



KOMMENTAR

## Vieles hat sich verändert

**Zum Zeitpunkt, wo dieser Kommentar geschrieben wird, befinden sich Tausende Kolleginnen und Kollegen im G20-Einsatz. Noch kann man nur ahnen, was in der sogenannten heißen Phase alles passieren wird.**

**Bei vielen von Euch und auch bei mir sind sicher noch immer die Ereignisse rund um den G8-Gipfel in Heiligendamm und insbesondere die Geschehnisse am 2. Juni 2007 in Rostock präsent. Aus einer zunächst friedlichen Demo wurde ein Ausbruch von Gewalt gegen die Polizei, wie ich ihn noch nie vorher erlebt hatte.**

Vieles hat sich seitdem verändert in der Polizei. Öffentlichkeitsarbeit erfolgt inzwischen selbstverständlich auch über Facebook und Twitter, Antikonfliktteams sind Standard und auch neue und bessere Einsatztechnik wurde beschafft. Aber bei aller Liebe zu neuerer und besserer Ausstattung, am Ende wird Polizeiarbeit doch von Menschen gemacht. Und daran fehlt es leider viel zu oft.

### Die Polizei ist personell ausgeblutet.

Einsätze wie der G20-Einsatz zeigen überdeutlich, wie dünn die Personaldecke gerade bei den geschlossenen Einheiten ist. Die Frage, ob oder wie Kollegen verletzt aus Einsätzen kommen, weil einfach Personal fehlt, sollen andere beantworten.

Hinzu kommt, dass wenn Tausende Polizistinnen und Polizisten aus dem



ganzen Bundesgebiet wochenlang nach Hamburg fahren müssen, dann verschwindet deren „normale“ Arbeit

nicht. Sie wird von den Kolleginnen und Kollegen in den Revieren und den Kriminalkommissariaten miterledigt werden müssen. Was das in einem Tourismusland Mecklenburg-Vorpommern, gerade in der Haupturlaubszeit, bedeutet, ist jedem klar: Arbeit bleibt liegen, die Bürger warten „Ewigkeiten“ auf die Polizei, Überstundenberge entstehen und nicht selten wird die persönliche Belastungsgrenze überschritten.

## HAUPTPERSONALRAT

# Heinz Woisin in den Ruhestand verabschiedet



Christian Schumacher verabschiedet Heinz Woisin in den Ruhestand.

Am 16. Juni 2017 wurde der Vorsitzende des Hauptpersonalrates der Polizei, Heinz Woisin, durch den Landesvorsitzenden der GdP, Christian Schumacher, in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet.

Wir wünschen Heinz Woisin für seinen neuen Lebensabschnitt viel Gesundheit, Glück, Freude, Zeit und Spaß mit seiner Familie und bei seinen Hobbys.

Für unser neues GdP-MV-Bildungswerk wird Heinz jedoch noch weiterhin aktiv sein.

Wenn man mit dem Bürger unseres Landes spricht, dann hört man vielfach Verständnis für die Situation der Polizei. Sätze wie: „Ihr habt es nicht leicht“, „Ihr könnt ja gar nicht mehr auf Streife laufen“ und „Die da oben in Schwerin, die müssen endlich mal für mehr Polizei sorgen“ kann man des Öfteren hören. Ob diese Sätze auch von allen Abgeordneten im Landtag gehört wurden, wer weiß?

Die neue Ministerpräsidentin Manuela Schwesig sagte vor Kurzem in einem Interview: „Die Polizei ist wichtig. Ich nehme das Thema Sicherheit sehr ernst und spüre die Verunsicherung der Bevölkerung. Dieser Verunsicherung kann man nicht mit einer Polizeistatistik begegnen, sondern mit konkreten Maßnahmen.“

Frau Ministerpräsidentin, sie haben es in der Hand. Lassen Sie Ihren Worten auch Taten folgen! Machen Sie die innere Sicherheit zur Chefsache!

Wir, die Gewerkschaft der Polizei, unterstützen Sie dabei gerne.



# Verhandlungen mit dem Finanzminister – Durchbruch im Besoldungskonflikt –

**Im langen Streit zur Übernahme der Tarifiergebnisse auf die Beamtinnen und Beamten des Landes Mecklenburg-Vorpommern haben der Finanzminister und die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften am 8. Juni 2017 eine Einigung erzielt. „Alle guten Dinge sind offenbar drei“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, in Anbetracht dessen, dass es zu einer gütlichen Einigung mit dem Finanzminister drei Anläufe gebraucht hat und ergänzt: „Es ist ein gutes Ergebnis und ich bin guter Hoffnung, dass wir nun nicht mehr Gefahr laufen, künftige Polizistinnen und Polizisten an andere Bundesländer zu verlieren, weil dort besser bezahlt wird. Außerdem sehe ich das Ergebnis als Einsicht des Finanzministers, dass nicht nur die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst gute Arbeit leisten, sondern dies auch für die Beamten unseres Landes gilt. Wir dürfen gespannt sein, ob sich diese Erkenntnis auch bei den aktuellen Haushaltsverhandlungen um die Anzahl der Polizeiplanstellen zeigt.“**

## Was bedeutet das konkret?

Die aktuelle Einigung mit dem Finanzministerium sieht eine zeit- und wirkungsgleiche Übernahme des Tarifiergebnisses vor. Zudem soll die 0,2-prozentige Zuführung zur Versorgungs-

rücklage bis zum Jahr 2022 fortgeführt werden, um das Versorgungsniveau stabil zu halten.

Zum 1. Januar 2018 gibt es eine Erhöhung von 2,15%. Die bereits vom Landtag beschlossene Erhöhung der Besoldung und Versorgung um

1,75% zum 1. Juni 2017 bleibt davon unberührt.

Auch im Jahr 2019 soll das dann vorliegende Tarifiergebnis für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Besoldung und Versorgung der Beamten des Landes übernommen werden. Unter der Voraussetzung, dass die finanzielle Lage des Landes sich nicht erheblich verschlechtert, sollen auch in den Jahren 2020 bis 2022 die Tarifiergebnisse zeit- und wirkungsgleich übertragen werden.

Die Anwärtinnen und Anwärter erhalten zum 1. Januar 2018 um 70 Euro abzüglich der bereits in 2017 vorgenommenen Anpassung. Außerdem wird eine jährliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) ab 2018 dynamisiert und mit den Besoldungsanpassungen der Folgejahre regelmäßig erhöht. Die Einigung steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Landtages.



DEUTSCHE POLIZEI  
Ausgabe:  
Landesbezirk Mecklenburg-Vorpommern

**Geschäftsstelle:**  
Platz der Jugend 6  
19053 Schwerin  
Telefon: (0385) 20 84 18-10  
Telefax: (0385) 20 84 18-11  
Adress- und Mitgliederverwaltung:  
Zuständig sind die jeweiligen  
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

**Redaktion:**  
Verantwortlicher Redakteur  
für das Landesjournal  
Mecklenburg-Vorpommern  
Marco Bialecki  
Telefon: (03 85) 20 84 18-10

Post bitte an die  
Landesgeschäftsstelle (s. oben)

**Verlag und Anzeigenverwaltung:**  
VERLAG DEUTSCHE  
POLIZEILITERATUR GMBH  
Anzeigenverwaltung  
Ein Unternehmen der  
Gewerkschaft der Polizei  
Forststraße 3a, 40721 Hilden  
Telefon (02 11) 71 04-1 83  
Telefax (02 11) 71 04-1 74  
Verantwortlich für den Anzeigenteil:  
Antje Kleuker  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 39  
vom 1. Januar 2017

**Herstellung:**  
L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien  
Marktweg 42-50, 47608 Geldern  
Postfach 14 52, 47594 Geldern  
Telefon (0 28 31) 3 96-0  
Telefax (0 28 31) 8 98 87

ISSN 0949-2798

## KREISGRUPPE NORDWESTMECKLENBURG

# Die 70 sieht man ihr nicht an

**Christiane Otting freute sich heute über Blumen von ihrer GdP-Kreisgruppe zu ihrem Geburtstag. Unser Ansprechpartner für Senioren überreichte diese zusammen mit dem Vorsitzenden der Kreisgruppe nachträglich, aber dennoch genauso herzlich.**

Christiane war viele Jahre als Personalarbeitsvorsitzende in der PI Wismar in der Verantwortung und ist immer noch aktiv in der Seniorengruppe der GdP-Kreisgruppe Nordwestmecklenburg. So initiierte sie das nun schon zur Tradition gewordene Langschläfer-Früh-

stück zum Jahresbeginn und die gemeinsame Radtour zum Start in den Sommer. Auch der geplante Grillabend am 9. August bei Winni ist nun schon ein fester Termin, auf den sich viele schon freuen. Die Beschäftigung mit ih-

## REDAKTIONSSCHLUSS

Redaktionsschluss für die Ausgabe September 2017 DEUTSCHE POLIZEI, Landesjournal M-V, ist der 23. 7. 2017. Die Redaktion behält sich das Recht der auszugsweisen Wiedergabe von Leserzuschriften vor. Dieser Inhalt muss nicht in jedem Fall mit der Meinung der Redaktion übereinstimmen. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Garantie übernommen. Anonyme Zuschriften werden nicht veröffentlicht.



ren Enkeln, die Gartenarbeit und der Sport haben sie jung gehalten. Wir wünschen Christiane auch von dieser Stelle noch einmal beste Gesundheit und Freude mit der Gruppe der Junggebliebenen.  
**Uwe Burnmeister**

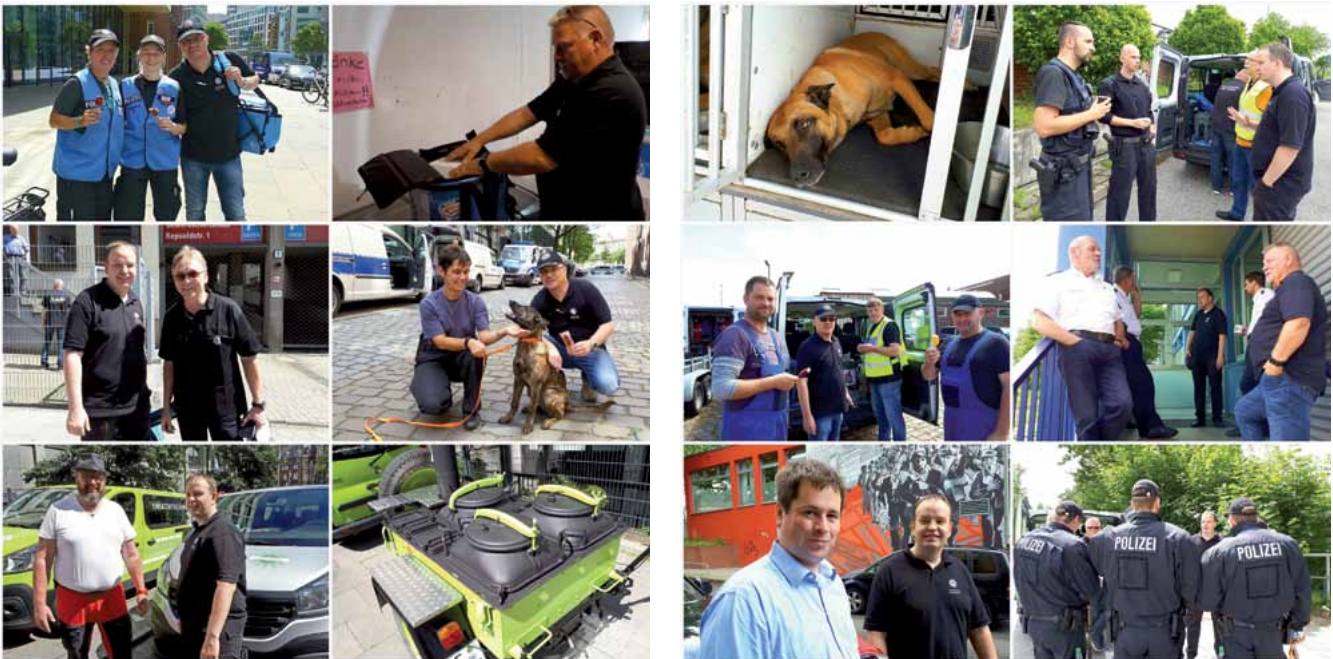


**G20-BETREUUNGSEINSATZ – WIR MIT EUCH UNTERWEGS**



**Unsere Eindrücke aus Hamburg  
mit den besten Bildern**

Mehr als 100 Stunden GdP-MV-Betreuung in 22 Bildern



# Mutterschutz – Was das neue Gesetz wirklich bringt

**Das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) soll den Arbeitsschutz stärken. Arbeitsverbote gegen den Willen der Mutter sind dann tabu. Der Arbeitgeber soll die Arbeitsplätze umgestalten. Mütter erhalten Mitsprache bei der Arbeitszeit, das strikte Nachtarbeitsverbot fällt. Das Gesetz stößt auf Kritik. Details zum Inhalt liefern die Rechtsanwältinnen Koll & Koll.**

## 1. Begriff

Mutterschutz ist der besondere Schutz von arbeitenden Frauen in der Schwangerschaft und nach der Geburt. Hierzu gehören der Schutz werdender Mütter und ihrer ungeborenen Kinder vor Gefahren für Leben und Gesundheit, der Schutz vor mutterschaftsbedingten finanziellen Einbußen und der besondere Kündigungsschutz.

## 2. Rechtliche Einordnung

Die Regelungen zum Mutterschutz sind im Mutterschutzgesetz (MuSchG) verankert. Das Gesetz hat in 2017 einige Ergänzungen und Neuregelungen erfahren. Der überwiegende Teil dieser Änderungen tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft. So gilt der Mutterschutz gem. § 1 MuSchG nicht mehr nur für Arbeitnehmerinnen und Frauen in einem Berufsausbildungsverhältnis, sondern es wird nunmehr auf den Begriff des „Beschäftigungsverhältnisses“ abgestellt. Insbesondere gilt das Gesetz zukünftig also auch für Praktikantinnen i. S. d. § 26 BBiG, Schülerinnen und Studentinnen. Auch behinderte Mitarbeiterinnen in Werkstätten für Behinderte gehören zukünftig zum geschützten Personenkreis. Des Weiteren gilt das Gesetz – bis auf einige wenige Regelungen – zukünftig für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Darunter fallen z. B. Fremdfachgeschäftsführerinnen.

Die Gewährung des Mutterschutzes ist nicht von einem Antrag der Beschäftigten abhängig, sondern unterliegt den gesetzlichen Vorgaben und ärztlichen Anordnungen.

### a) Beschäftigungsverbote vor und nach der Entbindung

Ein generelles Beschäftigungsverbot sieht § 3 Abs. 1, 2 MuSchG vor. Hiernach dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung und in den acht Wochen (bei Früh- und Mehrlingsgeburten zwölf Wochen) nach einer Entbindung nicht beschäftigt werden. Dieses generelle Beschäftigungsverbot umfasst jede Art der Tätigkeit. Es gilt nicht, wenn sich die werdende Mutter ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Sie kann ihre Erklärung allerdings jederzeit widerrufen. Gem. § 3 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 gilt im Rahmen der Neuerungen beim Mutterschutz eine Schutzfrist von zwölf Wochen nach Entbindung, wenn bei dem Kind eine Behinderung festgestellt wurde.

Sofern kein Arbeitsverhältnis vorliegt, kann die Wirkung eines Beschäftigungsverbots aus rechtlichen Gründen nicht eintreten. Daher bestimmt § 2 Abs. 3 MuSchG nunmehr, dass eine arbeitnehmerähnliche Person i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG in den oben genannten Fällen von der vertraglichen Leistungspflicht befreit wird. Die Beschäftigte kann allerdings gegenüber dem Vertragspartner erklären, die vertraglichen Dienste dennoch erbringen zu wollen.

Unabhängig von den oben genannten Zeiträumen greift gem. § 15 MuSchG § 3 Abs. 1 MuSchG ein besonderes Beschäftigungsverbot, wenn dieses durch ein ärztliches Attest verordnet wurde. Aus der ärztlichen Bescheinigung muss sich ergeben, dass bei Fortsetzung der aktuellen Beschäftigung eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Mutter oder des Kindes droht. Die bloße Möglichkeit eines Schadenseintritts infolge weiterer Beschäftigung genügt. Voraussetzung für dieses individuelle Beschäftigungsverbot ist also,

dass zwischen der Schwangerschaft und der durch die aktuelle Beschäftigung gegebenen Gefährdung ein Zusammenhang besteht. Ist die werdende Mutter hingegen aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschwerden nicht in der Lage ihrer Arbeit nachzugehen, führt dies nicht zu einem Beschäftigungsverbot, sondern zu einer „bloßen“ Arbeitsunfähigkeit. Hat der Arbeitgeber Zweifel an dem attestierten Beschäftigungsverbot, kann er eine Nachuntersuchung anordnen. Aber auch wenn sich die werdende Mutter, die in der Wahl des untersuchenden Arztes grundsätzlich frei ist, nicht untersuchen lässt, ist der Arbeitgeber an das Beschäftigungsverbot gebunden. Die Schwangere riskiert allerdings u. U. ihren Anspruch auf den Mutterschaftslohn.

### b) Ausschluss von bestimmten Beschäftigungszeiten

Gem. § 4 MuSchG darf eine werdende oder stillende Mutter keine Mehrarbeit leisten. Mehrarbeit ist gem. § 4 Abs. 1 MuSchG dabei jede Arbeit, die die Arbeitszeit von acht Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche (bei Frauen unter 18 Jahren) oder sonst 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche überschreitet.

Darüber hinaus dürfen werdende und stillende Mütter gem. § 5 Abs. 1 MuSchG grds. nicht in der Nachtarbeit zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden.

Nach den Neuerungen des MuSchG können sie allerdings nunmehr ausnahmsweise auch zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden, wenn sie hierzu ihre Einwilligung erteilen. Diese kann später jederzeit widerrufen werden. Zusätzlich muss ein ärztliches Attest über die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit vorliegen. Und schließlich muss sichergestellt sein, dass die Beschäftigte in dieser Zeit nicht alleine arbeitet und die Ruhezeit von elf Stunden eingehalten wird. Alleinarbeit läge gem. § 2 Abs. 4 MuSchG-E dann vor, wenn nicht sichergestellt wäre, dass die Beschäftigte jederzeit den Arbeitsplatz verlassen



## ARBEITSSCHUTZ

oder Hilfe erreichen kann. Nach § 28 MuSchG steht die gesamte Ausnahmeregelung zusätzlich unter dem Vorbehalt der behördlichen Genehmigung, die der Arbeitgeber vor der Umsetzung der Nacharbeit einholen muss.

Eine werdende oder stillende Mutter darf darüber hinaus gem. § 6 Abs. 1 MuSchG grds. nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Eine Ausnahme greift allerdings ein, wenn die Beschäftigte hierzu ihre Bereitschaft erklärt. Zusätzlich muss eine Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot gem. § 10 ArbZG gegeben sein, der Beschäftigten muss ein Ersatzruhetag gewährt werden und eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau und ihr Kind müssen ausgeschlossen sein.

### c) Schutz vor bestimmten Tätigkeiten

Des Weiteren dürfen werdende Mütter gem. § 11 MuSchG nicht mit schweren körperlichen Arbeiten und nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe, von Erschütterungen oder Lärm ausgesetzt sind. Dabei sind die Regelungen gegenüber der Alt-Regelung in § 4 MuSchG a. F. deutlich ausgeweitet worden. In soweit umfasst § 11 Abs. 1 MuSchG jetzt Regelungen zum Schutz vor besonderen Gefahrstoffen, während sich die Regelung zum Verbot von schweren körperlichen Arbeiten jetzt in § 11 Abs. 5 MuSchG widerfindet. Darunter fällt z. B. das Verbot des Hebens von Lasten mit einem Gewicht von mehr als 5 kg.

### d) Gefährdungsbeurteilung

Gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 MuSchG muss der Arbeitgeber neue bzw. geänderte Pflichten im Zusammenhang mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bei (werdenden) Müttern beachten. Damit wurden u. a. auch die bisherigen Bestimmungen der MuSchArbV in das MuSchG integriert. Zunächst besteht gem. § 10 Abs. 1 MuSchG die Pflicht, überhaupt die besonderen Gefährdungen von Mutter und Kind im Rahmen der all-

gemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zu berücksichtigen. Dies gilt unabhängig von der Frage, ob auf einem Arbeitsplatz derzeit überhaupt eine schwangere Frau beschäftigt wird. Anhand der dortigen Feststellungen ist dann zu prüfen, ob Schutzmaßnahmen erforderlich werden, eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 MuSchG-E erforderlich wird oder eine Fortführung der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz überhaupt möglich sein wird. Sobald eine Frau dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat, muss er gem. § 10 Abs. 2 MuSchG unverzüglich die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Schutzmaßnahmen einleiten. Solange dies nicht erfolgt ist, besteht gem. § 10 Abs. 3 MuSchG-E ein Beschäftigungsverbot für die schwangere Beschäftigte. Er muss der Beschäftigten zudem ein Gespräch über die weitere Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen anbieten.

Im Übrigen muss der Arbeitgeber gem. § 9 Abs. 1 MuSchG alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Maßnahmen treffen, um die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen. Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. geänderten Bedingungen anzupassen. Dabei steht gem. § 9 Abs. 1 Satz 3 MuSchG das Ziel im Vordergrund, der Mutter – außerhalb der Beschäftigungsverbote – die weitgehende Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen.

Sofern der Arbeitgeber eine sog. unverantwortbare Gefährdung i. S. d. §§ 9, 11, 12 MuSchG festgestellt hat, und diese nicht durch Schutzmaßnahmen nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 und 2 MuSchG ausgeschlossen werden kann, muss er gem. § 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG ein sog. betriebliches Beschäftigungsverbot aussprechen.

### e) Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung darf das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber gem. § 17 MuSchG nicht gekündigt werden. Das Verbot erfasst Kündigungen jeder Art und damit auch die Änderungskündigung. Der Arbeitgeber muss allerdings im Zeitpunkt der Kündigung Kenntnis von der Schwangerschaft oder der Ent-

bindung haben. Für den Fall, dass die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber nicht über ihre Schwangerschaft/Entbindung in Kenntnis gesetzt haben sollte, muss dem Arbeitgeber diese Kenntnis innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung vermittelt werden. Das Überschreiten der insoweit zu berücksichtigen Zweiwochenfrist ist nur ausnahmsweise unschädlich. Nämlich dann, wenn es auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. In besonderen Fällen kann gem. § 17 Abs. 2 MuSchG ausnahmsweise auf Antrag des Arbeitgebers die nach Landesrecht für den Arbeitsschutz zuständige oberste Behörde oder die von ihr bestimmte Stelle vom absoluten Kündigungsverbot eine Ausnahme machen und eine Kündigung zulassen. Da § 17 MuSchG lediglich arbeitgeberseitige Kündigungen verbietet, können die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis beispielsweise durch einen Aufhebungsvertrag auflösen. Auch befristete Arbeitsverträge können enden, ohne dass § 17 MuSchG eingreift.

Nach den Neuerungen des MuSchG ist die Kündigung einer schwangeren Frau bis zu einem Ablauf von vier Monaten jetzt auch nach einer Fehlgeburt unzulässig, wenn die Schwangerschaft zuvor mindestens zwölf Wochen bestanden hat. Zudem wird der Schutz auch auf Vorbereitungshandlungen des Arbeitgebers zur Kündigung ausgedehnt, d. h., er kann während der Schutzfrist z. B. auch keine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG wirksam einleiten.

### f) Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld

Beschäftigte, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden dürfen, erhalten gem. § 18 MuSchG Mutterschutzlohn. Dieser umfasst das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Wurde das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft begründet, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt

Fortsetzung auf Seite 6



## ARBEITSSCHUTZ

Fortsetzung von Seite 5

der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

Während der Schutzfristen vor und nach der Entbindung haben Beschäftigte einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG. Als zusätzliche Leistung zum Mutterschaftsgeld hat der Arbeitgeber gem. § 20 MuSchG einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu zahlen.

### 3. Hinweise für die Beschäftigten

Aus der Schwangerschaft und der Entbindung einer Beschäftigten ergeben sich umfassende Rechtspflichten des Arbeitgebers, die dieser zwingend beachten muss. Ziel des MuSchG ist dabei der umfassende Schutz von Mutter und Kind. Die Umsetzung dieser Pflichten ist allerdings an die Kenntnis des Arbeitgebers von der Schwangerschaft der Beschäftigten geknüpft. Aus diesem Grund ent-

hält § 15 Abs. 1 MuSchG die Regelung, dass eine schwangere Beschäftigte den Umstand ihrer Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin nach ihrer eigenen Kenntniserlangung mitteilen soll. Auch wenn die Vorschrift keine erzwingbare oder strafbewehrte Mitteilungspflicht normiert, sollten Schwangerschaft und voraussichtlicher Entbindungstermin dem Arbeitgeber frühzeitig mitgeteilt werden. § 5 MuSchG ist insoweit als nachdrückliche Empfehlung zu verstehen (vgl. BAG 13. Juni 1996 – 2 AZR 736/95). Erfolgt die Mitteilung allerdings nicht, so geht ein Pflichtversäumnis des Arbeitgebers nicht zu seinen Lasten. Unter Berücksichtigung der insoweit einschlägigen Rechtsprechung steht allerdings fest, dass die Arbeitnehmerin, die ihrem Arbeitgeber eine Schwangerschaft angezeigt hat, diesem die vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft mitzuteilen hat. Diese Pflicht ergibt sich nach Auffassung des BAG als arbeitsvertragliche

Nebenpflicht (vgl. BAG 18. Januar 2000 – 9 AZR 932/98).

Im Übrigen ist die Mitteilung über das Bestehen einer Schwangerschaft aber auch im eigenen Interesse. Denn die besonderen Schutzrechte des MuSchG können gegenüber dem Arbeitgeber nur dann geltend gemacht werden, wenn dieser Kenntnis von der Schwangerschaft hat. Die Mitteilung an den Vorgesetzten oder die Personalabteilung reicht aus. Wurde hierzu nicht bereits ein Nachweis eingereicht, kann der Arbeitgeber gem. § 15 Abs. 2 MuSchG die entsprechende Vorlage eines Zeugnisses von einem Arzt oder einer Hebamme verlangen. Auch diese Vorschrift ist als Sollvorschrift ausgestaltet, aber auch hier sollte die Arbeitnehmerin schon aus eigenem Interesse diesem Verlangen nachkommen. So ist beispielsweise der schriftliche Nachweis der Schwangerschaft Voraussetzung, um sich auf ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 berufen zu können.

Quelle: © bund-verlag.de (fro)

## KREISGRUPPE ROSTOCK – SENIORENGRUPPE

### Eine Tagestour, die sich lohnte

**Am 26. April 2017 machte die GdP-Seniorengruppe KG Rostock eine Tagestour nach Waren/Müritz, die mit einem Kleinbus – gechartert vom GdP-Senior Wolfgang Schreiber – stattfand.**

Gegen 10 Uhr hatte dann die GdP-Seniorengruppe die Möglichkeit, die Dienststelle der Wasserschutzpolizei

den entsprechenden Erläuterungen. Im Anschluss daran erfolgte dann ein Besuch des „Müritzeum“. Vor Beginn des Besuchs erfolgte dann durch Mitarbeiter eine kurze Einführung, sodass mit einem besseren Blick und Verständnis sich alles angesehen werden konnte.



zu besuchen, wo vorerst Aufgaben und Abläufe erklärt wurden. Danach konnte noch ein Boot der Wasserschutzpolizei besichtigt werden mit

ein beeindruckender und erlebnisreicher Tag, der noch lange Zeitein Erinnerung bleiben wird.

**Müller, Clarissa**

## HINWEIS

### Änderungsmitteilung

Solltet Ihr umgezogen sein, oder Eure Bankverbindung hat sich geändert bzw. Ihr habt eine neue Amtsbezeichnung erhalten, so meldet dies bitte der GdP-Landesgeschäftsstelle.

**Gewerkschaft der Polizei (GdP)**

**Landesbezirk M-V**

**Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin  
oder:**

**– per Fax an: 03 85/20 84 18-11**

**– per E-Mail: [GdPMV@gdp.de](mailto:GdPMV@gdp.de)**

## SOCIAL MEDIA

### GdP M-V auf Facebook



Klickt Euch „rein“ werdet Freunde. Und nicht vergessen, wenn's Euch gefällt: Klickt auf den „Gefällt mir“-Button.

[www.facebook.com/gdp.mv](http://www.facebook.com/gdp.mv)



**DER LANDESVORSTAND**

# Müssen Beamte Angaben zu den Gründen einer Erkrankung machen?

– Interessante Klarstellung des OVG Berlin/Brandenburg –

**Das Oberverwaltungsgericht Berlin/Brandenburg hatte darüber zu entscheiden, ob eine Beamtin, die seit längerem dienstunfähig erkrankt ist, der Aufforderung des Dienstvorgesetzten Folge leisten und „nähere Angaben zum Grund ihrer Erkrankung“ machen muss.**

Ein diesbezüglicher Anspruch des Dienstherrn besteht deshalb nicht, weil dem Beamten ein Abwehrrecht gegen den Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht zusteht, weil die dienstliche Aufforderung, die als gemischte dienstlich-persönliche Weisung ergangen ist, zu unbestimmt bzw. ungeeignet und vor allem unverhältnismäßig ist. Der Dienstherr ist zunächst angehalten, weitere Aufklärungsbemühungen zu unternehmen. Dazu kann er u. a. den Beamten auch persönlich zu seiner gesundheitlichen Situation und den Ursachen der Fehlzeiten befragen. Daraus folgt jedoch nicht, dass der Beamte seinerseits zur Erteilung entsprechender Auskünfte verpflichtet ist und im Weigerungsfall unter Umständen sogar disziplinar-

rechtliche Konsequenzen befürchten muss. Der Beamte kann im Rahmen einer solchen Mitwirkungsobliegenheit selbst entscheiden, in welchem Umfang er seine gesundheitliche Situation und etwaige medizinische Unterlagen gegenüber seinem Dienstherrn offenbart. Verlaufen diese Aufklärungsbemühungen des Dienstherrn vergeblich, muss der Beamte allerdings unter Umständen hinnehmen, dass der Dienstherr eine amts- oder polizeiärztliche Untersuchung anordnen darf. Aber auch dieser Anordnung muss der Beamte nicht zwingend Folge leisten. Das BVerwG hat in seiner jüngeren Rechtsprechung die formellen und inhaltlichen Anforderungen an die Aufforderung zur amts- oder polizeiärztliche Untersu-



chung näher konkretisiert und dem Dienstherrn in diesem Zusammenhang Aufklärungs- und Begründungspflichten auferlegt. Die Weisung, sich untersuchen zu lassen, muss

1. auf tatsächlichen Feststellungen beruhen, die die Dienstunfähigkeit des Beamten als naheliegend erscheinen lassen und sie muss
2. Angaben zu Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung enthalten.

In vielen Fällen wurde uns von Kollegen berichtet, dass genau diese Anforderungen regelmäßig nicht beachtet werden. Bei Fragen zu diesem Thema wendet euch vertrauensvoll an eure Kreisgruppe der Gewerkschaft der Polizei oder den Kollegen Jörn Liebig als Verantwortlicher für Rechtsschutzangelegenheiten.

**Der Landesvorstand**

**KG LPBK/LBPA MV**

## „Herzlichen Glückwunsch“



Im Namen des Landesvorstandes und der Kreisgruppe LBPA/Landesamt für zentrale Aufgaben und Technik der Polizei, Brand- und Katastrophenschutz gratulierte GdP-VL Ralph Hofmann dem Kollegen Andreas Thomas zu seinem 25. GdP-Jubiläum. Die Urkunde mit den Unterschriften des GdP-Bundvorsitzenden und des Landesvorsitzenden sowie die Ehrennadel und ein Geschenkgutschein machten die Überraschung perfekt.

Anzeige



**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.VDPolizei.de](http://www.VDPolizei.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 02 11 / 71 04-183, Frau Antje Kleuker  
Antje.Kleuker@VDPolizei.de  
[www.VDPolizei.de](http://www.VDPolizei.de)



## Das Ziel: Aktive Gewerkschaftsarbeit

Das Ansprechpartnerseminar („AP-Seminar“) der JUNGEN GRUPPEN (GdP) M-V fand dieses Jahr vom 16. Mai bis zum 18. Mai in Güstrow statt. An diesem Seminar nahmen 15 Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Kreisgruppen teil.



Ziel war es, den Kolleginnen und Kollegen einen ersten Einblick in die aktive Gewerkschaftsarbeit, insbesondere der JUNGEN GRUPPE (GdP), zu geben und sie hierfür zu gewinnen.

Hierzu wurden inhaltlich u. a. die Historie der GdP, Möglichkeiten der Mitgliedergewinnung/-bindung/-aktivierung, die Leistungen und Vorteile der GdP behandelt. Am letzten Seminartag fand eine Rhetorikschulung statt. Diese war durch viele praktische Übungen geprägt, die bei strahlendem Sonnenschein draußen stattfanden. Abgerundet wurde das AP-Seminar durch einen gemeinsamen Bowlingabend, bei dem der Austausch nicht zu kurz kam.

Abschließend kann gesagt werden, dass bereits zum Ende des AP-Seminars die ersten neuen Kolleginnen und Kollegen für die aktive Gewerkschaftsarbeit gewonnen werden konnten und uns bereits bei den An-

wärterbegrüßungen, einschließlich der damit verbundenen Vorbereitungen, unterstützen werden.

**Der Landesjugendvorstand**

## Sicherheit im Fokus

Am 8. Juni 2017 folgten der GdP-Landesvorsitzende Christian Schumacher und der GdP-Kreisgruppen-



vorsitzende Marco Bialecki einer Einladung des Kommunalen Bildungswerks e. V. zu einer Sicherheitskonferenz in Anklam. Themenschwerpunkte waren u. a. die Aufgabenbewältigung bei Polizei, Staatsanwaltschaft und Gericht bis hin zur Übertragung von hoheitlichen Sicherheitsaufgaben an nichtstaatliche Träger.



Am 9. Juni 2017 trafen sich dann beide Vorsitzenden mit dem SPD-Bundestagskandidaten Heiko Miraß. Themenschwerpunkte waren hier: Personalaufbau – Prävention – Bürgernähe – Respekt vor der Polizei.

### IN STILLER TRAUER



## Nachruf

Wir trauern um unseren  
am 24. Juni 2017 verstorbenen  
Freund und GdP-Fördermitglied

**Eckhard Fandrich**

Die GdP-Kreisgruppe Anklam

