

## Personalratswahlen im Fokus

### Bettina Goericke, PI Unstrut-Hainich/Polizeistation Bad Langensalza

#### Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung zum Wohle der Beschäftigten

In den vergangenen Jahren wurden immer wieder ganz konkrete Sorgen und Probleme Einzelner an Personalratsmitglieder und auch mich persönlich herangetragen.

Im dienstlichen Alltag ergeben sich außerdem viele offene Fragen, die man als Personalratsmitglied selbst aufgreifen kann. Dabei sind kaum inhaltliche Grenzen gesetzt. Das beginnt zum Beispiel ganz allgemein bei der Einrichtung von Miniküchen und Erneuerung von Mobiliar und führt über Personalbesetzungsverfahren, Versetzungen und Beförderungen bis hin zur Mitwirkung bei der Ausgestaltung von unter-

schiedlichsten Dienstanweisungen für das gesamte Personal. Der direkte Zugang als Personalratsmitglied zum Behördenleiter oder jeweiligen Dienststellenleiter ermöglicht immer wieder auf kurzem Weg gemeinsam Kompromisse zu finden und die Erörterung oder Änderung von geplanten Entscheidungen.

Einfluss wird man in diesen Gremien auch weiter durch beharrliches Einfordern von Lösungswegen hinsichtlich zentraler Probleme und Schwerpunkte wie zum Beispiel Personalmangel, Ausstattung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vieles mehr



> Bettina Goericke hat die Liebe zum Polizeiberuf auch bei ihrer Tochter geweckt.

nehmen. Im Vordergrund steht dabei die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung zum Wohle der Beschäftigten und der Gewährleistung der Funktion der Dienststellen. An der Fortsetzung der Gestaltung dieser anspruchsvollen Inhalte möchte

ich mitwirken und diesen Auftrag auch an die neue Polizeigeneration, an unsere jungen Kolleg(inn)en, weitergeben.

Bettina Goericke engagiert sich seit vielen Jahren gewerkschaftlich. In der Vergangenheit sammelte sie vielfältige Erfahrungen bei der Personalratsarbeit. Dies sowohl im Bezirkspersonalrat als auch im ÖPR. Ebenso hat sie sich in verschiedenen Funktionen innerhalb unserer Gewerkschaft eingebracht. Ihre Liebe zum Polizeiberuf hat sie auch schon an die nächste Generation weitergegeben. So hat ihre Tochter diesen ebenfalls ergriffen und ist selbstverständlich auch Mitglied der DPoIG.

Kollegin Goericke kandidiert für den ÖPR der LPI Nordhausen. ■

### Andreas Benndorf, LPI Gera

#### Für ein einheitliches und familienfreundliches Arbeitszeitmodell

Seit 1988 ist Kollege Benndorf Polizist in Thüringen und hat die ersten Jahre des Aufbaus einer Polizeistruktur im Freistaat von Beginn an erlebt. Das waren sicher auch prägende Ereignisse, welche Kollegen Benndorf dazu bewogen, nicht nur passiver Zuschauer zu sein, sondern als Gewerkschaftsmitglied auch aktiv am Aufbau der Thüringer Polizei teilhaben zu wollen.

Kollege Benndorf ist Kreisvorsitzender des Kreisverbandes

Gera und seit 2019 Landesgeschäftsführer der DPoIG. Für die kommende Wahlperiode hat er sich ehrgeizige Ziele gesetzt, welcher er durch seine aktive Personalratsarbeit umsetzen möchte. Ein besonderes Anliegen ist ihm dabei die Schaffung eines einheitlichen und familienfreundlichen Arbeitszeitmodells für alle Beamte und Beschäftigte an allen Dienststellen der Thüringer Polizei. Aber auch das Klima innerhalb der Thüringer Polizei liegt Kollegen Benndorf am



> Andreas Benndorf

Herzen. So möchte er sich für eine Verbesserung der Zusammenarbeit unter den Kolleg\*innen, aber auch der mit den Vorgesetzten einsetzen.

#### Impressum:

Landesverband und Redaktion:  
Deutsche Polizeigewerkschaft Thüringen e. V. unter Vorsitz von Jürgen Hoffmann (V. i. S. d. P.)  
Schwerborner Straße 33  
99086 Erfurt  
Tel.: 0361.2657097  
Fax: 0361.2658959  
E-Mail:  
presse@DPoIG-Thueringen.de  
Twitter: @DPoIGThueringen  
ISSN 09 45 – 05 13  
Autoren sind in den Beiträgen bezeichnet und der Redaktion namentlich bekannt.

Als dringende Aufgabe sieht Kollege Benndorf eine Strukturveränderung, welche nicht nur zu einer Verbesserung der Arbeitszeitmodelle, sondern auch zu einer besseren Ausstattung und Versorgung der PVA beitragen soll. Aber auch für die Trennung der Aufgaben zwischen Polizei und Behörden, welche beispielsweise

bei Ruhestörungen zuständig sind, möchte sich Kollege Benndorf einsetzen.

Einen wesentlichen Schwerpunkt sieht Kollege Benndorf auch in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Dienststelle in Gera. Seit langem drängt er schon auf die Verbesserung der Zustände

dieser. Der Umbau und die Erneuerung dieser darf nicht weiter auf die lange Bank geschoben werden. Als Personalratsmitglied wird er sich für eine zeitnahe und befriedigende Lösung einsetzen. Dann sei noch der Zustand der Dienststelle erwähnt: Deren Umbau beziehungsweise die Erneuerung sieht Kollege Benndorf als

eine gegenwärtige Aufgabe. Als Personalratsmitglied wird sich Andreas Benndorf aber auch für eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Kollegen und den Personalräten einsetzen.

Andreas Benndorf kandidiert für den ÖPR, BPR und HPR.

## Matthias Hänsch, KPS Altenburg

### Durchgängigkeit der einzelnen Laufbahnen endlich vollziehen

Der Familienvater von drei Kindern ist seit 1991 bei der Polizei und ist als KHM Mitarbeiter der Kriminalpolizei (K2).

Für seine zukünftige Personalratsarbeit hat sich Kollege Hänsch anspruchsvolle Ziele gesetzt, welche er gemeinsam mit den Kolleg\*innen umsetzen möchte.

Eines dieser Ziele besteht in der Stärkung der Zufrieden-

heit im Polizeiberuf. Insbesondere der stetig anwachsende Arbeitsumfang bei voranschreitendem Personalmanagement führt vermehrt zu psychischen und physischen Belastungen unter den Kolleginnen und Kollegen. Es gilt nicht nur, dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten, sondern einen Weg einzuschlagen, welcher den Anforderungen an die Polizeiarbeit im Freistaat auch gerecht wird.

Ebenso möchte sich Kollege Hänsch für die Würdigung der Lebens- und Arbeitsleistung der erfahrenen Beamten einsetzen. Da sich die anstehenden Arbeitsaufgaben in der Sachbearbeiterebene, wenn überhaupt, nur graduell unterscheiden, sollte der mittlere Dienst zeitnah in den gehobenen Dienst überführt werden. Dies betrifft auch die Durchgängigkeit des mittleren Dienstes bis zur Besoldungsgruppe A 11, die zur Regel werden sollte. Ein weiteres, dringend zu lösendes Problem besteht für Matthias

Hänsch in der Durchgängigkeit der einzelnen Laufbahnen, welche endlich vollzogen werden muss. Hier sollte vorwiegend der Praxisaufstieg vom mittleren in den gehobenen Pvd forciert werden, was nicht zuletzt auch die Attraktivität des Polizeiberufes steigern würde, was angesichts der noch immer geringen Bewerberzahlen dringend notwendig ist.

Matthias Hänsch kandidiert für den BPR, HPR und den ÖPR.

## Jeanette Mindt, LPI Erfurt/ID-Süd, Ermittlungsdienst

### Gleichstellung zwischen Kolleginnen und Kollegen ist Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit

Kollegin Mindt ist seit 1991 bei der Thüringer Polizei und arbeitet gegenwärtig beim Ermittlungsdienst des ID Süd. Davor sammelte sie jahrelange Erfahrungen im Bereich Prävention in der Thüringer Polizei.

Persönlicher Einsatz für die Kolleg\*innen ist Jeanette Mindt seit Langem Herzenssache. Stellvertretend nahm sie immer wieder an Beratun-

gen des ÖPR teil. Dieses Engagement möchte sie zukünftig noch verstärken und hat sich deshalb entschlossen, für den Personalrat zu kandidieren. Als Frau weiß sie, dass sie in der Thüringer Polizei noch in der Minderheit ist. Dies natürlich personell, denn zwei Drittel der Beschäftigten bei der Thüringer Polizei sind Männer. Dies zieht leider noch immer eine gewisse Dominanz nach sich.

Diese gilt es zu brechen und so ist es Kollegin Mindt ein besonderes Anliegen, sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen.

Aber auch die Verbesserung des Arbeitsklimas ist Kollegin Mindt ein Anliegen, welches ihr besonders am Herzen liegt. Hier ist es unbedingt notwendig, sich für ein Arbeitsklima einzusetzen, welches dazu beiträgt, dass die Kolleg\*innen gerne und motiviert zum Dienst gehen. Aus ihrer Sicht ist da auch der Dienstherr ge-

fragt. Es kann nicht angehen, dass immer nur gefordert wird. Sie erwartet, dass auch die Vorgesetzten einen aktiven Beitrag für ein gutes und produktives Arbeitsklima leisten. Voraussetzung dafür ist ein verbessertes Arbeitsklima unter den Kolleg\*innen, aber auch zwischen Vorgesetzten und Unterstellten.

Jeanette Mindt kandidiert für den ÖPR.

# Leserbrief

Uns erreichte in den vergangenen Tagen ein Leserbrief, den wir trotz der Anonymität des Schreibens gerne zur Diskussion stellen möchten. Aus Platzgründen mussten wir einige redaktionelle Änderungen vornehmen, welche jedoch nicht den Inhalt des Schreibens betreffen. Wir verstehen diesen Brief als Anregung und Fortsetzung unserer bereits im vergangenen Jahr begonnenen Diskussion zur Lage unserer Kolleg\*innen im Dienstalltag der Thüringer Polizei. Rückmeldungen sind dabei ausdrücklich willkommen.

*Sehr geehrte Damen und Herren der DPoIG,*

*heute möchte ich mich erneut an Sie wenden und auf ein paar Anliegen aufmerksam machen und die Stimmungen im Kollegenkreis mitteilen.*

*In Anbetracht der abgeschlossenen Verhandlungen im öffentlichen Dienst hat man nun im Rahmen der dritten Verhandlungsrunde zu einem Ergebnis gefunden. Es ist grundsätzlich begrüßenswert, dass man sich einigen konnte. Es können auch nur alle Landesbeamten hoffen, dass die Thüringer Landesregierung das Ergebnis auch für die Beamten übernimmt. Dennoch kann ich diverse Ansätze nicht nachvollziehen und möchte kurz rekapitulieren, welche Forderungen aufgestellt wurden und welches Ergebnis zu verzeichnen ist.*

*Gefordert wurden fünf Prozent Erhöhung (mindestens 150 Euro) bei einer Laufzeit von einem Jahr. Ergebnis: 2,8 Prozent (Zahlung im Dezember 2022 sowie eine einmalige Corona Sonderzahlung von 1 300 Euro) bei einer Laufzeit von zwei Jahren. Unter Berücksichtigung der derzeitigen Inflation von mindestens 4,9 Prozent ist das erzielte Ergebnis schlichtweg ein Witz!*

*Einige mögen jetzt sagen, besser als nichts und Beamte bekommen ja ohnehin schon genug. Dem kann ich zumindest dahingehend beipflichten, dass wir einen sicheren Beruf haben, das Gehalt pünktlich gezahlt wird und nach einigen Erfahrungsstu-*

*fen das Gehalt nicht schlecht ist. Das Verhandlungsergebnis lässt mich letztlich zu dem Schluss kommen, dass man darüber nachdenken sollte, ob die Verhandlungsführer geeignet sind. Im Vorfeld äußerte Herr Silberbach: „Wenn wir die aktuelle Inflationsrate berücksichtigen, muss das Verhandlungsergebnis am Ende sehr nahe an unserer Forderung liegen.“ (Gefordert: fünf Prozent, Laufzeit ein Jahr!) Da wurden die eigenen Forderungen aber um Welten verfehlt. Sicher mag man auch die belasteten Haushalte in Bund und Ländern berücksichtigen, dennoch kann ich die arge Diskrepanz zwischen dem Ergebnis der Tarifverhandlungen sowie der Diätenerhöhung zum Beispiel im Berliner Abgeordnetenhaus im Jahr 2021 (4,5 Prozent) nicht nachvollziehen.*

## ■ Unser Nachwuchs

*Derzeit wird massiv medial um Nachwuchs für die Thüringer Polizei geworben, eine Vielzahl von Bushaltestellen in Städten mit Plakaten zugepflastert, Werbevideos in Dienststellen abgespielt, die Funkstreifenwagen mit Werbung beklebt und im Intranet um Werbung durch die Kollegen gebeten.*

*Ja, ich kann es nur begrüßen, wenn endlich die Werbung des Nachwuchses im Fokus steht. Die anvisierten Einstellungen können wir ja nicht mehr erreichen. Letztes Jahr wurden gerade um die 250 von 300 gewollten Ausbildungsplätzen besetzt. Und dabei sind noch nicht mal die 20 bis 25*

*Durchfallquote berücksichtigt. Es sagte mal sehr zutreffend eine Kollegin: „Heutzutage gehen die Interessenten nicht mehr aus Berufung zur Polizei – wohl eher viel mehr um ihren Privaten ‚Geikel‘ zu finanzieren.“*

*Der erwähnte Tarifabschluss wird wohl wenig dazu motivieren, sich für einen Job bei der Polizei zu bewerben. Da Fachkräfte mittlerweile überall gesucht werden, gehe ich nicht davon aus, dass die Wahl des Nachwuchses auf die Thüringer Polizei fällt.*

*Abgesehen davon, dass weder die Politik geschlossen hinter ihrem Personal steht noch die Bevölkerung in schwierigen Zeiten (Corona) mitunter gut auf die Polizeibeamten gut zu sprechen ist, wird sich kaum Nachwuchs finden lassen. Auch dieses Mal wurden die Bewerbungsfristen erneut deutlich verlängert, da sich bis Ende 2021 lediglich 600 Bewerber gefunden haben. Nur mal zum Vergleich – Anfang der 2000er-Jahre gab es Bewerberzahlen von mehreren Tausend! Verlängerte Bewerbungsfristen von erst Ende März 2022 auf nun mittlerweile Mai 2022 werden bestimmt nicht für ausreichend Bewerberzahlen sorgen und verdeutlichen nur noch mehr die Notwendigkeit, endlich mal an den richtigen Schrauben zu drehen und zuerst für eine gute Motivation und effizientes Arbeiten zu sorgen, anstatt nur Bewerber mit Videos zu locken, welche weit weg von der Realität sind.*

*Derzeit beziehen Auszubildende/Studierende ein Ausbildungsge-*

*halt von um die 1 000 Euro. Dies ist nicht schlecht. Doch schauen wir genauer hin. In Meinigen, wo bereits seit meiner Ausbildung (Anfang 2000) gebaut wird, sind weder alle Umbauten abgeschlossen noch sind die Unterkünfte in einem erwachsenengerechten Zustand. Vielmehr werden, abgesehen von minderjährigen Azubis, diese angehalten, sich eine Bleibe in Meinigen/Umgebung zu suchen. Somit schmilzt das Ausbildungsgehalt dahin, da selbst bei günstigen Unterkünften oder Wohngemeinschaften schnell 250 bis 400 Euro für die Miete draufgehen. Auch der Unterhalt, Verpflegung und Co. müssen bedacht sein. Demnach ist in der Mensa in Meinigen gähnende Leere. Der Azubi schaut eben auch aufs Geld – so wird es dann eher eine Bockwurst und nicht das gesündere Essen in der Mensa. Andere Unternehmen werben um Nachwuchs mit bezahltem Führerschein, dem Kümmern um Kitaplätze für den Nachwuchs und so weiter. In einer Zeit wo sich Bewerber den Job/Ausbildung quasi aussuchen können, werden sich die wenigsten für die Polizei entscheiden. Erst recht nicht in Thüringen.*

*Die viel gelobte Familienfreundlichkeit, Vereinbarkeit Job/Familie, gute technische Ausstattung existieren eben nun mal weder auf dem Papier noch in der Praxis. Dazu kommt, dass Thüringen immer sehr spät Zusagen verteilt. Aber dies ist ja nichts Ungewöhnliches – Abordnungen/Versetzungen von Kollegen halten diese erst schriftlich in der Hand, wenn sie schon auf der neuen Stelle arbeiten.*

*Ein Werbevideo, in dem die Unfallaufnahme auf dem neuesten Stand der Technik mit Smartphones erfolgt, ist hier mal wieder Augenwischerei und ein Schlag ins Gesicht der Kolleg\*innen, die wissen, wie es tatsächlich ist, und mit ComVor noch mehr Formulare zu befüllen sind als zu-*



vor. Smartphones sollten bereits Anfang 2020 eingeführt werden, ebenso Kartenlesegeräte für bargeldlose Zahlungen. Bis dato sind diese aber nicht flächendeckend vorhanden (so weit ich weiß nur in SLF vorhanden). Funk, wo mehr Nachfragen lauern als gute Kommunikation mit der Leitstelle, Internetverbindungen, welche hängen. Kartenlesegeräte, welche ebenfalls 2021 eingeführt werden sollten und immer noch nicht zur Verfügung stehen. Anhängige Widersprüche wegen vermuteter nicht amtsangemessener Besoldung und dem Sonderweg Thüringens, es mal wieder möglichst „billig“ zu halten und man nur die Kindergeldzuschläge erhöht – wodurch die fleißigen, immer gern zum Dienst gerufenen Kollegen ohne Kinder wieder leer ausgehen und die Kinder auch irgendwann mal groß sind und der gewährte Bonus somit auch nur absehbar begrenzt ist.

Kurzum, jede Menge Argumente, welche die derzeitigen Kollegen eher dazu bewegen, gegen eine Bewerbung bei der Polizei Thüringen zu sprechen.

## ■ Gesundheitsmanagement ist eine Farce

Apropos die glorreiche Gesundheitsmanagerin – eingestellt Anfang 2020. Doch was hat sie bislang geschafft?? Um ehrlich zu sein, ich weiß es nicht! Ein Korb mit Müsliriegeln und grünen Bananen einmalig und im Intranet ein Hinweis über die Herstellung von gesundem Müsli. Da fällt mir ehrlich gesagt nichts dazu ein, und es macht mich eher wütend und fassungslos. In ihrem Intranetauftritt hat sie sich auch die Arbeitszufriedenheit auf die Fahne geschrieben. Der Ansatz ist TOP!! Leider kann ich dahingehend auch keine signifikanten Verbesserungen feststellen. Kollegen, welche seit Jahren nur mit der Wahrnehmung von Aufgaben betraut sind und nicht mal die Besoldungsgruppe innehaben, welche sie im Falle der Ausschreibung mindestens haben müssten, geschweige denn, dass zeitnah eine Bezahlung für genau die Aufgaben, welche wahrgenommen werden, erfolgt.

Seitdem der neue LPI-Leiter in Gera seine Arbeit aufgenommen hat, wurde wenigstens mal begonnen, die Stellenwahrnehmung/-besetzung glatt zu ziehen, was jedoch anhand der Vielzahl der Personalverschiebungen mit Sicherheit nicht einfach ist.

Ein Personalkonzept kenne ich ebenfalls nicht und konnte dahingehend von der Gesundheitsmanagerin auch keine Verlautbarungen vernehmen. Kollegen, welche bis zum Eintritt in die Pension auf der Straße Dienst tun und sich möglicherweise mit dem einen oder anderen körperlichen Leiden noch mit dem Bürger rumärgern sollen, sind weit weg von familienfreundlicher oder gar gesundheitsorientierter Arbeitsplanung. Ab einem gewissen Alter sollte jedem ein Tagdienstposten zustehen und damit meine ich nicht in Nordhausen, wenn man zuvor im ID Gera gearbeitet hat. Spätestens seit es Kollegen gibt, welche ihr Glück lieber in der freien Wirtschaft suchen und bei der Polizei kündigen, sollte man sich fragen, ob die Arbeitszufriedenheit sowie die Bezahlung auf dem Niveau sind, um weiter qualifiziertes Personal zu bekommen oder zu behalten. Es wird gern an die Dienstpflichten erinnert und reichhaltig belehrt (möchte mal sehen, wer sich das alles merken kann – mehr als vier Ordner mit Belehrungen), aber an die Pflichten des Dienstherrn wird selten erinnert. Nur mit der Prämisse eines „sicheren Arbeitsplatzes“ gewinnt man in Zeiten akuter Personalknappheit keinen Nachwuchs mehr. Feste Arbeitsverträge bekommt man auch in der freien Wirtschaft und dabei sind nicht zwingend Schichtarbeit, Wochenenden auf Arbeit oder Sondereinsätze notwendig.

Was nicht gerade zum steigendem Engagement in der Thüringer Polizei führt:

- steigende Arbeitsbelastung, auch mit erhöhten verschwendeten Ressourcen (Papier),
- immer wiederkehrende Pilotprojekte in Thüringen über Dinge, die in anderen Bundesländern top funktionieren, man hier aber das Rad neu erfinden möchte,

- schwindendes Personal (immer noch viele im Krankenstand, ohne Nachbesetzung) sowie augenscheinlichen Karteileichen, welche schon ewig nicht mehr gesehen wurden,
- Arbeitsumgebungen, welche aufgrund der vorhandenen Technik, der baulichen Gegebenheiten und höheren Aufwandes keinen Spaß mehr machen,
- „Verarschen“ des Personals (zum Beispiel familienfreundlich; dass man für Stellen, welche man bekleidet, nicht bezahlt wird),
- nicht nachvollziehbare Stellenbesetzung,
- vermeintliche Möglichkeit der „Karriere“. Jeder, egal wie gut, wird in das Amt des POM oder POK gehoben und dann Ende der Fahnenstange (Eignung, Leistung werden völlig außer Acht gelassen). Aber lebensältere Kollegen (wenn auch nicht diejenigen, welche die „mega“ Ergebnisse bringen, aber wenigsten immer DA SIND!!) werden als POM in Rente geschickt,
- mangelnde Transparenz von Personalentscheidungen, welche sich zeitweise aller paar Tage ändern,
- keine Möglichkeit zum Wechsel in Tagdienst,
- Streichung der Möglichkeit einer eingeschränkten Dienstfähigkeit. Für eingeschränkte Kollegen zum Beispiel wäre es im Tagdienst noch gut möglich Dienst zu leisten, aber eben für den Außendienst nicht mehr geeignet,
- vorgegaukelte Karriere-möglichkeit,
- steigender Druck in Presse und gefühlt wenig Rückhalt,
- offensichtlich keine haushaltsrechtliche Unterlegung einiger Stellen. Theoretisch können die

Beamten bis A 9z oder PHK kommen, nur werden diese dies nie erreichen,

- Objekte, welche überbelegt in schlechtem baulichen Zustand sind, defekte Heizungen, notdürftige und immer wiederkehrende Reparaturen,
- anderweitige Unterbringung (enorm teures Einmieten) in anderen Räumlichkeiten,
- vermutlich nicht amtsangemessene Alimention (Hauptmeister mit einer Vielzahl von Kindern lacht da bestimmt schon mal einen PHK oder höher aus und ist gegebenenfalls aufgrund der Kinder besser bezahlt als derjenige, welcher unliebsame Entscheidungen treffen und wenigstens zum Dienst erscheinen muss).

Dies führt unter anderem dazu, dass sich einige für Teilzeit entscheiden, was dazu führt, dass letztlich wieder, wenn auch nur stundenweise, Personal fehlt und die anfallende Arbeit für die restlichen Kollegen auch wieder mehr wird.

In Anbetracht der paar gemachten Ausführungen wäre es wünschenswert, zuerst die Umstände zu verbessern und dann reichhaltig in der Presse zu werben. Jedenfalls sinnvoller, als die Arbeitszufriedenheit und Motivation der bereits im Dienst befindlichen Kollegen weiter zu schwächen. Denn derzeitige sich im Dienst befindliche Kollegen sind die besten Einstellungsberater! Wird das eigene Personal nicht ausreichend gut motiviert (Karriere, Personalkonzepte, Transparenz in Stellen-/Ausschreibungsverfahren, effiziente Arbeitsabläufe, gute Umstände, adäquate Bezahlung nach Tätigkeit), wird es nie gelingen, diese alswerbende zu gewinnen.

Mit freundlichen Grüßen.

**Hinweis:** Wir weisen darauf hin, dass der Inhalt von Leserbriefen die Ansicht der Einsender wiedergibt, die mit der Meinung der Redaktion oder der DPoIG-Gremien nicht unbedingt übereinstimmt. Der Inhalt des Briefes wird gegenwärtig in der DPoIG-Landesleitung diskutiert.