



**Verband der Beschäftigten
der obersten und oberen
Bundesbehörden e.V.**

im dbb beamtenbund und tarifunion

Deutscher Bundestag

Innenausschuss

Ausschussdrucksache

17(4)92 F

Ergänzung

ERGÄNZUNG STELLUNGNAHME

**des Verbandes der Beschäftigten der obersten und
oberen Bundesbehörden (VBOB)**

anlässlich

der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Bundesbesoldungs- und -versorgungsanpassungsgesetzes 2010/2011
(BBVAnpG 2010/2011), BT-Drucksachen 17/1878, 17/2066**

Bundesgeschäftsstelle
Dreizehnmorgenweg 36
53175 Bonn
Telefon (0228) 9579653
Telefax (0228) 9579654
Mail vbob@vbob.de

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 169/170
10117 Berlin
Telefon (030) 4081-6900
Telefax (030) 4081-6930
Mail vbob.berlin@dbb.de

Bankverbindung
Postbank Köln
Konto-Nr. 124671-508
BLZ 370 100 50

vbob.de

A) Beispiele für Behördenentwicklungen im Organisationsbereich des VBOB

Entwicklung im Bundesverwaltungsamt

Die Behörde verfügt im Haushalt 2010 über insgesamt 1137 Planstellen und 820 Stellen. Unter Berücksichtigung der kw-Vermerke und der "planmäßigen Stellenkürzung" von 1,4% (0,4 + 1,0 %) ergeben sich 829 Planstellen und 541,5 Stellen die zur Aufgabenerledigung dauerhaft zur Verfügung stehen.

Bis auf wenige in diesem Jahr neu bewilligte Planstellen/Stellen sind in der Behörde alle besetzt. Für die wenigen noch nicht besetzten Planstellen und Stellen laufen z.Zt. Stellenausschreibungen bzw. Besetzungsverfahren, so dass von einer "Vollbesetzung" auszugehen ist. Die im Jahr 2010 zu erbringende Stellenkürzung ist dabei bereits berücksichtigt. Daneben werden über 200 Kolleginnen und Kollegen mit Arbeitsverträgen, die nach dem TzBfG befristet sind, beschäftigt.

Die unterbesetzten Planstellen und Stellen werden jährlich erwirtschaftet und dienen zur kontinuierlichen Förderung der Beschäftigten im Rahmen der Personalentwicklung. Durch eine vorausschauende Planung war in der Vergangenheit eine kontinuierliche Förderung der Kolleginnen und Kollegen möglich.

Die Fortführung der Stellenkürzungen, insbesondere eine Erhöhung um die für das Jahr 2011 beabsichtigte Größenordnung von 1,5 % , wird ohne Aufgabenkritik und Priorisierung zwangsläufig zu Gefährdungen aller Aufgabenbereiche im Bundesverwaltungsamt führen. Bei einer angenommenen Kürzung um 2,9 % (0,4 % + 1,0 % + 1,5) würden jährlich rund 40 Planstellen und Stellen wegfallen. Dies hätte zur Folge, dass zum Jahr 2014 im Bundesverwaltungsamt Planstellen und Stellen in der Größenordnung einer vollständigen Abteilung wegfallen.

Ohne eine konsequente Aufgabenkritik werden die Kürzungen zu erheblichen Belastungen für die Kolleginnen und Kollegen und in der Aufgabenerledigung führen.

Entwicklung im Statistischen Bundesamt

Die Behörde verfügt über 874,5 Planstellen / 1276,7 Stellen. 31,8 Planstellen und 74,4 Stellen sind unbesetzt oder unterliegen Bewirtschaftungsbeschränkungen wg. Altersteilzeit, Mutterzeit u. dgl.

Es wird zurzeit an einem Kriterienkatalog gearbeitet, welche Statistiken eingestellt werden können bzw. in anderer Form (Sparversion) erstellt werden können. Bei der Prüfung sind auch gesetzlich bzw. international vorgeschriebene Statistiken betroffen.

Bisher konnte sich die Behörde mit den Personalmitteln und dem Einsatz von Zeitpersonal behelfen. Da die jetzigen Einsparungen sowohl Mittel, wie auch Stellen betreffen ist absehbar, dass weder ausreichende Stellen für vorhandenes Stammpersonal vorhanden sind, noch Mittel, um Zeitpersonal zu verpflichten. In den nächsten 3 Jahren werden planmäßig nur 56,5 Stellen frei.

Statistik hat keine Lobby. Insofern wird es erst öffentlichkeitswirksam wenn Projekte wie der Zensus 2011 wegen gestrichener Mittel scheitern oder die Behörde wegen nicht erfüllter Lieferverpflichtungen an Eurostat verklagt und zu Strafzahlungen verurteilt werden. Erst dann bieten sich Hinweise auf die Ursachen an, die auch in der Öffentlichkeit Gehör finden.

Entwicklung im Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe

Mit dem Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) verfügt Deutschland über eine zentrale Bundesbehörde für die zivile Sicherheit, die alle einschlägigen Aufgaben und Informationen an einer Stelle bündelt und vorhält.

Das BBK nimmt Zivilschutzaufgaben wahr und unterstützt als Service-stelle des Bundes das Krisenmanagement der Länder insbesondere in den Bereichen Information und Koordination. Außerdem ist es zuständig für:

- die planerische Vorsorge zum Schutz kritischer Infrastrukturen,
- den Schutz vor CBRN-Gefahren (chemische, biologische, radiologische, nukleare Gefahren),
- die Aus- und Fortbildung von Zivil- und Katastrophenschutzpersonal,
- die Katastrophenschutzforschung,
- die Katastrophenmedizin,
- die Warnung und Information der Bevölkerung und
- die Stärkung der bürgerschaftlichen Selbsthilfe.

Am 2. April 2009 erhielt das BBK mit dem Zivilschutz- und Katastrophenhilfegesetz (ZSKG) eine neue Rechtsgrundlage, die den Erfordernissen eines modernen Bevölkerungsschutzes gerecht wird.

Der Bevölkerungsschutz ist eine wichtige Säule der nationalen Sicherheitsarchitektur. Mit dem nunmehr vorliegenden Zivilschutzgesetzänderungsgesetz verdeutlicht die Bundesregierung, dass der verbesserten Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern auf dem Gebiet des Bevölkerungsschutzes ein wesentlich höheres Gewicht beigemessen werden muss als bisher. Das BBK nimmt hierbei eine Schlüsselstellung ein. Seine Aufgaben beschränken sich nicht auf Planungsmaßnahmen. Vielmehr sehen sie auch die Vorhaltung und den Betrieb von Einrich-

tungen zur Krisenkommunikation zwischen dem Bund und den Ländern vor, die im Einsatz aus dem Stand heraus personell umfangreich verstärkt werden müssen. Beispielhaft sind hier das "Gemeinsame Melde- und Lagezentrum von Bund und Ländern (GMLZ)" und die "Zentrale Stelle zur Koordinierung von Nachbetreuungsmaßnahmen, Opfer- und Angehörigenhilfe für von schweren Unglücksfällen oder Terroranschlägen im Ausland betroffene Deutsche (NOAH)" zu nennen. Alle diese Aufgaben können nur mit einer angemessenen Personalausstattung realisiert werden.

Stattdessen stehen dem BBK seit seiner Gründung jährlich weniger Planstellen/Stellen zur Verfügung. 2004 wurden für das BBK 370 Stellen berechnet, zu den "besten" Zeiten waren es tatsächlich rund 330 Stellen, 34 sind zwischenzeitlich durch Stellenkürzungen verloren gegangen. 2010 hat das BBK zwar 5 Stellen erhalten, gleichzeitig aber durch die linearen Stelleneinsparungen 5 Stellen verloren. Zurzeit verfügt die Behörde über rund 290 Stellen zuzüglich etwa 50 zeitlich befristeten Arbeitsverträgen bei zunehmendem Aufgabenportfolio. Ein Großteil der zeitlich befristeten Arbeitsverträge wird nächstes Jahr auslaufen. Auch der demographische Faktor wird seinen Beitrag fordern, wenn bis zum Jahr 2015 mit einem Rückgang auf rund 250 Planstellen/Stellen gerechnet werden muss.

Der dem BBK zugeordnete Aufgabenkanon kann - fachlich unbestritten - nur bei einem Stellenzuwachs auf die ursprünglich bei Gründung des BBK vorgesehenen Planstellen/Stellen angemessen erfüllt werden. Das insbesondere auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass dem Amt immer mehr Sicherheitsaufgaben übertragen werden. Darüber hinaus ist fast jede(r) Beschäftigte mindestens noch einmal verplant z.B. als Verstärkungskraft im GMLZ, bei NOAH oder im Warndienst. Weitere Belastungen ergeben sich aus zusätzlich ereignisorientierten Sonderaufgaben wie z.B. NATO-Gipfel, Weltmeisterschaften, Naturereignissen (Tsunami, Überschwemmungen etc.).

Ebenfalls ist anzumerken, dass das BBK keine Verwaltungsbehörde im klassischen Sinne ist sondern durch eine Vielfalt an fachlich unterschiedlichen Aufgaben geprägt. (medizinische, physikalische, chemische, pädagogische, psychologischen, ingenieurwissenschaftliche, geologische und sonstige Spezialisten), die i.d.R nur einfach besetzt sind, somit z.B. bei Ausfall nicht redundant aufgefangen werden können.

Eine umfassende Aufstockung des Stellenplans kann verdeutlichen, dass der Gesetzgeber dem Bevölkerungsschutz eine größere Bedeutung zumisst; sie ist aber bis heute unterblieben. Stattdessen wurde in den Folgejahren einerseits eine maßvolle, reduzierte Stellenmehrforderung von 27 Planstellen/Stellen abgelehnt und andererseits das BBK in vollem Umfang den haushaltsgesetzlichen Stelleneinsparungen unterworfen. Dieser gravierende Abbau von personellen Kapazitäten kann mittlerweile nicht mehr aufgefangen werden und hat nachteilige Auswirkungen auf die Aufgabenwahrnehmung.

Daher muss der Bevölkerungsschutzbereich des Bundes aufgrund seines Charakters als wesentlicher Bestandteil der nationalen Sicherheit den klassischen Sicherheitsbereichen bezüglich der Ausnahme von der haushaltsgesetzlichen Stellenkürzung gleichgestellt und von der gesetzlichen Einsparungsforderung ausgenommen werden.

Entwicklung im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Das Aufgabenspektrum der Behörde hat sich seit 2005 mit in Kraft treten der Integrationsgesetzgebung deutlich erweitert. Ziel der Behördenleitung war, aus der ursprünglichen Asylbehörde ein Kompetenzzentrum für das gesamte Spektrum des Migrationsgeschehens zu machen. Dieses Vorhaben konnte mit Unterstützung der jeweiligen Bundesinnenminister weitgehend umgesetzt werden. So ist denn auch die Wahrnehmung und die Wertschätzung des Bundesamtes in der Öffentlichkeit, aber auch seitens des BMI, deutlich spürbar angestiegen. Das

war und ist für viele Kolleginnen und Kollegen Ansporn ihre Aufgaben engagiert zu erfüllen.

Nicht übersehen werden darf vor diesem Hintergrund aber, dass immer mehr Aufgaben des Bundesamts mit immer weniger Personal erledigt werden müssen. In den letzten fünf Jahren hat das Bundesamt fast 200 Haushaltsstellen durch Stelleneinsparungen verloren. Gleichzeitig stieg das Arbeitsaufkommen im Bereich Asyl in den letzten Jahren wieder deutlich an, zudem kamen andere Aufgaben im Bereich der Integration (z.B. Einbürgerungs-, Orientierungskurstestverfahren) sowie die Verwaltung von EU-Fonds hinzu.

Dass für viele Kolleginnen und Kollegen die Belastungsgrenze erreicht ist, zeigt sich sowohl an einem hohen Krankenstand als auch an der zunehmenden Anzahl von Anträgen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Diese haben sich seit 2009 fast verdreifacht. Die Fehlzeiten beim Bundesamt erklären sich dabei auch aus der relativ hohen Schwerbehinderten-Quote von mehr als 15 % und der ungünstigen Altersstruktur.

Ein Vergleich der Altersstruktur des Bundesamtes mit der Altersstruktur der gesamten Bundesverwaltung (mit Daten des Jahres 2008) zeigt, dass der demographische Wandel das Bundesamt stärker trifft als andere Bundesbehörden:

Alter	BAMF 2008	Bundesverwaltung 2008
Unter 35 Jahre	10,2%	19,3 %
35 – 49 Jahre	42,3%	44,3 %
über 50 Jahre	47,5%	36,4 %

An der Situation hat sich seither trotz verschiedener Einstellungsmaßnahmen im mittleren und gehobenen Dienst nichts geändert.

Nur 8,1 % der Beschäftigten des Bundesamts sind unter 35 Jahre alt (rd. 170 Mitarbeiter), 39% der Beschäftigten gehören der Altersgruppe

von 35 bis 49 Jahren an (rd. 800) und ca. 1.100 Mitarbeiter = 52,9% sind über 50 Jahre alt. Ursache für die schlechte Altersstruktur des Bundesamtes ist im Wesentlichen der 1993, nach der Asylrechtsreform verhängte Einstellungsstopp, der bis zum Jahr 2000 andauerte und Neueinstellungen in angemessenem Umfang verhinderte.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten des Bundesamtes liegt mit 48,9 Jahren deutlich höher als das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der übrigen Bundesverwaltung, das derzeit bei 43,2 Jahren liegen soll.

In der Perspektive bis 2020 wird sich die demographische Situation des Bundesamtes weiter verschärfen. Bis zu diesem Jahr wird das Bundesamt rund 700 Personen allein durch Altersabgänge verlieren. Dies entspricht ca. 34 % der dauerhaft Beschäftigten!

Anerkannt werden muss, dass vom Bundesamt inzwischen etliche Maßnahmen ergriffen werden, die dazu dienen sollen, die gravierenden Folgen des demographischen Wandels abzumildern. Neben Initiativen zur Gesundheitsförderung und Maßnahmen zur modernen Gestaltung der Arbeitsplätze bzw. der Arbeitszeit durch Telearbeit, Gleitzeit und flexible Arbeitszeiten wird Personalqualifizierung als Kernaufgabe betrachtet.

Personalentwicklungsmaßnahmen, wie die Karriereplanung durch innovative Aufstiegskonzepte für Tarifbeschäftigte, die Förderung des Beamtenaufstiegs, das Ausreizen finanzieller, insbesondere tarifrechtlicher Möglichkeiten für Leistungsträger (insbesondere in der IT) sowie Coachingmaßnahmen und Qualifizierungsangebote, können die demographische Entwicklung zwar abmildern, ausgeglichen werden können die Altersabgänge damit jedoch bei weitem nicht.

Nach der Faktenlage wäre es erforderlich, jetzt Einstellungen von qualifizierten Nachwuchskräften vorzunehmen, solange diese noch verfügbar sind. Der dringend notwendige Erfahrungs- und Wissenstrans-

fer von älteren zu jüngeren Beschäftigten wird andernfalls nicht mehr stattfinden können. Zugewartet werden kann nicht mehr. Deutliche Anzeichen, dass die Gewinnung von Nachwuchskräften schwieriger wird sind bereits ersichtlich.

Ob sich angesichts der angekündigten Maßnahmen des Sparpakets und der damit verbundenen undifferenzierten Betrachtung der Situation des Bundesdienstes für das Bundesamt noch die notwendigen stellenhaushälterischen Maßnahmen, wie z.B. ein vorübergehender Verzicht auf Realisierung der haushaltsgesetzlichen Stelleneinsparungen, Umwandlung von nackten kw-Vermerken in kw-Vermerke mit Zeitaufschub bis 31.12.2015 usw. wie beantragt realisieren lassen werden, wird mit großer Skepsis gesehen.

B) Beispiele für Behördenentwicklungen in ausgewählten Verwaltungsbereichen (Flächenverwaltungen) im übrigen

Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes

Die Wasser- und Schifffahrtsverwaltung (WSV) hat in letzten 18 Jahren über 30 Prozent der Stellen- und Planstellen einsparen müssen. Damit ist ein Stand erreicht der unter der Bezugsgröße vor der Wiedervereinigung liegt, allerdings mit gut 25 Prozent mehr Aufgaben durch die Wasserstraßen im Osten und neue gesetzlich zugewiesene Aufgaben ohne Stellenzuweisung. Die sicherheitsrelevanten Aufgaben der WSV waren nie vom Gesetzgeber von der Einsparung ausgenommen, sondern mussten intern durch doppelte Belastung der Verwaltungsbereiche erbracht werden.

Der sichere und ständig verfügbare Zu- und Ablauf zu den deutschen Häfen ist für die Wirtschafts- und Exportnation Deutschland von grundsätzlicher Bedeutung. Die Versorgung der Bevölkerung und Wirtschaft mit Rohstoffen und Waren über die Wasserstraßen sind Teil der Daseinsvorsorge. Dies muss auch sicher geschehen, die Vorstellung eines Tankerunfalls in der Deutschen Bucht ist katastrophal. Hier ist auch kein Platz für Privatisierungsüberlegungen, Schutz der Bevölkerung und Umwelt sowie die Daseinsvorsorge sind staatlich zu erfüllen und nicht in die Hände gewinnorientierter Dritter zu geben. Diese sind ja dann auch noch in einem Bereich der WSV tätig, in dem es gar keinen Markt gibt und somit weder Wettbewerb noch Entlastungen für den Steuerzahler zu erwarten sind. Das bekannte Beispiel der Nassbaggerei zeigt, es geht genau in die andere Richtung.

Ihre Aufgaben nimmt die WSV mit vielen Kolleginnen und Kollegen aus Mangelberufen (Nautikerinnen und Nautiker, Ingenieurinnen und Ingenieure) wahr. Die Marktsituation ist heute schon teilweise dramatisch und wird sich mit dem Ende der Wirtschaftskrise und dem demo-

graphischen Wandel dann unhaltbar verstärken, wenn nicht Verbesserungen für den öffentlichen Dienst eingeführt werden, sondern die Schere zur Wirtschaft noch weiter auseinander geht. Die Beibehaltung der Wiederaufnahme der Zahlung des „Weihnachtsgeldes“ ist damit als ein Baustein zur Sicherung hoch qualifizierter staatlicher Kernaufgaben unverzichtbar.

Bundespolizei

Wiederholung (auszugsweise) der Stellungnahme der Bundespolizeigewerkschaft (BGV) zur Evaluationsanhörung durch den Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 05.Juli 2010 betreffend die Neuorganisation der Bundespolizei

...

II.3 Entlastung des Polizeivollzugsdienstes von Verwaltungsaufgabendurch Straffung der Strukturen auf allen Ebenen

Die seit Jahren erfolgten Stellenkürzungen im Bereich der bundeseigenen Verwaltung haben auch bei der Bundespolizei ihre Kürzungsspuren hinterlassen. Dieses ging allerdings bisher ausschließlich zu Lasten des zivilen Personales. Dadurch wurde schon lange eine unzumutbare Belastungsgrenze der Verwaltungsmitarbeiter erreicht. Die Fülle der allerdings zu leistenden Verwaltungsaufgaben steht dem vorhandenen Personal entgegen. Dieses führt nach wie vor und teilweise sogar noch mehr als bisher zur zwingenden Erledigung von notwendigen Verwaltungsaufgaben durch Polizeivollzugskräfte. Daher wurde diese Zielsetzung - auch formuliert als Planstellenwahrheit und -klarheit - bisher nicht erreicht.

Es ist eine Analyse über die Fülle tatsächlich zu leistender Verwaltungsaufgaben, daraus resultierende Personalmehrung oder -minderung und entsprechende Veränderung der Zahl der Verwaltungsmitarbeiter unerlässlich.

Auf jeden Fall hat die derzeitige Aufgabenverdichtung den Grenzwert der zumutbaren Mitarbeiterbelastung deutlich überschritten.

II.4 Konzentration der Bundespolizei auf Kernaufgaben

Diese Aussage des vormaligen Bundesinnenministers ist bezüglich ihrer inhaltlichen Ausprägung interpretationsbedürftig und steht in der Wirklichkeit reziprok zu den gesetzlich formulierten Mindeststandards. Und auch im Evaluationsbericht wird eine weitere Aufgabenzuweisung nicht ausgeschlossen. Hier muss allerdings dem Grundsatz gefolgt werden, dass neue Aufgaben entweder neues Personal oder den Wegfall bisheriger Aufgaben konsequenterweise zur Folge haben müssen. Dringend Klarheit - auch über den Bundesgesetzgeber – ist hinsichtlich von immer mehr zunehmenden Auslandsverwendungen nötig.

II.5 Vereinfachung von Arbeits- und Entscheidungsprozessen

Diese Zielsetzung wurde bisher –belegbar durch eine Vielzahl praktischer Beispiele- nicht erreicht. Im Gegenteil, es hat sich eine unproduktive und teilweise arbeitshemmende „Monsterbürokratie“ entwickelt, welche vorrangig mit der Bewältigung eigener Problemstellungen gebunden ist. Hier besteht akuter und zwingender Entscheidungs-, Regelungs- und Änderungsbedarf.

II. 6 Stärkung der operativen Basis um rund 1000 Polizeivollzugskräfte/Mehr bundespolizeiliche Präsenz

Diese Stärkung ist bisher ausschließlich auf dem Papier erfolgt. Abgesehen von den optimal organisierten und zahlreichen erfolgreichen Einsätzen der Bundesbereitschaftspolizei – auch zur Unterstützung der einzeldienstlichen Polizeivollzugskräfte der Bundespolizei – geben und belegen ehrlich erfasste Messgrößen und Fakten diese Stärkung nicht her. Eine wesentliche Ursache hierfür ist die noch immer nicht dargestellte Grundlage für die Dienststor-

te/-stellen, deren Personalbemessung und Aufgabeninhalte/
-grundlagen.

Die zurzeit geltende Organisationsstruktur und dazugehörige Personalbemessungen sind vielerorts einseitig ausgerichtet und umfassen in vielen Bereichen nicht die tatsächlich vor Ort zu leistenden Kernaufgaben. Hierbei stellt der zunehmende Abbau von landespolizeilichen Vollzugskräften, insbesondere in den ländlichen Grenzregionen, eine weitere und nicht unerhebliche Belastung unserer eigenen Polizeivollzugskräfte dar. Auch, wenn oftmals eine originäre bundespolizeiliche Zuständigkeit im Handeln durch Eilzuständigkeiten ersetzt wird bzw. werden muss.

II.7 Personalbemessung und –bewertung

Die Personalbemessung und –bewertung muss sich aus der aktuellen und prognostischen Aufgabenkritik ergeben. Unter der Prämisse der Kostenneutralität wurde das Personal im wesentlich nicht polizeifachlich den Dienststellen zugewiesen und die Bewertung der Dienstposten rechnerisch vollzogen. Dieses muss umgehend geändert werden. Es besteht derzeit generell eine hohe Dissonanz zwischen Organisationsentscheidung und Personalbemessung/-zuweisung. Zudem sind gleiche Verantwortlichkeiten und Aufgabenvolumina auch gleich bei den Dienstpostenbewertungen vorzunehmen.

Zudem steht bis dato unverändert ein Personalentwicklungskonzept für die Organisation Bundespolizei aus. Darin enthalten sein muss auch ein nachvollziehbares Konzept der Besetzung von Führungs- und Fachfunktionen. Der ständig Anlass zu Irritationen gebende Organisations- und Dienstpostenplan ist analog anderer Verwaltungen auf Soll = Ist anzupassen. Die bisherigen Luftbuchungen von Dienstposten ohne Planstellen sind kontraproduktiv. Das Personalwesen für sich allein betrachtet ist ein ganzheitlicher und komplexer Teilbereich innerhalb der Bundespolizei. Neben dem eigentlichen Personalmanagement umfasst es auch in mo-

dernen und zukunftsorientierten Unternehmen den Geschäftsprozess, den Führungsprozess, die Interaktionsthematik, Aspekte der Sozial- und Umweltverträglichkeit, Ressourcenplanung, Qualitätsmanagement und eine verantwortliche Unternehmensführung sowie Unternehmenskontrolle. Hauptfunktionen sind hierbei Personalführung, Personal- und Personalbedarfsplanung, Personalentwicklung, Kommunikation innerhalb der Bundespolizei, Zusammenarbeit mit Personalvertretungen und Gewerkschaften, Personalverwaltung, Personalbeschaffung und -auswahl, Personaleinsatz, Personalwirtschaftskontrolle, Personalcontrolling, Personalbetreuung, das Gehalts- und Lohnwesen und schließlich eine gut funktionierende Personalorganisation. Eine diesbezügliche Würdigung fehlt im Evaluationsbericht. Hier ist ein wesentlicher Handlungsansatz zu sehen.

II.8 Management

Das unverändert formulierte Gebot der Kostenneutralität erscheint bei den Beschäftigten in Form von fehlendem Gerät und nicht beschaffter notwendiger Einsatzschutzausstattung gleichermaßen wie beispielsweise in nicht nachvollziehbaren Ausstattungen im IT-Bereich. Die jetzige Form des zentralen Materialmanagements ist dringend – im wahrsten Sinne des Wortes – reformbedürftig. Ähnlich ist es im Baumanagement.

Ein „Flut“ von Erlassen und Verfügungen vernebelt inzwischen nicht nur den Weitblick der „einfachen“ Beschäftigten sondern auch den vieler Führungskräfte. Dadurch ist auch keine Zeit für die persönliche Ansprache und dem Mitnehmen der Mitarbeiter in die neue Organisation. Grundsätzlich wird fehlende Kommunikation als DAS Manko in dieser Phase der Neuorganisation deklariert.

Die Bürokratie wurde deutlich erhöht und hat zu erheblichen Verunsicherungen, Misstrauen, Resignationen und Erkrankungen der Mitarbeiter geführt. Ein Kernaspekt dabei ist auch fehlendes Ver-

ständnis für und die geringe Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier ist schleunigst professionelles Führungsmanagement einzufordern.

Zollverwaltung

Auch in der Zollverwaltung wurde seit mehr als 10 Jahren eine restriktive Personalpolitik zur Haushaltskonsolidierung betrieben. Zusammen mit den pauschalen Stelleneinsparungen wurden die Einstellungszahlen im mittleren und gehobenen Dienst dramatisch zurückgefahren. Unter dem Strich wurden bei zunehmenden Aufgaben weniger Nachwuchskräfte eingestellt, als Altersabgänge zu verzeichnen waren. Allerdings wurden für den Arbeitsbereich „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ seit 2004 insgesamt 4.500 neue Planstellen geschaffen und mit „externem Personal“ aufgefüllt. Davon 2.500 Beschäftigte durch gesetzliche Überleitung aus der Bundesanstalt für Arbeit.

Die Personalfehlbestände betragen bei den einzelnen Dienststellen mit wenigen Ausnahmen zwischen 10 und mehr als 20 Prozent. Betroffen ist auch besonders der gehobene Dienst. Dem stehen rund 800 Dienstposten gegenüber, die im Zusammenhang mit sozialverträglichen Maßnahmen (z.B. Osterweiterung der EU) im Überhang stehen und bereits vom Bundesrechnungshof hinterfragt wurden.

Wegen der Personalfehlbestände hat das Bundesfinanzministerium die Personalzufuhr bereits in prioritäre und nicht prioritäre Bereiche eingeteilt. Flug- und Seehäfen und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit sind als prioritäre Bereiche eingestuft. Der Arbeitsbereich Vollstreckung von Forderungen (u.a. Sozialkassen) gehört zum Beispiel nicht dazu. Hier gibt es bereits Rückstände von mehr als 1 Million Vollstreckungsfälle mit finanziellen Außenständen in dreistelliger Millionenhöhe. Bei der Abfertigung des Warenverkehrs bei der Ein- und Ausfuhr werden bei ganzheitlicher Betrachtung weniger als drei Prozent der Waren einer Kontrolle unterzogen. Bei der Kontrolle des Reiseverkehrs an den Flug-

häfen wurden die roten Kanäle für anmeldepflichtige Waren bereits teilweise mit Telefonen ausgestattet, um Personal für eine Abfertigung anzufordern.

Der BDZ hat deshalb mit völligem Unverständnis zur Kenntnis genommen, dass die neuen Aufgaben (Kfz-Steuer ab 2014 mit derzeit 2.200 Beschäftigten in den Ländern auf der Basis der Organleihe, Luftverkehrsabgabe und Brennelementesteuer ab 2011 mit einem noch nicht exakt definierten Personalbedarf) ohne zusätzliche Planstellen mit den vorhandenen Personal erledigt werden sollen. Dem Vernehmen nach soll lediglich der Aufgabenbereich der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (6.500 AK) personalwirtschaftlich geschützt werden.

Das Sparpaket der Bundesregierung wird deshalb mit besonderer Besorgnis kritisch bewertet. Die Ankündigung, dass bis 2014 bis zu 15.000 Stellen in den Bundesverwaltungen abgebaut werden sollen, wirft die Frage auf wo und wie das realisiert werden soll. Darüber hinaus sollen die Bundesverwaltungen bis 2016 jährlich strukturell 10 Milliarden Euro einsparen. Diese Vorgaben betreffen alle Bundesverwaltungen. Da es sich beim Zoll und der Bundespolizei mit 80.000 Beschäftigten um die beiden großen Bundesverwaltungen handelt, stellt sich die Frage, ob das überhaupt politisch verantwortbar zu realisieren sein wird.

Die Zollverwaltung jedenfalls wird das unter Berücksichtigung der Einnahmesicherung und der Gewährleistung der Inneren Sicherheit nicht mehr in akzeptabler Weise leisten können. Auch die Anhörung im Innenausschuss zur Reform der Bundespolizei hat deren Grenzen aufgezeigt. So dass eine reine Verlagerung von Aufgaben von einer in die andere Bundesverwaltung a priori ausgeschlossen ist.