



LEITARTIKEL

60 Jahre Personalvertretungsrecht in Niedersachsen

Neben der Erfolgsgeschichte der Einstellung von Frauen in die Schutzpolizei vor 40 Jahren, die in dieser Ausgabe ausführlich betrachtet wird, gibt es ein weiteres, noch länger bestehendes „Jubiläum“.

Von Dietmar Schilff

GdP-Landesvorsitzender Niedersachsen



Foto: GdPNiedersachsen

Am 1. April 1961 trat das Nds. Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in Kraft. Am 1. April 2011, vor genau zehn Jahren, hat die GdP Niedersachsen auf einer kleinen Festveranstaltung an dieses Inkrafttreten erinnert. Leider ist in diesem Jahr keine Präsenzveranstaltung möglich.

Das eindrucksvolle Festreferat am 1. April 2011 hielt der Weltkonzernbetriebsratsvorsitzende von Volkswagen, Bernd Osterloh, der immer noch im Amt ist. Bernd Osterloh redete über „Notwendigkeit und Ausbau von Mitbestimmung und Beschäftigtenbeteiligung“. Ein Aspekt, der heute noch genauso gilt wie vor zehn Jahren. Ein Gesetz zur Mitbestimmung und wirklichen Beteiligung der Beschäftigtenvertretungen „auf Augenhöhe“ muss sich weiterentwickeln und sich an neuen Herausforderungen orientieren. Mit der Novellierung des NPersVG zum 1. Januar 2016 durch die damalige rot-grüne Landesregierung sind zwar einige Verbesserungen auf Druck und nach intensiven Gesprächen von GEW, ver.di, GdP und DGB mit den politisch Verantwortlichen eingetreten, es zeigt sich aber – gerade jetzt in diesen Ausnahmezeiten – dass diese nicht ausreichen.

Den Personalräten muss mehr Einflussnahme durch Mitbestimmung bei organisatorischen Veränderungen, Verlagerungen und privaten Partnerschaften etc. gegeben werden. Die Personalräte haben seit fünf Jahren zwar ein Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten durch die Einführung eines Wirtschaftsausschusses

erhalten, im Mitbestimmungskatalog gab es aber keine wesentlichen Änderungen. Bei Anträgen auf Teilnahme an der Telearbeit oder an mobilem Arbeiten bekam der Personalrat allerdings ein Mitbestimmungsrecht. Wie wir aktuell sehen, ist dies absolut wichtig. Erreicht wurde all das nur durch konsequente Verhandlungen der Gewerkschaften.

Auch die Rahmenbedingungen der Personalratsarbeit wurden vor fünf Jahren an einer Stelle verbessert, nämlich durch eine Stärkung der Personalvertretungen, insbesondere durch die Freistellungsstaffel in den einzelnen Dienststellen. Auch hier merkt man, dass „Freistellung“ kein Geschenk der Politik, sondern dringende Notwendigkeit ist. Die zunehmenden Aufgaben, die Komplexität von Beschluss- und Erlassvorlagen, die Digitalisierung, die personenbezogenen Themen, wie Höhergruppierungen, Beförderungen, Beurteilungen, Versetzungen, Dienstanfall usw. und jetzt auch noch die Entscheidungen in der Pandemiezeit erfordern eine verbesserte Freistellungsstaffel.

„Freistellung“ heißt nicht „frei von Arbeit“

„Freistellung“ bedeutet dabei keinesfalls „frei von Arbeit“ zu sein, sondern es bedeutet, sich als Personalvertreter/-in unbeeinflusst von Vorgesetzten und eventuellen Ressentiments für die Interessen der Beschäftigten einsetzen zu können, wenn es sein muss auch gegen die „Chefs“. Der ein oder andere mag das nicht glauben,

aber leider gibt es so etwas in Teilen der gesamten Landesverwaltung. Da müssen diejenigen, die es betrifft, ein breites Kreuz und auch eine starke Gewerkschaft wie die GdP zur Unterstützung haben.

Und leider gibt es auch immer wieder Bestrebungen von unterschiedlicher Seite, die Beschäftigtenvertretungen zu reduzieren. Eine Beteiligung „auf Augenhöhe“, so wie es die Verfasser des NPersVG vor 60 Jahren bei den damals schon schwierigen Themen vereinbart haben, wäre damit ausgehebelt. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes beobachten solche Ideen und Forderungen mit Argusaugen.

„Wenn es Personalvertretungen nicht geben würde, müssten sie sofort erfunden werden!“

Ich habe in meinem Leitartikel in der GdP-Zeitung vor zehn Jahren geschrieben: Wenn es Personalvertretungen nicht geben würde, müssten sie sofort erfunden werden! Und das stimmt natürlich auch heute uneingeschränkt. Ohne eine kritische, konstruktive Vertretungsarbeit hätte sich die Polizei in den letzten Jahrzehnten nicht weiterentwickelt und die Beschäftigten wären Entscheidungen oft hoffnungslos ausgeliefert. Diejenigen, die täglich die Hilfe und Unterstützung von Personalräten benötigen, können ein Lied davon singen.

Wir werden auch zukünftig wie in den fast 72 Jahren seit der Gründung der GdP und so wie in den abgelaufenen 60 Jahren in den Personalvertretungen im Sinne aller Beschäftigten weitermachen. ■



60 JAHRE NPERSVG

Personalrat in Pandemiezeiten

Das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz gibt es seit 60 Jahren. Damals wurden auch in Niedersachsen rechtsverbindliche Regelungen bei Beteiligungstatbeständen getroffen, die die Organisation, die Belange der Belegschaft oder Einzelner betreffen. Seit 1961 stellt die GdP die Vorsitzenden des PPHR sowie fast aller Bezirks- und örtlichen Personalräte.

Von Martin Hellweg

Vorsitzender des Polizeihauptpersonalrats



Foto: GdP Niedersachsen

In den vergangenen 60 Jahren gab es so etwas wie die Corona-Pandemie noch nicht. Personalvertretung lebt von der Arbeit vor Ort, sie lebt vom persönlichen Miteinander und den Gesprächen mit unseren Kolleginnen und Kollegen. Auch vorhandene Probleme werden von Angesicht zu Angesicht, bei Sitzungen im Gremium, im Interesse der Beschäftigten und der Dienststelle behandelt.

Durch den plötzlichen Shutdown im März 2020 wurden diese persönlichen Kontakte auf einen Schlag unterbunden. Auch gesetzlich vorgeschriebene Sitzungen des Gremiums Personalrat konnten aus Pandemiegründen nicht mehr in Präsenz stattfinden. Es musste kurzfristig eine Gesetzesänderung herbeigeführt werden, die auch Sitzungen eines Personalrates durch Nutzung von Telefon- oder Videokonferenztechnik ermöglicht.

Wer jetzt fragt, was denn in einer Pandemie noch für den Personalrat zu tun sei, dem empfehle ich einen Blick ins Personalvertretungsgesetz. Gemäß § 66 NPersVG bestimmt der Personalrat bei allen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit. Die Personalräte waren also von Beginn an bei allen Maßnahmen der Dienststellen beteiligt.

Ausstattung: Schutzmasken, Desinfektionsmittel, Einmalhandschuhe, Einwegschutanzüge, Schutzbrillen bis hin zu

Acrylschutzwänden und Raumlufthereinern. Zusätzliche Notebooks und VPN-Zugänge. Erstellung eines landeseinheitlichen Rahmenhygienekonzeptes.

Arbeitsgestaltung: Bereits seit Beginn der Pandemie gab es die grundsätzliche Möglichkeit von Mobile Working als primäre alternative Arbeitsnorm. Mit dem Ziel eines Höchstmaßes an Flexibilität von Arbeitszeit und -ort wurde am 15. Dezember 2020 nochmals auf die verstärkte Nutzung dieser flexiblen Arbeitsformen hingewiesen. Darüber hinaus ist die Anordnung von Bereitschaftsdiensten auch außerhalb der Dienststellen in den dafür geeigneten Bereichen, zu denen auch der ESD gehört, eine angemessene Möglichkeit. Insbesondere aber wurde allen Beamtinnen und Beamten in Niedersachsen die Möglichkeit eingeräumt, zur Sicherstellung der Betreuung eines minderjährigen Kindes Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 11 Nds. SURlVO beantragen zu können. Dieser Anspruch steht grundsätzlich jedem verbeamteten Elternteil bis zu einer Gesamtdauer von sechs Wochen zu. Für gesetzlich Versicherte besteht durch Erhöhung der Gesamtdauer seit 5. Januar 2021 überdies ein erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld.

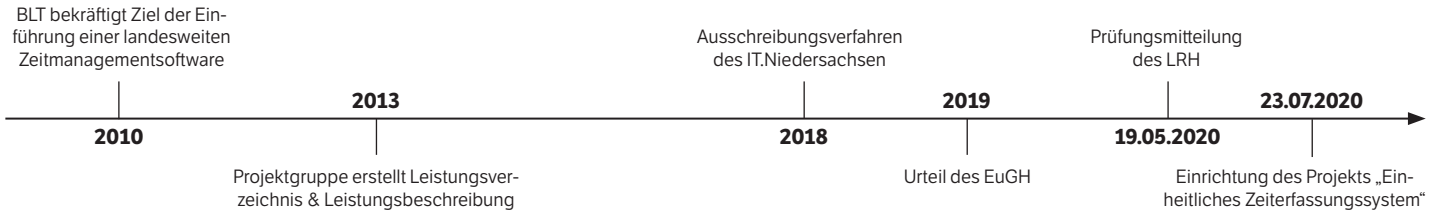
Impfungen und Tests: Gemeinsam haben GdP und Personalvertretungen im Hinblick auf die Schutzimpfungen gegen das Coronavirus die besondere Bedeutung ei-

ner zeitnahen priorisierten Impfung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Polizei als maßgeblichen Schutz vorangetrieben. Ergänzend wurde auch der Einsatz von Schnelltests unterstützt, um Infektionen frühzeitig zu erkennen, Infektionsketten zu durchbrechen und neue Infektionsherde zu vermeiden.

Über die Nutzung verschiedenster Medien in der Polizei, wie zum Beispiel Skype für Business halten die Personalräte über alle Ebenen ihre Kontakte untereinander und mit ihrer GdP. Die Beschäftigten nutzen ihre Ansprechpartner des Personalrates und der GdP vor Ort oder die Möglichkeiten mittels E-Mail oder Telefon. Allen Hinweisen oder Beschwerden wird nachgegangen. Die Zusammenarbeit zwischen Polizeipersonalräten und GdP ist auch hier unabdingbar miteinander verbunden, wie zwei Seiten einer Medaille. So gelangen viele Hinweise oder Verbesserungsvorschläge auch schnell zum jeweils zuständigen Personalrat und können in die Arbeit der Dienststelle, der Behörde oder des Ministeriums einfließen. ■

Anzeige

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



ARBEITSZEIT

„Schatz, lass uns mal das Haus streichen!“

Eine Anmerkung zur Zeiterfassung

Von Sascha Göritz

Schatz, lass uns mal das Haus streichen!“ – „Aber Liebling, wir werden doch Ende des Jahres unser Haus verkleinern. Meinst du denn, das ergibt jetzt Sinn? Und mein Gerüst ist nicht hoch genug, da werde ich zum Streichen nicht in jede Ecke kommen.“ – „Das macht nichts, nimmst du halt die Leiter und streichst das einzeln per Hand.“ ... und ich weiß schon jetzt, dass ich zumindest diese Nacharbeiten nie machen werde, weiß ich doch, dass ich eben in Bälde die Fassade komplett neu verkleiden lasse. Bis dahin gilt: Der Rest guckt sich weg.

Wer den Text bis hierhin gelesen hat, wird sich fragen, was diese Zeilen sollen. Verändern wir also einmal den Kontext und stellen uns einfach vor, es ginge nicht um die Hausfassade, sondern um die Einführung eines neuen Zeitmanagementsystems in die Polizei. Man stelle sich vor, man wolle so bald wie möglich ein System einführen, obwohl man wüsste, dass zum Zeitpunkt der Einführung ein neues Arbeitszeitrecht noch nicht geformt wäre. Man wüsste aber, dass das demnächst der Fall sei. Was täte man? Warten und alle Arbeiten nur einmal machen oder das System einführen, ein altes Arbeitszeitrecht einprogrammieren, wohl wissend, dass man viele Regelungen, weil sie bis auf PK-Ebene unterschiedlich vorlägen, händisch einpflegen müsste? Um alle Arbeiten dann noch einmal zu machen, weil es nun ein neues Arbeitszeitrecht gäbe? Oder bliebe eh alles beim Alten?

Ein Gedankenspiel. Kommen wir zu dem, was wir wissen: Am **23. Juli 2020** wurde durch das LPP das Projekt „Einheitliches Zeiterfassungssystem für die Polizei Niedersachsen“ bei der ZPD eingerichtet. Dem zugrunde lag zum einen die abschließende Prüfungsmitteilung des Landesrech-

nungshofes (LRH) vom **19. Mai 2020**, zum anderen die strategische Entscheidung der Polizei, landesweit ein einheitliches elektronisches Zeiterfassungssystem mit dem Ziel des Wegfalls der manuellen (Zeit-)Erfassung und Verwaltung einzuführen.

Laut Einrichtungserlass war schon **2010** bei einer Behördenleitertagung das Ziel der Einführung einer landesweiten Zeitmanagementsoftware in die Polizei bekräftigt worden. Laut Jahresbericht 2020 des LRH war dem Ministerium des Inneren und Sport seit dem Jahr **2012** bekannt, dass die Polizei nicht nur eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeiterfassungssysteme nutzte, sondern auch dass diese Systeme keine Gewähr für eine rechtssichere und verlässliche Erfassung und Dokumentation böten. **2013** hatte die Projektgruppe „Landesweite Einführung eines elektronisch gestützten Zeitmanagements (ZMS)“ ein Leistungsverzeichnis sowie eine Leistungsbeschreibung mit einer Grobkostenschätzung von 1,2 Millionen Euro für ein „Kernmodul“ sowie jährliche Kosten von circa 100.000 Euro vorgelegt. Und „schon“ **2018** trat die Polizei schließlich dem Ausschreibungsverfahren des IT.Niedersachsen für ein Zeitmanagement für die Landesverwaltung bei. Inhaltliche Grundlage waren dabei die fünf Jahre alten Ergebnisse der vorgenannten Projektgruppe.

Übrigens: **2019** hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit einem im deutschen Recht verbindlichen Urteil klargestellt, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, für alle Beschäftigten ein objektives, verlässliches und zugängliches System der Arbeitszeiterfassung einzurichten.

Auch die Landesbeauftragte für den Datenschutz hatte bereits **2017** verbindliche



Foto: Philipp Mantke

Wird man wirklich jede Ecke des Hauses streichen, wenn Ende des Jahres verkleinert wird? Sascha Göritz erkennt Parallelen zur Einführung eines Zeitmanagementsystems in der Polizei.

Hinweise für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zum Personaldatenschutz bei Zeiterfassungsdaten gegeben. Eine Kostprobe: „Gegen An- beziehungsweise Abwesenheitslisten bestehen keine Bedenken. Der Abwesenheitsgrund darf allerdings nicht mit angegeben werden. Unterlagen über Krankheit oder Erholungsurlaub zählen zu den besonders vertraulich zu behandelnden Personalaktendaten, die vor unbefugter Kenntnisnahme zu schützen sind. Und: Die regelmäßige Auswertung oder (zum Beispiel monatliche) Vorlage aller Zeiterfassungsdaten gegenüber Vorgesetzten ist datenschutzrechtlich unzulässig.“

Ich finde, das Vorgenannte beschreibt eine beeindruckende Zeitleiste. Ich finde, es besteht heute kein Grund, in Eile zu verfallen und, um im Bild zu bleiben, rasch zum Pinsel zu greifen. Ich finde: Jetzt gilt es, mit der Robustheit des letzten Jahrzehnts auch die nächsten Monate zu bestreiten, um am Ende eine ordentlich verkleinerte Hausfassade, ohne vermeidbare Doppelarbeiten ein ordentliches Zeitmanagementsystem mit einem modernen, landesweit einheitlichen Arbeitszeitrecht zu haben. ■



Weitere Infos

Sowie die vollständigen Interviews der Kolleginnen finden Sie im Bereich der Landesfrauengruppe auf gdpniedersachsen.de.



40 JAHRE FRAUEN IN DER SCHUTZPOLIZEI NIEDERSACHSEN

40 Jahre Frauen in der Schutzpolizei – Frauen bringen den Wandel

Frauen im Polizeidienst sind heute alles andere als die Ausnahme: In den letzten Jahren waren 40 bis 50 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten weiblich. Dabei ist es erst 40 Jahre her, dass am 1. April 1981 die ersten 44 Frauen ihren Dienst bei der Polizei Niedersachsen antraten.



Foto: privat

Von Anja Surkau
Landesfrauenvorsitzende

Ein Blick zurück in die 70er-Jahre: Damals drohte der niedersächsischen Polizei ein Mangel an qualifizierten Bewerbern. Um ein Herabsetzen des Niveaus bei den Einstellungen zu verhindern, begann die Suche nach alternativen Lösungen. In diesem Rahmen erhielt das Innenministerium vom Arbeitskreis für Innere Sicherheit den Hinweis, dass in Hamburg uniformierte Schutzfrauen ihren Dienst versehen. Daraufhin machte sich eine Delegation auf den Weg und überzeugte sich davon, dass das Modell funktionierte. Im Anschluss startete in Niedersachsen ein Pilotprojekt auf Probe: Ab dem 1. April sollte ein festes Kontingent von Bewerberinnen zugelassen werden. Die Frauen würden in Hann. Münden ausgebildet und nur in Hannover und Braunschweig in bestimmten Dienstzweigen eingesetzt.

Ob dieser Versuch nun aus der Not oder aus Überzeugung von der Hamburger Lösung gestartet wurde: Der Erfolg überzeugte. Bereits frühzeitig entschied der damalige Innenminister Egbert Möcklinghoff: „Wir bleiben dabei!“ So positiv und wichtig diese Entscheidung auch war, sie bedeutete große Herausforderungen für die Polizei. Zunächst gab es nämlich kein Konzept für die Integration der Frauen in die verschiedenen Bereiche des Arbeitsalltags. Von baulichen Veränderungen an den Dienststellen über die Ausstattung mit Uniformen bis hin zu unterschiedlichen Maßstäben bei Sporttests:

Nicht selten wären die Anpassungsfähigkeit und das Selbstbewusstsein der Frauen gefordert, um bestehen zu können – auch in Bezug auf den Respekt der Kollegen und der Bevölkerung. Bis heute bestimmen diese Themen die Arbeit der Frauen in der Polizei mit.

Für einen persönlichen Einblick hat der Landesfrauenvorstand Interviews mit Zeitzeuginnen aus den vier Jahrzehnten geführt. Die vollständigen Gespräche finden sich auf der Webseite der GdP Niedersachsen.

Die Ausbildung zur Polizistin – zwischen Bedenken und Stolz

Die Gespräche verdeutlichen, wie sich die Selbstverständlichkeit, mit der Frauen in der Polizei arbeiten, mit der Zeit verändert hat. Während sowohl Dagmar Pape als auch Christiana Berg 1981 eigentlich andere Berufswege geplant hatten und nur durch Zufall von der Möglichkeit zur Polizeiausbildung erfahren haben, beschreiben Meike Eldagsen und Beate Springer eine Dekade später die Berufswahl bereits als langjährigen Wunsch. Auch für Nadine Bunzler-Devoucoux war der Polizeiberuf im Jahr 2001 eine naheliegende Möglichkeit, ihren ausgeprägten Gerechtigkeitssinn umzusetzen. Für die Kolleginnen Yessica Costa-Klein und Michelle Schade

stellte der Ausbildungsbeginn 2011 dann bereits die Erfüllung eines Kindheitstraumes dar. Die Option, Polizistin zu werden, war etwas völlig Normales. Auch der Umgang im Umfeld der Anwärterinnen hat sich verändert. Pape berichtet angesichts ihrer Entscheidung für den Polizeidienst von Bedenken ihrer Familie, die Eltern von Eldagsen haben gar versucht, ihr die Entscheidung auszureden. In den Familien der jüngeren Kolleginnen dominierte hingegen der Stolz auf deren Entscheidung. Wichtig war, dass schließlich alle Familien ihre Töchter unterstützt haben. Dadurch habe sie „deutlich an Selbstbewusstsein gewonnen, habe mich weiterentwickelt“, erzählt Pape.

Umgenähte Herrenuniformen für die Anwärterinnen: „Wir sahen aus wie Witzfiguren“

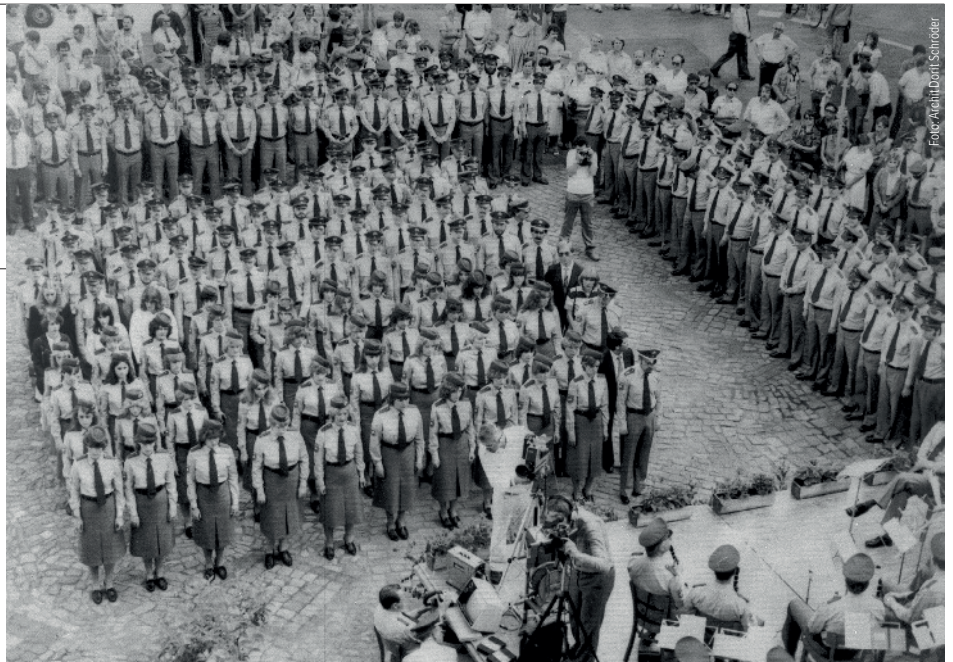
Nach Beginn der Ausbildung traten in den 80er-Jahren zunächst organisatorische Schwierigkeiten auf. So gab es zum Beispiel keine speziellen Uniformen. Stattdessen, erzählt Berg, wurde sie einfach in eine Herrenuniform gesteckt. Wie Witzfiguren hätten sie ausgesehen und auch durch zusätzliche Anpassungen wären die Uniformen nicht kleidvoller geworden.

Auch an anderen Stellen sorgte die Einstellung der Frauen für Komplikationen,

etwa bei der Besetzung der Unterkunftswache. Dafür waren auch in den Nachtdiensten die Auszubildenden zuständig. „Als unser Jahrgang dran war, wurden nur die männlichen Kollegen eingeteilt. Es war wohl die Sorge, Mann und Frau gemeinsam in die Wache zu setzen“, berichtet Pape. Auch Kollegin Berg berichtet von einer aus heutiger Sicht skurrilen Situation. An einer Durchsuchungsmaßnahme eines Waldstückes durfte sie damals nicht teilnehmen, weil Frauen angeblich nicht das passende Schuhwerk hatten. Im Kampf um die Gleichberechtigung lieferten derweil die männlichen Kollegen teilweise selbst den besten Beweis, dass sie keineswegs über eine bessere Eignung verfügten, wie eine lebhaftere Erinnerung von Meike Eldagsen an einen Eingewöhnungsmarsch zeigt: „Wir hatten damals einen Kollegen in unserer Gruppe, der war überzeugt davon, dass er Karten lesen und navigieren konnte – weit gefehlt! Wir kamen tatsächlich als letzte Gruppe an und hatten einen wahn-sinnig großen Umweg hinter uns.“

Von Vorbehalten und Verunsicherung zu Unterstützung und Kollegialität

Die Reaktionen der männlichen Kollegen wurden spätestens nach einer gewissen Eingewöhnungszeit aber immer entspannter. „Ich hatte irgendwie das Gefühl, dass viele verunsichert wirkten. Immer stand unausgesprochen die Frage im Raum: ‚Wie stellt sie sich wohl an?‘ Im späteren Umgang wurde der Ton kollegial und freundlich“, erinnert sich Berg. Oft konnte auch ein offenes Wort für Klärung sorgen. So berichtet Eldagsen von einem Kollegen, der ihr sagte, dass er „auf keinen Fall mit einer Frau Dienst machen werde“. Darauf angesprochen erklärte er, dass seine Weigerung auf Geheiß seiner Frau erfolgte und er Probleme zu Hause vermeiden wolle. Unschöne Einzelfälle in Form von anzüglichen Bemerkungen, die zu Gesprächsbedarf führen, finden sich indes bis heute, wie Michelle Schade aus ihrer Ausbildungszeit ab 2011 weiß. Im Gesamtbild zeigt sich aber eine gute Kollegialität zwischen den Geschlechtern. Dass hin und wieder auf physische Unterschiede Bezug genommen wird, wenn die männlichen Kollegen anbieten, den Frauen



Bei der Vereidigungsfeier im Jahr 1982 waren die Frauen in den ersten Reihen nicht zu übersehen.

beim Tragen zu helfen, empfindet sie als legitim. Auch Pape, die nach der Ausbildung als einzige Frau in ihrer Schicht arbeitete, empfand es positiv, wenn sie merkte, dass die Kollegen im Dienst zum Beispiel bei Handgreiflichkeiten aufeinander achteten: „Wir sind füreinander da. Es war ein gutes Gefühl, auch als einzige Frau.“

Auch das Thema Familie ist mittlerweile wesentlich besser in den Arbeits- und Ausbildungsalltag integriert. Als Jessica Costa-Klein 2011 in Nienburg ihre Ausbildung an der Polizeiakademie begann, war sie bereits junge Mutter. Die Kollegen, mit denen sie eine Fahrgemeinschaft aus dem Raum Hannover bildete, nahmen damals auch ihren Sohn jeden Tag mit zu dessen Kindergarten und standen dafür sogar extra früh auf. „Die Betreuung meines Sohnes war meine größte Sorge und Herausforderung, allerdings haben sowohl Kollegen und Kolleginnen als auch die PA und die Dozenten immer alles möglich gemacht. Das hat bei mir einen bleibenden, sehr positiven Eindruck hinterlassen“, resümiert sie. Das sah in den 80er-Jahren noch anders aus, wie Dagmar Pape weiß: „Ich habe lange als Alleinerziehende gelebt. Im ersten Jahr musste ich meine Tochter zu meinen Eltern geben, ich war im Schichtdienst, konnte dann aber in den Tagesdienst wechseln.“ Ein normaler Aufstiegslehrgang war für sie zunächst nicht machbar, erst später konnte sie einen Halbjahreslehrgang zum Aufstieg machen.

Anerkennung vor allem von Frauen und Älteren

So wie sich die Organisation erst mit der Zeit an die Frauen in Uniform gewöhnte,

ging es auch der Bevölkerung. Christina Berg beschreibt die ersten Reaktionen zwar als freundlich und aufgeschlossen, aber auch neugierig. Dagmar Pape erinnert sich daran, wie sie im zweiten Ausbildungsjahr in der Bereitschaftspolizei Fahrzeuge kontrollieren musste: „In der Braunschweiger Zeitung stand tatsächlich: ‚Morgen kontrollieren euch die Frauen!‘ An dem Tag waren Journalisten vor Ort, die die Autofahrer befragten, wie es denn sei, von einer Frau kontrolliert zu werden.“ Wirklich negative Erfahrungen, abgesehen von verbalen Äußerungen, musste zum Glück aber keine der Kolleginnen machen. „Kein Problem“, fasst es Nadine Bunzler-Devoucoux zusammen, die 2001 ihre Ausbildung begann. Vor allem ältere Menschen und andere Frauen sprechen ihnen immer wieder Anerkennung aus. Sie zeigen sich dankbar, weil sie sich durch die weibliche Präsenz sicherer fühlten. Dagmar Pape stellt fest, dass es die Frauen in Uniform früher möglicherweise sogar einfacher hatten: „Die Hemmschwelle gegenüber der Polizei und den Frauen in der Polizei war damals höher als heute, verbal wie auch körperlich.“

Dennoch, alle der befragten Frauen würden sich heute wieder für den Polizeidienst entscheiden. Dem weiblichen Nachwuchs in der Polizei wünschen sie Selbstbewusstsein, Chancengleichheit, Offenheit und vielseitiges Interesse. Meike Eldagsen, Mitglied in den Auswahlkommissionen, zeigt sich diesbezüglich aber unbesorgt: „Ich erlebe regelmäßig die heutigen Bewerber, die doch zum Teil eine ganze Ecke reifer sind, als es das Gros damals war. Mir gefällt der ‚frische Wind‘, den unsere Jungen mitbringen.“ ■



KURZTRIPS FÜR GENIESSER

DEUTSCHE WEINSTRASSE - BAD DÜRKHEIM, DIE MALERISCHE KURSTADT - ANREISE: SONNTAG

Eingeschlossene Leistungen

- ✔ 3 oder 5 Nächte im 4* Achat Hotel Bad Dürkheim
- ✔ Täglich reichhaltiges Frühstück
- ✔ 1 Flasche Wasser auf dem Zimmer
- ✔ 1 Glas Winzersekt zur Begrüßung an der Hotelbar
- ✔ 1 x Abendessen am 2. Abend (3-Gang-Menü oder Buffet) bei 3 Nächten oder 2 x Abendessen am 2. und 4. Abend (3-Gang-Menü oder Buffet) bei 5 Nächten
- ✔ Kleine Weinverkostung mit regionalen Weinspezialitäten (3 x Glas 0,1l inklusive)
- ✔ Infopaket über die Region
- ✔ 1 Kind bis 6 Jahre frei (im Bett der Eltern, gilt nur bei 2 Vollzahlern)
- ✔ Freie Nutzung von Hallenbad und Fitnessraum
- ✔ Freie WLAN-Nutzung
- ✔ Buchen ohne Risiko: Kostenlose Stornierung oder Umbuchung bis 14 Tage vor Anreise möglich.



Reisetermin: 18.07. - 23.07.2021

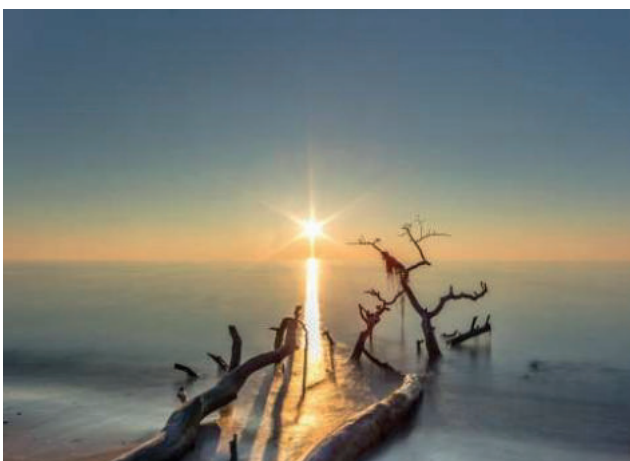
Doppelzimmer	275,- €
Belegung: 2 Personen	
Doppelzimmer (2 Erw. + 1 Kind)	275,- €
Belegung: 3 Personen	

So schön kann Deutschland sein - warum also nicht Urlaub im Heimatland und das zu tollen Preisen?

Ob Deutsche Weinstraße, Nordsee, Ostsee oder weitere atemberaubende Reiseziele, informiert Euch bei uns über die Angebote von HKR und lasst Euch in Eurer Urlaubsplanung von uns unterstützen.



GdP-Touristik
 Berckhusenstr. 133a
 30625 Hannover Telefon 0511-530380
 Telefax 0511-5303850
 E-Mail: service@gdpservice.de
www.gdpservice.de



Zu den Hilfsmöglichkeiten des WEISSEN RINGS zählen:

- Beistand und Betreuung nach der Straftat
- Begleitung zu Polizei, Staatsanwaltschaft und Gericht
- Hilfeschecks für eine für das Opfer kostenlose, frei wählbare anwaltliche beziehungsweise psychotraumatologische Erstberatung sowie für eine rechtsmedizinische Untersuchung
- Übernahme von Anwaltskosten
- finanzielle Unterstützung bei tatbedingten Notlagen

**GdP ZEIGT DEIN EHRENAMT**

Wir geben den Opfern eine Stimme!

Am 1. Februar 1980 ist Christian Jahn-Pabel in den WEISSEN RING eingetreten und ist nun seit inzwischen 40 Jahren Außenstellenleiter für den Landkreis Hameln-Pyrmont. Grund genug für uns, mit unserem GdP-Mitglied ins Gespräch zu kommen.

Von Werner Steuer

In diesem Jahr wird der WEISSE RING 45 Jahre alt. Die deutschlandweit größte Hilfsorganisation für Opfer von Kriminalität wurde am 24. September 1976 in Mainz von 17 Gründungsmitgliedern ins Leben gerufen. Ein Gründungsmitglied und damaliger Bundesvorsitzender war der Journalist Eduard Zimmermann, Moderator der Sendung Aktenzeichen XY.

Knapp drei Jahre später, am 22. Mai 1979, wurde die Außenstelle in Hameln durch den damaligen Mitbegründer und Landesbeauftragten des WEISSEN RINGS, Dr. Josef Augstein (Bruder von Rudolf Augstein), ins Leben gerufen. Seit September 1981 ist Christian Jahn-Pabel der dortige Außenstellenleiter.

Werner Steuer: Wie sind Sie zum WEISSEN RING gekommen?

Christian Jahn-Pabel: Als ich Anfang 1980 in den WEISSEN RING eintrat, war es das Jahr, in dem der rechtsextremistische Terroranschlag auf dem Oktoberfest in München die heile Welt in Stücke riss. Ich betreute als Mitarbeiter die schwer verletzten Opfer, die damals im Landkreis Hameln-Pyrmont wohnhaft waren. Diese Situation hat mich sehr berührt: zu sehen, dass die betroffenen Menschen ohne die Hilfe des WEISSEN RINGS keine vernünftige Chance gehabt hätten, ihren Alltag zu bewältigen.

In Hameln arbeiten derzeit fünf ehrenamtliche Mitarbeiter für den WEISSEN RING. In 42 Jahren konnten wir in mehr als 2.931 Opferfällen (bis 31. Dezember 2020), darunter vielen Schwerstfällen, Opferhilfe anbieten.

Allein in den letzten 45 Jahren seit Beste-

hen des WEISSEN RINGS, konnte der Verein durch seine Arbeit vieles bewegen: So hat sich nicht nur die finanzielle Unterstützung für Kriminalitätsoffer seitens des Staates verbessert. Opfer haben auch im Strafprozess mehr Rechte als früher und Anspruch auf umfassende Betreuung nach der Tat. Getan ist unserer Arbeit damit aber noch lange nicht.

Steuer: Was waren die für Sie prägendsten Ereignisse?

Jahn-Pabel: Da gab es einige. Die für mich prägendsten waren die Betreuung der drei Opfer, die beim Terroranschlag 1980 auf dem Oktoberfest in München zu Schaden gekommen sind, oder der Angriff auf die Polizisten Jörg Lorkowski und Andreas Wilkenning in Holzminden, die am 12. Oktober 1991 zu einem vermeintlichen Wildunfall gerufen und anschließend ermordet wurden.

Allein in den letzten zehn Jahren gab es drei, auch öffentlichkeitswirksame Ereignisse, die uns sehr gefordert haben. So war es Anfang 2013 der versuchte Mord an einer 21-jährigen Frau in Halle. Ihr Ex-Lebensgefährte hatte sie mit Brennspritus angezündet. Aber auch Ende 2016 – der Fall dürfte allen noch im Gedächtnis sein – der versuchte Mord an einer 28-jährigen Frau, die an ein Auto gebunden und durch Hameln geschleift wurde. Im vergangenen Jahr haben wir als WEISSER RING auch acht Kinder im Missbrauchsfall auf dem Campingplatz in Lügde betreut. Dies alles zeigt, dass unsere Hilfe immer stärker gefragt ist.

Steuer: Was wünschen Sie sich von den Kolleginnen und Kollegen aus der Polizei?

Foto: Privat

Seit September 1981 ist Christian Jahn-Pabel der Außenstellenleiter des WEISSEN RINGS in Hameln.

Jahn-Pabel: Wir als WEISSER RING haben ein Netzwerk mit unserer Polizei vor Ort in Hameln, das sehr gut funktioniert.

Seit 2014 besteht mit dem WEISSEN RING Hameln und dem WEISSEN RING Holzminden ein Kooperationsvertrag mit der Polizeiinspektion Hameln-Pyrmont/Holzminden. Die Fälle werden direkt durch die Fachkommissariate an uns vermittelt, sodass eine Betreuung ohne Zeitverzug sofort möglich ist. Auch bei der Präventionsarbeit nutzen wir dieses hervorragende Netzwerk. Diese Zusammenarbeit müssen wir landesweit weiter ausbauen und intensivieren. ■

Anzeige

Marianne Funke
GmbH & Co. KG

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

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 Niedersachsen haben.

Hilf uns, unsere Präventions- und Festschriften für die GdP in Niedersachsen zu bewerben und herauszubringen. Nähere Informationen erhältst du unter www.vdp-polizei.de. Oder ruf uns an unter Telefon 0211 7104-183 (Antje Kleuker).

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir!



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung

Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-183, Frau Antje Kleuker
antje.kleuker@vdp-polizei.de

www.vdp-polizei.de

**Die Gewerkschaft der Polizei
– Landesbezirk Niedersachsen –
trauert um folgende verstorbene
Kollegen:**

Becke, Helmut, 08.06.1932
Krs.-Gr. Hannover Stadt

Hoffmann, Reinhard, 11.12.1937
Krs.-Gr. Hannover Stadt

**Rockmann, Hans-Jürgen,
24.12.1941**

Krs.-Gr. Cuxhaven

Schirmacher, Uwe, 06.11.1954
Krs.-Gr. ZPD-Technik

**Wir werden ihr Andenken
in Ehren halten.**



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 6/2021 können bis zum 27. April 2021 per E-Mail an redaktion@gdpniedersachsen.de übersandt werden. Vielen Dank.

FRAUENGRUPPE

Frauenfrühstück wird zum After-Work-Cocktail

Das alljährliche Frühstück der Landesfrauengruppe anlässlich des Weltfrauentages wurde in diesem Jahr aufgrund der Kontaktbeschränkungen in Form eines digitalen Cocktailabends abgehalten. Rund 50 Gäste konnten so entspannt von zu Hause aus verschiedenen Vorträgen zum Thema „Homeoffice, Homeworking, Homeschooling, Haushalt und was ich sonst noch schaffen“ folgen. Nach der Begrüßung durch Anja Surkau, Vorsitzende des Landesfrauenvorstandes und Grußworten des Landesvor-

sitzenden Dietmar Schilff und Elke Gündner-Ede, verantwortlich für Frauenpolitik, beleuchtete Laura Pooth als Landesvorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft die Herausforderungen aus Sicht der Schulen und Lehrenden und zeigte dabei, wie Corona bislang unerschwingliche bildungspolitische Defizite an den Tag legt. Anschließend gab Matthias Johst einen sehr persönlichen Einblick in die verschiedenen Rollen, die er als Personalverantwortlicher im Innenministerium, Vater zweier Schul-

kinder, Jugendfußballtrainer und Ehemann in der Pandemie erfüllen muss und welche Sorgen dies bereitet. Dr. Kerstin Marx von der Polizeiakademie erklärt abschließend, wie sie mittels eines digitalen Frauennetzwerkes aus wissenschaftlicher Sicht den Belastungen des privaten und beruflichen Corona-Alltags auf die Spur kommt und welche Lösungsansätze sie aus ihren Erkenntnissen ableitet. Abgerundet wurde der Abend durch einen Überblick über aktuelle Themen im Landesfrauenvorstand. ■

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

ISSN 0170-6454