

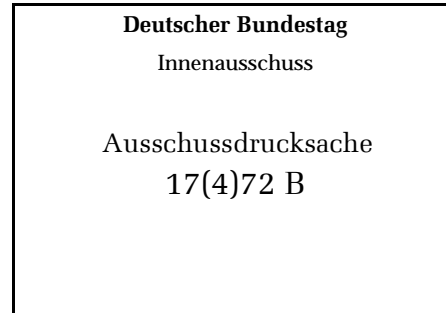
Roland Voss

- Vorsitzender der regionalen GdP Direktionsgruppe Koblenz -
Saarpfalz Park 5 * 66450 Bexbach

Bexbach, 28.06.2010

An den
Vorsitzenden des
Deutscher Bundestag Innenausschuss
Herrn
Wolfgang Bosbach
Platz der Republik 1

11011 Berlin



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

**Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren Mitglieder des Innenausschusses des Deutschen
Bundestages,**

ich wurde gebeten im Rahmen einer öffentlichen Anhörung des Innenausschusses des Deutschen Bundestages zur „Neuorganisation der Bundespolizei“ als Sachverständiger (Ausschussdrucksache 17(4)24) aus meiner Sicht eine Einschätzung zu geben.

Dem komme ich gern nach.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Roland Voss

1. Inhaltsverzeichnis / Gliederung

1. Inhaltsverzeichnis / Gliederung	Seite 2
2. Vorbemerkung	Seite 3
3. Ziele der Reform	Seite 4
3.1. Mehr Präsenz in der Fläche	
3.2. Kosten der Reform	
3.3. Verwaltungsstruktur / Zentralführung Potsdam	
3.4. Zusammenfassung	
4. Soziale Problemstellungen	Seite 7
4.1. Kettenabordnungen und Belastungssituation	
4.2. Schattenstrukturen	
4.3. Problemfeld kennzahlgestützte Steuerung	
4.4. Besonderheit Parkplatzproblematik Flughafen/Frankfurt am Main	
4.5. Zusammenfassung	
5. Einstellung und Ausbildung / Aus- und Fortbildung	Seite 11
6. Auslandsverwendung	Seite 11
7. Zusätzliche Faktoren	Seite 12
8. Zusammenfassung	Seite 13
9. Vorschläge „Zehn Punkte Plan“	Seite 15
10. Fazit	Seite 17

2. Vorbemerkung

Meine Stellungnahme bezieht sich auf den Bericht des Bundesministeriums des Innern für den Innenausschuss des Deutschen Bundestages zur Neuorganisation der Bundespolizei vom 1. März 2010. Dabei komprimiere ich meine Stellungnahme nur auf einzelne Punkte, die meiner Meinung nach einer kritischen Betrachtung bedürfen.

Als Sachverständiger habe ich mich zudem entschieden, überwiegend eine Bewertung der Bundespolizeireform aus Sicht der Beschäftigten abzugeben. Meine Erklärungen reflektieren vornehmlich auf die westlichen Bundesländer (NRW, RP, HE, SL, BW) und beziehen sich insbesondere auf die Wahrnehmungen und praktischen Erfahrungen des operativen Dienstes, also in der Betrachtung von unten. Welche Auswirkungen haben die Rahmenbedingungen des ausgeübten Berufs auf die private und familiäre Situation und bestehen dadurch Wechselwirkungen, die sich auf das Gelingen einer Reform auswirken können?

Anpassungen in der Organisation der Bundespolizei waren erforderlich. Die Beschäftigten waren positiv und überzeugt, auf nachvollziehbare Veränderungen eingestellt und verbanden auch persönliche Hoffnungen. Die Auswirkungen der Entscheidungen stellen sich aber als viel weit reichender als erwartet heraus. Mangelnde sachliche und fachliche Erklärungen, fehlende Transparenz zu Entscheidungen und auch das zwanghafte Verändern von funktionierenden und ehemals effizienten Arbeitsabläufen werden als sehr enttäuschend empfunden.

Diese Reform ist bereits die dritte Neuorganisation innerhalb von fünfzehn Jahren. Daher ist der Situation der Beschäftigten und deren sozialen Gesichtspunkten eine ganz besondere Bedeutung bei zu messen. In keiner anderen Behörde des Bundes werden so hohe Erwartungen an die Flexibilität der Beschäftigten gestellt und diese ggf. auch gegen deren Willen durchgesetzt, wie in der Bundespolizei. In keiner anderen Bundesbehörde sind die Rahmenbedingungen vergleichbar schlecht. Sie lösen existenzielle Ängste und Sorgen aus, die nicht in vollem Umfange von einer Dienstvereinbarung aufgefangen werden können. Junge Mütter und Familienväter haben in Folge der besonderen Belastungen des Schichtdienstes der Bundespolizei keine realen Möglichkeiten, alleine und eigenverantwortlich ihre Kinderbetreuung zu regeln und Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. **Bei dieser Reform wurde vielfach vergessen, dass der Mensch im Mittelpunkt aller Überlegungen zu stehen hat.**

3. Ziele der Reform

Die Neuorganisation der Bundespolizei zum 1. März 2008 entwickelte sich zur umfassendsten Organisationsveränderung der größten Sicherheitsbehörde des Bundes.

3.1. Mehr Präsenz in der Fläche

Zentrales Ziel der Neuorganisation war die Stärkung der operativen Basis, so dass 1000 Polizisten mehr auf der Straße sein sollten. In der Geschäftsgrundlage zur Organisationsreform, dem Organisations- und Dienstpostenplan (ODP) waren allerdings mehr Dienstposten eingerichtet, als tatsächlich Beschäftigte vorhanden waren.

Dabei ist auffällig, dass - trotz einer einheitlichen Personalbedarfsermittlung - in den westlichen Bundesländern (NRW, HE, RP, SL und BW) und den Schwerpunktdienststellen (Flughäfen Frankfurt/Main, Düsseldorf, Stuttgart und München) das Personaldefizit am stärksten ausgeprägt ist. Einzelnen Dienststellen fehlt bis zu 30 % des operativen Personals.

Dagegen müssen vornehmlich Kolleginnen und Kollegen aus Ostdeutschland durch die ganze Bundesrepublik abgeordnet werden, damit das Defizit in Teilen ausgeglichen werden kann, obwohl Aufgaben – insbesondere an der Grenze zu Polen und Tschechien, aber auch in Berlin - vorhanden sind und wahrgenommen werden könnten. Die Belastungen auf beiden Seiten sind erheblich und führen nicht zu Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, die Arbeit gut und mit Freude zu versehen.

Obwohl Haushaltsmittel für Einstellungen zur Verfügung standen, wurde nicht in dem erforderlichen Maße eingestellt und ausgebildet. **Stattdessen werden die Beschäftigten gegeneinander ausgespielt. Das ist in höchstem Maße unsozial und nicht zu akzeptieren.**

Seit Beginn der Reform werden Abordnungen (**Kettenabordnungspraxis**) quer durch die Bundesrepublik durchgeführt, die vorher nicht erforderlich waren. Der personalwirtschaftliche Aufwand und die Kosten, die hierdurch verursacht werden, sind beträchtlich.

Gut funktionierende kleine Inspektionen wurden dagegen zerschlagen. Die Führungsentfernungen der Dienstgruppenleiter sind viel zu groß. Einsatzorte liegen teilweise mehr als 150 km voneinander entfernt (Kassel / Gießen). Reviergruppenleiter, dort wo sie eingerichtet

wurden, haben keine Kompetenzen erhalten. Sie dürfen noch nicht einmal einen „Verwarnungsgeldblock“ selbständig herausgeben.

Auch die Änderung des strukturellen Verwaltungsaufbau der Bundespolizei mit einer Oberbehörde in Potsdam führte nicht zur Stärkung der operativen Basis. Die ehemals 6 Mittelbehörden und 19 Ämter wurden zu 10 Direktionen (Unterbehörden) und eine Oberbehörde zusammengefasst. Es muss festgestellt werden, dass hier nicht von einer Verschlankung der Verwaltung gesprochen werden kann.

Stattdessen wurden die ehemals gut funktionierenden 128 Inspektionen zu 77 Inspektionen zusammengefasst. Das führt heute zu einem ganz erheblichen Mehraufwand und Abstimmungsbedarf und zudem zu weniger Polizei in der Fläche.

Das zentrale Ziel der Neuorganisation konnte, bedingt durch ein strukturelles und tatsächliches Personaldefizit nicht erreicht werden.

3.2. Kosten der Reform

Im Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drucksache 16/6291 vom 04. 09. 2007) zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundespolizeigesetzes und anderer Gesetze wurde eine nahezu kostenneutrale Begründung vorgetragen, da die Haushaltsmittel knapp bemessen sind.

Das Ziel der Kostenneutralität der Organisationsänderung ist nicht erfüllt worden. Kostenexplosionen, vor allem durch Kettenabordnungen, Neu- und Umbau von Liegenschaften und einer erforderlichen Anpassung der Fortbildung entpuppen sich inzwischen als ein finanzielles „Fass ohne Boden“.

3.3. Verwaltungsstruktur / Zentralführung Potsdam

Die Änderung des strukturellen Verwaltungsaufbaus der Bundespolizei führte nicht zur gewünschten und erforderlichen Verschlankung und somit zu einer Stärkung der operativen Basis. Hierfür verantwortliche Gründe führe ich nachfolgend auf.

3.3.1. Zentrale Steuerung

Die vom Bundespolizeipräsidenten seit Inkrafttreten der Neuorganisation erstellten rund 160 Rahmenkonzeptionen erweisen sich in der Praxis als oftmals völlig überflüssig und nicht an-

wendbar. Die Vielzahl der Projekte überfordern die Mitarbeiter. Es stellt alles auf den Kopf, selbst bewährte Dinge werden verändert.

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist dadurch in eine erhebliche Schiefelage gerutscht. Die Motivation der Kolleginnen und Kollegen leidet erheblich.

3.3.2. Problembereich der unterschiedlichen Planstellenobergrenzen

Drei Planstellenobergrenzen nach der Bundesobergrenzenverordnung in der Bundespolizei haben zu einem tiefen Riss durch die Bundespolizei geführt. Nachvollziehbare Gründe für die Beschäftigten gibt es nicht. Die unterschiedliche Behandlung wird in hohem Maße als ungerecht und völlig demotivierend empfunden

3.3.3. Führungskultur und Verantwortung

3.3.3.1. Führungskultur

Von Führungskräften erwarten die Beschäftigten eine konstruktivere und kritischere Auseinandersetzung mit den Problemen und eine ernsthaftere Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen. Dieses wird vermisst.

Besonders kritisch zu werten ist, dass die Reform und deren Gelingen ausschließlich von oben betrachtet werden. Führung und Entscheidungen funktionieren aber nicht nur in eine Richtung. Es besteht ein Widerspruch zwischen der Realität und den offiziellen Darstellungen über den Zustand der Bundespolizei, was insbesondere als unehrliche Führung erlebt wird. Kritik nach oben ist unerwünscht und wird nicht gerne zugelassen. Die Schönfärberei der Probleme verstärkt den Eindruck, dass es nicht nur um das Gelingen einer Reform geht, sondern auch um Postenschacherei. Dass Spitzenführungskräfte untereinander uneins sind und den Eindruck vermitteln, sie würden gegenseitig an ihren Stühlen sägen, steht nicht für ein konstruktives Miteinander.

Es gilt die Führungskultur und soziale Kompetenz zu verbessern, da sie sich auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirken. **Es wäre ratsam, die Mitarbeiterzufriedenheit als Organisationsziel festzulegen.**

3.3.3.2. Verantwortung

Weder Direktionsleitungen, noch Inspektionsleitungen haben echte Möglichkeiten der eigenverantwortlichen Personalsteuerung oder gar Einstellung in Abstimmung mit ihren Personal-

vertretungen. Alle wesentlichen Entscheidungen werden zentral in Potsdam getroffen. Eine Verantwortung für die Organisation macht sich daher nicht breit. Lösungsvorschläge und Ideen von unten nach oben scheinen nicht gewünscht.

Eine Reihe von Führungskräften hatten andere, durchaus interessante Vorstellungen von einer neuen Organisation der Bundespolizei. Da sie bei der Entscheidungsfindung zur Reform nicht beteiligt wurden, werden als Folge eigene Überlegungen angestellt und Möglichkeiten der Umsetzung gesucht.

3.4. Zusammenfassung

Verständlicherweise kann die bestgemeinte Organisationsreform nicht erfolgreich sein, wenn die Menschen nicht mitgenommen werden.

Es mangelt in der Bundespolizei inzwischen an Idealen und Vorbildern, oftmals fehlen sozialkompetente Grundlagen zur Mitarbeiterführung und zur Verantwortung.

Zerstörtes Vertrauen muss durch glaubwürdiges Handeln – auch durch die Umkehr falscher Entscheidungen - wieder aufgebaut und die Führungs- und Verantwortungskultur im ministeriellen und im polizeilichen Bereich der Bundespolizei offener und transparenter gestaltet werden.

4. Soziale Problemstellungen der Reform

Die aus der Neuorganisation folgende personelle Umsetzung erfolgt auf der Grundlage einer zwischen dem Bundesministerium des Innern und dem Bundespolizei-Hauptpersonalrat geschlossenen Dienstvereinbarung. Oberstes Ziel der Dienstvereinbarung ist die sozialverträgliche personelle Umsetzung der Neuorganisation der Bundespolizei. Die Umsetzung der Dienstvereinbarung erfolgt zuweilen schleppend. Vollkommen unzureichend werden die in der Dienstvereinbarung „zur Förderung der Mobilität und der Vereinbarkeit von Ortswechseln mit den familiären und sozialen Belangen der Beamtinnen und Beamten“ zugesicherten Maßnahmen umgesetzt. Sie müssen immer wieder zäh verhandelt und eingefordert werden. Die aktive Förderung der Telearbeit und die Förderung weiterer geeigneter arbeitsorganisatorische Maßnahmen müssen verbessert werden. Das alles verzögert die personelle Umsetzung der Reform erheblich.

Weitere Beispiele, die soziale Problemstellungen in der Bundespolizei unterstreichen.

4.1. Kettenabordnungen und Belastungssituation

Die Beschwerden aus dem Kollegenkreis sind unterschiedlich, aber berechtigt. Vor allem die Kollegen der Direktionen Berlin, Pirna und Bad-Bramstedt führen berechtigte und nachvollziehbare Beschwerden wegen dauerhafter Abordnungen, also so genannter Kettenabordnungen. Demgegenüber beschwerten sich die Beschäftigten der Schwerpunktdienststellen und so genannten Aufwuchsdienststellen, über den gestiegenen Arbeitsdruck und das teilweise erhebliche personelle Fehl und die damit zusammenhängende Belastung – auch berechtigt.

Weder dem einen noch dem anderen kann effektiv geholfen werden, so dass bei dem betroffenen Personenkreis die grundsätzlich vorhandene Identifikation mit der Bundespolizei verloren geht.

4.2. Schattenstrukturen

Zu den über dem Personal-IST eingerichteten und nicht besetzten Arbeitsplätzen kommen unterschiedliche Tätigkeiten im Ausland und Fremdverwendungen (Schattenstrukturen) in der eigenen Organisation, besonders im operativen Bereich. Das Problem der „Schattenstrukturen“ konnte bisher nicht gelöst werden. Für die Einführung zahlreicher neuer Arbeitsprozesse und Arbeitsschritte wurden keine Dienstposten eingerichtet. Insbesondere die Operativdienststellen müssen hierfür Personal zur Verfügung stellen. Die polizeifachliche Erforderlichkeit neuer Steuerungsmethoden und Prozesse sollte überprüft werden.

Die Beschäftigten erkennen und spüren, dass immer mehr Aufgaben von oben nach unten delegiert werden, obwohl eigentlich keine Dienstposten auf unterster Ebene für die Vielfältigkeit der Aufgaben eingerichtet wurden. So entsteht eine ganze „Schattenorganisation“. Diese Wirkung ist stark demotivierend, da für Stabstätigkeiten Vakanzen in der Linienorganisation billigend in Kauf genommen werden. Dadurch leidet auch die Präsenz in der Fläche.

4.3. Problemfeld kennzahlgestützte Steuerung der Bundespolizei

Die gesamte Umstrukturierung wird durch angeblich „qualitätssichernde“ Maßnahmen begleitet, indem eine „Ergebnisorientierte Steuerung“ der Bundespolizei mit Hilfe von „Kennzahlen“ und „Messungsintervallen“ eingeführt wurde

Controlling und Zielfelder – mit Ausnahme der Mitarbeiterzufriedenheit – wurden zur Prozesssteuerung eingeführt. Begleitet werden die Prozesse durch ein Strategiekonzept, mit **Zielvereinbarungen** bis in die unterste regionale Ebene, in denen sich die Betroffenen z.B. verpflichten müssen, die Anzahl der Fahndungstreffer noch über das Maß der Erhöhung der Fahndungsabfragen zu erhöhen. U.a. werden strategische Ziele festgelegt, die eine Steigerung der Aufgriffe illegaler Personen im Grenzbereich sowie eine damit zwingend verbundene erhöhte Fahndungspräsenz festschreiben. Die Anzahl und Erhöhung verdachtsunabhängiger Kontrollen wird vorgeschrieben, andere wichtige Bereiche wie die polizeiliche Gefahrenabwehr treten dabei in den Hintergrund. Der gesamte „Polizeiliche Prozess“ unterliegt einer ständigen „Prozessoptimierung“ mit dem vorgegebenen Ziel der Effizienzsteigerung. Der „Zentralverwaltung Potsdam“ ist es dadurch möglich, alles und jeden zu kontrollieren und zu überwachen. **Die Menschen verstehen sich dabei nur noch als Nummern und erleben einen permanent zunehmenden Arbeitsdruck bei immer weniger verfügbarem Personal**

Die Auswirkungen dieser Prozesse spüren die Kollegen des operativen Dienstes in besonders negativer Weise. Sie müssen sich und ihre Arbeitsergebnisse vergleichen lassen, obwohl die polizeiliche Lage gar nicht die vorgegebenen Kennzahlindikatoren in den Mittelpunkt stellen müsste, sondern andere, gerade nicht als Kennzahl erfasste polizeiliche Aktivitäten.

„Wettbewerbe“ zur besseren Erreichung von Zielen, die von „oben“ vorgegeben werden, also auch der Anzahl durchgeführter Kontrollen von Personen und Fahrzeugen, finden untereinander statt. Der Kennzahlerreichungsgrad steht mehr und mehr im Vordergrund und steht direkt oder auch indirekt mit der dienstlichen Beurteilung jedes Einzelnen in Verbindung. Auch hier zeigt sich ein großer Widerspruch zwischen Vorgaben und praktischer Arbeit vor Ort. Die eigentliche Hauptaufgabe der Polizei, Straftaten zu verhindern, präventiv tätig zu werden, wird durch die Einführung von Controlling und Zielvereinbarungen faktisch ausgeblendet.

Zielvorgaben, bei denen verstärkt und ohne konkreten Anlass Personen und Fahrzeuge überprüft werden sollen, gab es vor der Reform nicht und sind auch für eine Fahndungspolizei pauschal nicht gerechtfertigt. Mit den erhobenen Zahlen soll nach Meinung der Beschäftigten die Reform schön geredet werden. Eine Identifikation und Verständnis zur Aufgaben-

wahrnehmung wird dadurch nicht erreicht, die Eigenverantwortlichkeit der Beamtinnen und Beamten wird erheblich nach unten gedrückt.

Mit der Reform und der Einführung von Zielvereinbarungen und Controlling hat nicht nur "Bürokratie und Kennzahlen-Fetischismus" in der Bundespolizei Einzug gehalten, sondern die Schattenstrukturen sind erheblich gewachsen.

Die Einführung von Controlling und Zielvereinbarungen haben eine wahre Sammelflut an auswerterelevanten Daten hervorgerufen.

Eine Rückführung auf das Erforderliche und die Abschaffung der kennzahlenorientierten Steuerung der Bundespolizei wird daher angeregt.

4.4. Besonderheit Parkplatzproblematik an Flughäfen

Das große Personalfehl an den Flughäfen (Schwerpunktdienststellen) ist bekannt und wird seit Jahren nicht gelöst. Ebenso werden die sozialen Rahmenbedingungen der Beschäftigten nicht adäquat verbessert. Beispielsweise besteht seit mehr als 20 Jahren ein erhebliches Parkplatzproblem für Mitarbeiter der Pendlerdienststellen. Die Frage nach Motivation und Perspektiven der dortigen Beschäftigten erübrigen sich. Der Wunsch, Beruf und Familie miteinander verbinden zu können, bleibt für viele eine Illusion.

4.5. Zusammenfassung soziale Problemstellung und Umsetzungen

Trotz einer guten Dienstvereinbarung ist die soziale Betroffenheit derjenigen, die negativ betroffen sind, groß. Soziale Milderungen werden durch neue dienstliche Maßnahmen wie kennzahlgestützte Steuerung relativiert und teilweise ad absurdum geführt.

Besonders Beschäftigte in unteren und mittleren Einkommensgruppen hegen Sorgen und Ängste, sowohl ihre Existenz und finanzielle Zukunft zu riskieren, aber vor allem auch Beruf und Familie nicht mehr miteinander verbinden zu können. Zudem führen alle dienstlichen Maßnahmen zu einem permanenten Druck, ewig dort verfügbar zu sein, wo die durch Controlling künstlich errechneten Schwerpunkte der Arbeit liegen sollen. Dieses führt zu dem Phänomen eines Berufsbildes des vielfach „dauer-pendelnden Bundespolizisten“ und den daraus folgenden finanziellen, familiären und gesundheitlichen sowie psycho-sozialen Folgen. Rahmenbedingungen sind oftmals nur mangelhaft. Die sich in ähnlicher Situation befindlichen Bundeswehrangehörigen stellen sich deutlich besser. Daher empfinden die Bundespolizeibesetzten eine deutliche Ungleichbehandlung für sich.

Die insgesamt höchst unsensible Vorgehensweise entspricht nicht den Anforderungen an eine sozialverträgliche Umsetzung.

5. Einstellung und Ausbildung / Aus- und Fortbildung

Grundsätzlich ist die qualitative Ausbildung bei der Bundespolizei hervorragend. Leider entspricht sie aber nicht den Ansprüchen regionaler Bedürfnisse und Werbung sowie der anschließenden Verwendung in Heimatnähe. Es fehlt den Menschen und den Dienststellen an Verbindlichkeit und Planbarkeit schon zu Beginn der Einstellung. Spätestens nach der Ausbildung beginnt ein Teufelskreislauf „bundesweite Verwendung nach Beliebigkeit“.

Das derzeitige Modell der zentralisierten Einstellung und Ausbildung ist organisierte Unverantwortlichkeit und widerspricht einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Planbarkeit von Personal. Das gesamte System ist meiner Meinung nach umzustellen und am regionalen Bedarf auszurichten, zu werben und einzustellen und durch die zuständigen Direktionen eigenverantwortlich umzusetzen. Die dort Geworbenen müssen nach der Ausbildung dort verwendet werden, wo sie eingestellt wurden. Die Bundesbereitschaftspolizei muss ihren Bedarf ebenfalls direkt einstellen können.

6. Auslandsverwendung und daraus resultierende personelle Vakanzen

Auch die Auslandsverwendungen der Bundespolizei bedürfen einer Erwähnung in Bezug auf die Personal- und Belastungssituation. Ferner beleuchte ich auch hier die Motivationslage der Beschäftigten. Ich gehe nicht auf die Problemstellung der Auslandhundertschaften und die Afghanistanproblematik ein.

Auslandseinsätzen der deutschen Polizei - sei es im Rahmen internationaler Polizeimissionen oder aufgrund bilateraler Vereinbarungen - wurde bisher von den Beschäftigten grundsätzlich positiv gegenübergestellt. Diese „positive“ Grundhaltung“ hat sich aber geändert. Warum?

Beschäftigte, die in Internationalen Missionen eingesetzt werden, werden in ihrer originären Tätigkeit - gleich wo sie verwendet werden – nicht ersetzt. **Die Organisation der Bundespolizei trägt der Auslandsverwendung nur ungenügend Rechnung.** Das wachsende deutsche Auslandsengagement führt inzwischen zu einer Überbelastung derjenigen Kollegen, die im Inland verbleiben.

Regelmäßig werden in erheblichem Umfang Personalressourcen der Bundespolizei durch Verwendungen im Ausland gebunden. So ist die Bundespolizei im Hausordnungsdienst und als Dokumentenberater und Berater für Sicherheitsfragen im Visumverfahren an deutschen Auslandsvertretungen und internationalen Flughäfen tätig. Weiterhin nimmt die Bundespolizei an verschiedenen internationalen Polizeimissionen teil. Weiterhin stehen Soforteinsatzteams für Grenzsicherungszwecke (FRONTEX) den Mitgliedstaaten zur Verfügung.

Der eingerichtete Personalpool für längerfristige Auslandseinsätze (mindestens neun Monate) hat sich nicht bewährt. Die eingerichteten Dienstposten für längerfristige Abwesenheiten im Bundespolizeipräsidium helfen nicht wirklich, die Linienorganisation von Personalbindungen zu entlasten.

Da internationale Einsätze weiter an Bedeutung gewinnen werden, wird diese Entwicklung anhalten und das personalwirtschaftliche Fehlen an der operativen Basis weiter zunehmen. Personalwirtschaftliche Ausgleichsmaßnahmen wie Zuordnungen oder Abordnungen werden die Folge sein. Kostensteigerungen können nicht vermieden werden.

Die Beschäftigten erkennen keine konkrete und abgestimmte Konzeption für Auslandsverwendungen. Die verschiedenen Aufgaben der Bundespolizei im Ausland verursachen weiterhin in den Dienststellen **personalwirtschaftlich vermeidbare Vakanzen**. Das Personal wird weiter – wie früher auch - aus der Alltagsorganisation abgezogen. Dieser Zustand wurde bereits von den Beschäftigten der Altorganisation als ein nicht länger hinnehmbarer Zustand kritisiert. Daran hat sich durch die Reform nichts geändert.

Der Bundespolizei fehlt ein schlüssiges, zukunftsorientiertes und motivierendes, aber auch den Mitarbeitern Rechnung tragendes Auslandsverwendungskonzept und die personelle Unterlegungen.

7. Zusätzliche Faktoren (Fürsorge, Verständnis und Anerkennung)

Es gibt weitere Bedingungen, die zwar nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur Reform selbst stehen, aber als **Verstärkungsfaktor** wirken. Sie haben nachhaltige Wirkung auf die allgemeine Motivationslage und somit auf das Gelingen einer Reform und werden als mangelnde Fürsorge und Verständnis sowie fehlende Anerkennung beschrieben.

Die Bundespolizeibesetzten empfinden, dass

-
- sie aufgrund des großen Anteils an Planstellen A 7 und A 8 sowie ungenügender Beförderungschancen die schlechteste Bezahlungsstruktur aller Polizeien in Deutschland haben,
 - sie die höchste Belastung durch bundesweite Verwendung, bundesweite Einsätze und durch zunehmende, häufig auch sehr gefährliche Auslandseinsätze erbringen,
 - die unterschiedslose Erhöhung der besonderen Lebensarbeitszeitgrenze auf das 62. Lebensjahr die negativste Altersgrenzenregelung aller Polizeien in Deutschland und Europa ist und besonders Beamte des Schicht- und Einsatzdienstes benachteiligt,
 - die Erhöhung der Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 41 Stunden besonders hoch und ungerecht ist,
 - die Zusammenstreichung der Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld) besonders die unteren Einkommen negativ trifft,
 - die miserablen und negativen Planstellenobergrenzen besonders im Verwaltungsbeamtenbereich einer lebenslangen Perspektivlosigkeit gleichkommen,
 - die teilweise das gesamte Berufsleben anhaltende Überlastung im Polizeibereich die Gesundheit erheblich beeinträchtigt,
 - die inzwischen dritte Neuorganisation der Bundespolizei innerhalb von 15 Jahren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr zulässt,
 - die nicht nachvollziehbare unterschiedliche Bewertungen vergleichbarer Funktionen nicht plausibel ist und zu einer Ungleichbehandlung führt,
 - eine Überalterung die gesundheitliche Belastungssituation zusätzlich verschärft.

8. Zusammenfassung

Aufgrund der Erfahrungen der letzten zwei Jahre mit der Neuorganisation der Bundespolizei muss bezweifelt werden, dass diese weit reichenden Änderungen überhaupt erfolgreich sein konnten. Alleine das Grundproblem – viel zu wenig Personal – erlaubt keine effektive Aufbau- und Ablauforganisation. Das wesentliche Ziel, mehr Präsenz in der Fläche zu erzielen,

ist somit überhaupt nicht erreichbar. Der Druck auf die operative Basis ist unverhältnismäßig groß geworden. Die finanziellen Folgen der Reform wurden nicht beachtet.

Es existiert so gut wie keine Identifikation der Beschäftigten mit den Reformzielen. Die wenigen Hoffnungen, mit der Reform auch jahrelang angestaute Probleme in der Bundespolizei zu lösen, wurden enttäuscht. Zudem besteht der Eindruck eines Akzeptanzproblems und von Anpassungsschwierigkeiten bei Führungskräften, die einige Änderungs- und Anpassungsprozesse noch nicht akzeptieren.

Die Einführung von kennzahlenorientierter Steuerung der Bundespolizei hat sich nicht bewährt, da es lediglich zur Ausübung von Kontrolle und zur Erhöhung des Leistungsdruckes verstanden wird. Der Leistungsdruck durch Verdichtung der Arbeit ist zu einer erheblichen Last geworden. Die Menschen sehen in den unrealen Zielvereinbarungen, Kennzahlen und „Produkten“ ein tiefes Missverhältnis zu einem offenen, kooperativen Umgang und eigenverantwortlicher Berufsausübung.

Die Vielzahl von über 160 Konzepten, die zentral für die gesamte Bundespolizei umgesetzt werden sollen, überfordert die Mitarbeiter. Es stellt alles auf den Kopf, selbst bewährte Dinge werden verändert.

Die Entlastung von polizeifremden Aufgaben ist bisher nicht erfolgt. Es mangelt an Tarif- und Verwaltungspersonal, auch in den Revieren. Dadurch werden immer mehr Polizeibeamte in nichtpolizeilichen Aufgabenfeldern „fremd“-verwendet. Die Vakanzen im operativen Polizeidienst werden somit größer.

Zielorientierte, regionale Einstellungen, sowohl in den Ballungsgebieten aber auch in den personellen Aufwuchsgebieten (NRW, HE, BW, RP und SL) müssen vorgenommen werden. Kettenabordnungen dienen nicht der Berufszufriedenheit und belasten die betroffenen Menschen erheblich. Zwangsabordnungen widersprechen einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Kluft zwischen Oben und Unten wächst. Die Sorge der Mitarbeiter darf nicht als irrelevant abgetan werden. Eine Sicherung der sozialen Belange der Mitarbeiter ist eine wichtige Voraussetzung für die Stabilität und Ausgewogenheit innerer Prozesse.

Es fehlte bisher die gebotene, kritische Betrachtung und die Auseinandersetzung mit den bestehenden Problemen und Schwierigkeiten.

Die Menschen in der Bundespolizei können und wollen sich Prozessen, die ihre familiären und persönlichen Belange nicht mehr berücksichtigen und sich gegen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie richten, nicht mehr stellen. Die Belastungen der letzten drei Reformen waren zu groß. Der „Faktor Mensch“, die wichtigste Ressource in einer Organisation wurde bei der aktuellen Bundespolizeireform vergessen.

9. Vorschläge „Zehn Punkte Plan“

Die in der Bundespolizei arbeitenden Menschen sehen sich in immer kürzeren Zyklen neuen Arbeitsaufgaben ausgesetzt, für die sie sich qualifizieren und neu einstellen müssen. Hierzu müssen sie – einzigartig in der Bundesverwaltung - ihren Wohnsitz, ihre sozialen Bindungen und ihre familiären Verpflichtungen permanent neu orientieren und ggf. quer durch die Bundesrepublik umziehen. **Das alles erfolgte bisher ohne wirkliche und spürbare Kompensation und ohne durchgreifende Anerkennung und Wertschätzung.**

Daher schlage ich einen zehn Punkte Plan zur sofortigen Umsetzung vor:

1. Bedarfsorientierte, regionale Einstellungen, sowohl in den Ballungsgebieten aber vor allem auch in den personellen Aufwuchsgebieten .
2. Die Versäumnisse in der Weiterentwicklung einer gerechten Bezahlung in Vollzug, Tarif und Verwaltung sind abzustellen.
3. Dem Attraktivitätsprogramm ist entsprechend den deutlich gestiegenen Aufgaben und der damit zusammenhängenden Verantwortung der Bundespolizei dadurch Rechnung zu tragen, dass die Bewertungen der Funktionen, sowohl im mittleren als auch im gehobenen Dienst, deutlich angehoben und die Aufstiegsverfahren verkürzt und vereinfacht werden.

-
4. Entlastung von polizeifremden Aufgaben durch den Einsatz von Tarif- und Verwaltungspersonal in den Revieren, um Polizeibeamte aus nichtpolizeilichen Aufgabenfeldern für den operativen Polizeidienst zu gewinnen.
 5. Die kennzahlgestützte Steuerung hat sich nicht bewährt und kann ersatzlos gestrichen werden.
 6. Die Bundespolizei ist entsprechend ihrer Aufgaben im In- und Ausland personell im erforderlichen Maß auszustatten und vorzubereiten. Es sind die notwendigen Veränderungen in der Bundespolizei vorzunehmen, die der internationalen Bedeutung der Bundespolizei Rechnung tragen. Der Bundespolizei fehlt sowohl ein schlüssiges Auslandsverwendungskonzept als auch das Personal für diese bedeutsame Aufgabe.

Auch fehlt bisher eine europäische Mitarbeitervertretung. Diese sollte mit den Gewerkschaften auf den Weg gebracht werden, um auch bei internationalen Einsätzen Mitarbeiterrechte vertreten zu können, beratend zur Verfügung zu stehen und um sich für eine Harmonisierung der Rechte von Polizistinnen und Polizisten auf europäischer Ebene einzusetzen.

Weiterhin sind Auslandseinsätze und damit einhergehend die Entsendung deutscher Polizisten in gefährliche Missionen unter Parlamentsvorbehalt zu stellen, um sowohl eine wirksame Kontrolle, aber auch die Rahmenbedingungen für solche Einsätze möglich zu machen.

7. Überlegen sollten sich die Parteien, ob sie – ähnlich wie bei der Bundeswehr – einen Bundesbeauftragten für die Bundespolizei einrichten.
8. Leistungsprämien und Zulagen könnten gestrichen und als Kompensation für wichtige Beförderungen, besonders in der Verwaltung und in den unteren Besoldungsgruppen eingesetzt werden.
9. Die Durchführung von Vorsorgekuren für alle Beschäftigten in der Bundespolizei helfen die Belastungen erträglicher zu machen.

10. Alle personalwirtschaftlichen Überlegungen sind unter den Vorbehalt und in Einklang zum Grundsatz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stellen.

10. Fazit

Ich muss daher zusammenfassend feststellen, dass der Zwischenbericht des Bundesministeriums des Innern zur Neuorganisation nicht den tatsächlichen Zustand beschreibt, in dem die sich die Bundespolizei gegenwärtig befindet. Es sind zwingende und dringende Verbesserungen und Veränderungen erforderlich und möglich.

Im Interesse einer gemeinsamen – parteiübergreifenden – Zusammenarbeit für die Innere Sicherheit und eine zukünftig wieder gut funktionierende Bundespolizei im Inneren, mit zufriedenen und motivierten Beschäftigten, hege ich die Bitte an alle Verantwortlichen, dass Sie sich bereit zeigen mögen, die Bundespolizei und die Beschäftigten zusammen wieder auf einen gemeinsamen Weg zu bringen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Roland Voss