

BURNOUT

Hoher Krankenstand führt zu weiteren Belastungen

Höchster Krankenstand im bundesweiten Vergleich bei der Thüringer Polizei

Im vergangenen Monat widmete der mdr einen ausführlichen Bericht dem ansteigenden Krankenstand bei der Thüringer Polizei. Immerhin lag 2019 die Krankenquote bei knapp 10,6 Prozent, was bedeutet, dass etwa 600 Kolleg(inn)en einmal im Jahr krankgeschrieben waren, was in letzter Konsequenz bedeutet, dass das Personal für eine ganze LPI fehlt.

Ein Bericht, der nicht nur Sorgen machen, sondern auch zum umgehenden Handeln führen sollte. Leider leben wir in einer Zeit, die gerne als schnelllebig beschrieben wird. Man hat über ein Thema gesprochen und geht sofort zum nächsten über. Solche Berichte bleiben in fast allen Fällen folgenlos und führen zu keinerlei Konsequenzen. Oberflächlich wäre wohl die zutreffendere Bezeichnung für diese Vorgehensweise. Als gewerkschaftliche Vertretung wollen und können wir das nicht hinnehmen, und wir werden wie in diesem Artikel das Thema so lange wieder auf die Tagesordnung bringen, bis eine

nachhaltige Verbesserung für unsere Kolleginnen und Kollegen eintritt.

► Fehlendes Personal und hohes Durchschnittsalter

Die Ursachen für einen außergewöhnlich hohen Krankenstand innerhalb einer Berufsgruppe sind sicherlich vielfältig. Aber es gibt Faktoren, welche dazu führen, dass die Belastung in einigen Berufsgruppen zu einem außergewöhnlich hohen Krankenstand führt. Gerade unsere Kolleg(inn)en bei der Thüringer Polizei sind solchen seit Jahren ausgesetzt. Dass dies keine subjektive Empfindung ist, ist leicht daran zu erkennen, wenn der durchschnittliche prozentuale Krankenstand in Thüringen mit dem bei der Polizei im Freistaat verglichen wird. Laut einer Untersuchung der BARMER Ersatzkasse lag dieser in Thüringen im Jahr 2017 bei 5,91 Prozent¹ in Thüringen. Im Vergleichsjahr lag er bei der Polizei im Freistaat bei 10,35 Prozent und betrug im vergangenen Jahr 10,56 Prozent.

Allein diese Diskrepanz sollte zu denken geben. Wenn der Krankenstand in einer Berufsgruppe wesentlich vom Durchschnitt abweicht, dann sollte auch von außergewöhnlichen Belastungen für diese gesprochen werden.

Ebenso liegt das Durchschnittsalter bei der Thüringer Polizei mit 47 Jahren über dem für 2018 ermittelten Altersdurchschnitt der Beschäftigten von 43,6 Jahren.² Wobei dieser Altersdurchschnitt dem der Thü-

ringer Bevölkerung entspricht, welcher 47,2 Jahren angegeben wird.³ Nun mag mancher einwenden, dass dies nur Zahlenspielerien sind, doch bei intensivem Nachdenken ergibt sich der Schluss, dass bei der Polizei im Freistaat einiges im Argen liegt.

Eine Verjüngung der Polizei wäre dringend geboten, doch diese ist noch lange nicht in Sicht. Noch immer steigt der Altersdurchschnitt bei unseren Kolleg(inn)en, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass nicht genügend Nachwuchs ausgebildet und zugeführt wird. Kommt dieser nicht in ausreichendem Maße, so sind die anfallenden Aufgaben durch das bestehende Personal zu übernehmen, was nicht zuletzt zu einer erhöhten Arbeits- und Stressbelastung führt.

Dies ist ein Teufelskreis, den es zu durchbrechen gilt. Dies muss in erster Linie durch Neueinstellungen junger Kolleg(inn)en und deren Ausbildung erfolgen. Entscheidend ist hierbei nicht die Anzahl derer, welche in Meiningen ihre Ausbildung beginnen, sondern die der Kolleginnen und Kollegen, welche nach ihrer begonnenen Ausbildung auch in den Dienststellen ankommen. Unser Landesvorsitzender Jürgen Hoffmann hat einmal durchgerechnet, wie viele Kolleginnen und Kollegen ihre Ausbildung in Meiningen abschließen und danach bei der Polizei im Freistaat verbleiben müssen, damit sich die Personalsituation deutlich entspannt und unsere Kolleg(inn)en wieder entlastet werden.

Hierzu stellt Hoffmann Folgendes fest: „Noch nie sind seit dem Bestehen der Thüringer

Polizei so wenige Dienstposten besetzt gewesen wie dies aktuell der Fall ist. Derzeit gibt es rund 6 300 Vollzugsbeamte und Verwaltungsmitarbeiter. Die Aufgaben müssen von immer weniger Polizeibeamtinnen und -beamten erledigt werden. Das sorgt für enormen Stress und der für den hohen Krankenstand.“

„Um die Personallöcher zu stopfen, braucht es pro Jahr 500 fertig ausgebildete Polizisten, die ihren Dienst aufnehmen“, fügt Hoffmann ergänzend hinzu.

Wenn nun das Innenministerium darauf verweist, dass in den vergangenen zwei Jahren 545 Polizeianwärter eingestellt wurden, zeigt dies, dass wir noch sehr weit von einer Entspannung der Personalsituation entfernt sind. Hinzu kommt, dass nicht alle eingestellten Polizeianwärter auch in den Dienststellen ankommen, denn nicht alle schließen ihre Ausbildung ab und verbleiben bei der Polizei im Freistaat.

► Unterschiedliche Belastungen im Dienstalltag

Dass alle unsere Kolleginnen und Kollegen bemüht sind, stets ihr Bestes im Dienst zu geben, ist unbestritten. Wäre dem nicht so, würde die Thüringer Polizei nicht mehr arbeitsfähig sein. Ebenso wollen wir keinen Wettbewerb darüber ins Leben rufen, wer wohl am meisten unter den Lasten im Dienstalltag zu leiden hat. Dennoch gibt es Unterschiede, die nicht diskutiert werden können.

Besonders hart trifft es die Kolleg(inn)en im Streifen dienst und all diejenigen, welche im

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.

Schichtdienst tätig sind. Und je älter sie werden, desto unerträglicher sind die Belastungen. Da kann auch das beste Gesundheitsmanagement nichts ausrichten. Gesundheitsmanagement ist wohl eh nur so eine Art Placebo mit verabreichten homöopathischen Dosen. Es mag das Gewissen beruhigen, aber wirklich etwas verändern kann es nicht.

Menschen verändern sich nun einmal im Laufe ihres Lebens. Die körperliche Leistungsfähigkeit lässt naturgemäß nach und es stellen sich Krankheiten ein, welche junge Menschen nur vom Erzählen kennen. Gutes Gesundheitsmanagement würde sich zuerst die Frage stellen, wie lange Kollegen im Wechsel- und Streifendienst eingesetzt werden können,

wenn sie allen Anforderungen umfassend gerecht werden wollen. Was mit 20 Jahren problemlos möglich ist, wird mit zunehmendem Alter zur Belastung.

Ein fürsorglicher Dienstherr würde sich sofort über eine Altersgrenze im Außendienst Gedanken machen und nach Beschäftigungsalternativen für die älteren Kolleg(inn)en suchen. Statt mit 50 oder 60 Jahren noch im Streifenwagen zu sitzen, wäre es durchaus möglich, diese Kolleg(inn)en in anderen Bereichen einzusetzen. Doch wie sieht die Realität aus? Statt einer Perspektive für einen dem Alter angemessenen Einsatz, müssen viele ältere Kollegen mit ansehen, dass junge, gerade von der Ausbildung kommende Kollegen schnell in

Bereichen abtauchen, welche eigentlich für ältere Kollegen reserviert sein sollten. Die ist nicht gerecht und sorgt für Unmut und Frust unter den älteren Kolleg(inn)en.

Als Gewerkschaft erwarten wir hier statt verständnisvoller Bekundungen konkretes Handeln des Dienstherrn.

Das ist jedoch nicht das einzige Problem. Gerade der Dienst in Wechselschichten stellt eine besondere Belastung dar. Das ist keine neue Erkenntnis, wird aber auch immer wieder seitens des Dienstherrn verdrängt. Oft wissen die Kolleg(inn)en nicht einmal, wie ihre Woche abläuft und welche kurzfristigen Schichtwechsel sie aushalten müssen. Auch hier hilft es nicht, wenn das Innenministeri-

um die Zunahme psychischer Erkrankungen beklagt, jedoch bei vorbeugenden Maßnahmen effektives Handeln vermissen lässt.

Die Gesundheit unserer Kolleg(inn)en liegt uns als Gewerkschaft besonders am Herzen und wir werden hier immer wieder den Finger in die Wunde legen. Dies so lange, bis eine nachhaltige Veränderung zu spüren ist.

Roland Spitzer

- 1 <https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/thueringen/archiv-pressemitteilungen/bundesweit-hoechster-krankenstand-in-thueringen-148360>.
- 2 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_448_122.html.
- 3 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1094219/umfrage/durchschnittsalter-der-bevoelkerung-in-thueringen/>.

Gleichstellung betrifft alle Kolleginnen und Kollegen

Doreen Plachetka im Gespräch mit dem POLIZEISPIEGEL

Im vergangenen POLIZEISPIEGEL berichteten wir darüber, dass es anlässlich des im Herbst des vergangenen Jahres durchgeführten 8. Landesdelegiertentages zu einem personellen Wechsel in einigen Positionen des Landesvorstandes kam. Für diese Ausgabe haben wir die Gelegenheit ergriffen, und die neu ins Amt gewählte Gleichstellungsbeauftragte Doreen Plachetka zu einem Gespräch eingeladen.

Doreen Plachetka hat den Stafelstab von der über viele Jahre in der Funktion erfolgreich tätigen Kollegin Bettina Goericke (Tschernig) übernommen, welcher wir an dieser Stelle ausdrücklich für ihr Engagement innerhalb der DPoIG Thüringen danken möchten. Dies verbunden mit der Hoffnung, dass Kollegin Goericke sich auch zukünftig

aktiv in die Arbeit unserer Gewerkschaft einbringen wird.

Nun folgt ihr Kollegin Plachetka im Amt. Dabei hat sie bereits vielfältige Erfahrungen in der aktiven Gewerkschaftsarbeit sammeln können. Ob als Mitglied im ÖPR oder als Vorsitzende des Kreisverbandes Erfurt setzt sie sich bereits seit Jahren für die Interessen und Belange der Kolleg(inn)en ein.

Kollegin Plachetka entschied sich nach der Schule für eine Laufbahn bei der Polizei und begann in den Neunzigerjahren ihre Ausbildung in Bayern, bevor sie dann in ihre Heimat nach Thüringen zurückkehrte.

POLIZEISPIEGEL (PS): Als Sie Ihre Ausbildung begannen, war die Polizei ja noch eine nahezu reine Männerdomäne. Gerade in

den damals noch neuen Bundesländern waren Frauen bei der Polizei wohl nur in Verwaltungsbereichen anzutreffen. Dennoch haben Sie sich entschieden, einen Beruf in einem von Männern dominierten Umfeld zu ergreifen.

Doreen Plachetka (D. P.): Es ist tatsächlich so, dass ich, auch wenn ich nicht die erste Frau bei der Thüringer Polizei war, gerade in Thüringen als so eine Art Exotin wahrgenommen wurde. Aber ich wusste bei meiner Berufswahl sehr genau, dass ich mich für einen Beruf entscheide, der von Männern dominiert wird, und ich es oft nicht einfach haben werde. Dennoch war ich damals wie heute der Auffassung, dass gerade in einer Polizei die gesamte Gesellschaft vertreten sein muss. Frauen sind dabei nicht



> Doreen Plachetka

nur schmückendes Beiwerk, sondern integraler Bestandteil dieser.

Andererseits habe ich in meinem Berufsleben erlebt, dass es Situationen gibt, in denen Frauen einfach die besseren und kompetenteren Ansprechpartnerinnen sind. Ich denke, dass eine Polizei immer dann gewinnt, wenn sie auch in ihren eigenen Reihen die Gesellschaft widerspiegelt. Aber um das zu erreichen, werden wohl noch einige Jahre ins Land gehen, Dennoch ist ein Anfang ge-

macht, und der Anteil der Frauen innerhalb der Polizei nimmt ja kontinuierlich zu.

► Gleichberechtigte Akzeptanz der Kolleginnen ist der Idealfall

PS: Wurden Sie von Ihren männlichen Kollegen dann auch sofort als gleichberechtigte Kollegin akzeptiert?

D. P.: Akzeptanz als gleichwertige und gleichberechtigte Kollegin wäre wohl der Idealfall. Leider haben wir diesen noch lange nicht erreicht. Da spreche ich nicht nur für mich, sondern es ist wohl eine Erfahrung, welche alle unsere Kolleginnen machen müssen. Natürlich gibt es auch Ausnahmen unter den männlichen Kollegen, aber diese sind leider noch viel zu rar.

Andererseits kann ich auch nachvollziehen, dass es in einer bislang von Männern dominierten Ebene auch für diese nicht ganz einfach ist, sich daran zu gewöhnen, dass Frauen neben ihnen gleichberechtigt Aufgaben erfüllen, von denen sie annehmen, dass nur sie dank ihres Geschlechts überhaupt in der Lage sind, den Polizeialltag zu meistern. Dies trifft vor allem auf die im Streifendienst tätigen Kollegen zu. Aber eben nicht nur auf diese.

Nach nahezu drei Jahrzehnten, in denen Frauen auch bei der Thüringer Polizei tätig sind, sollten wir eigentlich schon viel weiter sein.

► Noch immer dominieren negative Erfahrungen den Dienstalltag

PS: Können Sie uns da einige Beispiele nennen, in denen Frauen zurückgesetzt werden?

D. P.: Bitte haben Sie Verständnis, dass ich hier nicht auf konkrete Fälle eingehe. Ebenso möchte ich nicht pauschal alle

männlichen Kollegen verurteilen. Das wäre nichts anderes, als das, was uns Frauen im Dienstalltag wiederfährt, umzukehren. Vielmehr müssen wir einen Zustand erreichen, in dem es völlig bedeutungslos ist, welches Geschlecht die Kollegen haben.

Doch davon sind wir eben noch weit entfernt. Gerade wir Frauen machen immer wieder negative Erfahrungen. Dies auf allen Ebenen. Das beginnt im normalen Dienstalltag und spiegelt sich auch in den Aufstiegschancen der Frauen innerhalb der Thüringer Polizei wider. Schauen Sie doch nur einmal, wie viele Frauen bei uns in Führungspositionen sind. Ich denke, dass man sie noch immer an den Händen abzählen kann. Und das bei über 6 000 Kolleginnen und Kollegen in der Thüringer Polizei.

Das ist aber nur eine Seite der Medaille. Belastender für viele Frauen sind die kleinen Diskriminierungen im Dienstalltag. Viele unserer männlichen Kollegen haben es noch immer nicht überwunden, dass ihnen mit uns Frauen eine „Konkurrenz“ zur Seite gestellt wurde. Auch wenn wir uns gar nicht als Konkurrenz, sondern gleichberechtigte Partner im Dienst sehen wollen. Dennoch müssen viele von uns Frauen die Erfahrung machen, dass wir negiert oder auch schlechtgeredet werden. So kann es jedenfalls nicht weitergehen, und ich würde mir hier auch mehr Unterstützung durch den Dienstherren wünschen. Die Schaffung der Stelle einer Frauenbeauftragten ist da bei Weitem nicht ausreichend und hat in meinen Augen eher eine Alibifunktion, der keine weiteren Taten folgen müssen.

PS: Nun sind Sie ja neu in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte. Für Sie bedeutet dies sicher auch viel Arbeit, um sich in diese Materie einzuarbeiten?

D. P.: Da gebe ich Ihnen recht. Ungerechtigkeiten am eigenen Leibe zu erfahren, ist die eine Seite. Aber anderen Kolleginnen und Kollegen sach- und fachkundig weiterzuhelfen, das bedarf auch einer entsprechenden Kompetenz, die auch ich mir erst erwerben musste. Natürlich ist das ein Lernprozess, der wohl nie abgeschlossen sein wird, aber ich hatte das Glück, noch vor der Corona-Krise an einer Weiterbildung teilnehmen zu können, in der ich nicht nur gute Tipps für meine Arbeit bekam, sondern mich auch mit den Kolleginnen der anderen Bundesländer austauschen konnte.

Leider musste ich dabei auch erfahren, dass andere Bundesländer in Sachen Gleichstellung wesentlich weiter sind, als dies in Thüringen der Fall ist.

► Gleichstellung betrifft Kolleginnen und Kollegen gleichermaßen

PS: Erlauben Sie uns eine Zwischenfrage. Sie sprechen von Kolleginnen und Kollegen, sehen Sie sich auch als Ansprechpartnerin für die männlichen Kollegen?

D. P.: Da haben Sie völlig recht. Gleichstellung ist nicht nur ein Problem, welches Frauen betrifft. Viele unserer männlichen Kollegen müssen auch immer wieder die Erfahrung machen, dass zu oft nach persönlichen Befindlichkeiten und nicht entsprechend objektiven Kriterien entschieden wird.

Auch wenn ich es nachvollziehen kann, dass persönliche Befindlichkeiten nicht immer ausgeblendet werden können, so sollte man von Vorgesetzten dennoch erwarten können, dass sie dies bei fachlichen und sachlichen Entscheidungen tun. Da verlange ich wohl auch nicht zu viel. Gerade in solchen Angelegenheiten möchte ich An-

sprechpartnerin für alle Kolleg(inn)en sein. Wobei ich aber auch betonen muss, dass ich gerne mit Rat und Tat zur Seite stehe, Probleme jedoch in den Personalräten zur Sprache gebracht werden müssen, denn nur dort haben wir die Möglichkeit, diese dem Dienstherrn zu unterbreiten und eine Klärung anzuregen.

Das wird aber nur von Erfolg gekrönt sein, wenn wir auch starke Gewerkschaften haben. Stark sind wir aber nur, wenn sich viele Kolleginnen und Kollegen für eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft entscheiden. Hier denke ich, dass die Mitgliedschaft in der DPoIG die beste Wahl ist. Dies auch deshalb, da wir einen umfassenden Rechtsschutz anbieten, der unsere Mitglieder im Streitfall bei der Durchsetzung ihrer dienstlichen Belange begleitet.

PS: Sie sprechen davon, dass es auch Unterschiede bei der Behandlung unter den Männern gibt. Können Sie uns da Beispiele nennen?

D. P.: Zunächst erfahren das die Männer auch in den von mir bereits angesprochenen persönlich motivierten Entscheidungen durch die Dienstvorgesetzten. Aber lassen Sie mich einmal ein Beispiel herausgreifen, welches sowohl Frauen als auch Männer betrifft.

Auch wenn wir uns in der Thüringer Polizei noch immer in der Situation befinden, dass der Altersdurchschnitt tendenziell zu-, statt abnimmt, so haben wir auch viele Kolleg(inn)en, welche am Beginn ihres Berufslebens stehen, Familien gründen und Kinder bekommen. Ich habe auch Verständnis dafür, dass auf Kolleg(inn)en mit Kindern in bestimmten Fällen Rücksicht genommen wird. Doch wenn Kinder als dauerhaftes Argument dafür herhalten müssen, bestimmte Diens-

te nicht zu übernehmen, dann geht das zulasten der Kinderlosen und älteren Kolleg(inn)en. Da sind auch die männlichen Kollegen schnell mit dem Argument der eigenen Kinder dabei, wenn es darum geht, die ungeliebten Dienste zu umgehen.

Dies führt zu einer Unzufriedenheit im Kollegenkreis und trägt nicht gerade zur Verbesserung des Klimas im Dienstalltag bei. Wer den Polizeiberuf ergreift, weiß schließlich auch, dass er einen unregelmäßigen Dienst hat. Hier mit dem Argument der Kinder auf angenehmere Dienstzeiten zu spekulieren, ist unfair gegenüber den anderen Kolleginnen und Kollegen, welche dann immer wieder einspringen müssen. Andererseits scheinen diese Kolleg(inn)en nicht daran zu denken, dass auch ihre Kinder einmal selbstständig werden, und sie in die Situation kommen, in der sich die Kollegen ohne Kleinkinder befinden.

Völlig unbeachtet vom Dienstherrn bleibt oft, dass JEDER von uns seinen Verpflichtungen im Privaten gerecht werden muss und will. Sei es das Familienleben oder die alltäglichen Verpflichtungen und Aufgaben, die ein jeder von uns hat.

Mir sind Kollegen bekannt, deren privaten Verpflichtungen verlangen genauso Initiative und Kraft wie die Fürsorge eines Kindes, und dies sollte unbedingt gleichgestellt werden.

Hier eine gerechte Lösung zu finden, ist wohl im Interesse aller.

Wobei hier in erster Linie die Kolleg(inn)en im Streifendienst betroffen sind.

PS: Sie haben viele Probleme angesprochen, für die zukünftig Lösungen gefunden werden müssen. Wo sehen Sie sich in diesem Prozess?

D. P.: Zunächst einmal möchte ich betonen, dass ich die Gleichstellungsbeauftragte der DPoIG in Thüringen bin. In anderen Polizeigewerkschaften gibt es diese Funktionen wohl auch, und nicht zuletzt gibt es die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb der Thüringer Polizei. Wir alle sollten einen Weg finden, nicht gegeneinander, sondern miteinander zu arbeiten.

Natürlich stehe ich auch Kolleg(inn)en, die nicht bei uns organisiert sind, gerne als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Ich möchte aber auch nicht verhehlen, dass es unterschiedliche Voraussetzungen für diese Arbeit gibt. Einige können dies quasi hauptberuflich tun, während ich die Funktion außerhalb meiner Zeit im Streifen- und Wechseldienst ausüben muss. Dies bedeutet zusätzliche Arbeit im Umfeld eines nicht geregelten Schichtdienstes. Ich möchte nicht klagen, denn ich habe mich ja dafür entschieden, diese Funktion zu übernehmen. Dennoch würde ich mir mehr Unterstützung seitens des Dienstherrn wünschen. Schließlich trägt der Erfolg meiner Arbeit auch zu einer erfolgreicherer Polizeiarbeit im Freistaat bei.

► Unterstützung durch den Dienstherrn liegt im Interesse aller Kolleg(inn)en

PS: Wie könnte so eine Unterstützung durch den Dienstherrn aussehen?

D. P.: Ich weiß sehr genau, dass ich hier nur anregen und nicht fordern kann. Dennoch würde ich mich freuen, wenn so manche der Anregungen auch Gehör und Unterstützung beim Dienstherrn finden. Etwas, was ohne große Probleme umzusetzen wäre, ist die Benennung von Ansprechpartnern in den Dienststellen. Hier muss eine wesentlich größere Sensibilisierung für das Thema der Gleich-



DPoIG-Senioren-Hotline
01522.5291641

In der vergangenen Ausgabe wurde versehentlich die falsche Telefonnummer zur Erreichbarkeit unseres Seniorenbeauftragten veröffentlicht.

Für Eure Anliegen und Rückfragen steht Euch Jochen Schulze unter der angegebenen Rufnummer als Ansprechpartner zur Seite. Ebenso besteht die Möglichkeit, mit Kollegen Schulze per Mail Kontakt aufzunehmen. Die E-Mail-Adresse lautet: **Senioren@DPoIG-Thueringen.de**

stellung erfolgen. Es kann doch nicht sein, dass die bestehenden Unterschiede in der Behandlung unserer Kolleginnen und Kollegen kommentarlos hingegenommen werden, und bei angesprochenen Problemen darauf verwiesen wird, dass wir doch eine Gleichstellungsauftragte in der Thüringer Polizei haben.

Für mich hat dies eher eine Alibifunktion, denn wer nur ein wenig nachdenkt weiß, dass diese Kollegin bei allem Engagement zeitlich gar nicht in der Lage ist, die Anliegen von über 6000 Kolleginnen und Kollegen zu bearbeiten. Diese Funktion kann eigentlich nur koordinierende Aufgaben wahrnehmen. Doch dafür braucht es Ansprechpartner in den Dienststellen, welche nicht wirklich vorhanden sind.

Andererseits ist es so, dass ich in Erfurt arbeite, und viele Kolleg(inn)en gar nicht die Möglichkeit oder auch Zeit haben, mich mit ihren Anliegen aufzusuchen. Natürlich höre ich auch schon das Argument, dass wir doch im digitalen Zeitalter leben und vieles via Mail erledigt werden kann. Das stimmt jedoch nur zum Teil, denn noch immer ist das persönliche Gespräch der beste Weg, Probleme und deren Lösungsmöglichkeiten gemeinsam zu besprechen. Ich würde es begrüßen, wenn mir hier der Dienstherr entgegenkäme und zumindest einmal im Quartal die Möglichkeit für eine öffentliche Sprechstunde einräumt.

Schließlich wäre so eine feste Sprechstunde im Interesse aller.

Natürlich gäbe es noch viel mehr Möglichkeiten der Unterstützung meiner Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte. Ich würde mich freuen, wenn ich in dieser Angelegenheit beim Dienstherrn auf offene Ohren stoße und wir in einem gemeinsamen Gespräch solche Möglichkeiten finden könnten.

PS: Vielen Dank für dieses interessante und aufschlussreiche Gespräch. Für Ihre zukünftige Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte wünsche ich Ihnen viel Erfolg und die hierfür notwendige Gesundheit!

D. P.: Vielen Dank, aber erlauben Sie mir noch eine abschließende Bemerkung in eigener Sache:

Gerne stehe ich unseren Kolleg(inn)en als Ansprechpartnerin zur Verfügung und ich freue mich auch, wenn diese Möglichkeit genutzt wird. Da ich, wie bereits beschrieben, selbst im Schichtdienst bin, möchte ich darum bitten, mich in erster Linie via E-Mail unter **Gleichstellung@DPoIG-Thueringen.de** zu kontaktieren.

Alternativ besteht auch die Möglichkeit, in unserer Geschäftsstelle (0361.2657097) anzurufen und dort eine Telefonnummer zu hinterlassen. Gerne rufe ich dann zurück.

*Das Gespräch führte
Roland Spitzer.*