

# Und täglich grüßt das Murmeltier

Die Landtags- und Bundestagswahlen sind gelaufen. Noch weiß keiner, wie sich die zukünftige Regierung zusammensetzen oder welchen Stellenwert die Innere Sicherheit im Koalitionsvertrag einnehmen wird. Eines ist aber gewiss: Es wird nicht einfacher für die Polizei. Personal fehlt an allen Ecken und Kanten.

Ein älterer Kollege meinte vor Kurzem zu mir: „Eigentlich ist es doch egal, ob das Finanzministerium die Stellen streicht oder wir einfach den dringend benötigten Nachwuchs nicht bekommen. Das Ergebnis ist das gleiche.“ Oder anders ausgedrückt: Man muss nur jahrelang bei der Nachwuchsgewinnung sparen, dann regelt sich das mit der Stellenstreichung von alleine.

## Historie

Hauptverantwortlich für die jetzige Situation ist das durch fast alle damaligen Landtagsparteien mitgetragene PersonalENTWICKLUNGskonzept (PEK) 2001–2010. Das PEK kannte nämlich nur eine „Entwicklung“ – die Stellenstreichung, wenn Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gingen.

Die Folgen des Konzeptes – dass kein Nachersatz erfolgt und schlussendlich die Dienststellen personell ausdünnen und überaltern – waren bereits im Jahr 2000 vorhersehbar, „dank“ der GdP allseits bekannt und trotzdem für die Politik uninteressant.

Zur Polizeistrukturereform (PSR) 2010 hatte die Gewerkschaft der Polizei wieder massiv den Finger in die Wunde gelegt und deutlich gemacht, dass die Anzahl der Polizeiauszubildenden spürbar steigen muss, da sonst die wenigen positiven Effekte der PSR schnell verfliegen. Schon damals fragte die GdP ironisch, ob man unter den damals bekannten Voraussetzungen einer neuen Polizeistrukturereform 2020 zuarbeiten, wenn damals bereits absehbar war, dass der Landespolizei MV zukünftig ungefähr 1.000 Polizisten fehlen und die Aufgaben und Organisation dann den Gegebenheiten nicht mehr entsprechen werden. Auf politischer Seite führte dies zu einem müden Lächeln und dem Hinweis, dass es ja normal

sei, dass eine Gewerkschaft mehr Personal fordere.

Erst 2016 kam es zu einem halbherzigen Umdenken in der Landespolitik und ein Stellenaufwuchs der Polizei wurde geplant. Wohlgermerkt: geplant. Das Ziel war es nämlich, dass aufgrund der zweijährigen Ausbildung bzw. des dreijährigen Studiums im Jahr 2021 insgesamt 6.200 Stellen in der Polizei besetzt sind. Die GdP begrüßte dies als Schritt in die richtige Richtung, machte aber immer wieder auf die desolote Situation in den Dienststellen aufmerksam. Nun ist das Jahr 2021 fast vorbei und die Situation in den Dienststellen ist euch allen bekannt.

## Fehler oder Absicht?

Bedenkt man, dass in den jeweiligen Finanz- bzw. Innenministerien keine Laien, sondern Fachleute sitzen und saßen, die mit einem Blick auf die Altersstruktur bzw. die Alterspyramide der Landespolizei hätten erkennen müssen, wo sich das Personal der Polizei hinentwickeln würde, wenn Einstellungen vernachlässigt werden, lässt dies nur einen Schluss zu: Die derzeitige Personalsituation der Polizei war kein Fehler, sondern beabsichtigt!

Dafür spricht auch, dass man die Kleinen Anfragen des Landtages zwar immer formal richtig beantwortet hatte, dabei aber Beschäftigte in der Polizei, Stellen, Polizeiliche Kriminalstatistik, Beamte, Auszubildende, Stichtage, Krankstände, Polizisten, nicht Vollzugsdienstfähige und planbare Ruhestände aber so bunt durcheinander mischte, dass jeder alles daraus erkennen konnte. Nur eines nicht: Wie ist die tatsächliche Situation in der Polizei.

Diese ist im Grunde ganz einfach zu beschrei-



GdP-Landesvorsitzender Christian Schumacher

ben: Die Aufgaben für die Polizei nehmen zu. Wenn mehr Polizeibeschäftigte in den Ruhestand gehen, als Anwärter die Ausbildung erfolgreich bestehen, wird de facto Personal abgebaut. Dies führt zu Überlastungen und einen hohen Krankenstand. Und in deren Folge wird es noch weniger Personal geben.

Das Ergebnis dieses politischen Versagens ist eindeutig: In den nächsten Jahren wird eine qualifizierte Aufgabenerledigung durch die Altersabgänge und den daraus tatsächlich zu erwartenden Personalabbau nicht leistbar sein.

## Lösungsansätze

Wir brauchen eine schonungslose Aufarbeitung der tatsächlichen Lage in der Polizei. Die Landesregierung muss ganz klar benennen, welche Aufgaben muss, soll und kann die Polizei zukünftig leisten.





- Die Politik muss dies auch der Bevölkerung mitteilen.
- Aufgrund dieser Aufgabenkritik muss die Polizeistärke für jeden Bereich ermittelt werden.
- Die Soll- und die Ist-Anzahl von Beschäftigten muss in den jeweiligen Bereichen deckungsgleich werden.
- Die Möglichkeit der Entlastung von Beamten durch Einstellung von Tarifbeschäftigten ist anzuwenden.
- Für die bereits in der Polizei beschäftigten Mitarbeiter sind alle Möglichkeiten zu nutzen, damit die Überlastung nicht zur Krankheit führt.
- Die seit Jahren stattfindende Überlastung in der Polizei muss honoriert werden.
- Instrumente des Tarif-, des Beamten- und des Laufbahnrechtes sind dabei konsequent zu nutzen.

**Euer Christian Schumacher**



# „Dranbleiben! Weniger ist leer.“ war das Motto der 7. Landes- frauenkonferenz der GdP MV

Bereits am 30. August 2021 trafen sich die Frauenbeauftragten der Kreisgruppe mit dem Geschäftsführenden Landesfrauenvorstand hochmotiviert im Kolping Ferienland Salem, um die Konferenz vorzubereiten.

Neben den letzten Besprechungen der Kommission und der organisatorischen Vorbereitung des Konferenztages machten es sich die Landesfrauen zur Herzenssache, eine Resolution zur Ausbildungs- und Studiensituation an der FHöVPR Güstrow zu erarbeiten.

Bis in die späten Abendstunden tagten die 15 Frauen mit einem erfolgreichen Ergebnis. Die Resolution findet ihr nach scannen des QR-Code oder auf unsere, GdP-MV-Internetseite



Am nächsten Tag war es endlich so weit. Am 31. August 2021 begrüßte der noch amtierende GLFV unter Wilma Wäntig die Delegierten aus dem ganzen Land sowie den Landesvorsitzenden Christian Schumacher.

Unter Einhaltung der Hygienebedingungen konnte dann nach fast sechs Jahren die 7. Landesfrauenkonferenz starten.

Souverän führte die Verhandlungsleitung mit Anja Stolzenburg, Natascha Sännger und Joanna Müller durch das Programm und moderierte die Grußworte von der Landtagspräsidentin Frau Hesse, dem Innenminister Herrn Renz, der DGB-Bezirk-Nord-Abteilungssekretärin für Frauen- und Gleichstellungspolitik, Frau Lisanne Straka, und der Bundesfrauenvorsitzenden der GdP, Frau Krause-Schöne, an. Diese wurden auch passend zum Thema Digitalisierung per Videobotschaft gehalten. Lediglich Christian Schumacher konnte die Frauen persönlich

begrüßen und fand passend dazu genau die richtigen Worte: „Gewerkschaft als Chance nutzen, sich neu zu entwickeln, sich zu verändern. Vereint in den Werten Solidarität, Einsatz für die Schwachen und mit dem gemeinsamen Ziel für ein besseres Leben für die Familien, für die Kolleg:innen. Bei aller guten Entwicklung und Wahrnehmung im Bereich der Gleichstellung, hat sich dies in der Praxis jedoch noch nicht gedreht.“

Nachdem der ehemalige GLFV entlastet wurde, beteiligten sich alle 31 Frauen an der bundesweiten Aktion „100für100“. Nach einer tollen Foto- und Schlagwortaktion folgte dann ein Grillbüfett in lockerer Runde, um den Frauen Chancen für Vernetzung und Austausch zu geben.

Gestärkt ging es dann in die Wahlen des neuen Geschäftsführenden Landesfrauenvorstandes und anschließend daran, sieben Anträge zu bearbeiten, die von der Bindung von Angestellten bis hin zu Sexismus in der Polizei reichten.

## Wir gratulieren folgenden Gewerkschafterinnen zum neuen Amt:

- Antje Schulz – KG Neubrandenburg – Beisitzerin
- Katrin Negendank – KG Landeskriminalamt MV – Beisitzerin
- Sandra Konkol – KG Schwerin – Stellv. Schriftführerin
- Silvia Striewe – KG Fachhochschule Güstrow – Schriftführerin
- Joanna Müller – KG LPBA/LPBK MV – Stellv. Vorsitzende
- Jennifer Fischer – KG Stralsund – Stellv. Vorsitzende
- Kristin Frosch – KG Landeskriminalamt MV – Vorsitz

Die Konferenz beendete die Vorsitzende mit großem Dank an alle und den Worten „Schaffen wir uns die Vorbilder, die junge Frauen in Zukunft brauchen, um weiter unseren Weg zu gehen.“ ■



Von links nach rechts: Antje Schulz, Sandra Konkol, Katrin Negendank, Jennifer Fischer, Silvia Striewe, Joanna Müller



„In Zukunft wird Stress nicht mehr als Zeichen gedeutet, dass jemand viel leistet, sondern als Unvermögen, eine Balance herzustellen.“ (zukunftsinstitut.de)

# Was haben wir jetzt gekonnt ...

... wenn wir doch nichts dazugelernt haben? Dabei lief alles mit dem Inkrafttreten der Rahmendienstvereinbarung (RDV) Arbeitszeit in der Polizei des Landes Mecklenburg-Vorpommern am 1. April 2017 in eine gute Richtung. Schon damals hatte diese RDV die noch heute in der letzten Fassung vom 20. Januar 2010 gültige sowie übergeordnete Arbeitszeitverordnung Mecklenburg-Vorpommern in Aktualität und in rechtlicher Konformität überholt.

## „Geprägt vom Anspruch des Gesundheitsschutzes“

Das attestierte das Innenministerium MV dieser RDV Arbeitszeit in einem Artikel in der Infoline am 1. September 2016. Es war davon die Rede, dass längere Schichtzeiten zu Ermüdung und Erschöpfung führen und

sich dadurch nachweislich das Fehler- und Unfallrisiko erhöht. Schichtlängen sollten zur Belastung und zur körperlichen Leistungsbereitschaft passen. In der zentralen Informationsveranstaltung zur RDV am 3. November 2016 hörten Polizeiführung und Vorgesetzte aus den Dienststellen der Landespolizei den Vortrag des LMedD Thomas Gründler. Er sprach von der Wirkung der Schicht- und Nachtarbeit auf den Menschen und den möglichen Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit. Er stellte dies nicht nur anschaulich dar, sondern benannte auch Maßnahmen dazu, die wiederum in die Ausgestaltung der RDV einfließen. Konkret wurde beispielsweise die Vermeidung überlanger täglicher Arbeitszeiten aufgezählt. Daraus resultiert unter anderem der Grundsatz des 8-Stunden-Arbeitstages in der RDV. Auch damals wurde dies vorher rege und kontrovers diskutiert.



Fotos (2): GdP MV

## Und was können wir heute, ...

... nach dem Inkrafttreten der evaluierten und am 15. Juni 2021 von HPR und dem Minister für Inneres und Europa des Landes Mecklenburg-Vorpommern neu unterzeichneten RDV feststellen?

Es interessiert nicht! Es spielt scheinbar keine Rolle, dass der LMedD Thomas Gründler hier nicht etwa seine persönliche Meinung, sondern fundierte Ergebnisse aus Forschung und Wissenschaft dargestellt hat. Empfehlungen, wie die Durchführung von Belastungsanalysen, arbeitsmedizinische Untersuchungen vor Aufnahme der Nachtarbeit, ab dem 50. Lebensjahr auch jährlich oder auch vorhersehbare, überschaubare und langfristige Schichtpläne bleiben theoretisches Wunschenken.

## Wollen oder können wir nicht?

Das ist die Frage. Die einen sprechen von Theorie und Praxis. Die anderen suchen

**ARBEITSZEIT**

Europa Arbeitszeitgesetz Jahr  
Oberste Dienstbehörde Gesundheit

Deutschland Arbeitszeiterfassung Regelarbeitszeit Ruhepausen  
Tarifbeschäftigte Wechselschicht Arbeitszeitmodelle Bezugszeitraum  
Stunden Mecklenburg-Vorpommern Täglich 88/EG  
Mitarbeiter Arbeitszeit Menschen Schichtpausen  
Nacharbeiter Schicht Menschen Schichtpausen  
Aktivität Fallrisiko Schichtrhythmus Zeitlage Verantwortung  
EU-Arbeitszeitrichtlinie Führen Überstunde Belastung Rufbereitschaft  
Zusätzlich Bereitschaft Sofortlage Mehrarbeit Personalrat 24/7

**LEBENSZEIT**

**Leserbrief**

**Gewerkschaft der Polizei**  
Mecklenburg-Vorpommern



nach einem Deckmantel, um irgendwie aus allem Übel noch das Beste zu machen und damit aus eigener Kraft den Dienstbetrieb aufrechtzuerhalten. Mitarbeiterzufriedenheit wird hier immer wieder gern genommen. Und es ist absolut keine Frage, dass diese wichtig ist. Die FHöVPR hatte in ihrer **Führungskräfte**tagung „**In Führung gehen – Arbeits(zeit)modelle – Arbeitszeit ist Lebenszeit**“ am 7. November 2018 die Gesamthematik aufgegriffen und dazu unter anderem Dr. Anna Arlinghaus zum Thema „Arbeitszeitmodelle und ihre Auswirkungen“ eingeladen. Sie benannte in ihrem Vortrag die Kernfragen betrieblicher Arbeitszeitgestaltung: „Was wäre zulässig? (Rechtliche Grundlagen) Was macht betrieblich Sinn? (Organisationsrechtliche Belange) Was wollen Mitarbeiter? (Mitarbeiterzufriedenheit) Was wäre gesünder? (Arbeits- und Gesundheitsschutz)“ Dabei ist es nicht so, dass alle anderen Fragen nicht mehr relevant sind, wenn eine Frage mit Ja beantwortet wird bzw. erfüllt ist. Es ist und bleibt ein Abwägungsprozess **aller** Kernfragen. Lassen wir längere Schichten zu, können (sollten) nicht Fragen der Fürsorge weggelassen werden, weil Mitarbeiter einverstanden sind.

### Was ist nun passiert?

Am 1. Juli 2021 trat die neue RDV Arbeitszeit in Kraft. Sie beinhaltet folgende Möglichkeit: „Sofern **im Einzelfall oder in bestimmten Organisationseinheiten** aufgrund der **Eigenart der Tätigkeit** die überwiegende oder ausschließliche Planung von 12-Stunden-Schichten durch das MfIuE MV und nach Beteiligung des Hauptpersonalrates der Polizei Mecklenburg-Vorpommern zugelassen ist, ...“ Grundlage bleibt die AZVO MV, nach der eine Arbeitszeitverlängerung ermöglicht werden kann, wenn **dienstliche Verhältnisse es erfordern**. Alle Vorschriften beinhalten demnach eine gewisse Abwägung von Voraussetzungen. Nachdem es mittlerweile nicht nur für den KDD in der PI Anklam, sondern auch für mehrere P(H)R im Bereich des PP Neubrandenburg zu auf dem Dienstweg gestellten Anträgen auf einen durchgehenden 12-Stunden-Dienst aus dem MfIuE MV und dem HPR Zustimmungen gibt, stellt sich nun die Frage, zu welchem Antrag und aus welchem Organi-

sationsbereich es jetzt überhaupt noch Ablehnungsgründe geben kann? Welche Hürde gibt es noch? Was ist der vorausgesetzte Einzelfall? Und vor allem, wie „eigenartig“ darf die Tätigkeit denn als Ausnahme zur Regel sein? Welchen Wert haben die zuvor erwähnten Erkenntnisse und Informationen? Die Ausnahme wird zur Regel und das scheinbar, ohne dass zu den Anträgen die durch die AZVO MV vorgegebenen und von Frau Dr. Aarlinghaus auch benannten Abwägungen erfolgten!

### Welche Rückschlüsse müssen wir somit ziehen?

Man könnte so beginnen: Die Mehrheit der Organisationsbereiche hat (noch) keinen durchgehenden 12-Stunden-Dienst beantragt. Wenn es jedoch noch mehr tun wollen, die Möglichkeiten stehen offen. Es ist so einfach wie noch nie. Es gibt offensichtlich keine Erwartungshaltung hinsichtlich bestimmter Voraussetzungen. Es gibt genau so wenig Antworten auf folgende Fragen:

Wie soll die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorfeld erfolgen und nachgewiesen werden? Wie geht man mit den Beschäftigten um, die familienbedingt, altersbedingt oder gesundheitsbedingt keine 12 Stunden leisten sollten/können? Wie können die Dienstpläne aussehen und wie schütze ich Ausgleichszeiträume, wenn Dienstpläne, wie im Lockdown während der Corona-Pandemie mit 60- und 24-Stunden-Wochen aufgestellt werden? Die Personalsituation und die Einsatzlagen nehmen keine Rücksicht darauf und machen einer verlässlichen und langfristigen Dienstplanung schon nach dem ersten Tag der Festlegung einen Strich durch die Rechnung. Nach welchem Zeitraum erfolgt eine erneute Prüfung und Abwägung aller Kernfragen?

### Allein der Wille zählt – Ist das wirklich unsere einzige Antwort?

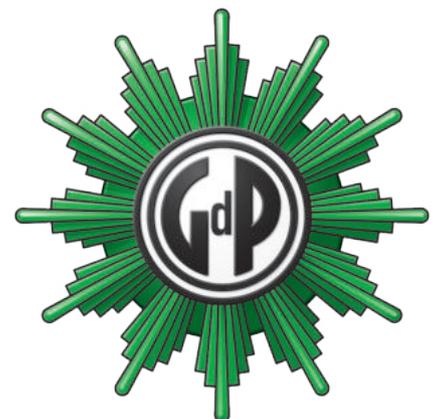
Wir müssen uns endlich mit den Ursachen beschäftigen, warum wir es nicht durchhalten, die Ergebnisse der Forschung und der Wissenschaft nachhaltig zu berücksichtigen, sonst verkaufen wir am Ende unsere

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und setzen uns damit aber langfristig nicht für sie und ihre Gesundheit ein. Und dann zu sagen, Ihr wolltet es doch so, wäre wohl etwas zu kurz gegriffen. Wir müssen aufhören, ständig neue Verpackungen, Schönschriften, Verschiebungen von Problemen und Verantwortlichkeiten oder Drohszenarien zu finden, um ja nicht den Ist-Zustand zu erwähnen. Unsere Beschäftigten kennen ihre Aufgaben, setzen sich für ihre Organisation ein, manchmal weit über ihre Grenzen hinaus. Sie sind loyal, wollen sich einbringen, aber manchmal wäre es auch schön, wenn nicht der Vorgesetzte mit zehn Aufgaben zu seiner einzigen Streifenwagenbesatzung kommt, sondern dass er stattdessen wieder die Schicht fragen kann, worum wollen wir uns heute kümmern? Auch der Sachbearbeiter oder die Sachbearbeiterin braucht wenigstens ab und zu das Gefühl, seine Arbeit für den Tag fertig zu haben. Für eine belastungsfähige und gesunde Polizei brauchen wir mehr personellen Spielraum.

### Fakt ist, ...

... wir haben mit der Zielstellung und dem Anspruch der RDV Arbeitszeit nicht überzeugen können, weil wir dafür nicht die Rahmenbedingungen schaffen. Das ist wie Einstellungen vornehmen, ohne Ausbilder zu haben oder ein Bewirtschaftungskontingent für Maßnahmen im Gesundheitsmanagement von 0,00 Euro usw. Wenn immer erst die Lage eskalieren muss, bevor es besser wird, haben wir zu hohe Verluste zu kompensieren.

### Name der Redaktion bekannt





## Elektrisch oder analog?

Das ist heute die Frage, wenn man eine Radtour plant. So war die Gruppe bunt gemischt, als wir uns im Juni in Klütz zu unserer jährlichen Radtour der

Junggebliebenen trafen. Wir starteten mit etwas Verspätung Richtung Ostseebad Boltenhagen und kamen durch den Urwald über Tarnewitz und Wohlenberg nach Niendorf.

Unterwegs hatte uns Günter Meyer und seine Gitta die neuen Häuser in Wohlenhagen gezeigt. Beide sind oft mit dem Rade unterwegs und so führten sie uns über Groß Walmsdorf nach Parin, wo wir im Gutshaus einen gemütlichen Kaffeetisch für eine Pause fanden. Weiter ging es dann über Damschagen nach Klütz. Hier ließen wir den



Fotos (2): GdP NW/VI

Nachmittag in gemütlicher Runde ausklingen. Zu erzählen gab es genug. Schließlich hatten wir alle uns ewig nicht gesehen. Als nächste Aktivitäten der Seniorengruppe sind eine Besichtigung der PI Wismar im September und ein Kegelabend in Lübow im Oktober geplant.

**Uwe Burmeister**



## Im Gespräch bleiben

Auf Einladung der CDU Vorpommern-Greifswald waren am 27. August 2021 der GdP-Landesvorsitzende Christian Schumacher und der GdP-Kreisgruppenvorsitzende Marco Bialecki zur Podiumsdiskussion (u. a. Innen- und Rechtspolitik) im Anklamer Volkshaus eingeladen. Als Gäste waren dort anwesend:

- der frühere Fraktionsvize der Union im Bundestag, Wolfgang Bosbach,
- MdB Philipp Amthor,
- MdL Dr. Matthias Manthei und
- der CDU-Landesvorsitzende Michael Sack.

Wolfgang Bosbach: „Klartext reden ist auch für Politiker eigentlich einfach. Subjekt und Prädikat. Ergänzend tritt das Objekt hinzu.“ ■



Foto: GdP Anklam



# Betreuung beim Sporttag in Schwerin.

Nach den langen Einschränkungen sind wir wieder vor Ort beim Sporttag vom Polizeizentrum Schwerin gewesen. Uns als Kreisgruppe war es ein Vergnügen und ein Anliegen die Tradition beim Sporttag ein Stand aufzubauen fortzuführen. Die „DREI DAMEN VOM Pavillon“ versorgten die Teilnehmenden und Helfer mit frischen Obst und Saft. Natürlich gab es auch aktuelle Information der GdP. Es gab zahlreiche Gespräche in denen sich ausgetauscht wurde. Die Beteiligten freuen sich über unsere Anwesenheit. Ein großer Dank an dieser Stelle an Petra, Birgit und Astrid die den Stand organisiert haben.

Am Rande überreichte der Vorsitzende Maik Exner-Lamnek nachträglich einen Gutschein zum 60. Geburtstag ab Birgit. ■



Foto: GdP



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)



60. Geburtstag Birgit Treichel



**Dein Beruf.  
Deine Gewerkschaft.**

Wir sind der Versicherer der Polizei.  
PVAG

Gewerkschaft der Polizei

**WIR ♥ mit EUCH unterwegs  
2. Bundesliga  
F.C. Hansa Rostock - SG Dynamo Dresden**

**Einsatzbetreuung**

Heraus mit:  
Terry, Stefan und Andreas  
Mikael, Marco und Christian

Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern

Fotos (2): GdP MV

Dein Beruf.  
Deine Gewerkschaft.

**Geschafft!**

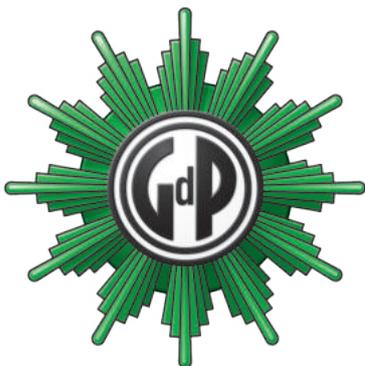
Herzlichen Glückwunsch zur  
Verleihung des akademischen Grads  
"Polizeivollzugsdienst - Bachelor of Arts"  
und zur Ernennung

Gewerkschaft der Polizei Mecklenburg-Vorpommern

[www.gdp.de/mv](http://www.gdp.de/mv) +++ [www.facebook.com/gdp.mv](https://www.facebook.com/gdp.mv) +++ [www.twitter.com/GdP\\_MV](https://www.twitter.com/GdP_MV)

## Unsere Senioren werden nicht vergessen!

Werner Vehlow, unser Seniorenbeauftragte der Kreisgruppe Schwerin, übergab in den letzten Monaten gleich zwei Geschenke zum Geburtstag. **HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!** ■



65. Rudi Heß im August



70. Herbert Kasten im Juli

**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)