

Lars Wendland
Stellv. Vorsitzender der GdP Bundespolizei
Direktionsgruppe Berlin Brandenburg
Bergstraße 9
15295 Brieskow-Finkenheerd

Brieskow-Finkenheerd, 29. Juni 2010

Stellungnahme
aus Anlass der öffentlichen Anhörung
„Neuorganisation der Bundespolizei“
des Innenausschusses des Deutschen Bundestages
am 05. Juli 2010

1. Vorbemerkungen

Nach nun gut zwei Jahren der Änderung des Bundespolizeigesetzes und anderer dazugehöriger Gesetzesänderungen ist es bei der Bewertung der „Neuorganisation der Bundespolizei“ wichtig, sich nicht nur mit den Auswirkungen auf die organisatorischen Bereiche der Bundespolizei sondern vordringlich mit dem dadurch entstandenen inneren Zustand der Bundespolizei zu befassen.

Der Innenausschuss des Bundestages beschloss am 23. Januar 2008 (Ausschussdrucksache 16(4)349), dass das Bundesministerium des Inneren aufgefordert wird, die Umsetzung und Ergebnisse der Neuorganisation der Bundespolizei zu evaluieren und zum 01. März 2010 dem Bundestagsinnenausschuss vorzulegen.

== Bei einer Evaluation wird Wirksamkeit und Effizienz in Form eines Soll – Ist Vergleiches untersucht. ==

Dem o.g. Beschluss aus dem Jahr 2008 kam der Bundesminister des Innern am 25. Februar 2010 mit seinem „Bericht für den Innenausschuss des Deutschen Bundestages, Neuorganisation der Bundespolizei, -Bericht zum 1. März 2010- nach.

Im Hinblick auf die Neuorganisation der Bundespolizei sollte diese Evaluation wahrheitsgemäß und widerspruchsfrei, vor allem aber über die organisatorische Funktionsfähigkeit, praktische Durchführbarkeit und Zukunftsfähigkeit der Bundespolizei berichten!

Der o.g. Bericht des BMI wird diesem Anspruch nicht gerecht!

Er beinhaltet im Wesentlichen nur „Feststellungen“, „Beschreibungen“ und „Wiederholungen“, die bereits das Feinkonzept zur Neuorganisation der Bundespolizei, der Erlass zur Neuordnung der Behörden und Dienststellen der Bundespolizei vom 28. Februar 2008, der Organisations- und Dienstpostenplan für die Bundespolizei vom 28. Februar 2008 und die Dienstvereinbarungen zur personellen Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei vom 28. Mai 2008 zum Inhalt haben.

- Der Bericht lässt offen und zeigt überhaupt nicht auf, was sich gegenüber der „Altorganisation“ verbessert hat.

- Der Bericht gibt weder positiv noch negativ eine Einschätzung darüber, wie sich die organisatorischen Veränderungen tatsächlich in der praktischen Polizeiarbeit auswirken.

- Der Bericht enthält nicht eine einzige Aussage zur personellen Situation in der sich die Bundespolizei seit Jahren befindet.

- Der Bericht erweckt den falschen Anschein, dass bei dessen Erarbeitung die Personalvertretung und andere Interessenvertretungen mitgearbeitet hätten.

Meine Stellungnahme wird sich dementsprechend zunehmend aus den eigenen regionalen Informationen herleiten.

2. Ausgangssituation:

„BMI Dr. Schäuble gibt Eckpunkte geplanter Veränderungen bei der Bundespolizei bekannt“ (Quelle: Pressemitteilung BMI vom 17.11.2006 / siehe Anlage 1)

Diese Information bekam die Bundespolizei aus der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, eine Beteiligung zu dieser Entscheidung durch die Polizeiführung, Mitarbeitervertretung oder gar der Berufsvertretungen war im Vorfeld nicht gegeben.

Anlass zur Umstrukturierung der Bundespolizei war nach Aussage des Herrn BMI Dr. Schäuble:

- Schengenbeitritt Polen und Tschechiens und ggf. der Schweiz
Mit der Folge: Wegfall der systematischen Grenzkontrollen
- Terroristische Bedrohungen, Sicherheit Flughäfen / Bahnhöfe
Mit der Folge: hohe polizeiliche Präsenz erforderlich
- Zunehmende Auslandsverwendungen
Mit der Folge: Regelorganisation würde noch mehr belastet als bisher

- Knappe Haushaltsmittel, keine neue Planstellen
Mit der Folge: Effizienz und Effektivität müssen gesteigert, der Vollzugsdienst von Verwaltungsaufgaben entlastet und die Organisation gestrafft, die Stäbe reduziert und der operative Bereich gestärkt werden.

Im weiteren Verlauf wurde eine Arbeits- und Lenkungsgruppe eingerichtet, um Entscheidungsgrundlagen auszugestalten. Hier nahmen erstmals Vertreter des Bundespolizeihauptpersonalrates allerdings ohne Stimmrecht teil. Auch wurden Führungskräfte der Bundespolizei wiederum in den Entscheidungsprozess nicht eingebunden.

Die zur Neuorganisation der Bundespolizei ausgegebenen Ziele/ Eckpunkte formulierte Herr BMI Dr. Schäuble wie folgt:

Eckpunkte

- Zusammenführung der 5 Präsidien (und der Direktion Koblenz) zu einem Bundespolizeipräsidium (Oberbehörde)
- Straffung und Aufwertung der Ämterebene durch Schaffung neuer regionaler Direktionen
- Einrichtung einer zentralen Direktion Bundesbereitschaftspolizei
- Straffung der Inspektionen
- Anpassung der Bundespolizeiabteilungen
- Straffung der Aus- und Fortbildung

Ziele

- Anpassung der Sicherheitsarchitektur an aktuelle Gefährdungslage
- Organisation verschlanken und Effizienz steigern
- Entscheidungsebenen reduzieren
- Eigenverantwortung der Dienststellen steigern
- Stärkung der operativen Ebene und polizeilichen Präsenz
- Schaffung vergleichbarer Dienststellen / Inspektionen
- Gezielte Ausrichtung der Bundespolizeiabteilungen auf Einsatzschwerpunkte (Anforderung durch Bundesländer)
- Zentrale Ausrichtung und Steuerung der Aus- und Fortbildung

Was zusammengefasst bedeuten sollte:

1 Bundespolizeipräsidium mit vorläufigem Sitz in Potsdam entsteht aus den bisherigen 5 Bundespolizeipräsidien sowie der Bundespolizeidirektion Koblenz.

9 regionale Bundespolizeidirektionen werden aus den bisherigen 19 Bundespolizeiämtern gebildet. Jede Direktion verfügt zukünftig über eine eigene Mobile Kontroll- und Überwachungseinheit (MKÜ).

77 Bundespolizeiinspektionen übernehmen die Aufgaben der bislang 128 Bundespolizeiinspektionen. Weiterhin werden innerhalb des räumlichen Zuständigkeitsbereiches der Inspektionen bedarfsgerechte Bundespolizeireviere sowie Dienstverrichtungsräume entstehen.

Die Direktion Bundesbereitschaftspolizei ist zukünftig verantwortlich für die 10 Bundesbereitschaftspolizeiabteilungen.

Die Bundespolizeiakademie ist zentral für die Aus- und Fortbildung zuständig. Der Akademie zugeordnet sind die fünf Aus- und Fortbildungszentren sowie die Sportschule in Bad Endorf und das Leistungssportprojekt in Cottbus.

Stärkung der operativen Basis -insbesondere der polizeilichen Präsenz um rund 1.000 Polizeivollzugsbeamte

Straffung und Vereinfachung der Arbeits- und Entscheidungsprozesse

Einrichtung eines Pools für längerfristige Auslandsverwendungen

Dabei wird deutlich, dass die Mitarbeiterzufriedenheit zu keinem Zeitpunkt erklärtes und relevantes Ziel der Neuorganisation war!

Angeschoben u.a. durch zahlreiche politische Debatten rund um die Organisation und die Ausgestaltung der Bundespolizei „NEU“ kam es am 14. Januar 2008 zu einer Anhörung im Innenausschuss des Bundestages zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundespolizeigesetzes und anderer Gesetze (BT-Drs. 16/6291)“.

Hier wurde durch die damaligen Sachverständigen mehrheitlich festgestellt, dass es keine offensichtliche fachbezogene Begründung zur „Neuorganisation der Bundespolizei“ gab.

Daraufhin wurde im Innenausschuss der o.g. Entschließungsantrag am 21. Januar 2008 beschlossen, dem nun der BMI mit seinem Evaluationsbericht entsprach.

Allerdings ist dabei folgende Passage/Auftrag für das BMI gem. Entschließungsantrag zu berücksichtigen:

„Die Umsetzung und Ergebnisse der Neuorganisation der Bundespolizei werden vom BMI überprüft. Im Hinblick auf das angestrebte Ziel einer verstärkten Präsenz in der Fläche wird das BMI auch die künftige Arbeit in großen Bundespolizeiinspektionen und – revieren in diese Überprüfung einbeziehen. Das BMI erstattet bis zum 01. März 2010 hierüber einen Bericht an den Innenausschuss des Deutschen Bundestages.“

(Punkt 6 des Entschließungsantrages der Fraktionen CDU/CSU und SPD im Innenausschuss des Deutschen Bundestages (Ausschussdrucksache 16(4)349) zum „Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundespolizeigesetzes und anderer Gesetze (BT-Drs. 16/6291)“ vom 21.01.2008)

3. Bemerkungen zum Evaluationsbericht vom 01. März 2010

1.1 Umsetzung

Die Neuorganisation der Bundespolizei ist organisatorisch nicht abgeschlossen! Bis heute ist z.B. das Bundespolizeirevier Eberswalde nicht eingerichtet und somit auch nicht funktions- und arbeitsfähig.

Die Bundespolizei befindet sich gegenwärtig im 3. Schritt (prioritäre Ausschreibung) der personellen Umsetzung der Neuorganisation. Das heißt, es können zu diesem Zeitpunkt keine PVB zur Verfügung stehen, da die Bewerberauswahl noch gar nicht abgeschlossen und somit auch keine Dienstpostenübertragungen vollzogen wurden. Die Umsetzung stellt sich in der Praxis ganz anders dar!

Die dauerhafte personelle Unterstützung der Flughäfen Frankfurt (Main), Stuttgart, München u.a. sowie die Verstärkung anderer Bundespolizeidirektionen werden seit Oktober 2008 durch Abordnungen gegen den Willen der PVB über einen Zeitraum von jeweils 3 Monaten praktiziert (Weisungslage des BPOLP vom 04.10.2008).

Zudem ist das 7. Kontingent (ab 15. März 2010) mit einem weiteren erhöhten Kräfteansatz an PVB zusätzlich im Einsatz. Wobei die zusätzlichen PVB an Bahnhöfen z.B. Stuttgart und Nürnberg und auch beim Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe eingesetzt sind.

Die dadurch entstehenden für die Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei nicht einkalkulierten Kosten, wie Reisekosten, Trennungsgeld, Sonderurlaub für Familienheimfahrten sowie amtlich unentgeltliche Unterkünfte belasten den Haushalt der Bundespolizei zusätzlich und in besonderem Maße. Die finanziellen Belastungen liegen gegenwärtig bei ca. 11 Millionen €.

1.2 Ergebnisse

Allein die Einrichtung einer neuen Behörden- und Dienststellenstruktur rechtfertigt nicht die Einschätzung, dass die operative Basis gestärkt wurde. Im Gegenteil, durch die hohen Abordnungskontingente wird die operative Basis besonders an den östlichen Grenzinspektionen weiter geschwächt.

Auch die Reduzierung der Zahl der Bundespolizeiinspektionen lässt einen solchen Schluss nicht zu.

„Der Inspektionsebene sollte künftig eine höhere Einsatz- und Führungsverantwortung übertragen werden.“

Dem entgegen steht die zentralisierte Steuerung und einheitliche Vorgabe von Arbeits- und Entscheidungsprozessen in Form von „160 Rahmenkonzeptionen“ durch die Bundesoberbehörde.

Was soll die Anzahl der erstellten Rahmenkonzeptionen zum Ausdruck bringen? Daraus resultierende Ergebnisse sowie die Verbesserung der Qualität der Polizeiarbeit bis auf die Ebene der Inspektionen sind nicht erkennbar.

Welche Steuerungsfunktion hat das Bundespolizeipräsidium für die Einsatz- und Verwaltungsorganisation?

Linien- oder Stabsfunktion?

Gegenwärtig ist eine Abgrenzung nicht erkennbar und es entsteht der Eindruck von „organisierter Unverantwortlichkeit“.

Die Eigenverantwortung bei der Aufgabenwahrnehmung im nachgeordneten Bereich wird dadurch weder gestärkt noch trägt dies zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit bei.

Die zentralisierte Steuerung von Einsatzaufgaben, Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnik, Aufgaben der Polizeitechnik und des Materialmanagements sowie Verwaltungsaufgaben verursachen erheblichen administrativen Mehraufwand in den Stäben der Bundespolizeidirektionen und binden somit zusätzlich personelle Ressourcen. Diese wiederum werden der operativen Basis entzogen.

„Die neuen 9 Bundespolizeidirektionen übernehmen insbesondere die einsatzbezogenen Aufgaben der bisherigen Bundespolizeipräsidien.“

„Die Stärkung der operativen Basis war ein zentrales Ziel der Neuorganisation.“

Der Bericht enthält dazu ausschließlich allgemeine organisatorische Feststellungen. Ihm mangelt es an einer tatsächlich vorgenommenen polizeitaktischen Beurteilung bzw. polizeifachlichen Bewertung zum Erfüllungsstand der Stärkung der operativen Basis im Verlauf von März 2008 bis März 2010 und insbesondere an einem Vergleich zur „alten“ Aufbau- und Ablauforganisation der Bundespolizei.

„Die Aufgaben im Bereich der europäischen und internationalen Kooperation gewinnen zunehmend an Bedeutung.“

„Diesem Umstand wird durch die Neuorganisation ebenfalls Rechnung getragen, indem zusätzlich 600 Dienstposten für diese Aufgaben geschaffen worden sind.“

1.3 Präsenz in der Fläche

Welchen Nutzen haben Aussagen, wie

„Infolge der Neuorganisation konnten die organisatorischen Voraussetzungen für eine deutliche Erhöhung der Präsenz in der Fläche geschaffen werden, es konnten rund 1000 Dienstposten für den Kernbereich der polizeilichen Aufgabenwahrnehmung freigesetzt werden.“

- 29 Einsatzhundertschaften (je EHU von 117 DP auf 123 DP erhöht) = 174 DP

- 18 MKÜ-Züge wurden organisatorisch neu eingerichtet (je Zug 32 PVB) = 576 DP

Erhöhung der Anzahl der DP um 750 im Kernbereich?

Beispiel Berlin:

Die Bundespolizeidirektion Berlin stellt zurzeit 400 Abordnungen zu anderen Bedarfsträgern außerhalb der Direktion Berlin.

Davon allein ca. 100 zum Bundespolizeipräsidium.

Für den 3. Schritt der personellen Umsetzung der Neuorganisation sind aber nur noch ca. 140 Beamtinnen und Beamte der BPOLD Berlin ohne Anschlussverwendung.

Nach aktuellen Personalbedarfsberechnungen des Bundespolizeipräsidiums ist es erforderlich, das Engagement zur Unterstützung anderer Bundespolizeidirektionen weiter zu erhöhen.

Das bedeutet, dass diese personellen Abgänge schwer zu verkraften sind und die Aufstockung des Kontingents auf 219 ab 15. April 2010 spürbare Auswirkungen auch auf die Abordnungen innerhalb der BPOLD Berlin haben werden.

Das heißt, dass der derzeitig anerkannte Personalbedarf in den Schwerpunktdienststellen der BPOLD Berlin (Haupt- und Ostbahnhof, FH Tegel und FH Schönefeld) teilweise durch Personal der Grenzinspektionen ausgeglichen werden muss.

Die personellen einsatztaktischen Mindestanforderungen der Grenzinspektionen werden dadurch maßgeblich beeinflusst. Im Ergebnis bedeutet das, dass die Einsatzstärken in Frankfurt (Oder), Forst und insbesondere in Angermünde weit unter dem ODP Soll liegen.

Das fehlende Personal spiegelt sich nicht nur in den Einsatzstärken wieder, sondern beeinflusst alle polizeilichen Maßnahmen der Binnengrenzfahndung und nimmt somit auch Einfluss auf die Ergebnisse bei der Bekämpfung der illegalen Migration an den Landgrenzen.

Die geschaffenen organisatorischen Voraussetzungen für eine deutliche Erhöhung der Präsenz in der Fläche werden mit diesen Maßnahmen, welche ausschließlich die Folge fehlenden Personals sind, unterlaufen.

2. Sozialverträgliche Umsetzung der Neuorganisation

Die Darstellung, dass mit dem Abschluss von Dienstvereinbarungen für die Beamten und Tarifbeschäftigten die Neuorganisation sozialverträglich umgesetzt wird, entspricht nicht dem bisherigen Verlauf der personellen Umsetzung der Neuorganisation.

Die Dienstvereinbarungen für die Beamten und Tarifbeschäftigten zur personellen Umsetzung der Neuorganisation sind und bleiben die einzige Orientierung, um eine strukturierte und vor allem rechtsverbindliche personalwirtschaftliche Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei zu gewährleisten.

Von Beginn an wurden seitens der Dienststelle (Bundespolizeipräsidium aber auch regionale Bundespolizeidirektionen) Interpretationen und unterschiedliche Auslegung der Verfahrensgrundsätze, Verfahrensschritte und Verfahrensinhalte der Dienstvereinbarungen zugelassen.

Dass die Dienstvereinbarungen im Maßstab 1:1 umgesetzt wurden, ist einzig und allein den jeweils zuständigen Personalvertretungen zu verdanken.

Beispielhaft sei hier erwähnt, dass mit Abschluss des 1. Schrittes ebenso wie beim Abschluss des 2. Schrittes ein Beschluss des Bundespolizeihauptpersonalrates erforderlich war, um vor Beginn des nächsten Umsetzungsschrittes die vereinbarten Bilanzierungen durchzuführen.

Im Bericht von Gewinnern und Verlierern der Reform zu sprechen, ist aus meiner Sicht nicht nur unsensibel sondern in höchstem Maß unakzeptabel!

Gewinner sind bestimmt die zahlreichen B – Besoldeten und Verlierer diejenigen,

- deren Arbeitsplatz weggefallen ist,
- die sich über hunderte km verändern müssen,
- deren soziales Umfeld wegbricht
- die ihr Eigenheim nicht verkauft bekommen, weil kein Interesse für Eigenheime im Oderbruch oder der Uckermark besteht etc.

Die Dienstvereinbarungen zur personellen Umsetzung basieren im Kern auf 3 Säulen

- Sozialverträglichkeit
- Verdrängungen sollen vermieden werden
- Gewicht der Standortbindung (Sozialkriterienkatalog)

Die Personalauswahl im 2. Schritt (Setzung nach oben genannten Sozialkriterien) läuft jetzt teilweise ins Leere.

Das zu stellende Personal für das Kontingent zur Unterstützung anderer Bundespolizeidirektionen ist zahlenmäßig höher als das noch zur Verfügung stehende Personal.

Auswirkung:

Kolleginnen und Kollegen insbesondere aus den Grenzinspektionen mit hoher Standortbindung (Sozialkriterien) werden jetzt in diese Abordnungskontingente (Gegen den Willen) zu anderen Bundespolizeidirektionen mit einbezogen.

Ursache:

Personalfehl!

3 Einsatz von Verwaltungspersonal in befristet einzurichtenden Servicestellen

Diese Servicestellen sind auf Dauer einzurichten. Des Weiteren sind weitere Servicestellen im Bereich Rostock und Frankfurt (Oder) (Als Außenstellen der jeweiligen Direktion) einzurichten und zu etatisieren.

4 Kontinuierliche Überprüfung der Aufgabenwahrnehmung auf Flughäfen

„Alle vorhandenen Parameter zur Personalbemessung werden in bundesweit gültigen Fachkonzepten für die Bundespolizei abgebildet.

Änderungen von Ausgangsparametern werden hierbei berücksichtigt.“

Für die BPOLI Berlin Tegel trifft diese Aussage nicht zu.

Trotz Erweiterung des Terminals C und steigender Passagierzahlen wurde die Personalbemessung den Veränderungen nicht angepasst.

Im Gegenteil, auch die BPOLI Berlin Tegel muss Abordnungskräfte zur Unterstützung anderer Bundespolizeidirektionen stellen.

Des Weiteren sind im Organisations- und Dienstpostenplan für die Bundespolizei die Funktionen der Schwerpunktdienststelle Urkunden sowie der AG VERDIE nur unzureichend ausgewiesen und eingerichtet.

Im Ergebnis dessen werden PVB aus der operativen Linie abgezogen, um diese Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (Schattenstruktur).

5. Abschichtung nicht-ministerieller Aufgaben auf das Bundespolizeipräsidium

Hier gilt es, die Festlegungen im Feinkonzept zur Neuorganisation der Bundespolizei endlich umzusetzen.

4. Weitere Bemerkungen:

Bundespolizeiliche Aufgabe Bahnpolizei

Die bahnpolizeiliche Aufgabenwahrnehmung, eine der Kernaufgaben der Bundespolizei findet im Evaluierungsbericht keine Erwähnung.

Die deutliche Reduzierung der Bundespolizeiinspektionen vor allem im bahnpolizeilichen Bereich ist ein Rückzug aus der Fläche.

Die damit verbundenen längeren Wege zu den Einsatzorten lösen den mit der Neuorganisation beabsichtigten Effizienzgewinn auf.

Wem nützt es, wenn alle vorhandenen Parameter zur Personalbemessung in bundesweit gültigen Fachkonzepten abgebildet werden, aber das seit Jahren anhaltende Personalfehl in der Bundespolizei verschwiegen und dessen Auswirkungen nicht beachtet werden.

Beispiel Berlin:

BPOLI Berlin Hauptbahnhof (307 PVB im ODP-Soll) und BPOLI Berlin Ostbahnhof (317 PVB im ODP-Soll)

- Zuständig in den Bundesländern Berlin und Brandenburg für ca. 16000 km²
- tägliche Personenfrequenz der Bahnhöfe von ca. 500.000 Nutzern der Bahn
- täglich ca. 2400 Zugfahrten im Regional- und Fernreiseverkehr
- täglich ca. 4000 S-Bahnzugfahrten
- Absicherung von Großveranstaltungen, Demonstrationen und sportlichen Ereignissen
- Absicherung von Fußballspielen aller Ligen und des dabei anfallenden Durchreiseverkehrs

Personalfehl und dessen Auswirkungen bei der BPOLI Berlin Hauptbahnhof:

- Bei 40 KSB je DG; derzeit tägliche Einsatzstärken weit darunter, teilweise unter 50%
- Seit Monaten Schließung der Reviere wegen Personalmangel
- Stärkung der operativen Basis?
- Präsenz in der Fläche?

Die Verfügbarkeit von Dienstverrichtungsräumen zur Erhöhung der Präsenz ist zumindest für den Berliner Direktionsbereich eine Falschaussage.

- zurzeit gibt es nur 1 DVR am Potsdamer Platz (Beachte Fläche und Entfernungen!)
- weitere DVR am Nordkreuz (Gesundbrunnen) und Ostkreuz wären einsatztaktisch notwendig, sind jedoch nicht eingerichtet
- gleiches gilt im Übrigen auch für Arbeitsräume der Bürgerkontaktbeamten

Dienststelleninterne Fortbildung

Die dienststelleninterne Fortbildung der Bundespolizeidirektionen ist zu überprüfen. Die Personalbemessung von 2 Fachlehrern und 1 Ausbilder des gehobenen Polizeivollzugsdienstes sowie 2 Ausbilder des mittleren Polizeivollzugsdienstes für 3180 Polizistinnen und Polizisten der BPOLD Berlin sind unzureichend und decken in keiner Weise den vorgegebenen und anfallenden Fortbildungsbedarf ab.

Im Ergebnis dessen werden PVB aus der operativen Linie abgezogen, um diese Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (Schattenstruktur).

Bundesobergrenzenverordnung

Die In Kraft Setzung der Bundesobergrenzenverordnung hat für die in den Bundespolizeidirektionen verbleibenden Verwaltungsbeamtinnen und –beamten ausschließlich negative Auswirkungen.

Die Kolleginnen und Kollegen sind dem Bundespolizeipräsidium organisatorisch nicht zugeordnet, unterliegen somit auch nicht den Planstellenobergrenzen der Bundesoberbehörde und werden dem zu Folge wie auch in den letzten 20 Jahren von einer Beförderungsmöglichkeit ausgeschlossen.

Schattenstrukturen

Die Bundespolizei behält sich seit Jahren vor bestimmte Aufgaben in zugleich Funktionen wahrzunehmen. Dieses hat seine Auswirkungen in Schattenstrukturen mit erheblichem Ausmaß. So sind z.B. die Bürgerkontaktbeamten, die Fanbeauftragten, Suchtbeauftragter usw. nicht etatisiert. Wir haben sie allerdings zur Erfüllung unserer Aufgaben eingesetzt. Diese Kolleginnen und Kollegen fehlen bei Ausübung sowie bei Fachbezogenen Aus- und Fortbildungen für ihre Aufgabe/Funktion im „normalen“ Dienstbetrieb.

5. Fazit:

- Der Evaluierungsbericht vom März 2010 geht in seiner Gesamtheit an der Realität der Bundespolizei vorbei und ignoriert die tatsächlichen Probleme der Bundespolizei!
- Die übermäßige Zentralisierung innerhalb der Bundespolizei hat sich nicht bewährt.
- Die personelle Umsetzung, wie in den beiden Dienstvereinbarungen mit dem Bundespolizeihauptpersonalrat vereinbart, wird noch einige Zeit in Anspruch nehmen. Diese Dienstvereinbarungen sind derzeit die einzigen personalwirtschaftlichen Orientierungen in der Bundespolizei.
- Ein Personalentwicklungskonzept für die Bundespolizei gibt es nicht.
- Die Bundespolizei verfügt somit über keine planbare Personalwirtschaft.
- Es ist keine Ausrichtung auf ständig wachsende Aufgaben erkennbar.
- Obwohl Haushaltsmittel für Einstellungen seit Jahren zur Verfügung stehen, wurde nicht in dem erforderlichen Maße eingestellt und ausgebildet.
- Das Zusammenlegen von 19 Ämtern und 128 Inspektionen auf 10 Direktionen und 77 Inspektionen führt zu einem MEHR an Verwaltungsaufwand statt wie behauptet weniger.
- Die Kosten der Neuorganisation, wie damals im Gesetzgebungsverfahren mit knapp über 100.000 € angegeben, wird mit einem Kostenvolumen von mehreren 10 Millionen € (z.B. Kosten des Neubaus Präsidium und andere Liegenschaften) weit überschritten.

Daraus resultiert:

- ein Personalfehl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich trotz vorhandener Planstellen und Arbeitsplätze
- Zunehmende, kostenintensive Abordnungen über das gesamte Bundesgebiet
- Übermäßiges Erstellen von Rahmenkonzeptionen durch die Oberbehörde die sich in der Praxis als überflüssig und nicht realisierbar zeigen, da teilweise kein Personal vorhanden bzw. keine Fortbildung von Personal erfolgen kann

Die Auswirkungen:

- Akzeptanzprobleme der Beschäftigten zur Neuorganisation
- Sinn der Neuorganisation ist bei den Beschäftigten nicht nachvollziehbar
- Teilweise Unverständnis bei Führungskräften (Zentralisierte Vorgaben)
- Arbeitsüberlastung als Folge permanenten Personalfehls
- Frust, Demotivation und hohe Krankenstände bei den Beschäftigten

6. Empfehlung

- Einrichtung eines Beauftragten der Bundespolizei (Bundespolizeibeauftragter) beim Bundestag im Sinne und in Anlehnung an den bereits existierenden Wehrbeauftragten der Bundeswehr
- Die Erhebung von Kennzahlen massiv zurückfahren und dementsprechend die Bundespolizei nicht als Wirtschaftsunternehmen sondern als Polizei mit vorwiegend präventiven Charakter/ Aufgaben wieder herstellen
- Schnellstmögliche **polizeifachliche** Prüfung und ggf. Korrektur der getroffenen Standortentscheidungen
- Dezentralisierung in bestimmten Bereichen, z.B.:
 - * AFZ einer regionalen Direktion zuordnen und nur die Fachaufsicht durch die Bundespolizeiakademie durchführen
 - * Bundesbereitschaftspolizeidirektion als Fachdirektion belassen, aber die Bundesbereitschaftspolizeiabteilungen den regionalen Direktionen zuordnen
- Sofortiger offener Umgang mit Personalentwicklung in der Bundespolizei, z.B.:
 - * Erhöhung der Zahl der Einstellungsberater und entsprechende Zuweisung an die Direktionen um regionale Einstellungen mit anschließender regionaler Verwendung durchzuführen
 - * Erstellung eines wirksamen Personalentwicklungskonzeptes, in dem auch die Altersstruktur und die sich daraus ergebenden altersbedingten Besonderheiten (eventueller Wechsel vom Schichtdienst in Tagesdienst) Berücksichtigung finden

- Rückführung des Bundespolizeipräsidiums in das BMI

* Eine mit Lagezentrum ausgestattete Abteilung Bundespolizei mit Unterabteilungen im BMI wäre, nach Beispielen wie sie bereits bei einigen Landespolizeien z.B. in Bayern, Hessen, Niedersachsen, Baden Württemberg und Sachsen erfolgreich praktiziert wird, ausreichend

Lars Wendland