

# Beschlossene Anträge sind nun unsere Aufträge

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie in der letzten Ausgabe der Deutschen Polizei angekündigt, wollen wir euch als Mitglieder der Gewerkschaft der Polizei gerne über einige der auf dem Landesdelegiertentag beschlossenen Anträge informieren.

Unsere Gewerkschaft ist unzweifelhaft fester und unverzichtbarer Bestandteil der gewerkschaftlichen und personalvertretungsrechtlichen Interessenvertretungen der Beschäftigten der Polizei. Bei der Erarbeitung und Gestaltung von Vorschriften und Gesetzen sind wir ein geschätzter und gefragter Ansprechpartner. Unsere Mitgliederzahlen steigen. Doch der Erfolg von gestern ist der Maßstab von heute, erst recht der von morgen und übermorgen.

Als Gewerkschaft der Polizei treten wir dafür ein, dass nicht nur auf dem Papier die Anzahl der Polizeibeschäftigten steigt, die Arbeitsplätze modern gestaltet sind, mehr Ressourcen für die Aus- und Fortbildung zur Verfügung gestellt werden, mehr Tarifbeschäftigte eingestellt werden, Prävention und Nachsorge und damit Gesundheitsschutz gelebt werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich wird und Karrieren und Praxisaufstiege möglich sind.

Um diesen Anspruch zu verwirklichen haben wir beschlossen:

## Vertrauensleute vor Ort gewinnen

Für uns soll gelten: Mit den GdP-Vertrauensleuten in ihren Schichten und Dienststellen haben unsere Kolleginnen und Kollegen einen direkten Ansprechpartner vor Ort. Unsere Vertrauensleute wissen, was euch vor Ort unter den Nägeln brennt, was für euch die Themen sind, die bewegt werden sollen. Daher wollen wir die Tätigkeit unserer Vertrauensleute – auch

mit Blick auf die demografischen Entwicklungen – massiv stärken. Daher hier der Aufruf an euch: **Wenn ihr euch für Kollegen noch stärker engagieren wollt, dann meldet euch bitte bei euren Kreisgruppenvorständen!**

## Gewerkschaft und Personalrat – die zwei gehören zusammen

Viele Vertrauensleute sind auch Personalräte. Die GdP stellt mit ihnen bereits jetzt auf allen Ebenen engagierte Personalräte – von den örtlichen Personalräten bis zum Hauptpersonalrat. Dort wird weder klein beigegeben noch nach dem Mund geredet. Der Personalrat kann keine Gesetzesänderungen verlangen, sondern muss nur entsprechend den rechtlichen Grenzen arbeiten. Trotz viel Engagement in der Sache und Werbung um gute Lösung seitens des Personalrates, kann leider keine Mitbestimmung eingefordert werden, wenn der Gesetzgeber keine Mitbestimmung vorsieht!

ABER: Eine Gewerkschaft kann im Gegensatz zum Personalrat politisch in der Landespolitik und im Landtag für die Interessen der Polizeibeschäftigten aktiv werden. Gewerkschaft und Personalrat sind daher für uns ineinandergreifende Zahnräder. Gerade durch dieses Zusammenspiel werden wichtige Hinweise und Erkenntnisse aus der Praxis nicht nur genutzt, um **Probleme** aktuell zu erkennen, sondern auch, um sie zu **lösen**.

So finden praxistaugliche Ergebnisse Berücksichtigung bei der Erarbeitung von Vorschriften und Gesetzen.

GdP-Landesvorsitzender  
Christian Schumacher

Foto: GdPMV

## Entwicklungsmöglichkeiten schaffen

Polizei ist nach unserer Auffassung auch ein „Handwerksberuf“, in welchem Menschen Zeit gegeben werden muss, das Handwerk zu erlernen. Als GdP sehen wir die identitätsstiftende Wirkung einer gemeinsamen beruflichen Sozialisation, die beispielsweise auch durch gemeinsame Ausbildung zu Beginn des Berufslebens geschaffen wird. Bei aller Notwendigkeit der Ausbildung von Spezialisten in den unterschiedlichsten Handlungsfeldern muss die Polizei sich als Einheit mit einem gemeinsamen Auftrag und auch künftig als stabilisierendes Element unserer freiheitlichen Ordnung begreifen. Insbesondere für unsere Tarifbeschäftigten brauchen wir endlich eine Entwicklungsoffensive. Die Möglichkeiten des Tarifrechtes sind dabei längst nicht ausgeschöpft. Wir fordern Entwicklungsmöglichkeiten für den Tarifbereich, die ihren Namen wert sind. Als Gewerkschaft der Polizei legen wir Wert auf ein lebenslanges Lernen. Das bedeutet für uns, auch neue Wege zu gehen. Nicht alle Lehr- und Studiengänge müssen z. B. in Präsenz oder bei der Polizei Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt werden. Wir wollen eine tatsächliche Bereitstellung von Stellen für einen Aufstieg vom mittleren zum gehobenen Dienst in jedem Jahr als Standard und nicht als Ausnahme. **Wir wollen Aufstiegsmöglichkeiten, die nicht nur auf dem Papier existieren.**

## Arbeit der Zukunft – das Digitale darf sich nicht verselbstständigen

Die Gestaltung des digitalen Wandels darf sich nicht nur einseitig auf die Optimierung polizeilicher Technik bei der Aufgabenerfüllung wie Prävention, Kriminalitätsbekämpfung und polizeiliche Zusammenarbeit konzentrieren. Das alles werden nämlich weiterhin Menschen machen. Diese Menschen müssen aber das Digitale beherrschen und nicht das Digitale den Menschen. Bei der Digitalisierung dürfen Aspekte wie **Arbeits- und Zeitsouveränität, Mitbestimmung, Bildung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht vergessen** werden. ■





# Erfolgreiche Verständigung zur Besoldung und Versorgung in Mecklenburg-Vorpommern

Die Gespräche zur Anpassung der Besoldung und Versorgung der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern wurden am heutigen Mittwoch (13. April 2022) erfolgreich beendet. Der DGB und seine Gewerkschaften verständigten sich in einem Gespräch mit dem Finanzminister Heiko Geue auf die Eckpunkte eines entsprechenden Gesetzes. Die Besoldung und Versorgung sollen nun zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent erhöht werden. Die Bezüge der Anwärtinnen und Anwärter sollen um 50 Euro steigen. Dies entspricht dem Tarifergebnis, das die Gewerkschaften im November 2021 für die Tarifbe-



Ingo Schlüter, stellvertretender Vorsitzender DGB-Bezirk Nord

Foto: DGB-Bezirk Nord

schäftigten der Länder erzielt haben. Erstmals sollen auch die Stellenzulagen für die Polizei, die Berufsfeuerwehren und den Justizvollzug der regelmäßigen Anpassung unterworfen werden.

Ingo Schlüter, stellvertretender Vorsitzender des DGB Nord, betont: „Mit der heutigen Einigung hält die Landesregierung Wort. Die Zusage aus dem Koalitionsvertrag, die Tarifiergebnisse zeit- und systemgerecht zu übertragen, wird hinsichtlich der linearen Kom-

ponente des Tarifergebnisses umgesetzt. Damit sendet die Landesregierung ein Zeichen der Verlässlichkeit gerade in schwierigen Zeiten an

ihre Beschäftigten. Mit der Dynamisierung der Stellenzulagen werden die besonderen Belastungen in diesen Bereichen nun in Mecklenburg-Vorpommern anerkannt.“

Angesichts der aktuell stark steigenden Lebenshaltungskosten einigten sich der Finanzminister und die Gewerkschaften des DGB darauf, den bisherigen Abzug von 0,2 Prozent von jeder Anpassung der Besoldung und Versorgung zum Aufbau der Versorgungsrücklage ab Dezember 2022 nicht mehr vorzunehmen. Mecklenburg-Vorpommern war in den vergangenen Jahren das einzige Bundesland, das diesen Abzug noch vorgenommen hat. Schlüter: „Das heutige Ergebnis ist sachgerecht. Es vermeidet Nachteile im Wettbewerb um qualifizierten Nachwuchs. Mecklenburg-Vorpommern befindet sich hier in der guten Gesellschaft der anderen norddeutschen Länder.“ ■

## GLEICHES RISIKO, GLEICHE ABSICHERUNG

# GdP fordert deutschlandweit einheitliche Absicherung der Polizei

„Es kann nicht sein, dass die Gesundheit und das Leben von Polizeibeschäftigten in Deutschland unterschiedlich viel wert sind“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher. Bundesweit gibt es unterschiedlichste Regelungen der Dienstunfallfürsorge bei Gewaltdelikten gegen

Polizeibeschäftigte. Das bedeutet, dass alle Polizeibeamtinnen und -beamten in Deutschland zwar das gleiche Risiko tragen, aber nicht im gleichen Maße von ihren Dienstherren abgesichert sind. Die Gewerkschaft der Polizei fordert daher die Landesregierung auf, die einmalige Unfallentschädigung bei einem sog.

„qualifizierten Dienstunfall“ auf 500.000 Euro sowie die Hinterbliebenenversorgung auf 300.000 Euro anzuheben und Auszubildende sowie Studierende in den Praktika in die volle Absicherung einzubeziehen.

„Ich habe deshalb heute den Innenminister Pegel (SPD) angeschrieben und ihn gebeten, sich auch auf der Innenministerkonferenz im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen, die täglich in der Gefahr stehen, die Erledigung ihrer Aufgaben mit ihrer Ge-



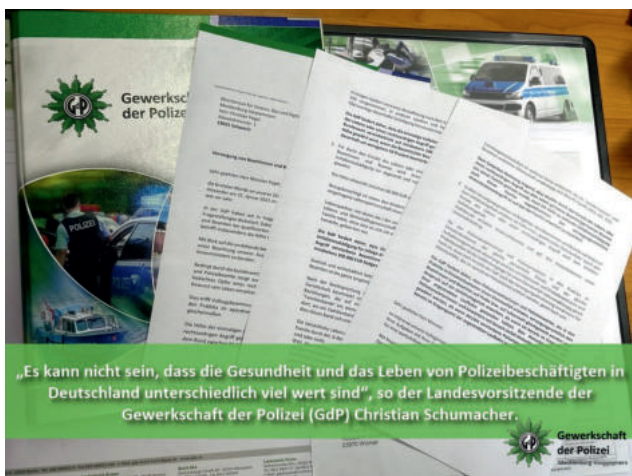
Fotos: GdP/MV

sundheit oder sogar ihrem Leben zu bezahlen, für eine wertschätzende Reform der Dienstunfallfürsorge einzusetzen“, so Schumacher abschließend.

### Hintergrund:

Die GdP kritisiert, dass die einmalige Unfallentschädigung für Polizistinnen und Polizisten im Bund und den Ländern zwischen 80.000 Euro und 160.000 Euro schwankt – die Hinterbliebenenversorgung nach dienstunfallbedingtem Tod liegt zwischen 60.000 Euro und 120.000 Euro. Des Weiteren haben Widerrufsbeamtinnen und -beamte, die in den Praktika in den Dienststellen den gleichen Risiken ausgesetzt sind, lediglich einen ermessensabhängigen Anspruch auf Unterhaltsbeitrag.

**Für die GdP ist dies ein untragbarer Zustand!** ■



„Es kann nicht sein, dass die Gesundheit und das Leben von Polizeibeschäftigten in Deutschland unterschiedlich viel wert sind“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP) Christian Schumacher.







Fotos: GdP MV

ARBEITNEHMEREMPfang DER LANDESREGIERUNG MECKLENBURG-VORPOMMERN

# Austausch zwischen der Politik und der GdP ist unverzichtbar

Am 28. April 2022 fand der Arbeitnehmerempfang der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern in Schwerin statt. Stellvertretend für die vielen in der Gewerkschaft der Polizei (GdP) organisierten Arbeitnehmer nahmen Ute Wienecke, Siegmund Brandt und Marco Bialecki daran teil.

Alle drei kämpfen seit Jahren in den Kreisgruppen, in den Personalräten und den Bundesfachausschüssen engagiert für die Ver-

besserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Polizeibeschäftigten. Sie nutzen daher auch diesen Arbeitnehmerempfang, um mit Vertretern der Landespolitik ins Gespräch zu kommen und für die berechtigten Forderungen unserer Mitglieder zu werben. Sie sind sich einig: „Wir sind keine Bittsteller, wir sind mündige Arbeitnehmer, die mitbestimmen wollen. Wer Fachkräfte gewinnen will, darf nicht nur Anforderungen an die zukünftigen

Beschäftigten stellen. Wer Fachkräfte gewinnen will, muss auch selber attraktiv als Arbeitgeber sein. Ohne starke Gewerkschaften, ohne engagierte Personalräte und deren Mitbestimmung würde es für die Arbeitnehmer in unserem schönen Bundesland sehr schlecht aussehen. Wir fordern die Landesregierung als unseren Arbeitgeber daher auf, gemeinsam mit uns dafür zu sorgen, dass in Mecklenburg-Vorpommern die Mitbestimmung gestärkt wird.“ ■

## Dienstvereinbarung über das ortsunabhängige Arbeiten in der Landespolizei MV ... was lange währt, findet doch noch einen Abschluss

**Schwerin.** Am Donnerstag, dem 5. Mai 2022, unterzeichneten der Minister für Inneres, Bau und Digitalisierung, Herr Christian Pögel, und der Vorsitzende des Hauptpersonalrates der Polizei, Herr Jörn Liebig, im Rahmen der Führungskräfte tagung des höheren Dienstes in Güstrow die o. g. Dienstvereinbarung für die Landespolizei MV. Die fortschreitende Digitalisierung in unserer Arbeitswelt eröffnet nunmehr auch unseren Kolleginnen und Kollegen in der Landespolizei MV neue Möglichkeiten der Dienstgestaltung. **Und diese Dienstvereinbarung wurde auch sehnlichst erwartet!!**

Zunächst ein kleiner Blick zurück. Mit Wirkung vom 1. Oktober 2021 trat eine Rahmenvereinbarung über die ortsunabhängige Arbeit im Geschäftsbereich der Ministerpräsidentin und in den Geschäftsbereichen der Ressorts der Landesregierung in Kraft. Unterzeichnet wurde diese RDV von der Ministerpräsidentin und dem Gesamtpersonalrat für den Geschäftsbereich der Ministerpräsidentin. Danach sollte u. a. auch innerhalb von drei Monaten in den Geschäftsbereichen, also auch für die Landespolizei MV, eine eigene Dienstvereinbarung unterzeichnet werden. Die Rückfragen und Rückmeldungen von unseren Kolleginnen und Kollegen zeugten von einem enormen Interesse an dieser neuen Form der

Dienstgestaltung. Mobiles und flexibles Arbeiten ist für viele Thema Nr. 1, da auch hiermit ein enormer Beitrag zur Vereinbarung von Beruf und Familie geleistet wird. Jede Kollegin und jeder Kollege kann ohne besondere persönliche Voraussetzungen an der ortsunabhängigen Arbeit teilnehmen, sofern die Voraussetzungen



Fotos: GdP MV

erfüllt werden. Das wird insbesondere unsere Kolleginnen und Kollegen aus den Führungsgruppen und -stäben, aus der Kriminalpolizei, aus der sonstigen Verwaltung usw. erfreuen. Aber auch diejenigen, die aufgrund dienstlicher Belange nicht oder nur teilweise an der ortsunabhängigen Arbeit teilnehmen können, gehen sozusagen nicht völlig leer aus. Für die

Mitarbeiter des Wechselschichtdienstes oder der Bereitschaftspolizei MV zum Beispiel steht das Instrument der sogenannten Flexibilisierungstage zur Verfügung. Pro Kalenderhalbjahr sollen nicht mehr als zwei solcher Flexstage vereinbart werden, im Kalenderjahr dürfen es nicht mehr als sechs sein. Dass die Erarbeitung der DV für die Landespolizei MV und die Unterzeichnung insgesamt so viel Zeit gebraucht hat, ist sehr bedauerlich. Es wäre sicherlich für viele unserer Kolleginnen und Kollegen schön gewesen, wenn die DV bereits Anfang des Jahres 2022 unterzeichnet worden wäre. Ein paar Extrarunden in der Behördenleiterbesprechung und „Hinweise“ aus der allgemeinen Abteilung des Ministeriums brachten den beabsichtigten Zeitplan leider deutlich in Verzug. Der Hauptpersonalrat der Polizei hatte Anfang 2022 einem gemeinsamen Entwurf bereits zugestimmt. Der Startschuss ist jetzt verhallt und es bleibt abzuwarten, wie praxistauglich die neue DV ist und wie mitarbeiterfreundlich sie auch angewendet wird. Jeder Vorgesetzte oder Dienstvorgesetzte, der hier Entscheidungen treffen muss, sollte sich immer vor Augen führen, dass die entscheidende Voraussetzung für das ortsunabhängige Arbeiten eine gelebte Vertrauenskultur gegenüber unseren Kolleginnen und Kollegen ist.

**Jörn Liebig**



DGB RECHTSSCHUTZBÜRO STRALSUND

# Kurzfristige Überstunden dürfen Beschäftigte ablehnen

Ordnet ein Arbeitgeber kurzfristig Überstunden an, kann dies unwirksam sein. Doch dürfen Arbeitnehmer\*innen einfach von der Arbeit fernbleiben oder stellt dies eine Pflichtverletzung dar, die den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigt?

Der Kläger hatte sich schon auf ein langes Wochenende gefreut: Am Freitag hatte er Erholungsurlaub und das Wochenende sollte ohnehin arbeitsfrei sein. So jedenfalls die Vorstellung. Doch da hatte er die Rechnung ohne seinen Arbeitgeber gemacht: Dieser schickte ihm am Donnerstagabend um 22:04 Uhr eine E-Mail, in der er ihn aufforderte, sich am darauffolgenden Samstag für einen gesonderten Arbeitseinsatz im Betrieb einzufinden. Der Kläger antwortete darauf, dass er am Samstag nicht kommen werde – und ließ seinen Worten Taten folgen. Die Reaktion seines Arbeitgebers folgte prompt – er kündigte ihn fristlos und hilfsweise fristgerecht. Zu Unrecht, urteilte das Arbeitsgericht Stralsund. Der Kläger gewann mithilfe der Kolleg\*innen aus dem DGB Rechtsschutzbüro Stralsund in vollem Umfang und behielt seinen Arbeitsplatz.

## Pflicht zur Leistung von Überstunden nur bei wirksamer Anordnung

Die Beklagte sah sich im Recht, als sie den Kläger zu Überstunden am folgenden Samstag verdonnerte. Schließlich hätte sich der Kläger mit einer Klausel im Arbeitsvertrag hierzu verpflichtet. Die Parteien hatten tatsächlich im Arbeitsvertrag vereinbart, dass „in dringenden Fällen auf Anweisung des Arbeitgebers Mehrarbeit zu leisten ist“.

Doch darauf konnte sich die Beklagte nicht stützen, das Arbeitsgericht verwarf diese Klausel als unwirksam. Begründung: Sie ist nicht hinreichend klar und verständlich. Damit schloss sich das Arbeitsgericht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts an. Demnach müssen Arbeitnehmer\*innen bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was auf sie zukommt und welche Leistungen sie für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen müssen.

Diese Anforderungen erfüllen Klauseln, die pauschal Überstunden anordnen, nicht. Erforderlich ist, dass die Klausel konkrete Angaben enthält, wie viele Stunden maximal über das vertragliche Ausmaß hinaus erfasst sein sollen und in welchen genau bezeichneten Fällen die Anordnung erfolgen kann. Fehlen diese Angaben in einer Klausel, ist sie insgesamt unwirksam. Darauf gestützte Überstundenanordnungen ebenso.

## Rufbereitschaft muss ausdrücklich vereinbart werden

Die Beklagte berief sich zusätzlich auf einen Passus im Arbeitsvertrag, nach dem der Kläger verpflichtet sein sollte „die wöchentliche Rufbereitschaft gemäß gesonderter Festlegung durch die Betriebsleitung“ zu übernehmen. Weitere Regelungen hierzu verschriftlichten die Parteien in einer separaten Vereinbarung. Voraussetzung für die

festzulegende Rufbereitschaft: Eine schriftliche Abstimmung mit dem Arbeitnehmer.

Diese hat es jedoch nicht gegeben, sodass die Beklagte die Anordnung auch nicht darauf stützen konnte und mit dieser Argumentation vor Gericht ebenfalls unterlag. Zudem verpflichtete sich die Beklagte in der gesondert getroffenen Vereinbarung, keine Rufbereitschaft bei beantragtem oder genehmigtem Urlaub anzuordnen – der Kläger hatte jedoch für den Freitag vor dem Wochenende Erholungsurlaub bewilligt bekommen.

Aus diesem Grund drang die Beklagte in letzter Not auch nicht mit ihrer Argumentation durch, die Anordnung sei jedenfalls durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt. Dadurch dass der Kläger sich an dem Freitag vor dem Wochenende im Erholungsurlaub befand, entspricht die Ausübung des Direktionsrechts nicht „billigem Ermessen“ und ist damit rechtswidrig, so das Arbeitsgericht.

Der Kläger war also nicht zum Arbeitseinsatz am Samstag verpflichtet und durfte berechtigterweise fernbleiben.

## Deutliche Meinungsäußerung in Antwortmail auch kein Kündigungsgrund

Der Ton mache die Musik, dachte sich die Beklagte und stützte ihre Kündigung auch auf die Worte, die der Kläger in seiner Antwort auf die Überstundenanordnung wählte. Darin ließ der Kläger seinen Unmut über den kurzfristig anberaumten Arbeitseinsatz erkennen und schrieb, dass der „mangelhafte Stand der Saisonvorbereitung“ nicht in der Verantwortung der Beschäftigten liege, sondern die Betriebsleitung an diesem „Missstand die Schuld“ trage. Schließlich stelle der kurzfristig notwendig gewordene Arbeitseinsatz den Kläger und seine Kolleg\*innen als „faul“ und



„nicht arbeitswillig“ dar, was jedoch „billig und falsch“ sei.

Die Beklagte fühlte sich durch diese Äußerungen offenkundig gekränkt und deklarierte die E-Mail des Klägers als Beleidigung. Das Gericht konnte jedoch in den Worten des Klägers keine Beleidigung oder sonstiges, pflichtverletzendes Verhalten erkennen. Insbesondere würde eine solche Meinungskundgabe auch keine fristlose Kündigung rechtfertigen.

### Ohne Pflichtverletzung auch keine ordentliche Kündigung – erst recht nicht ohne Abmahnung

Mit gleichen Argumenten verwarf das Arbeitsgericht auch die hilfsweise ordentlich erklärte Kündigung, da bereits keine Pflichtverletzung vorlag. Selbst wenn das Verhalten des Klägers eine Pflichtverletzung dargestellt hätte, so das Gericht, wäre eine Kündigung jedoch aus einem anderen Grund unwirksam gewesen: Es fehlte eine vorherige Abmahnung.

Hierzu stellte das Gericht klar, dass bei einer Vertragspflichtverletzung durch steuerbares Verhalten grundsätzlich davon auszugehen ist, dass der Beschäftigte sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses ändern wird. Aus diesem Grund setzt eine verhaltensbedingte Kündigung regelmäßig eine konkrete Abmahnung des Verhaltens voraus.

### Das sagen wir dazu

Die Anordnung von Überstunden ist ein alltägliches Problem des Arbeitsrechts. Immer wieder kommt es hier zu Schwierigkeiten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Beschäftigte sollten im Zweifel Rechtsrat bei ihrer zuständigen Gewerkschaft suchen, denn nicht selten sind die Überstundenanordnungen unwirksam.

Arbeitgeber\*innen müssen hierzu nämlich gleich mehrere Hürden meistern. Die Ableistung von Überstunden muss nicht nur durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vereinbart, sondern die entsprechende Klausel muss auch im Einzelfall wirksam sein. Enthält ein Vertrag eine solche Klausel, soll-

ten Beschäftigte, bestenfalls mit Unterstützung der Gewerkschaft, diese genaustens auf Herz und Nieren prüfen. Insbesondere sollte ein Augenmerk darauf gelegt werden, ob die Klausel von sich heraus, das heißt ohne künstliche Auslegung, klar und verständlich ist.

### Überstundenklauseln prüfen lassen

Insbesondere sollte die maximale Anzahl der zusätzlichen Stunden bestimmt sein und es muss klare Vorgaben geben, in welchen Situationen die Anordnung von Überstunden erfolgen kann.

Fehlt eine solche Vereinbarung oder ist sie unwirksam, bleibt dem Arbeitgeber nur das allgemeine Direktionsrecht. Darauf gestützte Anordnungen müssen jedoch

immer mit den Interessen von Arbeitnehmer\*innen abgewogen sein, juristisch formuliert dem „billigem Ermessen“ entsprechen wie im vorliegenden Fall. Trifft das nicht zu, ist eine darauf gestützte Anordnung unwirksam.

Beschäftigte sollten jedoch keinesfalls eigenmächtig Klauseln oder Anordnungen im Einzelfall bewerten und auf Basis dieser Bewertung einfach der Arbeit fernbleiben. Denn wenn sich später herausstellt, dass die Klausel doch wirksam war, begehen sie eine Pflichtverletzung, die der Arbeitgeber mit einer Kündigung sanktionieren kann. Deshalb empfiehlt es sich, vorher Rücksprache mit der zuständigen Gewerkschaft zu halten.

**Dominik Stein,**  
**Rechtsschutzsekretär,**  
**Büro Osnabrück**

Anzeige

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

### Wir brauchen dich!

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

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

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



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

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

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



URTEIL DES BUNDESARBEITSGERICHTS VOM 8. DEZEMBER 2021

## Ein voller Kalendertag als Ersatzruhetag

Wird ein Arbeitnehmer an einem Feiertag beschäftigt, der auf einen Werktag fällt, muss ihm ein voller Kalendertag als Ersatzruhetag gewährt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Fall der Nachtschichtarbeit entschieden, dass eine individuelle Regelung, wonach dem Arbeitnehmer bloß eine freie Schicht zugebilligt wird, nicht ausreicht. Der Ersatzruhetag sei wie ein Feiertag von 0 bis 24 Uhr als vollständiger Kalendertag zu behandeln.

### Feiertagsarbeit durch „Rolltag“ abgegolten

Ein Mann arbeitete in der Nachtschicht im Distributionszentrum eines Lebensmittelhändlers. Bei einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden begann er jeden Sonntagabend mit der Beladung von Lastkraftwagen, dafür bekam er einen wechselnden

Werktag, einen sogenannten Rolltag, frei. Er arbeitete auch regelmäßig an den Feiertagen und forderte dafür von seinem Arbeitgeber statt eines Rolltags einen vollen Kalendertag frei. Das Arbeitsgericht Mainz und das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz haben seinem Feststellungsantrag stattgegeben. Das Lebensmittelunternehmen erhob Revision zum Bundesarbeitsgericht – ohne Erfolg.

### Ersatzruhetag geht von 0 bis 24 Uhr

Die Erfurter Richter (Urteil vom 8. Dezember 2021, Az.: 10 AZR 641/19 – QR Code) verstehen § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbZG dahingehend, dass dem Arbeitnehmer ein voller Kalendertag arbeitsfreie Zeit als Ersatzruhetag zu gewähren ist. Ein Rolltag, der zwischen den zwei Schichten zwar rund 30 Stunden Freizeit gebe, genüge dafür nicht, weil sich der Arbeitnehmer an zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen im Dienst befinde. Für diese Auslegung sprechen laut dem 10. Senat vor allem der Wortlaut und der Zweck des Arbeitsschutzgesetzes. Die Einrichtung der Sonn- und Feiertage diene der Erholung und der seelischen Erhebung. Auch § 9 Abs. 1 ArbZG definiere die beschäftigungsfreie Zeit an Sonn- und Feiertagen ausdrücklich auf 0 bis 24 Uhr. Weder die Bestimmungen des Manteltarifvertrags noch das Unionsrecht widersprechen dem BAG zufolge dieser Auslegung.

**Redaktion beck-aktuell,**  
**13. April 2022**

## Vielen Dank für euer Engagement

Mit Anerkennung und Respekt möchten wir uns bei allen Wahlhelferinnen und Wahlhelfern für das große Engagement bei der Durchführung der Personalratswahlen am 18. Mai 2022 bedanken. Eurem persönlichen Einsatz ist maßgeb-

lich das reibungslose Gelingen dieser Wahl zu verdanken. Viele von euch helfen stets mit großer Selbstverständlichkeit und haben wieder bereitwillig ihre Unterstützung angeboten. Dankbar sind wir gleichzeitig allen „neuen“ Wahlhel-

ferinnen und Wahlhelfern, die sich bereit erklärten, am Wahltag diese verantwortungsvolle Tätigkeit im Wahlvorstand zu übernehmen.

Über den Wahlausgang berichten wir in der nächsten Ausgabe ausführlich. ■

**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)





# Wir nehmen die neuen Regierungsfractionen des Landtages MV beim Wort!

Es geht um das Thema der sogenannten „Systemnahen Zeiten“. Durch die bestehende Gesetzeslage wird den Polizeivollzugsbeamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern das ehrlich erdiente Ruhegehalt ohne sachlichen Grund um erhebliche Beträge **bis über 600 Euro** gekürzt. Die Auswirkung ist dramatisch: jede noch so kleine Rentenerhöhung erhöht sofort den Kürzungsbetrag genau in dieser Höhe.

Die Problematik ist bekannt. Die Regierung hatte in der letzten Legislaturperiode einen entsprechenden Gesetzentwurf eingebracht, der in dieser Angelegenheit Gerechtigkeit geschaffen hätte. Die Gesetzesänderung wurde aber nicht verwirklicht, insbesondere weil es für die CDU nicht in Frage kam. Aber auch in der SPD war ein gespaltenes Stimmungsbild bei diesem Thema festzustellen. Maßgeblich haben die sachlich falschen Darstellungen „Höhere Pensionen für Beamte aus DDR-Staatsapparat“ in den Medien dazu beigetragen sowie auch die falsche und irreführende reißerische Berichterstattung in dieser Sache. Es geht nicht um höhere Pensionen, sondern um die Auszahlung von durch untadeligen Dienst erworbene Ruhegehaltsansprüche.

Mit dem § 55 LBeamtVG M-V soll die Gesamtversorgung eines Beamten aus Rente und Ruhegehalt auf einen Betrag begrenzt bleiben, den er als Ruhegehalt bekommen würde, wenn er sein gesamtes Arbeitsleben Beamter gewesen wäre. Der über die so ermittelte Höchstgrenze hinausgehende Teil der Versorgungsbezüge wird dann weggekürzt. Der Regelung liegt die Erwägung zugrunde, dass eine durch die Anrechnung **gleicher Zeiten** in beiden Alterssicherungssystemen eintretende Doppelversor-

gung vermieden wird, die die höchstmögliche Versorgung eines „Nur-Beamten“ übersteigen würde (siehe Deutscher Bundestag, Wissenschaftlicher Dienst, Az.: WD 3 – 3000 – 100/18, 20. April 2018, S. 6–7).

Wenn aber bei der Berechnung dieser Höchstgrenze nach § 55 Beschäftigungszeiten nach § 12 a in Abzug gebracht werden, erhält man fiktiv eine geringere Höchstgrenze. Versorgungsrechtlich steht der Ruhestandsbeamte dann so, **wie wenn er diese Jahre überhaupt nicht gearbeitet hätte**. Für die verbleibende anrechenbare Zeit wird allerdings die gesamte Rente unterstellt und dies führt dann unweigerlich zu einer enormen Kürzung des erdienten Ruhegehalts. Dies kommt einer versorgungsrechtlichen Bestrafung für Zeiten gleich, die vor der Ernennung als Beamter liegen. Eine zu vermeidende Doppelversorgung liegt ohnehin nicht vor, weil die Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst der DDR per Gesetz nicht ruhegehaltfähig sind. Die allgemeine Versorgungshöchstgrenze von 71,75 Prozent wird auch nicht erreicht.

Es besteht hier dringender gesetzgeberischer Handlungsbedarf, um auch das verlorene Vertrauen in den Dienstherrn, die Demokratie, den Rechtsstaat und den Gesetzgeber wiederherzustellen. Auch Kollegen

und andere Menschen erkennen dieses **Unrecht** und sind erschüttert, dass so etwas in unserem Rechtsstaat möglich ist.

Für ihren untadeligen und verantwortungsvollen Dienst als Polizeivollzugsbeamte in Mecklenburg-Vorpommern werden diese Beamten beim Zusammentreffen der Pension mit der Rente um ihre Lebensleistung und Altersversorgung betrogen und es ist eine Geringschätzung ihrer Arbeit. Dies ist entwürdigend – und macht sie inzwischen einfach nur noch wütend.

Wir fordern die **Streichung des Zusatzes „abzüglich von Zeiten nach § 12 a“** im § 55 Abs. 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b LBeamtVG M-V, damit endlich diesen Beamten Gerechtigkeit widerfährt. ■





## 26. Benefizkonzert in der Konzertkirche

Das Polizeipräsidium Neubrandenburg und die Gewerkschaft der Polizei (Kreisgruppe Neubrandenburg) haben am heutigen Sonnabend (30. April 2022, Anm. d. Redaktion) das 26. Benefizkonzert veranstaltet. Mit minutenlangen Ovationen haben die Zuschauer in der fast ausverkauften Konzertkirche die Neubrandenburger Philharmoniker gewürdigt. Der Dirigent Nathan Brock führte unsere Gäste auf musikalische Streifzüge vom Balkan bis nach Andalusien.



Scheckübergabe an die beiden Vereine

Mehr als 12.000 Euro Spenden sind dabei durch Sponsoren (24 Unternehmen) und Privatpersonen für den guten Zweck zusammengelassen. Dieses Geld sowie die Erlöse aus dem Kartenverkauf kommt zahlreichen Vereinen aus der Region zugute.

Hauptbegünstigte mit jeweils 2.500 Euro in diesem Jahr sind „Birkenzweig – mit Handicap Urlaub genießen“ und „Querleben“. Beide Vereine widmen sich der Betreuung schwerstbehinderter Kinder und Erwachsener sowie deren Familien.

Neben einer Hilfsaktion für die Flüchtlinge des Ukraine-Krieges finden auch wiederum zahlreiche Projekte der regionalen Vereine ihren Platz auf der Spendenliste, zum

Beispiel Polizei im Wandel der Zeit e. V., Neubrandenburger Tafel e. V., PSV 90 Neubrandenburg e. V., Deutsch-Rumänischer Freundschaftsverein, Weißer Ring, Freundeskreis Arusha/ Tanzania e. V. und die Ukrainehilfe des DRK Neubrandenburg.

Für Nils Hoffmann-Ritterbusch war es das letzte Konzert als Polizeipräsident. Er wird fortan als Inspekteur die Geschicke der gesamten Landespolizei lenken. Umso glücklicher war er, an seinem letzten Tag in Neubrandenburg noch einmal in die Konzertkirche laden zu dürfen: „Auf das Benefizkonzert habe ich mich in meiner Zeit als Polizeipräsident immer besonders gefreut. Neben dieser wundervollen Musik und den angenehmen

Gesprächen war es mir eine Ehre, mit den erreichten Spenden so viel Gutes tun und die Ehrenamtler unterstützen zu können. Ich danke dem Organisator Torsten Dowe, der dieses Konzert seit vielen Jahren, auch durch die Wirren der Zeit, so wundervoll auf die Beine gestellt hat. Und natürlich danke ich den zahlreichen Spendern, ob Unternehmen oder Privatpersonen, ohne die das alles nicht möglich gewesen wäre! Ich gehe fest davon aus, dass auch mein Nachfolger an dieser Tradition festhalten wird und freue mich darauf, das 27. Benefizkonzert als Gast besuchen zu dürfen.“

Das 27. Benefizkonzert wird am 29. April 2023 stattfinden.

**Quelle: PP Neubrandenburg**

## GdP MV Betreuungseinsatz in Demmin



Die Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen liegt uns sehr am Herzen. Deshalb waren Petra, Noreen und Andreas aus der Kreisgruppe Neubrandenburg anlässlich mehrerer angemeldeter Versammlungen in der Hansestadt Demmin am 8. Mai 2022 unterwegs. ■

Bild: GdP MV

Unter dem Motto „Zukunft gestalten wir.“ fand vom 8. bis 12. Mai 2022 in Berlin der 22. Ordentliche DGB-Bundeskongress statt. Als Delegierter war auch unser GdP-Landesvorsitzender Christian Schumacher mit dabei. ■

Von rechts: Hagen Husgen (GdP-Landesvorsitzender Sachsen), Torsten Jäger (Landesvorsitzender Schleswig-Holstein) und unser Landesvorsitzender Christian Schumacher

Foto: GdPMV

