

Déjà-vu – oder jedes Jahr das Gleiche

Geht es eigentlich nur mir so? Ich hatte diesen Sommer das Gefühl, in einer Wiederholungsschleife gefangen zu sein. Nein, ich meine jetzt mal nicht die große Politik, die überall fehlenden Kolleginnen und Kollegen oder so manche Entscheidung über die Dauer und Abrechnung von Einsatzzeiten. Nein, ich meine viel, viel kleinere Dinge, die wieder mühsam erkämpft werden mussten.

So klingt „**36 Grad und es wird noch heißer**“ als Sommerhit toll. Wenn man aber im Streifen- und Ermittlungsdienst so mancherorts erleben durfte, das war kein Hit, son-

dern einfach nur Shit oder Katastrophe.

Jeder Mensch kann sich vorstellen, Halbschuhe, lange Hose, Uniformhemd, schussichere Weste und Dienstmütze im Sommer zu tragen, ist nicht angenehm. Klettert aber das Thermometer auch noch in Richtung 30 Grad, wird der Dienst zur Tortur.

Es mag sicherlich Dienststellen geben, in denen Büros nicht auf den Sonnenseiten liegen, in denen Jalousien angebracht sind und in denen der Dienst auch zu kühleren Uhrzeiten verrichtet werden kann – aber spätestens bei den Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeitern des Streifeneinzeldienstes, die ihren Einsatz nicht in leichter Sommer-, sondern in Schutzkleidung ausüben, wird die Hitze zum Topthema.

Es wäre müßig, Diskussionen über Standards von Bekleidungen und Ausrüstungsgegenständen zu entfachen. Denn Entscheidungen in diesen Bereichen dauern bekanntlich Jahre. Aber es gibt einfache Lösungen, die Kolleginnen und Kollegen eigentlich helfen könnten. Ja, das Wort eigentlich schränkt bekanntlich ein. Denn war es zum Beispiel in den letzten Jahren Standard, dass bei solchen Temperaturen Getränke durch die Dienststellen beschafft wurden, so erfolgt dies dieses Jahr mit Verweis auf die aktuelle Haushaltslage so mancherorts nicht. Motto: „Eine Kiste Wasser im Sonderangebot

wird sich schließlich jeder wohl selbst finanzieren können.“

Ich für mich sehe jedenfalls keinen nachvollziehbaren Grund, warum wir jedes Jahr die gleichen Diskussionen führen müssen. Ich empfehle stattdessen, das seit Jahren praktizierte Getränk-zur-Verfügung-Stellen endlich als gültigen Standard zu akzeptieren.

PS: Das Innenministerium – mit sagen wir einmal geringem Anteil an Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern – kann sich sogar einen modernen festinstallierten Wasserspender leisten, der an die Hauswasserleitung angeschlossen wird und auf Wunsch sogar eine Sprudelfunktion hat. Da das Bessere bekanntlich der Feind des Guten ist, schlage ich vor, dass so ein Wasserspender auch Standard bei Polizeineubauten wird. ■



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)



Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Optimierung der IT-Landschaft in Mecklenburg-Vorpommern

Das Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) mit Schreiben vom 19. Mai 2022 um eine Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Optimierung der IT-Landschaft gebeten. Dieser Bitte ist der DGB (auch nach Zuarbeiten der GdP MV) am 1. Juli 2022 nachgekommen.

Auszug

hier: Zu spezielle Anforderungen aus der Landespolizei

Unter den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung stechen vor allen Dingen die Hochschulen und die Landespolizei mit ihren spezifischen Anforderungen hervor. Auch in anderen Ländern kommt diesen beiden Bereichen immer wieder eine Sonderrolle zu. Der Gesetzesentwurf trägt diesem Umstand mit einer Ausnahmeregelung für die Hochschulen Rechnung. Die besondere Situation im Bereich der Landespolizei spielt im Rahmen des Gesetzesentwurfes bisher keine Rolle.

Den DGB erreichen insbesondere aus der Landespolizei zahlreiche Einwände und kritische Rückfragen. Diese beziehen sich sowohl auf die persönliche Situation als auch auf die digitale Handlungsfähigkeit der Landespolizei. Der DGB hält es angesichts dieser Ausgangslage für angebracht, entweder auch für die Landespolizei eine Ausnahmeregelung vom Geltungsbereich in § 1 Abs. 2 des Gesetzesentwurfes vorzusehen oder aber zumindest mit einem gezielten Dialog die Bedenken und Einwände vor Ort aufzugreifen. Ergebnis dieses Dialogs könnte eine vorsichtige und schrittweise Übertragung von Aufgaben und Fachanwendungen sein. Keinesfalls dürfen die angestrebten Veränderungen die digitale Handlungsfähigkeit der Landespolizei einschränken – auch nicht temporär.

Insbesondere wurden von den Beschäftigten der Landespolizei folgende Einwände, Bedenken und Hinweise an den DGB herangetragen, die an dieser Stelle ungekürzt wiedergegeben werden:

In der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern steht jedem Mitarbeiter das durch das LPBK zentral verwaltete Arbeitsmittel „LAPIS“ zur Verfügung. Diese vernetzten Arbeitsplätze sind landesweit vereinheitlicht und bilden eine Schnittmenge polizeilicher Anwendungen. Eine Anbindung an Polizeinetze anderer Länder sowie des Bundes erfolgt über das Corporate Network der Polizei, obere Netzebene (CNP ON). Dieses Netz ist zugunsten der Sicherheit mit einem äußeren restriktiven Ansatz konzipiert und aufgebaut worden.

Aus diesem Ansatz heraus ergibt sich jedoch in der Landespolizei Bedarf an Lösungen, die nicht in allen Punkten diesen Restriktionen unterliegen.

Bisher konnte aus den Ausführungen und Unterlagen zur Optimierung der Landes-IT ebenfalls ein restriktiver Ansatz herausgelesen werden. Hier fehlt jedoch der Umgang mit den Anforderungen, die hierüber hinausgehen. Diese dürfen keinesfalls vernachlässigt oder nach hinten verschoben werden, da einige dieser Ansätze für die polizeiliche Arbeit unerlässlich sind.

Einige dieser Punkte sollen hier betrachtet werden:

1. Internetrecherche

In der Landespolizei besteht auch abseits der auf Cybercrime spezialisierten Fachbereiche das Erfordernis eines unlimitierten Internetzugriffs.

Dieser Bedarf erstreckt sich unter anderem auf:

- a. pädophile, sodomitische Inhalte und harte Pornografie,

- b. Internetseiten mit politisch extremen Inhalten,
- c. nicht offensichtlich als Polizei erkennbaren Zugriff auf diverse Internetseiten (anonymisierter Zugriff),
- d. Seiten mit Schadsoftware, diese darf nicht unkommentiert geblockt werden,
- e. Anwendungen zur automatisierten Überwachung von Internetseiten auf Inhaltsänderungen,
- f. Einsatz von Anwendungen und Browserplugins, um z. B. Multimediainhalte aus Internetseiten extrahieren, herunterladen und weiterverarbeiten zu können,
- g. Nutzung von Zusatzgeräten (z. B. Webcam oder Headset) für Internetseiten,
- h. Zugriff auf Infrastruktur anderer Behörden (länderübergreifende oder internationale Zusammenarbeit) mit durch diese vorgegebenen Lösungen (z. B. WinSCP für Zugriff auf FTPS-Server).

Auf die Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Anonymisierte Internetrecherche in der Landespolizei MV“, die durch das IM zur Erhebung des Bedarfs sowie des Vorschlags von **Lösungsansätzen eingerichtet wurde, wird hier verwiesen.**

2. Ähnliche Anforderungen gelten für E-Mail-Kommunikation.

E-Mail-Größen sollten aktuell für 50–100 MB zugelassen sein, ebenso beliebige Inhalte, hier ggf. auch Schadsoftware und verschlüsselte Inhalte.

3. Spezialsoftware

In der Landespolizei gibt es ebenfalls den Bedarf an Speziallösungen. Hierfür seien als Beispiele genannt:

- a. Rechner zum programmieren („Flashen“) von Hardware-Lösungen (z. B. GPS-Sender, Drohnen),



b. Videoschnitt- oder Photobearbeitung mit der Erfordernis der Ansprache entsprechender Hardwarelösungen (Kameras, Spezialmikrofone, Datenträger).

4. Zugriff auf Datenspeicher, die an den PC angeschlossen werden

Beispiel (real vorgekommen): ein Hinweisgeber erscheint mit einem USB-Stick, der Auszüge eines Chats enthält, in dem ein Suizid angekündigt wird. Der Zugriff auf diese Daten kann u. U. Leben retten, der Zugriff muss also selbst dann möglich sein, wenn das Medium Schadsoftware enthalten sollte.

5. Auswertung von elektronischen Asservaten (oder Kopien davon)

Im Rahmen von Ermittlungsverfahren werden ständig elektronische Spuren gesichert und den polizeilichen Ermittlern zur Verfügung gestellt. Meist erfolgt eine Sicherung und Aufbereitung durch einen auf digitale Forensik spezialisierten Fachmann, die Inhaltsauswertung in Bezug auf Verfahrensrelevanz durch den Ermittler.

Hier kommt Spezialsoftware zum Einsatz, die sehr ressourcenhungrig ist. Eine Auswertung einer Smartphone-Sicherung mit der hierfür gängigen Software benötigt laut Softwarehersteller oftmals min. 32 GB Arbeitsspeicher. Ebenso können solche Sicherungen sehr umfangreich werden (mehrere Terabyte). Ein bereits in der Landespolizei praktizierter Ansatz ist die Auswertung mittels hierfür eingerichteter Terminalserver oder spezieller Workstations. Auch hier kommt es regelmäßig zu Kontakt mit Schadsoftware. Bspw. enthält eine Outlook-Sicherung in einer einzigen Datei viele E-Mail-Ordner eines Nutzerkontos. Wenn hier nur eine E-Mail beinhaltet ist, die Schadsoftware trägt, wird ein Antivirenprogramm den Zugriff auf die gesamte Datei verhindern und somit die Auswertung der kompletten Outlook-Sicherung unmöglich machen. Dies ist nicht gewünscht.

6. Forensische Lösungen

Im Bereich der Kriminaltechnik kommen auch spezielle Endgeräte zum Einsatz. Diese oftmals mehrere Hunderttausend Euro kostenden Lösungen sind heute in aller Regel mit einem PC verbunden. Die hieraus resultierenden Probleme für die Integration in Netzwerke sind vielfältig:

a. Die Steuerprogramme benötigen aufgrund der Hardwareschnittstellen oftmals ein Nutzerkonto mit erhöhten Rechten (Administrator-Account).

b. Die Steuerrechner werden durch die Hersteller der Geräte vorkonfiguriert, teilweise sind Lizenzen an Einstellungen gebunden, die eine Anpassung der Netzwerkkonfiguration unmöglich machen (z. B. Lizenz an ausgelieferte Konfiguration des Rechners gebunden).

Ebenso gibt es Netzwerklösungen, deren Wartung und Betrieb an die Arbeitsweisen der Spezialbereiche gebunden ist. So kann z. B. ein Laborinformations- und Managementsystem („LIMS“) nicht mit festen Wartungstagen versehen werden, da die Verderblichkeit biologischer Proben berücksichtigt und deren Zerstörung verhindert werden muss. Somit muss der Fachbereich jeweils kurzfristig in die Planung von Wartungszyklen eingebunden werden.

Diese Anwendungen machen nicht den Hauptanteil der Arbeitsmittel der Landespolizei aus, nehmen jedoch einen wichtigen Stellenwert ein. Daher ist ein Weiterbetrieb dieser oftmals mehrere Hundert Terabyte großen Lösungen für die weitere Abarbeitung von Strafverfahren unabdingbar. Ebenso die Rahmeninfrastruktur, die für einen sicheren Betrieb erforderlich ist (Updateserver, Clientmanagement, Infrastrukturserver).

Hier ist aus den bisherigen Informationen nicht erkennbar, welcher Ansatz für diese Lösungen angedacht ist. Eine Übernahme von Haushaltsmitteln und/oder Personal kann solche Infrastrukturen essenziell gefährden und somit Strafverfolgung vereiteln.

Hier sollte für dieses System zunächst ein Konzept zur Übernahme von Lösungen vorhanden sein, bis dahin sind Personal und Haushaltsmittel weiterhin vollumfänglich bereitzustellen.

Ein weiterer, bisher unbestimmter Punkt bei der Übernahme dieser Systeme durch ein nicht der Polizei zugehöriges Amt oder einen nicht der Polizei zugehörigen Dienstleister sind die hierauf gespeicherten polizeilichen Ermittlungsdaten, die – wie bereits beschrieben – den Charakter von Asservaten haben und teilweise noch mehrere Jahre vorzuhalten sind. Hier sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Umgang mit Asservaten ebenso zu berücksichtigen wie die Gefahr eines Fremdzugriffs durch einen Nichtpolizeibeschäftigten. ■

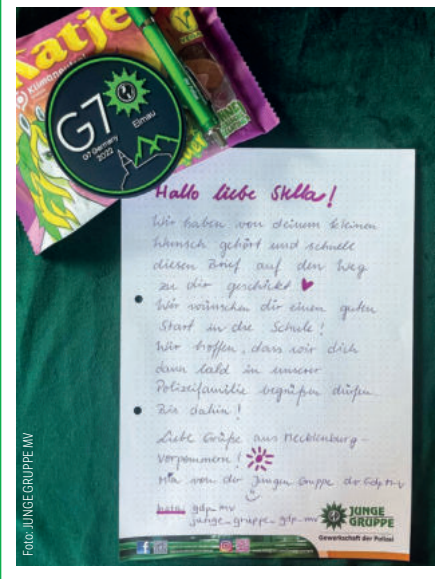
Zu vollständigen **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Optimierung der IT-Landschaft in Mecklenburg-Vorpommern (QR-Code, um PDF-Dokument zu öffnen):**



Danke an unsere JUNGE GRUPPE (GdP) Mecklenburg-Vorpommern für die schnelle Lösung.

Hintergrund: Stella (7) fragte an, ob sie ein G7-Patch erhalten kann.

PS: G7-Patches sind restlos an unsere Kolleginnen und Kollegen vergeben. Weitere Anfragen können wir nicht mehr bearbeiten. ■





Junggebliebene in NWM wieder per Rad unterwegs

Auch in diesem Jahr organisierte die Gruppe der Junggebliebenen eine Radtour durch unsere schöne Heimat. Günter Meyer und seine liebe Frau waren dieses Mal die Reiseführer. Sie empfingen uns in Lüdersdorf zu einer Erinnerungstour unter dem Motto „Über 30 Jahre deutsche Einheit“. So radelten wir vom ehemaligen KS 5 (Schlagbaum der VP zum Grenzgebiet) über Herrnburg, Schattin nach Utecht. Hier durchquerten wir fast unbemerkt die Landesgrenze zum Kreis Her-

zogtum Ratzeburg. Durch Felder, Wiesen und Wälder sahen wir das beeindruckende Panorama des Ratzeburger Sees. Ein Höhepunkt war der Aussichtsturm am Mechower See. Am Grenzhof Schlagsdorf rasteten wir, bevor es nach einem spektakulären Höhenblick auf die Hansestadt Lübeck rasant bergab ging. Wir hatten herrliches Wetter. Die Stimmung war gut und so hoffen wir, dass im nächsten Jahr noch mehr Junggebliebene teilnehmen

Uwe Burmeister



Sind wir wirklich bereit für Vereinbarkeit Familie und Beruf?



Wir schreiben uns als Landespolizei auf die Fahnen, ein/e attraktiver Arbeitgeber*in sein zu wollen.

Dazu gehört es unter anderem, Vereinbarkeit Familie und Beruf aktiv zu fördern, um Chancengleichheit langfristig herzustellen.

Die Frauengruppe erlaubt sich einen Blick in die Möglichkeiten und Grenzen unserer Organisation.

Gesellschaftlich erfahren wir derzeit einen Wandel der Einstellungen und Wahrnehmungen. Die öffentliche Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kin-

der nimmt zu. Die Eltern von heute haben viel stärker als vorherige Generationen den Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen und im Beruf den Anschluss zu behalten. Ebenso ist es wirtschaftspolitisch bedeutend, dass das wichtige Arbeitskräftepotenzial der Mütter genutzt werden kann. Das ist auch sozialpolitisch relevant, weil Armutsrisiken von Frauen besonders hoch sind, wenn sie nicht oder nur wenige Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Dennoch gelingt es nur wenigen Familien, die Erwerbsarbeit egalitär untereinander aufzuteilen.

Aussagen wie „Toll, wie du deiner Frau hilfst“, „Super, dass du bei der Kinderbetreuung unterstützt“, „Du machst Elternzeit? Was macht denn deine Frau?“ sollten längst der Vergangenheit angehören.

Denn es ist das Recht der Väter, die Kindererziehung und -betreuung gleichberech-

tigt zu übernehmen und die rechtlichen Möglichkeiten dafür wurden im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz geschaffen.

Ein Kollege nutzt die Partnerschaftsbonusmonate und sagt:

„Die Zeiten haben sich verändert, junge Väter nehmen die Möglichkeiten in Anspruch. Im Bekanntenkreis bleiben immer mehr Väter zu Hause. Diese intensive Zeit mit dem Kind kriegst du nie wieder, um die Entwicklung des Kindes zu erleben und zu begleiten.“

Ich habe Respekt davor, was die Frauen neben der Arbeit geleistet haben. Da ist es ganz normal, dass die Mütter um 20 Uhr müde ins Bett fallen.

Durch die Teilzeitmöglichkeit sind wir Eltern entspannter und das überträgt sich auch aufs Kind. Geld spielt heute nicht die vordergründige Rolle, denn wir beide verzichten darauf, um wertvolle Zeit mit dem Kind zu verbringen.



Selbst in den Kindertageseinrichtungen sind vermehrt Männer zu sehen, die die Kinder bringen und abholen. Die Aufgaben werden partnerschaftlich geteilt.“

Doch wie sieht es in den Behörden der Landespolizei aus?

Unsere Elternzeitlandesverordnung ist mit der letzten Änderung vor mehr als zwölf Jahren hinter der Zeit.

Die im Mai 2022 unterzeichnete Rahmenvereinbarung Ortsunabhängiges Arbeiten ermöglicht neue Arbeitsmodelle, mit denen eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf erreicht werden soll.

Wir haben mit Kolleg*innen gesprochen, die unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben.

„Die Möglichkeit, Homeoffice zu machen, ist hilfreich, so kann ich den kurzen Betreuungszeiten der Kita durch den Wegfall der Fahrtzeiten gerecht werden. Durch die Flexibilität kann ich bei Krankheit der Kinder die Betreuung sicherstellen und trotzdem arbeiten.“

„Ich überlege, stundenreduziert zu arbeiten, um weniger Stress für mich zu haben, Beruf und Familie zu vereinbaren und auch Zeit für mich selbst nutzen können.“

„Ich arbeite in Teilzeit und habe das Gefühl, trotzdem dem Vorgangsdruck einer vollen Stelle gerecht werden zu müssen.“

„Mit mir wurde im Vorfeld der Beendigung und Unterbrechung meiner Elternzeit nicht gesprochen über meine künftige Verwendung.“

„Ich nehme Elternteilzeit in Anspruch und mein Vorgesetzter sagte zu mir, dass geht bei uns nicht.“

„Mein Vorgesetzter ist der Meinung, dass er eine alleinerziehende Mutter nicht für Einsätze planen kann und mir ans Herz legt, eine andere Tätigkeit auszuüben. Ich brauche lediglich Planungsvorlauf, um die Betreuung sicherzustellen, doch dieses scheint ihm zu aufwendig.“

Unsere Mutterschutzverordnung MV ist in der Fassung vom 20. Januar 2010 nach wie vor zeitgemäß. Jedoch ist die Umsetzung, beispielsweise der Umgang mit Stillzeiten, in der Organisation nicht geregelt.

Zu begrüßen ist, dass es das sogenannte „Eltern-Kind-Büro“ in wenigen Dienststellen gibt. Doch reicht das für die gesetzlich vorgeschriebenen Stillzimmer?

Eine stillende Mutter die Teilzeit arbeitet, braucht einen geschützten Raum, um sich zurückziehen zu können, sofern kei-

ne anderen Regelungen zu den Stillzeiten getroffen wurden.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein Fünftel der Mütter bis zum 12. Lebensmonat stillt, 16 Prozent stillen über das erste Lebensjahr hinaus.

39 Prozent der Mütter gehen nach einem Jahr wieder einer beruflichen Tätigkeit nach. Im Mittel haben sie ihre Berufstätigkeit nach zehn Monaten wieder aufgenommen.

Entsprechend Kabinettsbeschluss vom 14. Dezember 2021 (KV 133/21) verfolgt die Landesregierung das Ziel, den Flächenbedarf durch die ausgeweitete Inanspruchnahme des ortsunabhängigen Arbeitens bis zum Ende der Legislaturperiode ressortübergreifend, um mindestens 30 Prozent zu senken.

Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass sich die schwangeren oder stillenden Frauen während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können.

Nähere Regelungen stehen in der technischen Regel für Arbeitsstätten Nr. ASR A4.2. So sind die Anforderungen an einen Stillraum:

- Lage: am Arbeitsplatz oder in der Nähe, leicht und sicher erreichbar (5 Min zu Fuß/mit betrieblichen zur Verfügung gestellten Verkehrsmitteln)
- Größe: mindestens 6 m²
- Hintergrundgeräusche: max. 55 db
- Keine „Betriebsstörungen“
- Fenster nach außen
- Tageslicht und ausreichende Beleuchtung
- Raumtemperatur von mindestens 21 bis 26 Grad
- Lüftungsmöglichkeiten, technische Raumlüftung
- Privatsphäre bei Nutzung des Raumes
- Gepolsterte Ruhe-/Sitzmöglichkeit mit wasch- oder wegwerfbarem Belag

Was wünschen sich die Kolleg*innen in unserer Organisation?

- Feste Ansprechperson, die insbesondere über die aktuellen Möglichkeiten (z. B. Leitfäden, Arbeitszeitmodelle, Verordnungen und Gesetze) informieren kann
- Proaktive Umsetzung des Beratungsgesprächs über Einsatzmöglichkeiten

„Wer der Meinung ist, dass sich Büroräume durch Einführung flexibler Arbeitsmodelle ohne Weiteres einsparen lassen, verkennt die Herausforderungen, die der Wandel der Arbeitsformen unter den Bedingungen der Digitalisierung mit sich bringt.“ (Positionspapier Gute flexible Arbeit bei der Polizei, April 2022)

Insbesondere mit Blick auf die künftigen Bauvorhaben müssen die 30 % Raumeinsparungen auf den Prüfstand. Neben den wichtigen Sozial- und Besprechungsräumen sind die Ruhe- bzw. Stillräume in den Raumbelagungsplänen fest aufzunehmen.

*Bei einem Ruhe- bzw. Stillraum handelt es sich um eine Muss-Vorschrift, die Arbeitgeber*innen einhalten müssen.*

während und nach der Beurlaubung gemäß § 16 Abs. 4 GlG i.Vm. § 64 Abs. 3 LBG MV

- Stärkung durch die Vorgesetzten in Bezug auf Verwendungsmöglichkeiten, Beratung über Möglichkeiten und Grenzen, um Lösungen zu finden hinsichtlich flexibler Arbeitsmodelle
- Aktualisierung der Landesregelungen.

Die GdP fordert in ihrem Positionspapier „Der Polizeiberuf der Zukunft – Berufung, Herausforderung, Anspruch“ (Februar 2018):

- Flexibilisierung von Arbeits- und Schichtdienstzeiten
- Aufnahme des Themas „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ in Personalentwicklungsprogramme
- Schaffung von zielgruppenorientierten Betreuungsangeboten
- Angebot von Tele- und Wohnraumarbeitsplätzen, mobiles Arbeiten
- Angebot von lebenslauforientierten Teilzeitmodellen oder generelle Schaffung von lebensphasenorientierten Arbeitszeitkonten
- Möglichkeit von Führungsfunktionen auch in Teilzeit
- Möglichkeit spezieller Fortbildungsangebote für Wiedereinsteiger

Es gibt noch einiges zu tun für die Vereinbarkeit, ein/e attraktiver Arbeitgeber*in zu sein. ■



Tauschpartner/-in für g.D. A 9 nach NRW gesucht!

Kriminalkommissar A 9 Erfahrungsstufe 8 sucht einen Tauschpartner/-in im gehobenen Dienst von NRW nach

MV. Gern Kriminalpolizei Rostock, Schwerin oder LKA MV.

Jetzige Verwendung TEG Staatschutz LKA-Düsseldorf.

E-Mail an GdP@gdp.de

Was lange währt ...

Bereits vor zwei Jahren wurde es durchdacht, geplant und vorbereitet, nun endlich konnte es vom 9. bis 13. Mai nach langer Coronapause bei mecklenburgischem Wetter in Dierhagen Strand stattfinden, das bundesweite Arbeitstreffen der Personenspürhundführer/-innen.

Insgesamt nahmen 24 Diensthundführer/-innen der diensthundhaltenden Verwaltungen mit ihren vierbeinigen Unterstützern aus zehn Bundesländern an dem Treffen teil. Unterstützt wurden die Trainingsmaßnahmen von Beamten der Diensthundeeinheit M-V (DHE).

Neben spannenden Vorträgen und den PSH-typischen 24-Stunden-Trails wurde den Teams die Möglichkeit gegeben, verschiedene Fährten am Strand und in Gebäuden aus-

zuarbeiten, um realitätsnahe Einsatzsituationen wie Vermissten- und Tätersuche zu trainieren. Im Vordergrund stand jedoch der länderübergreifende Erfahrungsaustausch und die Klärung offener Fachfragen.

Unterstützt wurde die DHE mit einer **Geldspende der Gewerkschaft der Polizei (GdP) in Höhe von 300 €**. Mit diesem Geld konnten wir es den Teilnehmern ermöglichen, sie tagsüber mit Kaffee und frischem Kuchen zu versorgen. Darüber waren alle sehr dankbar, da die frische Luft und das Arbeiten doch sehr hungrig gemacht haben. Dafür nochmal ein großes Dankeschön an die GdP, die auf Anfrage sofort zugestimmt und Hilfe angeboten hat.

Am Ende der Veranstaltung war die Resonanz großartig, ob es die Organisation

und Durchführung, die Unterbringung, die Umgebung, die spannenden Vorträge oder einfach nur die Leute waren. Die Heimreise traten die Teilnehmer am 13. Mai zufrieden an. ■



Foto: GdP LBPA MV (2)

Michael Hillger wird Pensionär

Unser langjähriger Vertrauensmann und Schriftführer im erweiterten Kreisgruppenvorstand Neubrandenburg, Michael Hillger, ist ab 1. Juli 2022 Pensionär. Der Vorstand der KG Neubrandenburg wünscht ihm eine gute Reise in den (Un-)Ruhestand und natürlich Gesundheit. Für seine bisherige ehrenamtliche Tätigkeit sagte die stellv. Vorsitzende Petra Gerdsmann schon mal DANKE und überreichte ihm ein kleines Geschenk. Aber es geht ja weiter, denn neben seinen persönlichen Wünschen und Träumen wird Micha zukünftig auch ein Ansprechpartner für unsere Senioren in der Kreisgruppe sein und uns weiter tatkräftig unterstützen. ■



Foto: GdP Neubrandenburg



QR Code:
Download der Broschüre als PDF:



WIR mit EUCH unterwegs

Am 1. Juli sind Peter und Manfred, unsere **GdP MV-Betreuung** für unsere Einsatzkräfte beim **Fusion Festival** in **Lärz**, gefahren. Peter ist am 31. Juni 2022 in den **Ruhestand** verabschiedet worden. Viele kennen ihn noch als Hundertschaftsführer der ehemaligen 3. EHU in **Anklam** oder als Leiter des AVPR **Grimmen**.

WIR sagen: DANKE PETER, bleib gesund und wenn dein Ruhestand so ist wie er hier

aussieht, dann bleiben wir noch lange eng verbunden.

Danke auch an Hannes, Andreas und Robby für die Einsatzbetreuung beim G7-Gipfel in Elmau. Sie haben es u. a. geschafft, im Freistaat Bayern an einem Sonntag (!) sieben Klappstühle für unsere Kolleginnen und Kollegen zu beschaffen. Danke auch in diesem Zusammenhang an Aragon Filmservice in Tutzing. ■



Foto: GdP MV (3)

ENTGRENZTE ARBEIT IM „NEUEN NORMAL“

Eine der Maßnahmen zur Bekämpfung der Coronapandemie im Frühjahr 2021 war die Aufforderung an die Beschäftigten, ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen – so weit die Tätigkeit dies zuließ. In der Folge waren so viele Menschen im „Homeoffice“ tätig wie nie zuvor. In der repräsentativen Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit gab jede*r Dritte an, (sehr) häufig zu Hause zu arbeiten. Gleichzeitig wurden verstärkt digitale Arbeitsmittel eingesetzt, mit denen das „Arbeiten auf Distanz“ ermöglicht wurde.

Das digitalisierte, orts- und zeitflexible Arbeiten wird häufig als „Neues Normal“ der Arbeitswelt betrachtet. Welche Veränderungen der Arbeit sind damit verbunden? In der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit wird der Fokus auf die zeitliche Entgrenzung gelegt. Beim Vergleich der Beschäftigten im

„Neuen Normal“ mit denen, die eher „traditionell“ an einem festen betrieblichen Arbeitsplatz tätig sind, zeigen sich deutliche Unterschiede.

Die Beschäftigten im „Neuen Normal“ besitzen größere Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit. Gleichzeitig arbeiten sie häufiger zeitlich entgrenzt: Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, unbezahlte Überstunden und die Arbeit am Abend sind im „Neuen Normal“ deutlich weiter verbreitet. Darüber hinaus zeigt sich ein Zusammenhang mit den für die Erholung vor-



gesehenen Zeiten: Pausen- und Ruhezeiten werden öfter eingeschränkt, die Betroffenen können schlechter von ihrer Arbeit abschalten.

Wie kann orts- und zeitflexible Arbeit gesundheitsgerecht gestaltet werden? Mitentscheidend ist die betriebliche Gestaltung der neuen Arbeitsformen. Auch das zeigen die Daten: Dort, wo Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema mobile Arbeit geschlossen wurden, ist das Ausmaß von zeitlicher Entgrenzung und beeinträchtigter Erholung deutlich geringer. ■



ENTSCHEIDUNG FÜR DIE EIGENE SICHERHEIT

Polizistinnen und Polizisten brauchen einen starken Partner – die Gewerkschaft der Polizei (GdP)

Wer Mitglied in der Gewerkschaft der Polizei ist, hat eine Entscheidung für seine Sicherheit getroffen. Und ist sich bewusst, dass seine persönlichen Interessen im Beruf von einer starken Gemeinschaft am besten durchzusetzen sind. Nur wenn wir zusammenstehen, können wir etwas bewegen – das ist das tragende Grundgefühl unserer GdP. Wenn Sie noch nicht Mitglied der GdP sind, ist es höchste Zeit, an Ihre berufliche Perspektive und Ihre persönliche Sicherheit im Beruf zu denken und zu handeln: im eigenen Interesse. Für unsere gemeinsamen Interessen. ■


Foto: GdP-Bund

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. 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
www.vdp-polizei.de

Hier geht's zum
GdP-Mitgliedsantrag (PDF):

