



Sicherheit ist nicht alles – aber alles ist nichts ohne Sicherheit!

Unter diesem Motto lief der letzte bayrische Landesdelegiertentag, auf dem der Innenstaatsminister verkündete, dass bis 2012 für den Freistaat 1700 Polizeibeamtinnen und Beamte zusätzlich eingestellt werden. Auch in anderen Bundesländern geht man einen vergleichbaren Weg, den man in Thüringen aber noch nicht sehen will. Bei zunehmenden Aufgaben soll es jeden fünften Polizisten hier bald nicht mehr geben.

Zu einer der neu auf uns zukommenden Aufgaben kam die Gewerkschaft der Polizei mit Herrn Justizminister Dr. Poppenhäger ins Gespräch. Zum Thema Sicherungsverwahrung und der am Ende der Entscheidungskette stehenden Aufgaben und Probleme für die Polizei haben die Medien in den letzten Wochen viel berichtet. In Teilen entsteht der Eindruck, dass es großen Anlass zur Sorge gibt. Es scheint, als ginge es um eine Vielzahl freigelassener Krimineller, die allesamt rund um die Uhr bewacht werden müssen, damit von ihnen keine Gefahr ausgeht. Dass diese Sicht etwas überzogen ist, darüber waren wir uns im Gespräch mit dem Justizminister schnell einig. Den Tenor der Diskussion bildete das gegenseitige Verständnis für die gemeinsame Aufgabe und die Absicht, dass wir uns in dieser sehr komplexen und gewiss auch noch nicht ausgereiften Thematik nicht auseinanderdividieren lassen dürfen, sondern eher an der Aufgabenbewältigung gemeinsam arbeiten wollen. Für die GdP wiederholte ich noch einmal die für uns wichtige Botschaft, dass jeder Einzelne, der hierzu etwas zu entscheiden hat, nicht allein sein eigenes Tätigkeitsfeld betrachtet, sondern die Dinge vom Ende her denkt. Was werden wir machen, wenn unsere Zielperson Fahrrad fährt oder in den Urlaub fliegt? Fliegen wir Polizisten dann mit?

So muss vor einer Entscheidung für eine 24-stündige Bewachung auch klar sein, dass es für eine Zielperson bis zu 20 Beamten bedarf, die wir aber nicht haben. Von Reserven kann zwar gewiss auch in der Justiz nicht die Rede sein. Aber vielleicht haben wir durch einen gemeinsam begangenen Fehler auch dazu beigetragen. Wir leisten beide eine hervorragende Arbeit und

sind dafür bei der Bevölkerung deshalb hoch anerkannt. Dies führt aber nicht zum Stolz unserer Politiker über das Erreichte, sondern eher zur kritischen Nachfrage, ob man nicht auf hunderte Beamte verzichten kann. Hier lohnt der Vergleich mit einer Hauskatze, die voller Stolz ihre erlegte Maus als Beute auf dem Abtreter ihres Familienoberhauptes ablegt. In der Regel wird der Erfolg eher mit Füßen getreten, als dass man dem Tiere dankt!



Justizminister bei der GdP zu Gast Foto: Pape

Wir leben mit der Justiz im selben Mantel des durch die Landesregierung aufgegebenen Sparzwanges und unterliegen den gleichen Gesetzmäßigkeiten eines kleinen Bundeslandes. Auf so manchen Verwaltungsoberbau kann man bei der Justiz ebenso wenig verzichten wie bei uns auf die Abteilung 4, das TLKA, die Bereitschaftspolizei, die Fachhochschule, die Fortbildungsstätte und die regionalen Verwaltungsebenen, weil diese Stellen nun einmal kraft Gesetzes oder wegen länderübergreifender Abkommen vorzuhalten sind. Dennoch werden die darin fungierenden Beamten durch die Bürgerinnen und Bürger vor Ort kaum wahrgenommen und genau dort, wo sie sich mehr Polizisten wünschen, wird es künftig noch weniger geben.

Ich danke Herrn Minister Dr. Poppenhäger herzlich für den gewiss beiderseitig

interessanten und kurzfristig zustande gekommenen Gedankenaustausch zur Problematik und verbleibe im gegenseitigen Versprechen, den Dialog gern fortzusetzen. Aus Sicht der Gewerkschaft der Polizei konnten wir vor allem Interesse für die Berechnung der Zahl an Polizeibeamten wecken. Dieses Interesse fehlt bei den Spitzensparpolitikern im Allgemeinen genauso wie das Bewusstsein darüber, wie sich ihre Sparvorgaben letztlich niederschlagen werden. Das Ziel, mehr Polizei an die Basis zu bekommen, wird mit der neu angestrebten Einsparung jedenfalls weit verfehlt!

Wie gefährlich unsere Kolleginnen und Kollegen im täglichen Dienst mittlerweile leben, weil ihnen keiner mehr zu Hilfe kommen kann, wenn sie in Not geraten, belegen aktuelle Fälle immer wieder aufs Neue. Dazu wurde mir ein kürzlich geschehener Vorfall aus meiner Heimatdienststelle bekannt, bei dem ein 50-jähriger Polizeibeamter und seine rund zwanzig Jahre jüngere Kollegin zu einer Ruhestörung eingesetzt wurden. Der Weg führte sie in den von der Inspektion 24 km entfernten Ort Großbartloff im Eichsfeld. Aber immerhin war die Besatzung zusammen nicht wie so oft über 90 Jahre alt und erfüllte damit gute Einsatzvoraussetzungen, als sie um 3.25 Uhr inmitten lauter Musik ankamen und von sieben stark alkoholisierten grölenden jungen Menschen mit den Zurufen „Bullenschweine“ und „scheiß Bullen“ begrüßt wurden. In der Folge wurde der Kollege angegriffen und hin-und-her-geschupst. Er erhielt eine blutige Lippe, seine Warnweste wurde zerrissen. Man versperrt den Beamten den Ausgang und die Kollegin hatte es schwer, den Rückzugsraum freizumachen. Mit dem einzigen taktischen Mittel des Rückzuges erreichten die Beamten den rettenden Funkwagen und konnten mit diesem, unter Schlägen der Meute, bei geöffneten Türen den Einsatzort verlassen und sich mit einem beschädigten Streifenwagen in Sicherheit bringen. Der Ruf nach Hilfe war vergebens. Weitere Einsätze verhinderten vorerst jede Unterstützung. – Hätten die Beamten schießen sollen? Was

Fortsetzung auf Seite 2



Gemeinsamkeiten statt Gegensätze!!

Hallo, Ihr Leute im Lande Thüringen!

Mir fällt auf, dass sich die Gewerkschaft der Polizei (GdP) Landesbezirk Thüringen nun schon mehrfach dazu hinreißen lässt, einen für das Allgemeinwohl wichtigen Beschäftigtenbereich, nämlich Lehrer und Erzieher, auf unsere Gegenseite zu ziehen. Ich ganz persönlich glaube schon, dass es auch in den Schulen und Vorschuleinrichtungen sehr wichtig ist, mehr Personal zur Verfügung zu stellen.

Der Bildungsbereich hat schon vor über zehn Jahren die Personal-Abbau-Katastrophe erlebt, von der sie sich bis heute nicht erholt hat. Die Politik hat damals genau die Argumentation genommen, wie ich sie jetzt in den GdP-Infos lesen kann.

GdP-Info 2011/23

„Erzieher und Lehrer werden im Verhältnis zur abnehmenden Zahl der Kinder immer mehr, ...“

GdP-Info 2011 / 26

„... und immer mehr Erzieher und Lehrer, für immer weniger Kinder, sind uns wichtiger ...“

Wer selber Kinder im Vor- bzw. Schulalter hat, müsste es besser wissen! Vielleicht ist es in den Gymnasien etwas anders, aber in den für „Otto Normalver-

braucher“ nutzungspflichtigen Anstalten stellt sich das nicht so toll dar. **In den Schulen ist es wie bei der Polizei:** Selbst wenn die Zahl der schulpflichtigen Kinder abnimmt, nehmen die Probleme (Gewalt, psychische Störungen, allgemeine und familiär-soziale Konflikte, ... hin bis zu Kotzbrocken-Schülern samt Eltern der miesesten Art, und, und, und) diametral zu. Bis zu dreißig Schüler in einer Klasse! Das ist kein Unterricht, das ist mehr und mehr Terror für die Lehrer, die ja im Durchschnitt auch nicht jünger werden! Dazu Unterrichtsplanungen, die täglich zwischen 6.45 und 7.15 völlig gegensätzlich zum gestern noch gültigen verändert werden und Lehrer, die in drei Schulen an einem Tag Unterricht geben müssen (und das ohne Dienstauto!). Die

Aufzählung lässt sich leicht fortsetzen. Die Zukunft der inneren Sicherheit und Ordnung fängt bei unseren Kindern an! Und hier kann die Polizei (noch) nicht zuständig sein! Oder ...? Hier bedarf es ein gesellschaftlich gut unterstützendes Umfeld (z. B. Elternhaus, Sport- und andere Vereine, ...) und auch qualifizierter Programme in den Schulen, die von einer ausreichenden Zahl von psychologisch gut geschulten Pädagogen umgesetzt werden können. Und – ob die GdP das wahrhaben will oder nicht – genau diese sind nicht da!! Bitte, bitte, nehmt für die Zukunft die Gemeinsamkeiten im Leiden der im öffentlichen Dienst Beschäftigten. Die momentan den Eindruck erweckende Diversion ist kontraproduktiv!

Albert Heinecke

Sicherheit für Lau

Als ich gestern von der großzügigen Anhebung der Bezüge hörte, befand ich mich auf der Dienstreise zur Dienststelle. Vor Freude wäre ich fast in den Straßengraben gefahren. Aber Spaß beiseite. Es ist doch wohl eine große Frechheit unserer Landesregierung insbesondere unseres Sparfinanzministers, ihre Polizei und die anderen Beamten so abzuspeisen. Seit Jahren ist Thüringen bei der Aufklärung von Straftaten Spitzenreiter und zählt somit zu den sichersten Bundesländern.

Dies ist jedoch nicht das Ergebnis unserer Politiker, sondern der guten Arbeit aller Polizeibeschäftigten zu verdanken. Und für diese gute Arbeit bekommen wir jetzt den Dank.

Aber sind wir nicht auch selbst schuld?

Warum muss man erst von Seiten der Gewerkschaft der Polizei (GdP) aufgeru-

fen werden, Dienst nach Vorschrift zu machen. Wieso lassen wir uns alles gefallen? Obwohl wir Beamte sind, gibt es doch wohl mehrere Möglichkeiten, sich zu wehren.

Man stelle sich folgendes Szenarium vor:

Der Papst kommt im September 2011 in den Freistaat und alle eingeplanten Thüringer Polizeibeamten erscheinen aus irgendwelchen Gründen nicht zum Dienst. Was würde das unserem Finanzminister an Geld kosten, um aus anderen Bundesländern Beamte auszuleihen. Und das auch noch kurzfristig. Da kann er mal zeigen, was für ein Rechengenie er ist, oder unsere Landesregierung sitzt nicht zu Hofe und lässt sich huldigen, sondern übernimmt selbst einmal Ordnungsaufgaben. Das wäre doch mal was.

Ein Kollege aus Nordthüringen

Sicherheit ist nicht alles

Fortsetzung von Seite 1

muss passieren, damit unsere Politiker den Ernst der Lage erkennen?

Das Schlimmste, was einem Dienststellenleiter passieren kann, ist die Nachricht über den Tod eines Kollegen oder einer Kollegin bei deren Familie. Was soll man da sagen? „Wir hätten Ihrem Mann in jedem Fall Unterstützung geschickt, wenn ei-

ne Funkwagenbesatzung dagewesen wäre?“ Leider kann man die Politiker in Person dann nur schwer dafür verantwortlich machen und es hilft dem Ehemann und den Kindern auch nicht, Herrn Mohring als Politiker auf der Einsparbaustelle Thüringens dafür zu benennen, dass eine in Not geratene Funkwagenbesatzung nicht mehr auf Hilfe hoffen kann.

Euer Landesvorsitzender



DEUTSCHE POLIZEI
Ausgabe: Landesbezirk Thüringen

Geschäftsstelle:
Juri-Gagarin-Ring 153
99084 Erfurt
Telefon: (03 61) 59 89 50
Telefax: (03 61) 5 98 95 11

Redaktion:
Edgar Große (Vi.S.d.P.)
PD Jena
Am Anger 30
Telefon: (0 36 41) 81-15 88
Telefax: (0 36 41) 81-15 94

Verlag und Anzeigenverwaltung:
VERLAG DEUTSCHE
POLIZEILITERATUR GMBH
Forststraße 3 a, 40721 Hilden
Telefon (02 11) 71 04-1 83
Telefax (02 11) 71 04-1 74
Verantwortlich für den Anzeigenteil:
Antje Kleuker
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 32
vom 1. April 2009

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

ISSN 0949-2828



JUNGE GRUPPE

Blaulicht-Milieu-Party 2011 – feiern bis auch die Notärzte nicht mehr können ...

(Erfurt). Getreu diesem Motto wurde durch die Junge Gruppe Thüringen am 29. 4. 2011 zum zweiten Mal die Blaulicht-Milieu-Party im Presseclub Erfurt veranstaltet. Nach langwierigen Vorbereitungen waren alle bis zuletzt ziemlich angespannt. War wirklich an alles gedacht? War die Junge Gruppe gut aufgestellt und motiviert genug, um den Partymarathon zu bewältigen?

Ich kann das im Nachhinein nur bestätigen. Das Gesamtpaket Blaulicht-Milieu-Party wurde auch in diesem Jahr wieder sehr gut angenommen und die Bilder des Abends zeugen von einer gelungenen Veranstaltung. Neben Polizeiangehörigen waren vor allem auch die Kollegen der Feuerwehr und die des Ret-

tungsdienstes zahlreich erschienen. Der eine oder andere Bundeswehrangehörige hatte sich ebenfalls zu einem Besuch in den Presseclub hinreißen lassen.

Besonders haben wir uns natürlich über die Anwesenheit des Landesvorsitzenden der GdP-Thüringen, Marko Grossa, und einigen Mitgliedern des Landes-

bezirksvorstandes gefreut. Für das entgegengebrachte Vertrauen möchte ich mich an dieser Stelle noch einmal recht herzlich bedanken. Neben vielen Gewerkschaftsmitgliedern, die sich über den freien Eintritt freuten, begrüßten wir über 450 Gäste. Die Damen erhielten zur Begrüßung ein Glas Sekt und die Herren Blaulichter konnten sich über 250 Liter Freibier freuen. Den Sponsoren Verlag Polpublik, Service-Gesellschaft für Polizeibeschäftigte mbH, Getränke Hahn und der Jungen Gruppe sei auf diesem Wege herzlichst gedankt.

Heiko Gräfe, der Inhaber des Presseclubs, hat auch in diesem Jahr zusammen mit seinem Team wieder alles gegeben, um die Blaulicht-Milieu-Party neben dem täglichen Dienstgeschehen zu einem Höhepunkt werden zu lassen. Dirk Flöhl versorgte alle hungrigen Gäste aus seiner Gulaschkanone und die Kombo „ANT-Rocks“ um Torsten Behrend unterhielt die Gäste sehr erfolgreich mit handgemachter Livemusik. Dass sich bei einer solchen Veranstaltung auch ein Dudelsack sehr gut eignet, die Menge zum Singen und Tanzen zu animieren, konnten alle Gäste live erleben.

„DJ Psychos“ aus Gotha legte die Platten für die Party mit dem „blauen Schein“ bis in die frühen Morgenstunden auf. Wiederholt haben wir erleben dürfen, dass eine solche Veranstaltung eine geeignete Plattform sein kann, um ein besseres Kennenlernen der Kolleginnen und Kollegen untereinander zu ermöglichen und damit eine gute Basis für zukünftige Zusammenarbeit zu schaffen. Ohne die vielen Helfer hinter den Kulissen wäre die Feier wieder einmal nicht zu bewältigen gewesen. In diesem Zusammenhang möchte ich mich bei Thomas Hoyer (ASB Erfurt) und der Jungen Gruppe Thüringen bedanken. Ausgewählte Bilder stehen wie immer zum Download unter fotos.asb-intern.de

Johannes Schwarz
(Vorstand Junge Gruppe)

Fotos: Thomas Hoyer – ABS



BURNOUT – Erst Feuer und Flamme – dann ausgebrannt

Vom 11. bis 12. März 2011 fand im Rahmen einer Tagung der Landesfrauengruppe in Lützensömmern unter anderem ein Kurzseminar unter Leitung der Diplom-Pädagogin und Psychotherapeutin Frau Karin Wachter aus Erfurt zu einem Thema statt, das immer mehr in den Mittelpunkt des Alltags und insbesondere des Berufslebens rückt. Die nachfolgenden Ausführungen geben eine Zusammenfassung der Seminarerkenntnisse, eigener Erfahrungen und Recherchen der Verfasserin wieder.

Es trifft meist nicht die Schlechtesten, entwickelt sich als ein schleichender, langwieriger Prozess und oft sind es die Betroffenen, die es zuletzt bemerken:

Burnout ist beileibe keine Modediagnose und längst nicht mehr das „Stress-Syndrom der helfenden Berufe“. Und neu ist es schon gar nicht, auch wenn es erst seit zwei Jahrzehnten wieder zum Thema wurde. Bereits Goethe soll unter den Auswirkungen einer chronischen Erschöpfung gelitten haben, verließ deswegen seinen schon in jungen Jahren erworbenen Ministersessel in Weimar und begab sich auf seine Italien-Reise.

Wer ausbrennt war einmal entflammt!

Ein Burnout-Syndrom (vom englischen [to] burn out: ausbrennen) ist ein Zustand ausgesprochener emotionaler Erschöpfung mit reduzierter Leistungsfähigkeit, das als Endzustand einer Entwicklungslinie bezeichnet werden kann, die mit idealistischer Begeisterungsfähigkeit beginnt und über frustrierende Erlebnisse zu Desillusionierung und Apathie, psychosomatischer Erkrankungen, Depression oder Aggressivität und einer erhöhten Suchtgefährdung führt.

Man muss also erst einmal „Feuer und Flamme“ gewesen sein, um dann auszubrennen.

Ursachen

Die gesellschaftlichen Zustände und Veränderungen der letzten Jahre, die ein hohes Maß an Flexibilität und Eigenverantwortung fordern, verbunden mit Verkomplizierungen in Arbeitswelt, Schule, Berufs- und Wertfindung können ursächlich genauso zum Burnout führen wie traumatische Erlebnisse oder nicht verarbeitete Lebenskrisen. Es wird also zwischen **äußeren und inneren Ursachen** für die Entstehung eines Burnouts unterschieden. Im Berufsleben wird der Mensch zunehmend als finanzielle Größe (Humankapital) betrachtet. Ständige Umstrukturierungen, der Mangel an Autonomie, d. h. das Fehlen der Fähigkeit zur

Selbstentscheidung, der Verlust der individuellen Kreativität im Arbeitsprozess sowie ein gewisser „Regulierungswahn“, vermutlich um Schuldfragen besser klären zu können, sind negative arbeitsorganisatorische Einflüsse. Dazu zählen ebenso Mängel in der Personalführung, z. B. fehlendes positives Feedback, unklare, unstrukturierte Aussagen oder Hierarchien sowie inadäquate Ziele und Konzepte.

Ein mangelhaftes Betriebsklima oder miserable Arbeitsbedingungen, gekennzeichnet durch solche Rahmenbedingungen wie schlechte Ausstattung, Geruchs- bzw. erhebliche Lärmbelastung, aber auch hohe Verantwortung, zu viel oder zu wenig Arbeit, starker Zeitdruck, schlechtes Raumklima oder auch Schichtarbeit wirken sich negativ auf das Wohlfühlgefühl des Einzelnen aus. Soziale Konflikte und Kommunikationsprobleme gehören ebenfalls zu den äußeren Faktoren, die ein Burnout fördern. Aggressionen am Arbeitsplatz, beispielsweise durch cholerische oder intrigante Vorgesetzte, geringe bzw. versagte Unterstützung durch Mitarbeiter, aber auch Konkurrenzdruck zählen dazu. Der Schutzmantel Abgrenzung wird dann vom Umfeld nicht selten als Arbeitsverweigerung wahrgenommen.

Zu den **inneren Ursachen** zählen neben traumatischen Erfahrungen, z. B. Trennungen oder nicht verarbeitete Lebenskrisen, auch Probleme, die sich aus der Erziehung zu bestimmten Einstellungen (z. B. Rollenverständnis Mann – Frau) ergeben. Gleichfalls das Vorliegen einer Behinderung, Allergien, „kleiner Macken“ oder etwa eine ausländische Herkunft, wegen denen man benachteiligt oder ausgegrenzt werden kann, sind Umstände, die die Entstehung eines Burnouts begünstigen.

Darüber hinaus gibt es noch **bestimmte Strategien**, die geradezu prädestiniert dazu sind, ein Burnout zu entwickeln:

- es sich und anderen beweisen zu wollen
- es bessermachen zu wollen

- nur nicht aufgeben (Versagensangst)
- sich unter Leistungsdruck erst richtig wohl fühlen
- wichtig sein/sich unentbehrlich machen (Hunger nach Anerkennung)
- alles geben für Anerkennung (mangelndes Selbstwertgefühl)
- die Arbeit wichtiger nehmen als die Familie und sich selbst

Ein jahrelanges Missverhältnis zwischen den Leistungsanforderungen an sich selbst, den Anforderungen der beruflichen und privaten Umwelt, dem eigenen Energiehaushalt und den erlernten Bewältigungsstrategien führt dann zum Burnout. Die sich verschärfenden Rahmenbedingungen der heutigen Arbeitswelt unterstützen dies zusätzlich.

Entstehung und Verlauf Phase 1 (vermehrtes Engagement)

Es beginnt alles immer ganz harmlos: Besondere Aufgaben, besonders große Arbeitslast, eine Herausforderung, die es zu meistern gilt, erfordern ein vermehrtes Engagement. Solche Situationen kennt jeder von uns aus eigener Erfahrung: Eine Prüfung steht bevor, ein wichtiger Arbeitsauftrag, eine große berufliche oder private Veränderung. Und man sagt sich: „Jetzt kommt es darauf an, jetzt muss ich mich voll einsetzen und alles andere zurückstellen!“ Irgendwann ist die Prüfung dann bestanden oder der Auftrag erfolgreich zu Ende gebracht – und auch der Druck ist vorbei. Man verfügt wieder über mehr Zeit, hat freie Abende und Wochenenden, die man braucht, um seinen „Akku“ aufzuladen. Die Haltung „Augen zu und durch“ ist in solchen vorübergehenden Belastungssituationen eine sehr gesunde Reaktion. Wenn der Druck aber nach ein paar Tagen oder Wochen nicht nachlässt, wenn man sich – freiwillig oder unfreiwillig – in einem Hamsterrad befindet, das nicht anhält oder langsamer wird, wenn man sich auch nach Monaten noch sagt, dass es „jetzt“ darauf ankommt und man kurzzeitig einfach reinbeißen „muss“ – dann wird es gefährlich.

Zuerst wird Ballast, scheinbar Unnötiges, abgeworfen: Keine Zeit mehr für Freunde, für Sport, für Kulturelles – alles wird der Aufgabe, der Leistung untergeordnet. In dieser Phase des „Untergehens in der



FRAUENGRUPPE

Arbeit“ fühlen sich die Betroffenen subjektiv durchaus noch gut, manchmal sogar euphorisch. Dauert dieser Zustand hingegen weiter an, gewinnt das Geschehen eine Eigendynamik: Die Betroffenen beginnen, sich mit der Situation zu arrangieren und sich selbst etwas vorzumachen. Wenn früher noch gesagt wurde „Wie schade, dass ich keine Zeit für Familie, Urlaub, Sport oder Musik habe“, heißt es nun „Ich brauche ohnehin keinen Urlaub“ oder „Gut, dass ich privat niemanden sehe, ich weiß sowieso nicht, was ich mit denen reden sollte“. In dieser Phase des „Sich-selbst-Belügens“ wird der Burnout-Zustand bedrohlich.

Phase 2 (reduziertes Engagement)

Vor allem der Rückzug von anderen Menschen – Mitarbeitern, Freunden, etc. – sorgt für zusätzliche ernsthafte Probleme durch fortschreitende Isolierung. Jetzt treten auch psychosomatische Reaktionen in Form von deutlichen körperlichen Symptomen auf und die Leistungsfähigkeit bricht ein. Konzentrationsstörungen, Ungenauigkeit, Vergesslichkeit, Entscheidungs- bzw. Anweisungsunfähigkeit, Motivationsabbau (Dienst nach Vorschrift) und Entdifferenzierung sowie der Widerstand gegen jede Art von Veränderung kennzeichnen das Fortschreiten des Burnouts. Durch vermehrt auftretende Erschöpfungszustände kommt es während dieser Zeit, aufgrund von Unaufmerksamkeit, nicht selten zu kleineren oder mittleren Unfällen. Die Überforderung als eigentliche Ursache des Dilemmas kann nicht mehr eingestanden werden. Stattdessen werden Auswege gesucht, und es wird ein Fluchtverhalten an den Tag gelegt, das nur noch tiefer in die Sackgasse führt:

- Flucht in die körperliche Krankheit: „Ich bin einfach nur nicht richtig gesund.“
- Flucht in Medikamente, Drogen oder Alkohol, aus der sich dann auch rasch eine Abhängigkeit entwickelt
- Flucht in unredliche, oft auch kriminelle Handlungsweisen: Verschwinden lassen von Akten, Fälschungen zur eigenen Entlastung
- Flucht in Schuldzuweisungen: „Ich bin Opfer von Mobbing, der Kollege intrigiert gegen mich, der Chef kann mich nicht leiden.“

Die Schuldzuweisungen richtet der Betroffene auch oft gegen sich selbst. Eine emotionale Distanz wird aufgebaut, das Einfühlungsvermögen reduziert, da emotionale Signale als Last empfunden werden. Anderen zuzuhören wird schwieriger. Zynismus und Aggressivität entstehen. Das Gegenüber wird zum Feind. An Wochenen-

den oder freien Tagen blüht der Betroffene regelrecht auf und versucht mit übersteigerten Freizeitaktivitäten dem Dilemma entgegenzuwirken. Das bezeichnet man auch als Wochenendneurose. Darüber hinaus nehmen die Probleme mit dem Partner und/oder den Kindern zu. In dieser Phase des Burnout-Zustandes kann nur noch durch professionelle Unterstützung geholfen werden. Aus diesem Sumpf vermag sich niemand mehr – wie Münchhausen – am eigenen Schopf herauszuziehen. Ohne qualifizierte Hilfe von außen folgt als dritte Burnout-Phase der Zusammenbruch.

Phase 3 (Zusammenbruch)

Der Betroffene zieht sich immer mehr zurück. Jede Zuwendung wird als Angriff verstanden. Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit machen sich breit. Die allgemeine Belastungsfähigkeit ist eingeschränkt. Eine innere Leere und das Gefühl, nur noch automatisch zu funktionieren, werden empfunden. Das Auftreten von Panikattacken, Menschenfurcht, ja sogar Suizidgedanken bis hin zu totaler geistiger, körperlicher und emotionaler Erschöpfung können zu chronischer Arbeitsunfähigkeit oder dem Ausstieg aus dem bisherigen Leben führen.

Burnout-Symptome sind eine gesunde (normale) Reaktion auf ungesunde (unnormale) Lebensverhältnisse.

Behandlung

Die Behandlung richtet sich nach den jeweiligen Phasen des Burnouts.

Eine große Bedeutung haben Entspannungs-, Wahrnehmungs- und Achtsamkeitsübungen. Dazu zählen beispielsweise die Progressive Muskelentspannung, Autogenes Training oder Yoga. Der Betroffene muss seine Prioritäten überprüfen und ggf. wechseln. Im Kalender sollten ab sofort Pausen- oder Freizeiten sowie Zeiten für Entspannung festgehalten werden. Eine professionelle Hilfe durch Berater, Psychologen oder Psychotherapeuten ist spätestens ab Phase 2 in Erwägung zu ziehen, oder deutlicher gesagt, unerlässlich. Bei fortschreitendem Burnout muss der Betroffene zeitweilig aus dem Alltag herausgenommen werden. Eine Rehabilitationsmaßnahme in Form einer Kur ist dabei besonders angeraten.

Prävention

- Gehen Sie sorgsam mit sich um!
- Vertiefen Sie Ihre Wahrnehmung und verändern Sie Ihren Focus, das heißt „weg vom Negativen – hin zum Positiven“!

- Bauen Sie Energiereserven auf und nutzen Sie sie gut! Sorgen Sie für regelmäßige Erholung und Ausgleich!
- Schaffen Sie Bedingungen, die es Ihnen ermöglichen, Bewegung und Entspannung regelmäßig in Ihren Alltag einzubauen.
- Respektieren Sie auch Ihren eigenen Rhythmus: Sind Sie eher Morgen- oder Abendmensch? Wenn man sich fit und leistungsfähig fühlt, kann man sich schwierigere Aufgaben vorknöpfen, wer abgeschlagen ist, sollte sich zunächst um weniger anspruchsvolle Aufgaben kümmern.
- Loten Sie aus, welcher Spielraum Ihnen zwischen Fremdinteressen bleibt! Werden Sie sich bewusst, was wirklich unumgängliche Anforderungen sind und erweitern Sie nach und nach Ihren Handlungsspielraum!
- Setzen Sie in Beruf und Alltag Prioritäten – und sich selber die Grenzen, die Sie brauchen!
- Finden Sie heraus, was Sie besonders belastet! Überlegen Sie, was der Grund dafür ist und wie Sie die Belastung entweder meiden können oder besser damit umgehen lernen! Das Erstellen von Listen kann dabei helfen, nicht den Überblick zu verlieren und Aufgaben Schritt für Schritt zu erledigen.
- Trennen Sie sich von Ihrer Perfektion! Fehler sind normal und gehören dazu. Wer offen und ehrlich mit sich und anderen umgeht und bereit ist, aus Fehlern zu lernen, geht oft sogar gestärkt aus Niederlagen hervor. Wer sich selbst Unmögliches abverlangt, ist praktisch schon gescheitert.
- Fragen Sie sich, ob eine Aufgabe noch eine positive Herausforderung oder schon eine Belastung und Überforderung für Sie darstellt! Ist Letzteres der Fall, prüfen Sie Handlungsalternativen: Können Sie sich Hilfe oder Unterstützung holen? Können Sie Dinge delegieren oder abgeben? Gelingt es Ihnen, durch mentale Beschäftigung mit einer Aufgabe dieser einen positiven Sinn zu verleihen und sie damit als weniger belastend zu erleben?
- Scheuen Sie sich nicht, Ihrem Vorgesetzten, bei dauerhafter, hoher Arbeitsbelastung eine Überlastungsanzeige zu übergeben! Im Internet gibt es dazu einen entsprechenden Vordruck. Beteiligen Sie dabei die Personalvertretungen!

Katrin Ruhmann

Quellen:

www.netdoktor.at

www.wikipedia.org

Seminarunterlagen und -ausführungen
Dipl.-Päd. u. Psychotherapeutin Karin
Wachter



Heidelberg – Historie, Gegenwart und Wein

Auch in diesem Jahr organisierte die GdP-Kreisgruppe Suhl für ihre Mitglieder wieder eine Kurzreise zum besseren Kennenlernen des Heimatlandes. Dieses Mal stand die Fahrt unter dem Motto „Heidelberg – Historie, Gegenwart und Wein“. Schon bei der Planung mussten die beiden Organisatorinnen Marieta Linder und Dagmar Klaus feststellen, dass sie mit dem Thema und der Ortswahl das Interesse der Mitglieder wecken konnten, denn wie sich herausstellte, war den wenigsten von uns Heidelberg bekanntgewesen. Dass der Name Heidelberg nicht nur für das weltberühmte Schloss steht, sondern auch für Deutschlands älteste Universität und geschichtsträchtige Altstadtgassen sowie wunderbare Natur im Umland, das alles sollten wir auf dieser Reise entdecken.

Wir starteten am 15. 4. 2011 bei trockenem schönen Frühlingswetter via Bus in Richtung Baden-Württemberg. Am Nachmittag angekommen, nach Verteilung der Hotelzimmer und kurzem Aufenthalt in der Altstadt, stand schon für den späten Nachmittag und Abend der erste Programmpunkt, eine Wanderung durch den Weinberg der Winzergenossenschaft Schriesheim mit anschließender Weinverkostung, an. Schriesheim befindet sich nur ca. zehn Minuten Fahrzeit von Heidelberg entfernt. Schon auf der Anfahrt erkennt man, hier ist neben Spargel und Erdbeerefeldern auch der Weinanbau zu Hause.

Die Winzergenossenschaft Schriesheim selbst wurde schon 1930 mit damals 27 Mitgliedern gegründet. Heute gehören ihr mehr als 200 Winzer aus Schriesheim und seinen Nachbargemeinden an und machen sie zu einem der größten Anbieter von Weinen der Badischen Bergstraße.

Am Standort der Winzergemeinschaft wurden wir bereits von Frau Anton-Sommer mit einem Gläschen „Schriesecco“ erwartet – der Prosecco der Winzergenossenschaft. Nach dem Genuss und einer kurzen Erläuterung zur Winzergenossenschaft ging es bergan in den Weinberg. Während dieser gut 1,5-stündigen Wanderung erzählte uns Frau Anton-Sommer vieles über die Winzergenossenschaft, Rebflurneuordnungen, Weinberglandschaft und natürlich auch über den Weinbau und dessen Geheimnisse. Vom Berg herabgestiegen konnten wir uns dann vom Geschmack des Schriesheimer Weines auch selbst überzeugen. Bei einer zünftigen Winzervesper wurden uns fünf verschiedene Weine zur Verkostung gereicht und was vorher erzählt wurde, bestätigte sich beeindruckend in flüssiger Form. Auch wenn die Badische Bergstraße der kleinste Bereich

im Anbaugebiet Baden ist, Masse wird hier nicht produziert, dafür aber große Klasse. So vielfältig wie die Landschaft sind auch die Weine, die hier entstehen. Natürlich verließen wir die Winzergenossenschaft nicht ohne Einkehr in die Verkaufsstube zu machen und die eine oder andere Flasche des Weines, der vorher gut gemundet hatte, mit nach Hause zu nehmen.



Besuch des Heidelberger Schlosses

Foto: Kreisgruppe

Am Samstagmorgen lachte die Sonne wieder vom blauen Himmel und wir machten uns auf den Weg zu unserer Vereinbarung mit dem Wahrzeichen Heidelbergs – dem Heidelberger Schloss. Nach kurzem Spaziergang durch die Heidelberger Innenstadt und Bergauffahrt mit der Heidelberger Schlossbahn trafen wir auf unsere zwei kompetenten Schlossführerinnen, die uns Geschichte, Architektur und die eine oder andere Anekdote des Schlosses bei einem Rundgang näherbrachten.

So erfuhren wir, dass das Schloss vom 13. bis zum 18. Jahrhundert als Residenz der Kurfürsten von der Pfalz eine Geschichte voller Glanz und Tragik erlebte. Das Schloss war Sitz eines der einflussreichsten Fürsten des Heiligen Römischen Reiches deutscher Nation und

Kurfürst Ottheinrich, der „Winterkönig“ Friedrich V. und seine Gemahlin, die englische Prinzessin Elisabeth Stuart, und auch die durch ihre Briefe bekannte Liselotte von der Pfalz lebten auf dem Schloss. Insbesondere durch die rege Bautätigkeit der Pfalzgrafen entstand ein Ensemble repräsentativer Schloss- und Gartenbaukunst mit großen künstlerischen Leistungen im Stil der Renaissance. Doch auch das Schloss blieb vor Zerstörung nicht bewahrt. Es wurde Opfer des Pfälzischen Erbfolgekrieges (1688–1697). Die Kurfürsten Johann Wilhelm, Karl Philipp und Karl Theodor unternahmen dann noch verschiedene Wiederherstellungsmaßnahmen, obwohl die Residenz ab 1720 nach Mannheim verlegt worden war. Ein Blitzschlag 1764 und ein nachfolgendes Großfeuer legten das Schloss erneut in Schutt und Asche. Seit dem 19. Jahrhundert ist Heidelberg für seine romantisch anmutende Schlossruine weltberühmt.

Den Nachmittag konnten sich dann die Teilnehmer der Reise frei gestalten und so blieb genug Zeit für die Erkundung weiterer Sehenswürdigkeiten der Altstadt oder aber auch der umfangreichen und vielfältigen Einkaufsmöglichkeiten, die Heidelberg zu bieten hat.

Nach dem gemeinsamen Abendessen in einem Altstadtlokal konnten wir zu unserer Freude feststellen, dass Heidelberg auch am Abend das Flair von buntem Treiben auf der Straße, den Plätzen und unzähligen kleinen Bars und Gaststuben beibehalten konnte und so klang dieser Abend bei dem einen oder anderen Bier und Wein in geselliger Runde aus.

Für die Heimreise am Sonntag hatten sich die Organisatorinnen etwas besonders einfallen lassen. Der erste Teil der Strecke sollte mit dem Schiff auf dem Neckar zurückgelegt werden. Auch wenn die Fahrt nur bis Neckarsteinnach ging, war sie sehr schön und zu empfehlen. Das Neckartal zeigte sich bei strahlend blauem Himmel von seiner besten Seite und auch Technikfans kamen auf ihre Kosten, als das Schiff die Höhenunterschiede des Flusses mit Hilfe von Schleusen überwinden musste.

In Neckarsteinach angekommen nahm uns schon unser toller Busfahrer Ralf in Empfang und brachte uns nach einem guten Mittagessen bei bester Stimmung wohlbehalten wieder in die Heimat.

Dagmar Klaus



PERSONALVERTRETUNG

Personalversammlung in der Polizeidirektion Gera

(Gera). Der Vorsitzende des örtlichen Personalrates und stellv. Vorsitzende der GdP-Kreisgruppe, Peter Wagner, begrüßte zur Personalversammlung etwa 150 interessierte Kolleginnen und Kollegen, die sich am 27. 4. 2011 in der Polizeidirektion (PD) eingefunden hatten. Als Gäste erschienen Staatssekretär Bernhard Rieder, Behördenleiter Polizeidirektor André Röder und der stellvertretende Vorsitzende des Polizeihauptpersonalrats, Herr Jürgen Seydewitz.

Nach der allgemeinen Rechenschaftslegung thematisierte Peter Wagner in einem zweiten Teil brandheiße, aktuell im Raum stehende Fragen, die allen Polizeibediensteten auf den Nägeln brennen. Es handelt sich dabei um die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, Beförderungen im Jahr 2011 in der Polizei und Verwaltung, Änderungen im Beihilferecht, Stand der PSR und Kilometeraufleistung der Leasingfahrzeuge.

Da es die Fairness gebietet, waren die Fragen einige Tage vor der Veranstaltung Herrn Staatssekretär Rieder zugearbeitet worden. Denn keiner wollte Herrn Rieder auf dem „linken Bein erwischen“ oder bloßstellen. In seinen Ausführungen betonte Herr Rieder zunächst, dass der PD Gera ein guter Ruf im TIM voraussetzt und lobte die beste Aufklärungsquote im Jahr 2010. Schöne Worte, die wir uns auch gerne anhörten. Leider blieb Herr Rieder den anwesenden Kolleginnen und Kollegen die Antworten auf die brennenden Fragen so ziemlich schuldig. Keine der aufgeworfenen Fra-

gen wurde von ihm konkret beantwortet. Es wurden Ausflüchte gemacht und auf leere Kassen im Land Thüringen verwiesen. Kollegen, mit denen ich nach der Veranstaltung gesprochen hatte, kamen sich so ziemlich „angearscht“ vor. Man verzeihe mir meine derbe aber ehrliche Ausdrucksweise, aber sie hätten gern vom hohen politischen Beamten gewusst, woran sie in der nächsten Zeit sind. Der Vertreter HPR Jürgen Seydewitz wider-

sprach dem Staatssekretär und zeigte Möglichkeiten auf, die andere Bundesländer nutzen, um ihre Polizeibeamten finanziell und dienstrechtlich abzusichern. Thüringen hat da noch erheblichen Nachholbedarf, konstatierte Seydewitz. Betroffen machten die Ausführungen zu einer Studie, von der Herr Seydewitz sprach, nach der Schichtdienstbeamte eine Lebenserwartung von 65 Jahren haben. Wenn man bedenkt, dass viele Beamte der Schutzpolizei in der PD Gera als Schichtbeamte in Pension gehen, weil es keine Alternative einer Beschäftigung gibt, lässt einen das doch nachdenken.

Im Resümee der Personalversammlung möchte ich einen Vergleich mit einem Fußballspiel machen. Die Veranstaltung ging 2:0 an die Personalvertretungen.



Personalratsvorsitzender Peter Wagner

Foto: Gäbler

Die GdP gratuliert zum ...

65. Geburtstag

Helmut Heß, KG GTH	4. 4.
Ralf Kluth, KG GTH	13. 4.
Karl-Heinz Dufft, KG SLF	9. 5.
Heinz, Gornig, KG EF	19. 5.
Uschi Lämmerzahl, KG Jena	25. 5.
Jürgen Puschmann, KG GTH	26. 5.
Hans-Jürgen Gust, KG Jena	29. 5.
Wolfgang Birnstiel, KG SLF	12. 6.
Johann Morbach, KG GTH	14. 6.
Jürgen Schmidt, KG GTH	21. 6.
Joachim Kornek, KG EF	27. 6.

70. Geburtstag

Udo Herrmann, KG GTH	6. 4.
Edgar Schreppel, KG SLF	6. 4.
Manfred Rost, KG EF	29. 4.
Karl-Heinz Hofmann, KG SHL	14. 5.
Gerd Schüler, KG GTH	15. 5.
Klaus Putze, KG Gera	12. 6.
Edeltraut Brandt, KG GTH	16. 6.
Wolfgang Müller, KG Gera	19. 6.
Heini Börner, KG SLF	20. 6.

75. Geburtstag

Helmut Grölle, KG SHL	10. 4.
Erhard Klammer, KG GTH	3. 5.

80. Geburtstag

Karlheinz Kessler, KG NTH	26. 4.
---------------------------	--------

81. Geburtstag

Günter Offhaus, KG GTH	27. 6.
------------------------	--------

82. Geburtstag

Edeltraud Wohlfarth, KG SLF	11. 6.
-----------------------------	--------

86. Geburtstag

Oswald Zielke, KG EF	2. 5.
----------------------	-------





Leistungsbezahlung in der Polizei

... in Sachsen

Den Beschäftigten der sächsischen Polizei ist in den letzten Wochen die Arbeitsleistung unterschiedlich anerkannt bzw. aberkannt worden. So ist im Dezember 2010 die Sonderzahlung für die Beamten ab dem Jahr 2011 einfach gestrichen worden. Andererseits wurden die Tarifergebnisse für die Arbeitnehmer zeit- und inhaltsgleich auch auf die Beamten übertragen, und für die Arbeitnehmer ist die Leistungsbezahlung nach § 18 TV-L gestrichen worden. Auch ansonsten ist es im Bereich der Leistungsbezahlung und deren Umsetzung ruhig. So gibt es zwar seit 1998 die Leistungsstufenverordnung (LStVO) und Leistungsprämienverordnung (LPVO), jedoch ist deren Umsetzung in der Praxis immer wieder strittig. Daran haben auch neue Gestaltungsmöglichkeiten zur Flexibilisierung der Vergabe von Leistungselementen in die LStVO und LPVO, die in der Verordnung zur Fortentwicklung der Leistungsbezahlung vom 10. Mai 2007 verabschiedet wurden, wie die angehobene Quote von jeweils 10 auf 15 von Hundert für die Vergabe von Leistungsprämien und Leistungsstufen oder das die Leistung eines Teams nur noch als eine einzige Vergabe bei der Quote angerechnet wird und das einschränkende sogenannte Halbzeitkriterium entfallen, nichts geändert. So haben Tarifbeschäftigte der Polizei im Jahr 2010 und nach bisherigen Erkenntnissen auch im Jahr 2011 keine Aussicht auf die Zahlung von Leistungsprämien. Eine Umsetzung der Leistungsstufenverordnung für Tarifbeschäftigte und Beamte im Bereich der Polizei ist seit Jahren nicht erfolgt, umso mehr sind Streichungen in der allgemeinen Besoldung und Vergütung unverständlich. Die letzte Meldung im Rahmen der Haushaltsverhandlungen 2011/2012 lautet: Wir prüfen die Anhebung von Erschwerniszulagen ab dem Jahr 2011 (z. B. für Dienst zu ungünstigen Zeiten und SEK-Zulage) und stellen dafür Geld zur Verfügung. Es wäre ein erster richtiger Schritt, aber kein Ersatz für die Streichungen und vorgenommenen Kürzungen (z. B. Streichung der Polizeizulage für die Berechnung des Ruhegehaltes). Wir bleiben am Ball und setzen uns auch in Zukunft für die Anerkennung von Leistung ein.

Torsten Scheller

... in Sachsen-Anhalt

Am 1. Januar 2007 ist der Tarifvertrag über die Leistungsbezahlung im Bund in Kraft getreten. Die Leistungsfeststellung soll jährlich durch die jeweilige Führungskraft erfolgen. Das Leistungsentgelt wird als Leistungsprämie oder Leistungszulage ausgezahlt. Die Leistungsprämie ist eine einmalige Zahlung. Klingt fast wie die lang vermisste Jahressonderzahlung. Die Leistungszulage ist eine zeitlich befristete, widerrufliche, in der Regel monatlich wiederkehrende Zahlung. In Sachsen-Anhalt hat sich allerdings noch nichts getan und es sind auch keine Ansätze bekannt. Im Bund sieht es da schon anders aus. Das BMI startete ein Projekt für die Tarifbeschäftigten des Bundes. Das Leistungsentgelt soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt sein. Also können die Leistungsträger mehr Geld erhalten, wenn sie vorher etwas eingezahlt haben. Die Höhe des individuellen Leistungsentgeltes der/des Beschäftigten ergibt sich aus dem durch Dienstvereinbarung festzulegenden Schlüssel, der das Ergebnis der individuellen Leistungsfeststellung der/des Beschäftigten mit der Höhe des jeweils zur Verfügung stehenden Gesamtvolumens verknüpft. Die Tarifbeschäftigten haben sozusagen seit 2007 monatlich jeweils 1 v. H. in das Leistungsentgelt einbezahlt. Daraus ergab sich ein jährliches Gesamtvolumen von 12 v. H. Pauschal ausgezahlt wurden davon 6 v. H. Somit wurde in den letzten Jahren ein erhebliches Gesamtvolumen angespart aber nicht zur Auszahlung gebracht.

Der Tarifvertrag über das Leistungsentgelt für die Tarifbeschäftigten des Bundes (LeistungsTV-Bund) wird auch TV-LOB genannt. Nach Schaffung der rechtlichen Grundlagen in den Behörden und Abschluss der ersten Leistungszeiträume sind die erforderlichen Voraussetzungen gegeben, um erste Erfahrungen mit dem neu eingeführten Instrument zu beschreiben. Es gab einige Evaluierungen und Befragungen von externen Firmen. Ob sich das Instrument bewährt, wird sich zeigen.

Is.

... in Thüringen

Eine Umsetzung der Leistungsstufenverordnung für Tarifbeschäftigte und Beamte im Bereich der Thüringer Polizei ist seit Jahren nicht umgesetzt worden, umso mehr sind Streichungen in der allgemeinen Besoldung und Vergütung eingetreten. Thüringen nutzte wieder einmal nicht die eröffneten Möglichkeiten und hat sich dem Thema der Leistungsanreize fast vollständig verweigert. Diese ermöglichen dem Dienstherrn, zeitnah besondere Leistungen eines Beamten oder Teams anzuerkennen, dadurch das Einkommen unmittelbar zu steigern und die Besoldung insgesamt attraktiver und flexibler zu gestalten. Jedoch kann man nur jemandem etwas zusätzlich geben, wenn man es zuvor jemandem wegnimmt. Dies ist für die Kollegen keine Motivation und steigert nicht die Eigenverantwortung der Beamtinnen und Beamten. Mit der Eigenverantwortung in der Polizei ist es auch so eine Sache. Schließlich haben wir es in aller Regel mit Teamarbeit zu tun, die sich bezogen auf die erbrachte Einzelleistung im Gesamtergebnis immer schwierig abrechnen lässt. Eigentlich könnte man die Beförderungsmöglichkeiten im Beamtenbereich schon als eine Leistungsbezahlung ansehen, wenn die Beamten tatsächlich auch nach ihrer Leistung den Zugang zu einem Dienstposten erhalten haben, der ihnen die Beförderung ermöglicht. Leider haben wir in Thüringen aber ein krasses Ungleichgewicht zwischen den polizeilich entwickelten Dienstpostenbewertungen und den tatsächlich vorhandenen Haushaltsstellen, ohne die Beförderungen nun einmal nicht möglich sind.

Mit dem Tarifvertrag für die Länder aus den Jahren 2009/2010 wurden sogar die Regelungen zur Leistungsbezahlung im Tarifrecht abgeschafft und das Volumen in die Grundgehaltstabelle für alle Besoldungsgruppen in gleicher Höhe eingebaut.

Sowohl die Personalräte als auch die Berufsvertretungen tun sich schwer mit der Leistungsbezahlung, weil die zurückliegenden Ungerechtigkeiten ausreichend Raum für die Sorge lassen, dass nicht wirklich die Leistung des Beamten bezahlt wird, sondern zu oft nur das Ansehen beim Vorgesetzten. **(mp)**

