was eine Gewerkschafterin den ganzen Tag macht. Sondern was wir gemeinsam bewegen können, wenn sich viele einbringen.

Denn eine starke GdP lebt nicht allein von ihren Forderungen. Sie lebt von den Menschen, die dahinterstehen.

Eure Kristin Frosch

DP – Deutsche Polizei
Mecklenburg-Vorpommern

ISSN 0949-2798

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



Auch die Absolventen des Aufstiegsstudiums nehmen ihre Ernennungsurkunden dankend entgegen.

Neue Wege, neue Verantwortung – willkommene Verstärkung für unsere Landespolizei

Die GdP MV ist der Einladung zur feierlichen Verabschiedung und Ernennung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg-Vorpommern gern gefolgt. Ein besonderer Tag für insgesamt 112 Kolleginnen und Kollegen, die einen wichtigen Abschnitt ihrer beruflichen Entwicklung erfolgreich abgeschlossen haben.

52 neue Kommissarinnen und Kommissare beendeten ihr Polizeistudium für Schutz- und Kriminalpolizei. 54 Kolleginnen und Kollegen absolvierten erfolgreich das Aufstiegsstudium vom mittleren in den gehobenen Dienst. Hinzu kamen sechs Polizeirätinnen und Polizeiräte, die ihr Masterstudium an der Deutschen Hochschule der Polizei abgeschlossen haben.

Innenminister Christian Pegel gratulierte zu den erreichten Leistungen und hob insbesondere die Durchlässigkeit innerhalb der Polizei hervor. Der Weg vom mittleren über den gehobenen bis in den höheren Dienst zeigt, dass berufliche Entwicklung möglich ist und sie muss möglich bleiben. Die neuen Führungskräfte werden künftig in ganz unterschiedlichen Bereichen unserer Landespolizei Verantwortung übernehmen.

Hinter allen Abschlüssen liegen Auswahlverfahren, Studium, Prüfungen und Praxiseinheiten. Der Minister würdigte zugleich die Arbeit der Hochschule, des Fachbereichs Polizei und der Kolleginnen und Kollegen in den Behörden, die Ausbildung und Studium Tag für Tag unterstützen.



Unsere Absolventen des Masterstudiengangs sind sichtlich erleichtert.

Fotos: GdP MV

Zwei Jahre fern der Heimat – und jetzt dringend gebraucht

Ein besonderer Blick gilt den sechs Polizeirätinnen und Polizeiräten, die ihr Masterstudium an der Deutschen Hochschule der Polizei erfolgreich abgeschlossen haben. Der Schritt in den höheren Dienst ist kein beiläufiger Karriereschritt. Er will gut abgewogen sein. Zwei Jahre fern der Heimat, getrennt von Familie, Freundeskreis und dem vertrauten beruflichen Umfeld, dazu ein intensives und forderndes Studium – das verlangt viel.

Wer diesen Weg geht, übernimmt nicht nur persönlich eine große Belastung, sondern entscheidet sich bewusst für zusätzliche Verantwortung in unserer Polizei.

Und diese Verantwortung wird dringend gebraucht. Unsere Landespolizei braucht Führungskräfte im höheren Dienst, die Praxis kennen, Entscheidungen tragen, Orientierung geben und Veränderungen gestalten können.

Deshalb gilt an dieser Stelle ganz ausdrücklich: Wir brauchen euch. Und wir freuen uns darauf, dass ihr eure Erfahrungen, eure Haltung und euer Wissen nun wieder in Mecklenburg-Vorpommern einbringt.

Polizeiberuf heißt Verantwortung

In seiner Rede erinnerte der Innenminister auch daran, welche besondere Rolle Polizeibeschäftigte in unserer freiheitlichen Demokratie einnehmen. Sie sind das sichtbare Gesicht des Staates und erleben dabei nicht selten Kritik, die sich gegen staatliches Handeln oder politische Entscheidungen richtet. Umso wichtiger sei es, diese Kritik nicht persönlich zu nehmen, den Menschen zuzuhören und gleichzeitig selbstbewusst für den demokratischen Rechtsstaat einzustehen.

Polizei lebt dabei nicht nur von Strukturen und Ausstattung. Sie lebt vom Zusammenhalt in den Revieren und Dienststellen, von Erfahrung und von jungen Kolleginnen und Kollegen, die mit Motivation und neuen Ideen in den Beruf starten.

Wie prägend die vergangenen Jahre waren, machten die Absolventinnen und Absolventen selbst deutlich:

„Polizeistudium bedeutet nicht nur, Wissen anzusammeln, es bedeutet, immer wieder an Grenzen zu kommen, es bedeutet, sich durchzubeißen, auch wenn man keine Lust mehr hat, es bedeutet, Fehler zu machen und daraus zu lernen, am nächsten Tag aufzustehen und weiterzumachen."

Aus Theorie wurde irgendwann Realität: erste Praktika, erste Einsätze, erste Situationen, auf die sich niemand vollständig vorbereiten kann. Aus Kommilitoninnen und Kommilitonen wurden Freunde, teilweise Freunde fürs Leben. Einige fanden sogar die Liebe fürs Leben. Vor allem aber fanden sie einen Beruf mit Zukunft und Menschen, die ihren weiteren Weg prägen werden.

Aufstieg braucht Erfahrung – und Vereinbarkeit

Besonders stolz sind wir auf unsere Kolleginnen und Kollegen des Aufstiegsstudiums. Der Wechsel vom mittleren in den gehobenen Dienst steht beispielhaft dafür, dass Polizei ein Erfahrungsberuf ist. Praktisches Wissen, Berufserfahrung und wissenschaftliche Qualifikation gehören zusammen.





Stellvertretend für viele Kolleginnen und Kollegen möchten wir hier unsere Mia nennen. Ihr Weg steht für eine Frage, die für berufliche Entwicklung immer wichtiger wird: Wie lassen sich Aufstieg, Familie, Privatleben und teilweise erhebliche Fahrtwege miteinander vereinbaren?

Gerade daran zeigt sich der Wert moderner Studienmodelle. Das Blended-Learning-Konzept kann dazu beitragen, berufliche Entwicklung auch für diejenigen möglich zu machen, die neben dem Studium familiäre Verpflichtungen tragen oder nicht in unmittelbarer Nähe zur FHöVPR MV in Güstrow wohnen. Durchlässigkeit darf deshalb nicht nur auf dem Papier bestehen, sie muss im Alltag tatsächlich erreichbar sein.

Dass Polizeiarbeit weit über den eigentlichen Dienst hinausreicht, zeigte auch die Auszeichnung durch den Bürger- und Polizeibeauftragten Silvio Witt für soziales Engagement. Sie steht für Kolleginnen und Kollegen, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sind.

Ebenso wichtig ist die Verbindung von Wissenschaft und polizeilicher Praxis. Die Prämierung von Bachelorarbeiten durch Polizeipräsidentin Anja Hamann und Polizeipräsident Heiko Tesch unterstreicht, dass an der Fachhochschule Themen bearbeitet werden, die konkrete Impulse für die Dienststellen geben können. Das gilt etwa für die wissenschaftliche Beschäftigung mit elektronischen Möglichkeiten bei häuslicher Gewalt – ein Thema, das angesichts der Novellierung des SOG MV und der Weiterentwicklung der Regelungen zu häuslicher Gewalt aktueller kaum sein könnte.

Damit trifft die Bezeichnung des Innenministers durchaus zu. Die Absolventinnen und Absolventen sind Botschafterinnen und Botschafter unserer Polizei, innerhalb der Organisation ebenso wie gegenüber den Menschen in unserem Land.

Wir gratulieren allen Absolventinnen und Absolventen ganz herzlich. Wir freuen uns auf eure Verstärkung in den Dienststellen, auf eure Erfahrungen, eure Ideen und euren Blick auf Polizei.

Für eure weiteren Wege wünschen wir euch viel Erfolg. Und ihr könnt euch darauf verlassen, dass die GdP an eurer Seite bleibt.

Kommt immer gut durch den Dienst und heil nach Hause. ▪

Seniorenarbeit aktiv gestalten – ein Erfahrungsbericht

Unter diesem Motto hatte die Bundes-GdP vom 21. bis 23. September 2026 Vertreter und Vertreterinnen aller Bundesländer zu einem Workshop und Erfahrungsaustausch nach Potsdam eingeladen. Da die Seniorengruppen in allen Bundesländern und auch in MV zahlenmäßig wachsen, lag der besondere Fokus der Veranstaltung auch darauf, wie künftigen Senioren der Übergang aus dem Erwerbs- in das „Rentenleben“ erleichtert werden kann, wie sie in den notwendigen Dingen beraten und unterstützt werden können und natürlich auch darauf, wie wir sie in unserer GdP-Familie halten können. Die Teilnehmer der Veranstaltung wurden durch die Seminarleitung sehr aktiv einbezogen, mussten eigene Ideen entwickeln, insbesondere Veranstaltungsformate neu finden und konzipieren. Was können wir als GdP bereits gut in der Seniorenarbeit und wo haben wir noch Reserven? Auch diese Frage wurde ausgiebig diskutiert. Allen Teilnehmern wurde so schnell klar, dass eine aktive Seniorenarbeit mehr ist als reine Freizeitbespaßung. Alle Pensionäre und Rentner in der GdP erwarten zu Recht Hilfe und Unterstützung bei alltäglichen Dingen, wie z. B. bei der Altersabsicherung, bei Beihilfe- und Rentenfragen, bei Vorsorgemaßnahmen, Erbschaftsangelegenheiten usw. Ich als Teilnehmer aus MV habe zahlreiche Ideen und Anregungen aus dem Seminar mitgenommen, die ich gerne bei Veranstaltungen in unserem Land teilen kann und auch möchte. Im Rahmen der Veranstaltung in Potsdam hatten wir auch den stellvertretenden Bundesvorsitzenden Alexander Poitz zu Gast, der uns über aktuelle Schwerpunkte der Arbeit der Bundes-GdP informierte und über den Stand der Vorbereitung des Bundeskongresses berichtete. Eine wirklich gelungene Veranstaltung ging nach drei Tagen zu Ende. Eine Teilnahme kann ich nur weiterempfehlen. ▪

GdP MV zum Antrittsbesuch an der Fachhochschule in Güstrow



Foto: GdP MV

Beim Antrittsbesuch der GdP-Landesvorsitzenden Kristin Frosch beim Direktor der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege (FHöVPR MV) stand die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Mittelpunkt. Gemeinsam mit der Fachbereichsleitung Polizei wurden aktuelle Herausforderungen und Perspektiven für die Aus- und Fortbildung erörtert.

Ein wichtiges Thema war die notwendige Weiterentwicklung der rechtlichen Grundlagen der Fachhochschule. Die GdP MV setzt sich dafür ein, die erforderliche Verordnung zügig auf den Weg zu bringen und parallel die gesetzliche Neuregelung voranzutreiben. Insbesondere mit Blick auf die geplante Namensänderung und mögliche Finanzierungsprobleme besteht Handlungsdruck.

Auch die Überprüfung der Polizeiausbildung war Gegenstand des Austauschs. Die JUNGE GRUPPE der GdP MV hat hierzu bereits Anregungen eingebracht, die als Impulse für die weitere Arbeit der Fachbereichsleitung dienen können.

Weitere Themen waren die stärkere Einbindung pensionierter Kolleginnen und Kollegen mit ihrer wertvollen Praxiserfahrung in die Ausbildung sowie die Perspektiven des Kompetenzzentrums Dialog und Haltung. Hier sieht sich die GdP MV ausdrücklich als Partnerin der Fachhochschule.

„Ausbildung, Fortbildung und Forschung zukunftsfest machen“ – so ist die Forderung in unserem 10-Punkte-Plan für die neue Landesregierung. Dafür braucht es zeitgemäße Ausbildungsinhalte, verlässliche Rahmenbedingungen und einen kontinuierlichen Austausch zwischen Hochschule, polizeilicher Praxis und Interessenvertretungen.

Der Antrittsbesuch bot eine gute Grundlage, die partnerschaftliche Zusammenarbeit weiter zu vertiefen und die Entwicklung der Polizeiausbildung gemeinsam konstruktiv zu begleiten. ▪



Fotos: GdP MV

Von Anfang an an eurer Seite – GdP MV begrüßt neue Studierende in Güstrow

Neue Gesichter, neue Herausforderungen und der Beginn eines spannenden Lebensabschnitts: Mit der Neueinstellung des gehobenen Polizeivollzugsdienstes an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow beginnt für zahlreiche angehende Kolleginnen und Kollegen ein neuer Weg. Für die Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern (GdP MV) ist dabei eines selbstverständlich: Wir stehen von Anfang an an ihrer Seite.

Dass dieses Versprechen weit über Worte hinausgeht, zeigte sich bereits im Vorfeld der Neueinstellung. Bei ihrem Antrittsbesuch an der Fachhochschule nutzte Kristin die Gelegenheit, um mit dem Direktor über die Zukunft der polizeilichen Aus- und Fortbildung sowie des Studiums ins Gespräch zu kommen. Im Mittelpunkt standen dabei die Forderungen und Anliegen der GdP MV sowie die Frage, wie eine moderne, attraktive und vor allem zukunftssichere Ausbildung gestaltet werden kann.

Denn für uns steht fest: Wer morgen Verantwortung für die Sicherheit unseres Landes übernehmen soll, braucht heute die bestmöglichen Voraussetzungen. Gute Ausbildungs- und Studienbedingungen, zeitgemäße Strukturen und ein offenes Ohr für die Bedürfnisse der Nachwuchskräfte sind dabei keine Nebensache, sondern eine Investition in die Zukunft unserer Landespolizei.

Nicht nur über den Nachwuchs sprechen, sondern mit ihm!

Neben dem Austausch mit der Hochschulleitung ist uns vor allem der direkte Kontakt zu den Menschen wichtig, um die es geht. Deshalb war die GdP MV auch in diesem Jahr wieder mit einem eigenen Informationsstand an der Fachhochschule in Güstrow vertreten, um die neuen Studierenden persönlich willkommen zu heißen.

In zahlreichen ersten Gesprächen konnten wir die Neuankömmlinge kennenlernen, Fragen beantworten und einen Einblick in unsere gewerkschaftliche Arbeit geben. Natürlich durften dabei auch unsere beliebten Werbemittel nicht fehlen, die bei den neuen Kolleginnen und Kollegen ihre ersten Abnehmer fanden.

Doch hinter unserem Besuch steckt weit mehr als die Verteilung von kleinen Aufmerksamkeiten. Wir wollen zeigen, dass Gewerkschaftsarbeit nicht erst mit dem Ende des Studiums beginnt. Sie beginnt genau hier: am ersten Tag, mit dem ersten Gespräch und mit dem ehrlichen Interesse an den Menschen, die sich für den Polizeiberuf entschieden haben.

Eine starke Stimme – vom ersten Studientag an

Ob Herausforderungen im Studienalltag, Fragen zu Ausbildungsbedingungen oder Anliegen, die über den Campus hinausgehen: Wir möchten Ansprechpartner, Interessenvertretung und verlässlicher Partner zugleich sein.



Dabei ist uns besonders wichtig, die Perspektiven der Studierenden und Auszubildenden nicht nur anzuhören, sondern sie auch dorthin zu tragen, wo Entscheidungen getroffen werden. Der Austausch mit der Hochschulleitung und die persönliche Präsenz vor Ort gehören für uns deshalb untrennbar zusammen.

Unser Anspruch ist klar: Jede Kollegin und jeder Kollege soll wissen, dass die GdP MV an ihrer Seite steht, ihre Interessen ernst nimmt und sich für gute Rahmenbedingungen einsetzt – während des Studiums, beim Berufseinstieg und weit darüber hinaus.

Ein großes Dankeschön an unser Team!

Ein solcher Tag lebt vor allem von den Menschen, die ihn möglich machen. Deshalb gilt unser besonderer Dank allen freiwilligen Helferinnen und Helfern, die uns bei der Vorbereitung, beim Auf- und Abbau sowie bei der Betreuung unseres Informationsstandes unterstützt haben.

Mit ihrem Engagement, ihrer Offenheit und den vielen persönlichen Gesprächen haben sie einmal mehr gezeigt, was unsere Gewerkschaft ausmacht: Zusammenhalt, Gemeinschaft und die Bereitschaft, füreinander einzustehen.

Allen neuen Studierenden wünschen wir einen erfolgreichen Start, viele spannende Erfahrungen und eine großartige Studienzeit in Güstrow. **Schön, dass ihr da seid! Wir freuen uns darauf, euch auf eurem Weg zu begleiten. Denn eines ist sicher: Mit der GdP MV habt ihr vom ersten Tag an einen starken Partner an eurer Seite.** ▮





Das kriegen wir wohl nicht mehr unter den Teppich gekehrt.







Kleiner Bagger mit (hoffentlich) großer Wirkung

Fotos: GdP MV

Ein Bagger, den niemand haben will

GdP-Schmähpreis für die LPBK-Liegenschaft in Schwerin: Bekannte Probleme brauchen endlich eine Perspektive!

Es ist ein Preis, über den sich niemand freut: Ein kleiner Bagger steht symbolisch für besonders sanierungsbedürftige Polizeiliegenschaften. Die GdP Mecklenburg-Vorpommern hat diesen „Schmähpreis“ nun für die Liegenschaft des Landesamtes für Polizei, Brand- und Katastrophenschutz Mecklenburg-Vorpommern (LPBK M-V) in Schwerin an den Staatssekretär im Innenministerium übergeben.

Die Aktion geht auf einen Beschluss des GdP-Bundeskongresses zurück. Der GdP-Bundesvorstand beschloss am 5. November 2025 dessen Umsetzung. Mecklenburg-Vorpommern gehört zu sechs Landesbezirken, die sich daran beteiligen.

Warum die Schweriner Liegenschaft ausgewählt wurde, zeigt ein Blick zurück: Seit mindestens 2011 sind dem Innenministerium bauliche Probleme bekannt. Bereits damals wurde mittelfristig ein Neubau in Aussicht gestellt. 15 Jahre später fehlt noch immer eine langfristige Perspektive.

Sanieren, sperren, improvisieren

Die Liste der Probleme ist lang: Wasser auf Flachdach und Parkplatz, Wasserrohrbrüche, mangelnder Hitzeschutz, Risse in Fassaden und Wänden sowie erheblicher Sanierungsbedarf bei der technischen Infrastruktur und der Bausubstanz.

Besonders problematisch ist eine Lagerhalle. Im August 2022 wurde dort durch ein Gutachten eine Kontamination mit künstlichen Mineralfasern festgestellt. Hinzu kommen Schäden und Absackungen des Bodens. Teile der Halle wurden dekontaminiert. Ein weiteres Gutachten aus November 2025 stellte jedoch erneut eine Kontamination fest. Die Nutzung ist seit Jahren erheblich eingeschränkt. Risse im Boden und herabfallender Putz verschärfen die Situation. Arbeitsabläufe mussten teilweise verlagert werden – mit zusätzlichen Fahrwegen, Personalaufwand und verlorener Arbeitszeit.

Gleichzeitig wird investiert. Einzelne Arbeitsbereiche wurden sicherheitstechnisch ertüchtigt, Sanitärbereiche und Werkstätten teilweise saniert. Die sanierten Bereiche der Fotomedienstelle und der Fahrbereitschaft zeigen, welche Arbeitsbedingungen auch an diesem Standort möglich wären.

Doch es bleiben Widersprüche. In einem sicherheitstechnisch sanierten Bereich können Fenster nicht geöffnet werden, eine wirksame außenliegende Beschattung fehlt. Im Sommer wurden dort 26 Grad Raumtemperatur gemessen. Klimageräte hat das LPBK bereits beschafft – die notwendigen Anschlüsse fehlen bislang.

Sicherheit, Funktionalität sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz müssen gemeinsam gedacht werden.



Für Kristin Frosch ist klar: zwei Daumen nach unten für den Gewinner

Alexander Bobzin übergibt den Schmähpreis an Dr. Frenzel.



„Ich möchte hier 40 Jahre bleiben“

Auf der Liegenschaft arbeiten fast ausschließlich Tarifbeschäftigte. Mit Fachwissen und hoher Motivation sorgen sie trotz der Bedingungen dafür, dass wichtige Aufgaben für die Landespolizei zuverlässig erfüllt werden.

Einer der jüngsten Kollegen brachte es bei der Vor-Ort-Begehung auf den Punkt: *„Ich möchte hier 40 Jahre bleiben, ohne mir Sorgen um meine Gesundheit machen zu müssen.“*

Ein einfacher Satz, der viel über Arbeitgeberattraktivität und Fürsorge aussagt. Die hohe Motivation der Beschäftigten darf nicht dauerhaft dazu dienen, Defizite bei Gebäuden und Arbeitsbedingungen zu kompensieren.

Auch der Prozess muss besser werden

Bei der Übergabe des Schmähpreises ging es deshalb nicht allein um Baumängel. Auch der bisherige Prozess wurde kritisch betrachtet. Klar ist: So, wie es in der Vergangenheit gelaufen ist, darf es nicht weitergehen.

Das zeigte sich bereits bei einer Vor-Ort-Begehung mit dem Innenminister und dem Staatlichen Bau- und Liegenschaftsamt (SBL). Im Mittelpunkt standen das Gutachten zur Halle und die Verlängerung des Mietvertrages. Der örtliche Personalrat hatte sich zu diesem wichtigen Termin selbst eingeladen.

Gerade wenn es um Arbeits- und Gesundheitsschutz und die weitere Nutzung einer Liegenschaft geht, müssen die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung frühzeitig einbezogen werden. Ministerium, Behörde, Bauverwaltung und Personalvertretung müssen solche Prozesse künftig besser miteinander abstimmen.

Im Gespräch mit dem Staatssekretär wurde zugesagt, den Prozess der Zusammenarbeit und Beteiligung zu überprüfen. Mit der Unterzeichnung des um weitere zehn Jahre verlängerten Mietvertrages soll zudem ein Sanierungsauftrag auf den Weg gebracht werden. Die Beseitigung der Kontamination ist für das vierte Quartal 2026 vorgesehen. Gemeinsam soll außerdem an einer langfristigen Perspektive für die Liegenschaft gearbeitet werden.

Der Bagger als Arbeitsauftrag

Der kleine Bagger soll niemanden persönlich an den Pranger stellen. Er steht für Probleme, die seit vielen Jahren bekannt sind – und für die Erwartung, dass sich jetzt etwas bewegt.

Für die GdP geht es nicht darum, rückblickend Schuldige zu suchen. Es geht darum, aus einem Prozess, der nicht gut funktioniert hat, Konsequenzen zu ziehen und die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern.

Die Zusagen liegen auf dem Tisch. Jetzt müssen konkrete Maßnahmen folgen. Der Schmähpreis hat seinen Zweck erfüllt, wenn der kleine Bagger am Ende tatsächlich etwas ins Rollen bringt. ▮

Sie halten die Polizei am Laufen – und werden trotzdem ausgebremst

Tarifbeschäftigte brauchen endlich faire Bezahlung und echte Perspektiven

Der Landespolizei fehlen Personal und qualifizierte Fachkräfte, während ihre Aufgaben anspruchsvoller werden. Cyberkriminalität, Digitalisierung und Krisenvorsorge verlangen zusätzliche Kompetenzen. Trotzdem wird das Potenzial der Tarifbeschäftigten noch immer nicht konsequent genutzt.

Tarifbeschäftigte sichern zentrale Bereiche der Polizei. Dennoch fehlen ihnen häufig klare Entwicklungsperspektiven, passende Fortbildungsangebote und nachvollziehbare Entwicklungswege. Tätigkeitsbeschreibungen werden nicht immer zeitnah angepasst. Höherwertige Aufgaben werden teilweise informell übertragen, ohne anschließend zu prüfen, ob die Eingruppierung noch der tatsächlichen Tätigkeit entspricht. Das ist weder wertschätzend noch zukunftsfähig.

Höherwertige Arbeit gibt es nicht zum Nulltarif

Wenn Stellen unbesetzt bleiben oder Beschäftigte ausfallen, übernehmen unsere Kolleginnen und Kollegen zusätzliche Aufgaben. Einsatzbereitschaft und Loyalität dürfen jedoch nicht zur kostenlosen Personalreserve werden.

Dabei gilt, dass nicht jede zusätzliche Aufgabe automatisch zu einer höheren Eingruppierung führt. Werden aber höherwertige Tätigkeiten übertragen oder verändert sich das Aufgabenprofil dauerhaft, muss der Arbeitgeber handeln. Die übertragenen Tätigkeiten müssen dokumentiert und tariflich bewertet werden. Daraus entstehende Ansprüche auf eine höhere Eingruppierung oder eine Zulage müssen konsequent umgesetzt werden.

Die GdP MV fordert deshalb regelmäßige Überprüfungen der Tätigkeitsbeschreibungen und nachvollziehbare Entscheidungen über Eingruppierungen und Zulagen. Das Prinzip *„Du kannst das, also machst du das“* darf keine Personalstrategie sein!

„Wer dauerhaft mehr Verantwortung übernimmt, darf nicht mit einem Dankeschön abgespeist werden. Höherwertige Arbeit muss korrekt bewertet und fair bezahlt werden.“

Perspektiven statt Pflichttermine

Die Landespolizei braucht endlich ein verbindliches Personalentwicklungskonzept für Tarifbeschäftigte. Regelmäßige Qualifizierungsgespräche sind keine freiwillige Gefälligkeit des Arbeitgebers, sondern im TV-L vorgesehen. Sie dürfen nicht nur auf dem Papier stehen oder als Pflichttermin abgearbeitet werden. Führungskräfte müssen gemeinsam mit den Beschäftigten klären, welche Fähigkeiten vorhanden sind, welche Entwicklungsschritte möglich sind und welche Fortbildungen dafür benötigt werden. Entscheidend ist, dass aus diesen Gesprächen konkrete Angebote und Perspektiven entstehen.

Auch Hospitationen und behördenübergreifende Wechsel müssen einfacher werden. Wer sich beruflich verändern möchte, braucht eine faire Chance und keine unnötigen Hürden. Freie Stellen sollten deshalb grundsätzlich zunächst landesweit intern ausgeschrieben werden. Externe Personalgewinnung bleibt notwendig, darf aber nicht dazu führen, dass die eigenen Beschäftigten bei Entwicklungsmöglichkeiten übergangen werden.

Die Konkurrenz sitzt direkt nebenan

Wer glaubt, Tarifbeschäftigte müssten für bessere Bedingungen in die Privatwirtschaft wechseln, irrt. Attraktive Alternativen finden sie bereits innerhalb des öffentlichen Dienstes.



Foto: GdP MV

Eine dpa-Umfrage vom Mai 2026 ergab allein für fünf Kreisverwaltungen in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 418 unbesetzte Stellen. Für den Landkreis Rostock wurde keine aktuelle Zahl genannt. Nicht alle diese Stellen waren akut ausgeschrieben oder aufgrund fehlender Bewerbungen unbesetzt. Die Größenordnung zeigt dennoch, wie groß der Personalbedarf und damit der Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte inzwischen ist.

In den Kreisverwaltungen gilt grundsätzlich der TVöD-VKA. Dieser sieht regelmäßig 39 Wochenstunden vor, während es für Beschäftigte nach dem TV-L in Mecklenburg-Vorpommern grundsätzlich 40 Stunden sind. Zudem bietet der TVöD-VKA derzeit in vielen Entgeltgruppen und Stufen höhere Tabellenentgelte.

Zwei Beispiele verdeutlichen den Unterschied:

- In der Entgeltgruppe 6, Stufe 5, beträgt das Tabellenentgelt nach TV-L 3.768,15 Euro. Nach TVöD-VKA sind es 3.855,50 Euro – ein Unterschied von 87,35 Euro brutto im Monat.
- In der Entgeltgruppe 9b, Stufe 6, stehen 5.014,87 Euro nach TV-L einem Tabellenentgelt von 5.313,37 Euro nach TVöD-VKA gegenüber. Der Unterschied beträgt 298,50 Euro brutto im Monat.

Stand: Oktober 2026. Verglichen werden die monatlichen Tabellenentgelte ohne Zulagen, Leistungsentgelt und Jahressonderzahlung.

Welche Entgeltgruppe für eine konkrete Stelle gilt, richtet sich nach der jeweiligen Tätigkeit und der maßgeblichen Entgeltordnung. Die Unterschiede bei Tabellenentgelt und regelmäßiger Arbeitszeit bleiben dennoch bestehen.

„Die Konkurrenz um Fachkräfte sitzt längst nebenan, in der nächsten Kreisverwaltung. Und zwar mit kürzerer Wochenarbeitszeit und teilweise höherem Tabellenentgelt.“

Die Botschaft ist eindeutig! Das Land steht längst im direkten Wettbewerb mit anderen öffentlichen Arbeitgebern. Wer keine Perspektiven bietet, höherwertige Tätigkeiten nicht angemessen bewertet und bei den Arbeitsbedingungen zurückbleibt, darf sich über Abwanderung nicht wundern. Fachkräfte verlassen nicht immer den öffentlichen Dienst, manchmal wechseln sie einfach zur nahe gelegenen Kreisverwaltung, weil sie dort besser verdienen, weniger arbeiten und je nach Wohnort zusätzlich Fahrtzeit und Kraftstoffkosten sparen.

Dankesworte reichen nicht

Von der neuen Landesregierung und der Führung der Landespolizei erwarten wir ein verbindliches Personalentwicklungskonzept für Tarifbeschäftigte. Dazu gehören regelmäßige Qualifizierungsgespräche, aus denen konkrete Entwicklungsmöglichkeiten entstehen, ein breiteres Fortbildungs- und Hospitationsangebot sowie aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen und tarifgerechte Bewertungen. Auch interne Stellenbesetzungen müssen transparent und nachvollziehbar erfolgen.

Tarifbeschäftigte sind weder ein Randbereich noch Lückenfüller. Sie sind ein unverzichtbarer Teil der Polizei. Wer Fachkräfte halten will, muss ihnen mehr bieten als Dankesworte. Ohne faire Bezahlung, echte Entwicklungschancen und spürbare Wertschätzung wird die Landespolizei weiter an Attraktivität verlieren.

Alexander Bobzin, stellvertretender Landesvorsitzender und Vorsitzender der Landestarifkommission



Drei-Seen-Rundfahrt ab Waren

Der Einladung des Seniorenvorstandes der Kreisgruppe Neubrandenburg zur traditionellen herbstlichen Schifffahrt folgten in diesem Jahr 24 Seniorinnen und Senioren.

Die Tour startete bei angenehmem Herbstwetter – einer bunten Mischung aus Sonnenschein und leichten Wolken – an Bord der „MS Warsteiner“ in Waren. Der Kurs führte das Schiff durch den Kanal in den Kölpinsee und von dort aus wieder zurück auf die Müritz. Auf den Gewässern herrschte noch reger Betrieb: Zahlreiche Freizeitskipper nutzten das schöne Wetter für Ausflüge mit ihren Segel- und Motorbooten.

Bei gemütlichem Kaffee und vorzüglichem Kuchen verging die Zeit wie im Fluge, während sich die Teilnehmer in geselliger Runde austauschten.

Eines steht fest: Die traditionelle Herbstfahrt wird auch im kommenden Jahr fortgesetzt. Wir dürfen schon jetzt gespannt sein, wohin die Reise nächstes Mal geht! ▮









Fotos: GdP MV

PVAG
Die Polizeiversicherung
DAS GEMEINSCHAFTSUNTERNEHMEN VON
Gewerkschaft der Polizei
SIGNAL IDUNA

Foto: PVAG

Eure Erfahrungen zählen, macht mit bei MEGAVO!

Was belastet uns im Polizeialltag? Was stärkt uns? Und was muss sich ändern, damit unsere Kolleginnen und Kollegen ihre Arbeit auch künftig gut und gesund bewältigen können? Am 26. Oktober 2026 startet die dritte Befragungsrunde der bundesweiten MEGAVO-Studie. Die GdP MV ruft zur Teilnahme auf.

Polizeiarbeit ist besonders. Unsere Kolleginnen und Kollegen erleben täglich Situationen, mit denen andere Menschen kaum in Berührung kommen. Sie helfen, schützen, ermitteln und greifen ein, wenn andere nicht mehr weiterwissen. Dabei erleben sie Gewalt, wachsende Anforderungen und nicht selten auch die Vergeblichkeit ihres Einsatzes.

Was macht das mit den Menschen, die diesen Beruf ausüben? Welche Belastungen entstehen im Arbeitsalltag? Wie funktioniert die Zusammenarbeit und welche Unterstützung wird gebraucht?

Genau darum geht es bei MEGAVO

Die bundesweite Studie „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ wird seit 2021 von der Deutschen Hochschule der Polizei (DHPol) durchgeführt. Sie untersucht Arbeitsbedingungen, Belastungen, Motivation und Einstellungen der Polizeibeschäftigten. Die GdP hat die Studie von Anfang an unterstützt und begleitet. Denn wer über Polizei spricht, muss auch verstehen, unter welchen Bedingungen die Menschen in ihr arbeiten.

Ergebnisse ernst nehmen, Konsequenzen ziehen

Bei der zweiten Befragung 2024 stieg die Beteiligung in Mecklenburg-Vorpommern von 19,5 auf 23,6 Prozent. Die Ergebnisse zeigen eine starke demokratische Werteorientierung, aber auch die Bedeutung guter Führung, kollegialen Zusammenhalts und geeigneter Unterstützungsangebote.

Bei einem Lunchtalk der Forschungsgruppe FOREX an der FHöVPR MV wurde im Oktober deutlich, wie wichtig Räume sind, in denen offen über Belastungen, Fehler und Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen werden kann.

Doch Forschung allein verändert noch keine Arbeitsbedingungen.

Wir müssen uns kritisch fragen, ob wir aus den bisherigen Erkenntnissen genug gemacht haben. Aus unserer Sicht nicht. Es braucht konkrete Konsequenzen für die Personal- und Organisationsentwicklung: eine wertschätzende Führungskultur, wirksame Unterstützung nach belastenden Erlebnissen, realistische Aufgabenpriorisierung und einen verantwortungsvollen Ressourceneinsatz.

Hier stehen Polizeiführung und Politik gleichermaßen in der Verantwortung.

Es geht um euch und darum, was ihr braucht!

Die dritte Befragungsrunde bietet die Chance, Entwicklungen sichtbar zu machen. Was hat sich verbessert? Wo bestehen Belastungen fort? Welche Unterstützung fehlt?

Je mehr Kolleginnen und Kollegen teilnehmen, desto breiter ist die Grundlage, um notwendige Veränderungen einzufordern.

Als GdP MV werden wir uns dafür einsetzen, dass die Erkenntnisse nicht in Berichten verschwinden, sondern zu konkreten Verbesserungen führen. Daran werden wir Führung und Politik messen.

Deshalb unser Aufruf: Nehmt an der dritten MEGAVO-Befragung teil!

Bringt eure Erfahrungen offen und ehrlich ein. Macht sichtbar, was unsere Polizei stark macht, wo sie an Grenzen stößt und was sich ändern muss.

Denn es geht nicht um Statistiken. Es geht um die Menschen, die unsere Polizei jeden Tag tragen, und um die Bedingungen, unter denen sie morgen arbeiten werden. ▮

Start der 3. Erhebungswelle in MV am 26. Oktober 2026

Untersucht wird der Polizeialltag von allen Mitarbeitenden der Polizei MV.

Themen sind u. a.:

- Berufswahl und Motivation
- Arbeitszufriedenheit und Identifikation
- Belastung und Gewalterfahrung
- Einstellungen und Haltungen
- Teamkultur und beobachtbares Fehlverhalten
- Leitlinien der Zusammenarbeit und Fehlerkultur