

Ein glückliches, gesundes und erfolgreiches neues Jahr?

Das neue Jahr 2024 hat begonnen und an erster Stelle möchte ich euch erst einmal die besten Wünsche für ein glückliches, gesundes und erfolgreiches neues Jahr für euch und eure Familien, Angehörigen und Partner übermitteln.

Wie soll das neue Jahr werden?

Für mich hat sich die Präsenz von Schutzpolizei, Kriminalpolizei und Wasserschutzpolizei in der Fläche bewährt. Ich möchte, dass die Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern eine moderne und bürgernahe Polizei wird. Ich möchte gemeinsam mit der Landesregierung, den Polizeibehörden und Personalräten die Polizei in unserem Bundesland strategisch, personell und materiell weiter modernisieren.

Falls das irgendwie bekannt klingt: Fast genau diese Worte sind in der Koalitionsvereinbarung der rot-roten Landesregierung aus dem Jahr 2021(!) zu finden. Damit sollte es doch ohne Schwierigkeiten möglich sein, die Landespolizei zu verbessern.

Wie sieht es aber in der Praxis aus?

Die „Auftragsbücher“ der Polizei werden immer voller. Neue Tätigkeitsfelder kommen hinzu, ohne dass andere verschwinden. Die Überlastung wird zum Alltag. Überlastung macht aber nicht nur krank. Sie führt auch

zu Fehlern. Fehler kann man sich aber insbesondere bei Eigensicherung nicht leisten.

Die versprochene Entlastung, z. B. durch Digitalisierung, steckt allenfalls in den Kinderschuhen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in den seltensten Fällen realisierbar.

Bei der Vielzahl von Projekten und Arbeitsgruppen ist fast allen Kolleginnen und Kollegen klar, dass es Konzepte über die Zukunft der Polizei geben muss. Sich aber auf den Weg in die Zukunft mitgenommen fühlen sich die wenigsten. So wird Unruhe auf den Dienststellen produziert.

Wertschätzung wird immer mehr zur politischen Worthülse. Erinnert sei an dieser Stelle nur an die Tarifverhandlungen und der Kampf um eine verfassungsgemäße Besoldung. Das Verhalten, welches die Landesregierungen hier als Arbeitgeber an den Tag gelegt haben, spricht Bände über ihr Verhältnis und die Sicht auf den öffentlichen Dienst.

Alles, was gut ist, soll sich verbessern. Alles, was schlecht ist, soll das neue Jahr aus dem Leben streichen.

Es wird immer Menschen geben, die mit dem Weg der GdP nicht einverstanden sind und die sich von uns abwenden. In deren Augen sind Gewerkschaftsarbeit und eine „ordentliche“

Dienstaufassung nicht vereinbar. Und wieder andere halten sich einfach nur für besser, schlauer und cleverer als andere und brauchen deshalb keine Gewerkschaften.

Als Gewerkschaft der Polizei sehen wir uns aber als Sprachrohr der Polizei, als Sprachrohr der Menschen, die im Dienste der Allgemeinheit ihre tägliche Arbeit verrichten. Uns interessiert dabei weder der Status noch die Laufbahn und die Aufgabe des jeweiligen Menschen. Und wir werden nicht lockerlassen. Wir werden uns deshalb noch mehr und besser für die Belange unserer Kolleginnen und Kollegen einsetzen, ihre Probleme artikulieren und den Entscheidungsträgern noch mehr politischen Druck machen.

Unsere Polizei ist es wert, dass wir uns für ihre Zukunft einsetzen. ■

Foto: GdP M-V



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)



INFORMATION FÜR MITGLIEDER DER DGB-GEWERKSCHAFTEN IM ÖFFENTLICHEN DIENST IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Amtsangemessene Alimentation: Besoldungsstrukturgesetz wird im Dezember im Kabinett beschlossen

Die Landesregierung von Mecklenburg-Vorpommern hat den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften am 18. September 2023 den Entwurf eines Gesetzes über die Anpassung der Besoldungsstrukturen und zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur beamtenrechtlichen Beteiligung vorgelegt. Ziele des Gesetzesentwurfes sind die rückwirkende Herstellung einer amtsangemessenen Alimentation und eine Steigerung der Attraktivität der Besoldung und Versorgung zum 1. Januar 2023.

Der Gesetzesentwurf ist das Ergebnis eines ausführlichen Dialogs zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften voraus. An drei Gesprächsrunden nahmen dabei Vertreter der Gewerkschaften GEW, GdP und ver.di teil. Der DGB hatte der Landesregierung den Dialog angeboten.

Die Landesregierung hat dem DGB zugesagt, dass der Gesetzesentwurf im Dezember 2023 im Kabinett beschlossen wird. Der aktuelle Zeitplan sieht eine Kabinettsbefassung am 19. Dezember 2023 vor.

Was sieht der Gesetzesentwurf nun vor?

Der Gesetzesentwurf enthält gemäß den Absprachen zwischen der Landesregierung und den Gewerkschaften die folgenden Maßnahmen:

- Die jeweils ersten Erfahrungsstufen der A-Besoldung sowie der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 werden um 3 % erhöht, die jeweils zweiten Erfahrungsstufen um 2 %, alle anderen Erfahrungsstufen steigen um 1 % („3,2,1-Modell“). Dies wirkt sich auch entsprechend auf die Versorgung aus.
- Die Prozentsätze der jährlichen Sonderzahlung werden von 38,001 %, 33,300 % und 29,382 % auf 40 % in A 1 bis A 9, 35 %

in A 10 bis A 12 und 30 % ab A 13 erhöht („Glättung der Sonderzahlung“). Dies wirkt als soziale Komponente und gilt auch für die Versorgung.

- Der Kinderzuschlag wird von 124,06 Euro auf 175 Euro je Kind erhöht (zuzüglich 60 Euro in A 4, 55 Euro in A 5 und 40 Euro in A 6).
- Es wird ein einheitlicher Betrag für dritte und weitere Kinder geschaffen (bisher abhängig von der Besoldungsstufe, die bisherige Erlassregelung wird abgelöst).
- Der Sonderbetrag der Sonderzahlung wird von 25,56 Euro je Kind auf 300 Euro je Kind erhöht.
- Es wird künftig bei der Prüfung der amtsangemessenen Alimentation von einem mitverdienenden Ehepartner (6.240 Euro/Jahr) ausgegangen und ein „Familienergänzungszuschlag“ eingeführt werden („Wechsel zur Mehrverdienereinfamilie“).
- Der nächste Tarifabschluss soll zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung übertragen werden.

Müssen nun Anträge auf amtsangemessene Alimentation gestellt werden?

Durch die Einführung des Bürgergeldes und die Anhebung des Regelsatzes für die Sozialhilfe zum 1. Januar 2023 wird ab dem Jahr 2023 das Mindestabstandsgebot in den untersten Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten in Mecklenburg-Vorpommern nicht mehr eingehalten werden können. Eine amtsangemessene Alimentation wäre damit für das Jahr 2023 in allen Besoldungsgruppen nicht gewährleistet. Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf wird rückwirkend zum 1. Januar 2023 eine amtsangemessene Alimentation hergestellt.

Aufgrund der Zusage der Landesregierung, den Gesetzesentwurf noch im Dezember 2023 im Kabinett zu beschließen, rufen der DGB und seine Gewerkschaften nach dem aktuellen Stand im Jahr 2023 nicht zu Anträgen auf amtsangemessene Alimentation in Mecklenburg-Vorpommern auf.

Was ist mit dem Inflationsausgleich?

Die vorgesehenen Maßnahmen erfolgen unabhängig von der zeit- und systemgerechten Übertragung der Tarifergebnisse auf die Besoldung und Versorgung. Die Landesregierung hat den Gewerkschaften die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Tarifergebnisses auf die Besoldung und Versorgung im Rahmen der Gespräche erneut zugesagt.

Umso wichtiger ist es nun, statusgruppenübergreifend für einen möglichst guten Tarifabschluss zu kämpfen. Auch Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger können sich an den Aktivitäten der Gewerkschaften zur Tarifrunde beteiligen und ihre Solidarität zum Ausdruck bringen. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB ist hierzu ein erster und wichtiger Schritt. ■





Ist deine finanzielle Absicherung gewährleistet?

Die korrekte Formulierung der Dienstunfähigkeitsklausel in deiner **Dienstunfähigkeitsversicherung** ist entscheidend, um deine finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Du als Polizeianwärter bist im Dienst besonderen Belastungen ausgesetzt. Bei dauernder Dienstunfähigkeit würdest du in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden. Allerdings besteht in den ersten fünf Dienstjahren im Fall einer krankheitsbedingten dauernden Dienstunfähigkeit kein Anspruch auf Ruhegehalt durch deinen Dienstherrn.

Die DU-Klausel schützt im Ernstfall deine finanzielle Grundlage und erleichtert deine berufliche Zukunft sowie persönliche Lebensplanung erheblich. Doch nicht jede Klausel gewährt einen umfassenden Schutz! Daher ist es essenziell, die DU-Klausel sorgfältig zu prüfen und sicherzustellen, dass sie tatsächlich die nötige Sicherheit im Falle einer Dienstunfähigkeit bietet.



Grafik: PVAG

Doch, was macht den Unterschied zwischen einer „echten“ und einer „unechten“ Klausel aus?

Im Rahmen deiner Ausbildung ist es absolut wichtig, den entscheidenden Unterschied zwischen einer „echten“ und einer „unechten“ Dienstunfähigkeitsklausel zu

kennen.

Die „echte“ DU-Klausel bietet bei bestätigter Dienstunfähigkeit durch den Dienstherrn unkomplizierte Leistungsanerkennung für dich als angehenden Polizeibeamten.

Aber jetzt zur „unechten DU-Klausel“ – die ist etwas kniffliger. Wenn du aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage bist, deinen Dienst auszuüben und deshalb in den Ruhestand versetzt wirst, schaut der Versicherer genauer hin. Durch die „Und“-Formulierung hat er das Recht, zu überprüfen, ob die vorliegende Krankheit wirklich die Ursache für die Dienstunfähigkeit ist. Falls der Versicherer da anderer Meinung ist als dein Dienstherr, könnte das bedeuten, dass du ohne finanzielle Unterstützung dastehst.

Mit uns und der Polizeiversicherungs-AG (PVAG) sicherst du dir deine Dienstunfähigkeitsversicherung mit einer „echten“ DU-Klausel. ■

Fachtagung zum Thema „Polizei (in) der Demokratie“

Die Gewerkschaft gehört zu unserer Polizei dazu. So sind wir der Einladung der Fachbereichsleitung Polizei gestern (23. November 2023) gern gefolgt.

Landtagspräsidentin Birgit Hesse bekräftigt in ihrem Grußwort als ehemalige leitende Polizistin: „Ich habe Polizei als Familie wahrgenommen.“ Ebenso gab sie eine Bit-

te in Richtung der anwesenden Landtagsabgeordneten, dass Wertschätzung der Polizei gegenüber sichtbar gemacht werden muss.

Die Fachhochschule muss gestärkt werden. Vielleicht kommen dazu Anträge in den laufenden Haushaltsverhandlungen. ■



Fotos: GdP/M.V(Z)





Warnstreik im öffentlichen Dienst – 2.000 Demonstranten

Im Tarifstreit im öffentlichen Dienst haben nach Schätzungen der GdP mehr als 2.000 Beschäftigte aus Mecklenburg-Vorpommern in Schwerin am 28. November 2023 für eine bessere Bezahlung demonstriert. An dem Demonstrationszug und der anschließenden Kundgebung vor der Staatskanzlei nahmen am Dienstag unter anderem Polizeibeschäftigte, Lehrkräfte, Straßenwärter sowie Mitarbeiter der Hochschulen und der Landesforstbetriebe teil. Letztere hatten Kettensägen dabei, mit denen sie vor der Staatskanzlei Lärm machten.

Der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, forderte neben mehr Gehalt auch bessere Arbeitszeiten für die Beschäftigten. Es werde immer schwerer, junge Leute etwa für die Verwaltung oder die Polizei zu gewinnen, so Christian Schumacher. ■



Fotos: GdP/MPY

Wichtige Änderungen in der Rentenversicherung zum 1. Januar 2024

Zum Jahresbeginn 2024 ergeben sich in der Rentenversicherung verschiedene Änderungen. Darauf weist die Deutsche Rentenversicherung hin.

Beitragsatz bleibt stabil

Keine Änderung gibt es beim Beitragsatz zur gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser bleibt auch im kommenden Jahr stabil und beträgt weiterhin 18,6 Prozent.

Reguläre Altersgrenze steigt auf 66 Jahre

Auf 66 Jahre steigt zu Beginn des nächsten Jahres die reguläre Altersgrenze. Dies gilt für Versicherte, die 1958 geboren wurden. Für diejenigen, die später geboren wurden, erhöht sich das Eintrittsalter in 2-Monats-Schritten weiter. 2031 ist dann die reguläre Altersgrenze von 67 Jahren erreicht.

Altersgrenze für „Rente ab 63“ steigt

Bei der als „Rente ab 63“ bezeichneten Altersrente für besonders langjährig Versicherte steigt die Altersgrenze für 1960 Geborene auf 64 Jahre und 4 Monate. Für später Geborene erhöht sich das Eintrittsalter weiter, bis 2029 die dann gültige Altersgrenze von 65 Jahren erreicht sein wird. Die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte kann in Anspruch nehmen, wer mindestens 45 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war. Eine vorzeitige Inanspruchnahme, auch mit Abschlägen, ist für diese Rentenart nicht möglich.

Abschlag bei neuen „Renten für langjährig Versicherte“ steigt weiter

Wer mindestens 35 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war, kann ab

einem Alter von 63 Jahren die Altersrente für langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Die Altersrente ist mit einem Abschlag verbunden. Dieser beträgt 0,3 Prozent je Monat, wenn die Rente vor Erreichen des regulären Rentenalters in Anspruch genommen wird. Da das reguläre Rentenalter bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre steigt, steigt auch der Abschlag bei frühestmöglicher Inanspruchnahme dieser Rente. Für Versicherte des Jahrgangs 1961, die im kommenden Jahr 63 werden, liegt das reguläre Rentenalter bei 66 Jahren und 6 Monaten; bei einem frühestmöglichen Rentenbeginn mit 63 Jahren beträgt der Abschlag 12,6 Prozent. Für Versicherte des Jahrgangs 1960 lag der Abschlag noch bei maximal 12,0 Prozent.

Hinzuverdienstgrenzen für Renten wegen Erwerbsminderung steigen

Die Hinzuverdienstgrenzen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit stei-



gen 2024. Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich ab Januar eine jährliche Mindesthinzuzahlungsgrenze von 37.117,50 Euro; bei Renten wegen voller Erwerbsminderung sind es 18.558,75 Euro.

Verbesserte Absicherung bei Erwerbsminderung

Die Höhe einer Erwerbsminderungsrente berechnet sich aus den bisher zurückgelegten Versicherungszeiten. Zusätzlich werden erwerbsgeminderte Menschen durch die sogenannte Zurechnungszeit so gestellt, als hätten sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen weitergearbeitet und Beiträge gezahlt. Dadurch erhalten sie eine höhere Rente. Seit 2019 wird der Umfang der Zurechnungszeit an das reguläre Rentenalter angepasst. Dieses steigt bis 2031 schrittweise auf 67 Jahre. Bei einem Rentenbeginn im kommenden Jahr endet die Zurechnungszeit daher statt mit 66 Jahren mit 66 Jahren und 1 Monat.

Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen steigen

Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steigt 2024 in den alten Bundesländern von monatlich 7.300 Euro auf 7.550 Euro und in den neuen Bundesländern von monatlich 7.100 Euro auf 7.450 Euro. Sie bestimmt den Höchstbetrag, bis zu dem Arbeitseinkommen bei der Berechnung des Rentenversicherungsbeitrags berücksichtigt wird. Für darüberhinausgehendes Einkommen werden keine Beiträge gezahlt.

Die Bezugsgröße steigt 2024 in den alten Bundesländern von 3.395 Euro auf 3.535 Euro im Monat. Die Bezugsgröße (Ost) steigt in den neuen Bundesländern von 3.290 Euro auf 3.465 Euro im Monat. Sie hat unter anderem für die Beitragsberechnung von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der Rentenversicherung eine Bedeutung.

2024 wird das letzte Jahr mit unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen für die alten und die neuen Bundesländer sein. Ab 2025 gel-

ten eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze und eine einheitliche Bezugsgröße in West- und Ostdeutschland.

Freiwillige Versicherung: Mindest- und Höchstbeitrag steigen

Der monatliche Mindestbeitrag für die freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung steigt ab 1. Januar 2024 von 96,72 Euro auf 100,07 Euro. Der Höchstbetrag steigt von 1.357,80 Euro auf 1.404,30 Euro im Monat. Freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung können alle Menschen zahlen, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben, mindestens 16 Jahre alt sind und in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht pflichtversichert sind. Unter den genannten Voraussetzungen ist die Zahlung freiwilliger Beiträge für Deutsche mit Wohnsitz im Ausland ebenfalls möglich. Ausgeschlossen von der freiwilligen Versicherung sind Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und eine volle Altersrente beziehen. Für die freiwillige Versicherung gelten in den alten und neuen Bundesländern keine Unterschiede.

Minijob-Grenze steigt von 520 Euro auf 538 Euro

Die monatliche Verdienstgrenze im Minijob – auch Minijob-Grenze genannt – steigt 2024 von 520 Euro auf 538 Euro. Sie ist dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Da sich der Mindestlohn im kommenden Jahr von 12 Euro auf 12,41 Euro erhöht, steigt auch die Minijob-Grenze.

Midijob: Untergrenze für Beschäftigten im Übergangsbereich steigt

Die Untergrenze für Verdienste aus Beschäftigungen im sogenannten Übergangsbereich steigt im kommenden Jahr von monatlich 520,01 Euro auf 538,01 Euro. Die Obergrenze bleibt unverändert bei 2.000 Euro im Monat. Beschäftigte, die regelmäßig zwischen 538 Euro und 2.000 Euro verdienen, gelten als Midijobber. Bei

einem Verdienst innerhalb dieses Übergangsbereichs zahlen sie einen reduzierten Beitragsanteil zur Sozialversicherung, der bis zum Erreichen der Obergrenze von 2.000 Euro steigt und erst dann der vollen Beitragshöhe entspricht. Die Rentenansprüche vermindern sich durch den reduzierten Beitragsanteil nicht. Sie werden auf Basis des vollen Verdienstes berechnet.

Höherer Steueranteil für Neurentner

Wer 2024 neu in den Ruhestand geht, muss einen höheren Anteil seiner Rente versteuern. Ab Januar 2024 steigt der steuerpflichtige Rentenanteil von 83 auf 84 Prozent. Somit bleiben 16 Prozent der ersten vollen Bruttojahresrente steuerfrei. Bestandsrenten sind hiervon nicht betroffen.

Der Gesetzgeber beabsichtigt, den steuerpflichtigen Rentenanteil rückwirkend ab 2023 nur noch in Schritten von jeweils einem halben Prozentpunkt zu erhöhen. Das entsprechende Gesetzgebungsverfahren ist derzeit allerdings noch nicht abgeschlossen.

Mit Wohn-Riester die Heizung sanieren

Am 1. Januar 2024 tritt das „Heizungsgesetz“ (Gebäudeenergiegesetz) in Kraft. Besitzer einer selbst genutzten Wohnimmobilie haben dann die Möglichkeit, Guthaben aus Riester-Verträgen („Wohn-Riester“) für den Einbau einer Wärmepumpe zu nutzen. Anträge auf Nutzung eines Riester-Guthabens können ab dem 1. Januar 2024 bei der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) der Deutschen Rentenversicherung Bund gestellt werden. (Quelle DRV – Pressemitteilung) ■





Urteil: Arbeitgeber muss Untätigkeit im Homeoffice beweisen



Foto: LAG/MA

Was Beschäftigte im Homeoffice tun, ist für Arbeitgeber womöglich nicht immer auf den ersten Blick ersichtlich. Doch wann können sie Gehalt wegen Untätigkeit zurückfordern? Antworten gibt ein Urteil.

Ohne Arbeit, kein Lohn. Diesem Grundsatz zufolge entfällt der Vergütungsanspruch von Arbeitnehmern ganz oder teilweise, wenn sie ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung nicht oder nicht in vollem Umfang nachkommen – und die Vergütung nicht aus anderen Gründen fortgezahlt werden muss, etwa im Krankheitsfall.

Doch fordert ein Arbeitgeber Gehalt zurück, muss er beweisen, dass und in welchem Umfang der Beschäftigte seine Arbeitspflicht nicht erfüllt hat. Das gilt auch bei Arbeitsleistungen im Homeoffice, wie aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern (Az.: 5 Sa 15/23) hervorgeht. Misslingt der Beweis, kann der Arbeitgeber das Gehalt nicht zurückfordern.

Im konkreten Fall, über den der Bund-Verlag berichtet, durfte eine leitende Pflegefachkraft einen Teil ihrer Arbeitsleistung im Homeoffice

erledigen, insbesondere die Aufgabe, ein Qualitätshandbuch und andere fürs Pflegemanagement notwendige Unterlagen zu überarbeiten. Ihre Arbeitszeiten musste sie monatlich in einer vorgegebenen Tabelle erfassen. Der Arbeitgeber der Frau war jedoch der Auffassung, dass sie an bestimmten Tagen im Homeoffice die geforderte Arbeitsleistung nicht erbracht habe – und verlangte eine Gehaltsrückzahlung. Die Frau habe im Homeoffice Arbeitszeiten von insgesamt über 300 Stunden angegeben. Sie habe jedoch weder Änderungen an den Qualitätshandbüchern vorgenommen noch gebe es sonstige Ausarbeitungen oder Arbeitsdokumente. Der Fall landete vor dem Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern. Das entschied – wie auch schon die Vorinstanz, das Arbeitsgericht Stralsund (Az.: Ca 180/22) –, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung von Arbeitsentgelt habe.

Persönliche Leistungsfähigkeit spielt eine Rolle

Der Arbeitgeber habe nicht dargelegt, dass die Frau zumindest an einzelnen Tagen oder Stunden gar nicht gearbeitet habe – und welche Tage oder Stunden dies betreffe, so die Begründung des Gerichts.

Zwar habe die Frau dem Arbeitgeber keine komplette Fassung des Qualitätshandbuchs übersandt. Daraus ergebe sich jedoch nicht, dass die Klägerin, wie vom Arbeitgeber behauptet, im Homeoffice überhaupt nicht gearbeitet habe. Das ergebe sich insbesondere aus E-Mails, die die Klägerin unter anderem an den Arbeitgeber versandt habe. Soweit den E-Mails Anlagen beigelegt waren, ließen diese auf weitere vorangegangene Arbeitsleistungen schließen. Dem Gericht zufolge sei es für die Entscheidung unerheblich, ob die Klägerin die Arbeiten in der gewünschten Zeit oder in dem gewünschten Umfang erledigt habe. Ein Arbeitnehmer genüge demnach seiner Leistungspflicht, wenn er unter angemessener Ausschöpfung seiner persönlichen Leistungsfähigkeit arbeite. (dpa) ■

Martin Scherbarth verstorben

Martin Scherbarth, langjähriger Personalratsvorsitzender in der damaligen Polizeidirektion Anklam und später im Polizeipräsidium Neubrandenburg sowie engagierter Gewerkschafter, ist verstorben. Die Nachricht vom Tod löst tiefe Betroffenheit aus.

Martin hat sich stets mit Mut und Verantwortung den täglichen Herausforderungen für unsere Kolleginnen und Kollegen gestellt. In den Dienststellen, Behörden und im

Innenministerium war er aufgrund seiner Detailkenntnisse als harter Verhandlungspartner gefürchtet. Er verfolgte seine Ziele mit Nachhaltigkeit, vor allem wenn es um die Verbesserung von Arbeitsbedingungen bei der Polizei ging. Seine Tätigkeit war geprägt durch starkes Wirken – von den Ergebnissen profitieren bis heute viele. 2014 ging er in den Ruhestand. Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Frau Liane und seinen Angehörigen. Danke Martin.



Martin Scherbarth
1953 - 2023

Deine Schritte sind verstummt,
doch die Spuren Deines Lebens bleiben.

Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern

Foto: GdP/IV



Herzlichen Glückwunsch

Die Kreisgruppe Neubrandenburg gratulierte zum jeweils 40-jährigen Jubiläum der Mitgliedschaft in der GdP und luden aus diesem Anlass zu einem gemeinsamen Frühstück ein. In gemütlicher Atmosphäre tauschten wir Erinnerungen und Erlebnisse aus. DANKE sagen wir Karsten Schmidt, Carmen Dörnbrack, Silvio Runge und André Drews. ■



Foto: KG Neubrandenburg

In der **Kreisgruppe Anklam** wurde zu stolzen 50 Jahren GdP-Mitgliedschaft Werner Bauer während der Weihnachtsfeier im griechischen Restaurant „Marathon“ in Anklam geehrt. ■



Foto: KG Anklam

In der **Kreisgruppe Nordwestmecklenburg** war es eine gute Idee von Maria, die Jubilare gemeinsam einzuladen. Ob von Gudrun und Inga der „runde Geburtstag“ oder 50 Jahre GdP-Mitgliedschaft von Wilfried Eschen, Thomas Kaphengst und Hans-Jürgen Schröder: In gemütlicher Runde tauschten sich alle angeregt aus. Natürlich war der Warnstreik (28. November 2023) in Schwerin ein Thema. Aber auch Neuigkeiten von den Kollegen und aus den Dienststellen waren interessant. Wir danken der WSPI für die Gastfreundschaft und wünschen allen eine schöne Adventszeit. ■



Foto: KG Neubrandenburg



Nein zu Gewalt an Frauen! DGB Nord fordert besseren Schutz

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen zeigt der Deutsche Gewerkschaftsbund Nord (DGB Nord) seine Solidarität mit Betroffenen von häuslicher und sexualisierter Gewalt.

In der Aktionswoche werden vor den Gewerkschaftshäusern im Norden die DGB-Fahnen „Nein zu Gewalt an Frauen!“ wehen. Häusliche Gewalt hat auch Auswirkungen im Arbeitsleben. Leistungsabfall, Demotivation und Beeinträchtigung der Gesundheit von Betroffenen können Folgen häuslicher Gewalt sein, die auch mit finanziellen Einbußen für das Unternehmen einhergehen.

„Nach wie vor ist sexualisierte Gewalt ein Tabuthema in den Unternehmen. Das

bedeutet aber nicht, dass sie im eigenen Unternehmen nicht vorkommt“, erklärt Laura Pooth, Vorsitzende des DGB Nord: „Ungefähr jede/r zweite Beschäftigte hat bereits sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt. Nur selten wird allerdings darüber im Unternehmen gesprochen.“

Der DGB Nord fordert in diesem Zusammenhang die Bundesregierung auf, die Umsetzung des ratifizierten Übereinkommens ILO190 zur Beseitigung von Belästigung und

Gewalt am Arbeitsplatz zügig umzusetzen. Eine Maßnahme muss dabei die stärkere Verankerung von betrieblichen Beschwerdestellen sein.

Der DGB weist darauf hin, dass die Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen. Sie müssen vorbeugende Maßnahmen treffen und ihre Beschäftigten schulen. „Zu wenige Unternehmen arbeiten ernsthaft an der Umsetzung der Vorgaben. Das muss sich ändern. Kommen Unternehmen der Einrichtung einer Beschwerdestelle nicht nach, müssen notfalls Sanktionen greifen“, so Pooth.

Für betriebliche Interessenvertretungen hat der DGB seinen Handlungsleitfaden „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!“ aktuell überarbeitet. Er zeigt, wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unterbunden und verhindert werden kann. ■



Foto: DGB