



LEITARTIKEL

Solidarität ist der Schlüssel für den Weg in die Zukunft

Solidarität und Verantwortung – das sind die Kernwerte gewerkschaftlicher Arbeit. Das Motto des DGB zum diesjährigen Tag der Arbeit könnte darum kaum treffender formuliert sein: „Solidarität ist Zukunft“. In einer Zeit, in der bei vielen die Sorge um die Zukunft größer ist als je zuvor, braucht es Zusammenhalt und Gemeinschaft, um zu zeigen, dass sich niemand allein gelassen fühlen muss.

Dietmar Schilff

GdP-Landesvorsitzender



Foto: GdP

Darum ist es auch ein besonderes Zeichen, dass am ersten Mai in diesem Jahr wieder Veranstaltungen stattfinden können – in welcher Form auch immer dies möglich ist. Die gewerkschaftliche Arbeit in Zeiten von Kontaktbeschränkungen und sozialer Distanz bleibt schwierig. Dennoch ist es jetzt wichtiger denn je zu zeigen, dass wir aktiv sind. Einige Kolleginnen und Kollegen der GdP sind am Tag der Arbeit bei verschiedenen Veranstaltungen in ganz Niedersachsen präsent, berichten über unsere Arbeit und setzen sich im Sinne der Solidarität für unsere Belange ein, ich selber werde in Goslar reden.

Ein Akt der Solidarität war es im letzten November auch, dass wir unsere Wertschätzungskampagne „100 für 100“ verschoben haben. Wir haben uns damit solidarisch mit den Menschen gezeigt, die aufgrund der Pandemie zurückstecken müssen, sich Sorgen machen und deren Existenzen bedroht sind. Aber auch, wenn wir im öffentlichen Dienst einen sicheren Job und zum großen Glück keine direkten finanziellen Einbußen

durch die Pandemie haben, waren alle Kolleginnen und Kollegen in den vergangenen Monaten einer extremen Belastung ausgesetzt, die auch noch weiter anhalten wird.

Im direkten Kontakt mit Menschen, die Corona leugnen oder die Infektionsschutzmaßnahmen kritisieren, bei unzähligen Kontrollen von immer neuen Regelungen, in der Auseinandersetzung mit steigenden Fällen häuslicher Gewalt, durch Doppel- und Dreifachbelastung durch Home-schooling, Homeoffice und Haushalt, in Unsicherheit über Infektionsschutz und Impfungen und vielen weiteren Herausforderungen mehr. Darum ist es nun an der Zeit, unsere Kampagne auszurollen und darauf hinzuweisen, dass Solidarität und Verantwortung nicht nur gewerkschaftliche Aufgaben sind, sondern auch von Politik und Gesellschaft gelebt werden müssen. Sowohl auf Bundesebene als auch in den Ländern werben wir im Rahmen der Kampagne auf vielfältige Weise dafür, dass Polizei und gewerkschaftliche Arbeit Wertschätzung verdienen.

Wertschätzung, die wir damit öffentlichkeitswirksam einfordern, kann sich auf vielfältige Weise ausdrücken. Neben dem Respekt, den der Einsatz ganz einfach verdient und den wir oft von offizieller Seite ausgesprochen bekommen, gehört aber auch Handfestes dazu. Es ist wichtig, dass wir neben den stetigen und intensiven Gesprächen mit der Politik, die wir auch aktuell natürlich kontinuierlich weiter auf allen Ebenen führen, auch öffentlich darauf aufmerksam machen, dass die hervorragende Arbeit der Polizei es verdient, entsprechend wertgeschätzt zu werden. Darum fordern wir für alle Beschäftigten in der Polizei zum einen mehr Anerkennung, unter anderem in Form von beruflicher Perspektiven und einer besseren Bezahlung. Dazu gehört eine Erhöhung der Zulage für DUZ, der WSZ, der Polizeizulage sowie deren Ruhegehaltsfähigkeit und einer Rückkehr zu einem erhöhten Weihnachtsgeld für alle. Außerdem sind Investitionen in Liegenschaften, Ausstattung und mehr Personal zwingend notwendig! Die Streichung der sogenannten kw-Vermerke ist unabdingbar. Für den Tarifbereich und für die Verwaltungsbeamten/-innen sind ebenfalls endlich grundlegende Verbesserungen notwendig. Wertschätzung drückt sich aber auch durch mehr Beteiligung und Mitbestimmung der Personalaräte aus, z.B. bei Organisationsänderungen, digitaler Transformation, Arbeitszeiten oder ressortübergreifenden Maßnahmen. All diese Themen stehen im Einklang mit dem eingangs erwähnten DGB-Motto des diesjährigen 1. Mai: "Solidarität ist Zukunft". Damit die Polizei in Zukunft zeitgemäß arbeiten kann, damit sie attraktiv bleibt und damit den Beschäftigten die Wertschätzung zuteil wird, die sie verdienen, bedarf es eines solidarischen Miteinanders, wie es der Kern gewerkschaftlicher Arbeit ist. In diesem Sinne freuen wir uns auf eine erfolgreiche Kampagne, bleiben aktiv und setzen unsere Arbeit fort! ■



Weitere Infos
zum Thema Arbeitszeit
auf gdpniedersachsen.de

ARBEITSZEIT

Bedeutet moderne Zeiterfassung „Ping“ statt „Zonk“...?

Wir schreiben das Jahr 1971. Mitarbeitende dokumentieren ihren Arbeitsbeginn, in dem sie an einer festgelegten Stelle des Betriebsgebäudes, meistens an einem Gebäudeeingang, eine Pappkarte in eine Stechuhr stecken.

Sascha Göritz

Das Gerät macht „zonk“ und die Arbeitszeit ist erfasst. Heute schreiben wir das Jahr 2021. In der Polizei wird ein modernes Zeiterfassungssystem eingeführt. Nach derzeitigem Kenntnisstand bedeutet das: die Mitarbeitenden dokumentieren ihren Arbeitsbeginn, in dem sie an einer festgelegten Stelle des Dienstgebäudes, meistens an einem Gebäudeeingang, einen sogenannten Dongle vor ein Gerät halten. Das Gerät macht „ping“ und die Arbeitszeit ist erfasst. Zwischen dem „Zonk“ und dem „Ping“ liegen 50 Jahre und eine Investition von einigen Millionen Euro. Und sonst noch was?

Natürlich kann eine moderne Zeiterfassung viel viel mehr, aber im Wesen bleibt es dabei: es hat den Beginn und das Ende der Arbeitszeit sowie die Pausen zu erfassen. Darauf aufbauend dienen die erfassten Daten für Abrechnungszwecke wie z.B. für DuZ und Überstundenzahlungen. In verschiedenen digitalen Konten müssen Stunden erfasst werden. Hier fallen einem Begriffe wie „Zeitguthaben“, „Mehrarbeit“, „Sportstunden“, „Bereitchaftsdienste“ oder „Rufbereitschaften“ ein.



Eine moderne Zeiterfassung muss so programmiert sein, dass jeweils gültige arbeitszeitrechtliche Regelungen hinterlegt sind. Insbesondere müssen die Bedingungen und Grenzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes so beachten werden, dass Verstöße ausgeschlossen sind und beim Nutzen von „Interpretationsräumen in Ausnahmefällen“ die Verantwortlichkeiten klar dokumentiert werden.

Eine Zeiterfassung darf im Jahr 2021 aber auch datenschutzrechtlich nicht im „freien Raum“ schweben. Die Landesdatenschutzbeauftragte formulierte dazu: „Gestaltung und Auswahl von elektronischen Zeiterfassungssystemen haben sich an dem Ziel auszurichten, keine oder so wenig personenbezogenen Daten wie möglich zu verarbeiten (datenschutzrechtliches Gebot der Datenvermeidung und -sparsamkeit gem. § 7 (4) NDSG)“. Im Weiteren wird übrigens die Eigenverantwortung von Beschäftigten bei der Einhaltung von arbeitszeitrechtlichen Regelungen betont.

Eine Zeiterfassung bedarf im Jahr 2021 aber auch einer Dienstvereinbarung (DV) nach § 78 NPersVG zwischen Dienststelle und dem Personalrat. Für die GdP steht dabei für die anstehenden Verhandlungen fest (Achtung – Sicherheitshinweis: jetzt könnte es gefühlt etwas trocken werden, muss aber auch mal sein):

Bei einer solchen DV sind die Regelungen der „81er-Vereinbarung zu den Grundsätzen der Einführung und Verwendung von Hard- und Software der Informations- und Kommunikationstechnologie in der niedersächsischen Landesverwaltung“ sowie die des Beschäftigtendatenschutzes maßgeblich. Vorrangiges Ziel der DV wird es sein, die automatisiert verarbeiteten Personaldaten gemäß Beamten-, Tarif-, Datenschutz und Personalvertretungsrecht vor unzulässigen Eingriffen zu schützen. Dabei sind durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen die Umsetzung der rechtlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auch auf den Auswertemöglichkeiten liegen. Leistungsvergleiche zwischen Beschäftigten oder Rückschlüsse auf Arbeitsverhalten und -leistungen Einzelner müssen ausgeschlossen sein. Die erfassten Daten dürfen nicht zu Zwecken der Verhaltens- und Leistungskontrolle genutzt werden! Wir brauchen klare Regeln für Aufbewahrungsfristen, Zugriffsrechten, Auswerte- und Berichtsmöglichkeiten sowie zu Auskunftszwecken.

Abschließend sei noch einmal etwas zur „modernen“ Zeiterfassung gesagt. Warum muss ich eigentlich weiterhin „Sklave“ einer an einer Wand befestigten Maschine sein, an ihr vorbeimarschieren und ihr meine tägliche Huldigung mit einem Dongle beweisen? Könnte man, anstelle das Geld für Wandautomaten auszugeben, es nicht lieber in Smartphones investieren? So könnte ich mich ortsungebunden, z.B. mit einer App, per Finger-Print einloggen, egal wo ich gerade bin. Würde so etwas nicht dem neuen Geist von Arbeitszeit- und -platzsouveränität entsprechen? Und die Forderung nach flächendeckender Ausstattung der Kolleginnen und Kollegen mit dienstlichen Smartphones untermauern? Öffnen sich nicht mittlerweile auch hochwertige Kraftfahrzeuge, ohne dass ich irgendwo irgendwas hinstecken muss? Toll, was es alles für Technik gibt. Klingt modern, ist aber eigentlich normaler Standard. „Zonk“. ■





Weitere Infos

Sowie den Beitrag von Dirk Götting als Podcast finden Sie im Bereich der Landesfrauengruppe auf gdpniedersachsen.de.



1981 IN NIEDERSACHSEN: FRAUEN WERDEN SCHUTZMÄNNER

Eine Retrospektive auf die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei vor 40 Jahren

Heute zeichnen sich die Polizeien in Deutschland auch durch geschlechtliche Diversität aus. Was sich zu einer gesellschaftlichen und polizeilichen Selbstverständlichkeit entwickelt hat, das schien vor wenigen Jahrzehnten noch undenkbar zu sein. Erst mit der Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei seit Ende der 1970er Jahre begann ein notwendiger und nachhaltiger Veränderungsprozess, der bis heute anhält.

Dr. Dirk Götting

Polizeiakademie Niedersachsen
Leiter der Forschungsstelle für Polizei- und
Demokratiegeschichte



Als der Polizei einen Lebensberuf zu machen, der Frauen und Männern die gleichen Chancen bietet, sich im Rahmen ihrer Fähigkeiten einzubringen und zu entwickeln, das war und ist nicht nur eine verfassungsmäßige Notwendigkeit, sondern auch ein entscheidendes Merkmal einer gelebten demokratischen Polizeikultur.

Und auch wenn die Einbindung von Frauen in den Polizeidienst schon bis ins Kaiserreich zurückreicht, so konnte noch drei Jahrzehnte nach der Gründung der Bundesrepublik von Gleichberechtigung keine wirkliche Rede sein. Hier war selbst die damalige Deutsche Demokratische Republik schon weiter, auch wenn es dort an Freiheit und Selbstbestimmung mangelte. Doch was nützen Freiheitsrechte, wenn sie in der Praxis nicht umgesetzt werden?

Der Paradigmenwechsel begann in Westdeutschland in den 1970er Jahren. Ein entscheidender polizeilicher Meilenstein auf dem Weg zu einer geschlechtergerechteren Polizei war die Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei Ende der 1970er Jah-

re. Als Zeitzeuge kenne ich natürlich viele Geschichten von nicht passenden Uniformen und von einer Organisation, die nicht auf Frauen vorbereitet gewesen war. Irritationen, Ratlosigkeit und Missverständnisse waren an der Tagesordnung. Ja - manches lässt mich heute schmunzeln und immer wieder gern erinnere ich mich an Annegret Helds „Tagebuch einer Polizistin“ aus den 1980er Jahren. Aber jenseits aller Sentimentalität frage ich mich als Polizeihistoriker doch: **Warum war die Organisation Polizei nicht vorbereitet auf den Umgang mit Frauen als Polizeibeamtinnen?** War es einfach nur ein ignorantes oder fahrlässiges Handeln von Verantwortungsträgern?

Schauen wir in die historischen Quellen, dann glaube ich zu erkennen, dass es gar nicht die Absicht war, die Polizei durch die Einstellung von Frauen wirklich zu verändern. Ganz einfach deshalb, weil nicht der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes Auslöser des Veränderungsprozesses gewesen war, sondern befürchtete personelle Defizite im männlichen Bewerberaufkom-

men. Diese sollten durch die Einstellung von Frauen kompensiert werden und ansonsten sollte die Schutzpolizei möglichst so bleiben wie sie war. Vielleicht ein wenig handlungskompetenter, denn Mann versprach sich durch die Mitwirkung von Frauen weniger Aggressivität und Gewalt im Einsatzfall, da Frauen aufgrund „ihrer Gesamtkonstitution (...) weniger auf physische Kraftanwendung ausgelegt“ seien. Außerdem sollten Frauen einen sozialen Klimawandel herbeiführen – wenn ich das einmal so nennen darf. Allein durch ihre Anwesenheit sollte sich sowohl das Arbeits- und Betriebsklima verbessern, als auch das Klima zwischen der Bevölkerung und der Polizei insgesamt. Nirgendwo ist in den Berichten zu lesen, dass sich die Schutzpolizei selbst verändern müsse. Und genau deshalb wurden die ersten Frauen allein gelassen und vereinzelt auf die Organisation verstreut. In dieser ersten Phase der Entwicklung waren die jungen Frauen, um sich überhaupt behaupten zu können, gezwungen sich nahezu vollständig in die männliche Organisation einzufügen – sich zu assimilieren.

Übrigens ein Phänomen, dass zuvor schon bei der Kriminalpolizei beobachtet werden konnte. Zwar gab es dort schon seit den 1920er Jahren weibliche Kriminalbeamtinnen, doch blieben diese über Jahrzehnte zahlenmäßig eine gedeckelte Minderheit und auf bestimmte zuarbeitende Tätigkeiten für die männliche Kripo beschränkt. Erst Anfang der 1970er Jahre erhielten neu eingestellte Kriminalbeamtinnen die gleiche fachliche Ausbildung wie ihre männlichen Kollegen. Schon damals spielten dabei Probleme bei der Nachwuchsgewinnung eine entscheidende Rolle. Gleichzeitig forderten gewerkschaftlich organisierte Kriminalbeamtinnen das Ende der Organisation „Weibliche Kriminalpolizei. Raus aus dem „Reservat“ und rein in die „Integration“ lautete die zugespitzte Forderung der Kolleginnen. Die Mischung aus personalen Sachzwängen, rechtlichen Veränderungen und gewerkschaftlichen Forderungen führte schließ-



lich dazu, dass in Niedersachsen ab 1974 Frauen grundsätzlich alle Bereiche der kriminalpolizeilichen Arbeit offenstanden – sofern sie sich gegen männliche Mitbewerber durchsetzen konnten. Der Begriff der „Integration“ trifft es insofern sehr gut. Eine Minderheit von Kriminalbeamtinnen hatte sich der von der Mehrheit der männlichen Kriminalbeamten geprägten Organisation anzupassen. Ich habe noch sehr deutlich das Bild einer Kollegin vor Augen, der es schon in den 1970er Jahren in Niedersachsen gelang, ein 1. Fachkommissariat zu übernehmen. Sie war eine hoch engagierte Frau und betonte mir gegenüber mit Nachdruck, dass sie auch als Frau genauso belastbar gewesen sei, wie ihre männlichen Kollegen. Sie habe deshalb weitgehend auf familienbedingte Fehlzeiten verzichtet. Wir erkennen daran deutlich, nur wer als Frau bereit war (und ist?), sich vollständig den Spielregeln der männlichen Organisation zu unterwerfen, nur der – bzw. die – konnte sich beruflich behaupten. Eine gleichzeitige Anpassung der Organisation an die Bedürfnisse von Frauen – und / oder Familien – war deshalb aus der Perspektive der männlichen Verantwortungsträger weder vorgesehen noch erschien diese wirklich notwendig zu sein.

Und genau deshalb gab es 1981 auch in Niedersachsen keine wirklichen Umgestaltungspläne für eine geschlechtergerechte Schutzpolizei. Und genau darum wurden die ersten Kolleginnen dann einzeln in Dienstabteilungen geschickt und



Einsatzausbildung in den 1980er Jahren.

einem enormen Assimilierungsdruck ausgesetzt. Wollten sie sich behaupten, dann mussten sie sich einseitig anpassen – die Organisation zeigte ihnen die kalte männliche Schulter.

Und wie stand unsere GdP dazu? Ein Blick ins Journal der Zeit zeigt ein zwiespältiges Bild. Die noch weitgehend männlich geprägte Gewerkschaft äußerte sich eher verhalten und wollte „erst mal Erfahrungen sammeln“. Doch nur eine Seite weiter zeigte sich schon damals ein anderes Bild. Denn die Öffnung der GdP hin zum Deutschen Gewerkschaftsbund brachte Bewegung in die Sache. So nahmen im Mai 1981 erstmals 10 Kolleginnen an der 10. Bundesfrauenkonferenz teil und sie forderten dort den „uneingeschränkten Zugang zu sogenannten Männerberufen, wie z. B. dem des Schutzpolizeibeamten“.

Der spürbare gesellschaftliche Wandel und rechtliche Veränderungen, hier sei

vor allem auf das zweite Gleichberechtigungsgesetz von 1994 und die Ergänzung des Artikels 3 des Grundgesetzes hingewiesen, setzten die Organisation Polizei dann doch unter zunehmenden Handlungsdruck. Schließlich stellte die große Polizeireform in Niedersachsen Anfang der 1990er Jahre endgültig die Weichen für eine Polizei, die seither versucht, sich der Verfassungswirklichkeit zu stellen und Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen und zu leben.

Dazu gehört, dass wir alle uns auch weiterhin in diesen Veränderungsprozess einbringen und diesen fortsetzen. Nutzen und stärken wir dazu auch die demokratischen Institutionen in der Polizei – freie Gewerkschaften und Personalvertretungen. Eine sich ständig im Wandel befindliche Gesellschaft benötigt auch eine sich dieser Wirklichkeit anpassende Polizei – eben eine wirklich demokratische Polizei! ■

VERSORGUNG IM EINSATZ

„Die Versorgung ist das Herzstück eines jeden Einsatzes“

Das Thema Versorgung bleibt ein Dauerbrenner. Im Januar haben wir zuletzt über Kritik an der Einsatzversorgung berichtet, als uns vermehrt Meldungen aus der Bereitschaftspolizei erreichten, die von aktuellen Missständen berichteten.

Sabine Kaunzner aus der Wirtschaftsverwaltung der PI Göttingen kennt die Klagen – und kann sie verstehen. Seit etwa 15 Jahren ist sie verantwortlich für die Versorgung in der Inspektion. Sie kann auf vielfältige Entwicklungen zurückblicken, die es bezüglich des Themas gab und kennt sich aus mit der Frage, wie eine gute Versorgung in der Polizei aussehen sollte. Wir haben sie dazu interviewt.



DP: Erkläre uns doch einmal kurz, worin genau deine Aufgaben in der Wirtschaftsverwaltung bestehen

Sabine Kaunzner: Ich bin Leiterin der Wirtschaftsverwaltung der PI Göttingen. In meinem Bereich sind 15 Beschäftigte tätig, für die ich die Dienst- und Fachaufsicht habe. Wir haben ein Haushaltsvolumen von ca. 2 Mio Euro, die es unter dem Grundsatz der Haushaltsführung in Absprache mit der Führung zu bewirtschaften gilt. Alle Kosten, die für originäre Polizeiarbeit benötigt werden, sowie alle Aufgaben im Liegenschaftsbereich werden in der Wirtschaftsverwaltung bewältigt. Diese Aufgabenaufzählung ist nur beispielhaft. Wir sind die Dienstleister innerhalb der Polizei.

DP: Welche Defizite siehst du aktuell beim Thema Versorgung?

Sabine Kaunzner: Das grundsätzliche Problem sehe ich darin, dass das Thema Versorgung oftmals von Seiten der Behörden nicht so ganz ernst genommen wird. Prinzipiell müssen die Einsatzkräfte so versorgt werden, wie es ihnen rechtlich zusteht. Entscheidend ist dabei aus meiner Sicht, dass die Erlasslage voll im Sinne der Einsatzkräfte ausgelegt wird. Ich habe oft den Eindruck, dass die Einnahme von Mahlzeiten als unnötiger Zeitaufwand angesehen wird. Es kann doch nicht sein, dass erwartet wird, dass die Kräfte satt von zu Hause kommen und darüber hinaus dann nur ein minimales Angebot gemacht wird. Das mag für die Einsatzführung so einfacher sein, aber die Verpflegung stellt für die Motivation und Leistungsfähigkeit einen ganz wichtigen Faktor dar. Meine Erfahrungen zeigen, dass sie in diesem Sinne das Herzstück des Einsatzes ist.

DP: Was macht eine gute Versorgung im Einsatz denn aus?

Sabine Kaunzner: Das kann man pauschal nicht sagen. Die Versorgung muss je nach Art und Ort des Einsatzes angepasst werden. Klar ist aber: Die Kräfte haben im Laufe der Jahre ihre Essgewohnheiten verändert, und zwar zum Positiven. Dicke, blähende Mahlzeiten sind nicht mehr der Hit. Es geht nicht mehr darum, schnell satt zu werden. Stattdessen legen sie Wert

auf eine gesunde und nahrhafte Versorgung, die nicht belastet. Das wirkt sich natürlich auch im Einsatz positiv aus. Ich bin daher dafür, dass der Inhalt der Lunchpakete überdacht und regelmäßig überarbeitet wird. Das gleiche gilt übrigens auch für deren Preis.

DP: Das bedeutet aber natürlich zusätzlichen Aufwand für Planung, Verwaltung und auch in der Ausführung.

Sabine Kaunzner: Natürlich wird für die Planung und auch für die Zubereitung einiges an Arbeitszeit verwendet, die damit zusätzlich zu den Aufgaben im „normalen Polizeileben“ benötigt wird. Aber mal ehrlich: Wieviel Zeit wird in den Vorbereitungsstaben in unendlichen Besprechungen als selbstverständlich angesehen? Und auch auf das allgemeine Gesundheitsmanagement wird in der Organisation Polizei so ein starkes Augenmerk gelegt, dass es schon stark verwundert, dass das Thema Versorgung dabei kaum Beachtung findet.

DP: Eine Lösung, die immer wieder im Raum steht, sind externe Caterer, die diese Aufgaben übernehmen können. Was denkst du dazu?

Sabine Kaunzner: Externe Dienstleister können eine gute Unterstützung liefern, aber niemals die Kernaufgaben einer internen Lösung übernehmen. Ein Caterer fehlt es dafür einfach an Verständnis und Erfahrung in Bezug auf die Abläufe eines Polizeieinsatzes. Die Einsatzversorgung muss immer wieder spontan und flexibel reagieren können, zum Beispiel bei einem vorzeitigen Einsatzende, einer Verlagerung oder Verlängerung. Das führt regelmäßig zu Komplikationen mit Dienstleistern, bedarf langwieriger Planungen und macht auch die Kosten unkalkulierbar. Hinzu kommt die soziale Komponente: Wir erfahren oft, wie wichtig die Essensausgabe auch für einen kurzen kollegialen Austausch oder ein paar motivierende Worte ist. Solche wichtigen Momente fallen dann einfach weg.

DP: Was wird vonseiten der Behörden getan, um die Versorgungslage zu verbessern?



Sabine Kaunzner arbeitet in der Wirtschaftsverwaltung der PI Göttingen und ist seit etwa 15 Jahren für die Versorgung verantwortlich.

Sabine Kaunzner: Landesweit gab es in den Behörden schon die unterschiedlichsten Arbeitsgruppen zum Thema „Versorgung“. Teilweise haben diese auch gute Konzepte entworfen. Allerdings mangelt es an der Umsetzung der AG-Ergebnisse. Ein Beispiel dafür ist die Erstellung einer Verfügung für die standardisierte Versorgung im Einsatz innerhalb einer Behörde. Diese wurde zwar angekündigt, ist aber bis heute nicht erfolgt. Leider geht es auch in der AG in erster Linie um die Betrachtung der finanziellen Bewertung.

DP: Was wünschst du dir für die Zukunft der Einsatzversorgung?

Sabine Kaunzner: Dass diesem Thema mindestens genauso ein Augenmerk gewidmet wird, wie der Ausrüstung und der Ausstattung von Einsatzkräften. Ein bisschen mehr Vertrauen in die Erfahrung der polizeieigenen Versorgungsgruppen. Sie haben jahrelang hervorragende Arbeit geleistet! Getreu dem Motto „Ohne Mampf keinen Kampf“. ■



Foto privat

POLIZEIVERWALTUNG

Aus dem Arbeitsleben einer Verwaltungsbeamtin

Verwaltungsbeamtin bei der Polizei ... Das klingt vielleicht nicht so spannend wie die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen „auf der Straße“, ist aber trotzdem nicht übel. Eigentlich könnte ich mir sogar keinen besseren Job vorstellen.

Denise Sahrhage

Die Akten erzählen von den wahren Geschichten des Lebens, aber ich sitze hier jeden Tag in meinem Büro (zurzeit im Homeoffice) und kann alles aus sicherer Entfernung betrachten.

Meine Arbeit im Dezernat 22 der Polizeidirektion Osnabrück ist spannend, anspruchsvoll und vielseitig. Als Sachbearbeiterin bin ich zuständig für Angelegen-

heiten aus dem Justizariat sowie aus dem Schadensbereich.

Im Bereich des Schadensrechts bin ich für die Vorgänge bezüglich der Amtshaftung sowie für die Regressprüfung zuständig.

Im Rahmen der Amtshaftung geht es vorrangig um Schäden am Eigentum der Bürgerinnen und Bürger, die durch polizeiliche Eingriffe entstanden sind. Der überwiegende Anteil von Ausgleichszahlungen erfolgt im Bereich der polizeilichen Türöffnungen oder aufgrund von gefahrenabwehrrechtlichen Vorschriften des Nds. POG. In diesen Fällen macht zum Beispiel eine Eigentümerin einer vermieteten Wohnung Schäden am Eigentum geltend, die durch die hoheitliche Maßnahme entstanden sind. Zu meinen Aufgaben gehört sodann die Sachverhaltsaufklärung, im Rahmen derer eine enge Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der betreffenden Dienststelle erfolgt. Des Weiteren muss der eingereichte Kostenvorschlag oder die erfolgte Rechnung auf sachliche und rechnerische Richtigkeit überprüft werden. Dabei geht es vorrangig um die Angemessenheit der veranschlagten Kosten sowie die Notwendigkeit eines kompletten Austausches von zum Beispiel Türen, Fenstern und Schlössern. Das dafür erforderliche Know-how ist oftmals Erfahrungswissen, da diese Fachkenntnisse mit einer „normalen“ Verwaltungsarbeit/-ausbildung wenig zu tun haben.

Natürlich passieren im Arbeitsalltag von Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten häufig auch andere Schadensfälle, die zu regulieren sind. Beispielfähig könnte ich die im Rahmen der Spurensuche durch Rußpulver verursachten Schäden, den Biss eines Diensthundes mit und ohne Einsatz als Zwangsmittel oder durch bloße Hilfsbereitschaft (Weg-

schieben eines Fahrzeugs aus dem Gefahrenbereich nach einem Unfall) verursachte Schäden aufführen.

In all diesen Fällen ist die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen für mich von größter Wichtigkeit und unverzichtbar.

Der Aufgabenbereich der Regresse ist bei vielen Beamtinnen/Beamten sowie Beschäftigten mit einer Angstvorstellung verbunden. Dazu muss ich sagen, dass wir nach § 48 BeamtStG im Falle einer Pflichtverletzung und einem damit einhergehenden Schaden ausdrücklich verpflichtet sind, eine Regressprüfung durchzuführen. Dies ist kein konstruiertes Instrument, um die Kolleginnen und Kollegen zu ärgern oder Geld zu sparen, sondern zielt ausdrücklich auf die vorsätzlich oder grob fahrlässig begangene Pflichtverletzung ab.

Als Regress-Sachbearbeiterin versuche ich zunächst im Zusammenwirken mit den Kolleginnen und Kollegen den Sachverhalt aufzuklären. Dabei liegt natürlich auch ein großes Augenmerk auf den Umständen, die entlastend und damit gegen den Vorwurf einer groben Fahrlässigkeit sprechen könnten.

Lediglich in den Fällen, in denen nach Aktenlage ein Vorsatz/eine grobe Fahrlässigkeit nicht ausgeschlossen werden kann, beginnt ein Anhörungsverfahren, in dem Betroffene noch einmal die Gelegenheit haben, zum Vorwurf, insbesondere zu subjektiven Gründen der vorliegenden Pflichtverletzung, Stellung zu nehmen. Nur in wenigen Fällen ist anschließend eine Inanspruchnahme der Betroffenen unausweichlich und das Interesse des Dienstherrn, den schuldhaft verursachten Schaden in Rechnung zu stellen, vorrangig.

Die Arbeit in einem Rechtsdezernat der Polizei erfordert genau dieses Geschick. Zum einen die Nähe zu den Beamtinnen, Beamten und Beschäftigten und das Verständnis für die polizeiliche Arbeit mit ihren jeweiligen Besonderheiten, zum anderen die vorrangige Aufgabe eines Rechtsdezernats, die rechtlichen Vorgaben im Blick zu haben und diese einzuhalten. Wie ich finde, ein sehr interessantes Spannungsfeld! ■

Anzeigen

POK aus **Bremen** sucht
Tauschpartner aus Niedersachsen.
Kontakt:
andre.meins@polizei.bremen.de

Marianne Funke
GmbH & Co. KG

May-Eyth-Straße 47
46149 Oberhausen
Tel. 02 08/74 04 99 39
Fax 02 08/59 88 68

DAS MEER AUFS NEUE



SORGENFREI AUF KREUZFAHRT

SICHER & FLEXIBEL REISEN



WESTLICHES MITTELMEER

MSC Seaside
8 Tage/ 7Nächte

vom 01.05.2022 bis
zum 08.05.2022

Balkonkabine Aurea
ab **1474,00€ p.P.***

Was gibt es schöneres als sich auf einen unvergesslichen Urlaub zu freuen?
Bucht bei uns Eure Traumroute auf einem Schiff der MSC Flotte.
Ob für Alleinreisende, Paare oder Familien - hier könnt ihr unbeschwert neue Länder entdecken
und den Alltag vergessen.
Fragt uns gerne nach individuellen Angeboten!



A WORLD
OF DISCOVERY

*Gültig nach Verfügbarkeit. Irrtümer und Änderungen vorbehalten. Bei einer Belegung von 2 Erwachsenen und 2 Kindern (Kinder reisen ab 49,00€). Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Veranstalters.

GdP - Touristik
Berckhusenstr. 133a
30625 Hannover
service@gdp-service.de
0511 530 380





MUSTERKLAGEVEREINBARUNG

GdP einigt sich mit MI

Der Niedersächsische Minister für Inneres und Sport, Boris Pistorius, mit dem Landesbezirk Niedersachsen der Gewerkschaft der Polizei (GdP) eine Vereinbarung geschlossen, nach der in gemeinsam ausgewählten und von der GdP unterstützten Musterklageverfahren eine gerichtliche Klärung über die Frage erzielt werden soll, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Covid-19 Erkrankung als Dienstunfall anerkannt werden muss.

Nach aktueller Rechtslage ist die Anerkennung einer Covid-19 Erkrankung als Dienstunfall im Regelfall nicht möglich, da der Nachweis, dass sich die oder der Betroffene im Dienst und nicht außerhalb des Dienstes infiziert hat, von den Beamtinnen und Beamten regelmäßig nicht geführt werden kann. Es wird im Musterklageverfahren also entscheidend darauf ankommen, welche Anforderungen die Gerichte an die Beweisführung und die Beweislast stellen. Durch die Vereinbarung mit der GdP verpflichtet sich das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport im Falle des Unterliegens das obergerichtliche Ergebnis eines Musterprozesses auf alle Beamtinnen und Beamte



Innenminister Boris Pistorius (links) hat mit der GdP eine Musterklagevereinbarung getroffen. (Archivbild)

der niedersächsischen Polizei zu übertragen, die an Covid-19 erkrankt sind oder waren und wegen dieser Erkrankung einen Antrag auf Anerkennung eines Dienstunfalles gestellt haben. In der Zwischenzeit werden bereits eingeleitete Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren bis zur rechtskräftigen Entscheidung über die Musterklagen ruhend gestellt. ■

KREISGRUPPE HAMELN-PYRMONT

Ein besonderer Geburtstag

Die GdP-Kreisgruppe Hameln-Pyrmont hat am 20. März Frau Elisabeth Hartmann zum 104. Geburtstag gratulieren dürfen. Damit ist Frau Hartmann das drittälteste Mitglied der GdP Niedersachsen. Sie übernahm die Mitgliedschaft 2012 von ihrem verstorbenen Ehemann. Der Vorsitzende der Kreisgruppe, Andreas Appel, überreichte neben schriftlichen Glückwünschen auch einen Blumenstrauß. „Sehr zu unserer Freude ist Frau Hartmann noch bei bester Gesundheit“, berichtet er. Bedauerlich sei allerdings, dass aufgrund der Pandemie aktuell keine Feier möglich ist. Dies werde aber, so sei man sich bei dem Treffen einig geworden, im nächsten Jahr zum 105. Geburtstag, ausgelassen nachgeholt. ■



Foto: Andreas Appel

Nachruf

Die Gewerkschaft der Polizei – Landesbezirk Niedersachsen – trauert um folgenden verstorbenen Kollegen:

Schittko, Andreas, 10.03.1963

Krs.-Gr. Gifhorn

Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Redaktionsschluss

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Redaktion der DP-Niedersachsen freut sich auf eure Artikel und Berichte. Solltet ihr einen Beitrag planen, teilt es uns gerne frühzeitig mit. Damit erleichtert ihr uns die Planung. Unangekündigte Artikel können nicht immer in der nächsten Ausgabe untergebracht werden. Zuschriften für die übernächste Ausgabe 7/2021 können bis zum 1. Juni 2021 per E-Mail an redaktion@gdpniedersachsen.de übersandt werden. Vielen Dank.

DP – Deutsche Polizei
Niedersachsen

Geschäftsstelle
Berckhusenstraße 133 a, 30625 Hannover
Telefon (0511) 53037-0
Telefax (0511) 53037-50
www.gdpniedersachsen.de
gdp-niedersachsen@gdp.de
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Philipp Mantke (V.i.S.d.P.)
Berckhusenstraße 133 a, 30625 Hannover
Telefon (0511) 53037-0
Telefax (0511) 53037-50
E-Mails an:
redaktion@gdpniedersachsen.de
leserbrief@gdpniedersachsen.de