



GdP \* KG Weil am Rhein \* Müllheimer Strasse 15 \* 79418 Schliengen

**Deutscher Bundestag  
Innenausschuss  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin**

**Deutscher Bundestag**  
Innenausschuss  
  
Ausschussdrucksache  
17(4)72 A

**Kreisgruppe Bundespolizei  
Weil am Rhein**

Vorsitzender: Gerhard Medgenberg  
Müllheimer Str. 15  
79418 Schliengen  
Tel.: 07628/8059471  
Mobil: 01577/4880703  
Mail: [medgenberg@aol.com](mailto:medgenberg@aol.com)

**Bearbeitet von: Gerhard Medgenberg**

Tel.:s.o.

Schliengen, 25.06.2010

Bericht des BMI zur Reform der Bundespolizei v. 01.03.2010

Einladung als Sachverständiger gem. Schreiben v. 02.06.2010, Leiter Sekretariat PA 4

Hier: Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgende Stellungnahme orientiert sich in erster Linie an meinem Ihnen bereits vorliegenden Offenen Brief vom 12.03.2010, den ich im übrigen inhaltlich voll aufrecht erhalte. Ebenso unterstütze ich vollinhaltlich die Stellungnahme der GdP, Bezirk Bundespolizei, vom 17.03.2010, an dessen Erstellung die GdP – Basis ja auch beteiligt war und der durch diese Stellungnahme auch nicht in Frage gestellt, sondern lediglich ergänzt werden soll. Gleichwohl kann es sein, dass ich, speziell unter Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten, in der Beurteilung des einen oder anderen Sachverhaltes, zu leicht abweichenden Ergebnissen gelange.

**Vorbemerkungen/Allgemeines:**

Stellungnahme anlässlich der öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Deutschen Bundestages zur Neuorganisation der Bundespolizei am 05.07.2010. Erstellt vom hierfür benannten Sachverständigen Gerhard Medgenberg, zgl. Vorsitzender der Kreisgruppe Weil der GdP

Zunächst einmal ist es aus meiner Sicht wichtig, sich nicht in Einzelheiten zu verlieren. Es ist vielmehr das Gesamtkonzept der Reform III der Bundespolizei in Frage zu stellen bzw. festzustellen, dass sich dieses selbst ad absurdum geführt hat. Am Anfang steht für uns die Erkenntnis, dass im Gegensatz zur aus dem BMI berichteten Darstellung nahezu alle Vorgaben bzw. anvisierten Ziele der Reform **n i c h t** erreicht sind!

Man sollte auch nicht vergessen, dass am Beginn dieser Reform die bewusste Irreführung (man könnte hier auch ein hässlicheres Wort wählen) vor einer gewählten Vertretung, nämlich dem Bundespolizeihauptpersonalrat, stand. Es wird darauf verwiesen, dass bis heute die polizeifachliche Begründung für die Standortentscheidungen (auch der Direktionen und Inspektionen) fehlen, die fest zugesagt waren, ebenso wie die größtmögliche Transparenz und Behutsamkeit bei der Durchführung. – Beides Fehlangelegenheit! – Zuletzt bei der Erstellung des „Evaluationsberichtes“, mittlerweile etwas vorsichtiger als „Zwischenbericht“ bezeichnet, der unter größter Geheimhaltung unter Ausschaltung der Gewerkschaften sowie der gewählten Vertretungen zustande kam!

Es wird darauf verwiesen, dass die Zentralisierung als zentraler Punkt der gesamten Reform auf allen Ebenen, auf ganzer Linie versagt und unendlich viele Probleme heraufbeschworen hat, anstatt auch nur ein einziges zu lösen, im Gegenteil durch absolute Praxisferne vieler Entscheidungen den ganzen Apparat extrem unflexibel gestaltet hat.

Verstärkt wurde dieser Fehler noch durch den Umstand, dass man versucht hat, zu viele Dinge zur selben Zeit anzupacken; im Klartext: solch gigantische Projekte wären, wenn überhaupt, zumindest im laufenden Betrieb nur „Top-Down“ bzw. „Bottom-Up“ zu realisieren gewesen. Soweit bekannt, wurde dies ja auch in Erwägung gezogen, aus mir nicht bekannten Gründen dann aber wieder verworfen.

Dies stellt dann auch schon den dritten Kardinalfehler dar: ein unglaubliches Mass an Intransparenz bei Planung und Umsetzung, dem dann geradezu zwangsläufig die mangelnde Akzeptanz auf dem Fusse folgt.

Ebenso fragwürdig stellt sich die Positionierung des Bundespolizeipräsidiums (BPOLP) als Bundesoberbehörde mit allen Folgen dar, wie z.B. Reduzierung der Beförderungsmöglichkeiten (zumindest bis zur Auffüllung BPOLP) an der Basis. (Problem Planstel-

lenobergrenzen) Dieses sind Folgen, die zugegebenermaßen vielleicht alle nicht so vorhergesehen wurden (obwohl faktisch vorhersehbar), die die ohnehin fast nicht vorhandene Akzeptanz der Reform jedoch nochmals kräftig reduzierten!

Das gleiche gilt für die Forcierung der Verwaltungsmodernisierung (Visionen, Zielvereinbarungen, Managementberichte und dergleichen mehr) in den letzten Monaten, die von einer geradezu erschreckenden Instinktlosigkeit künden! (Das bekannte Problem zu vieler paralleler „offener Baustellen“) Kumuliert führt dies zusammen mit den sonstigen Reform- und Modernisierungsbestrebungen im Ergebnis dazu, dass man es, zumindest in der Wahrnehmung der meisten Beschäftigten, gnadenlos überzogen, die Schraube gewissermaßen zu fest angezogen hat!

Eine alte Schlosseisweisheit lehrt uns jedoch, dass nach „fest“ wieder „lose“ kommt; - an genau diesem Punkt befinden wir uns nun!

Gerade die Forcierung dieser Steuerungsmethoden hat extrem zum derzeit schlechten Arbeitsklima in der Bundespolizei beigetragen und dürfte mit ursächlich für die astronomisch hohe Burnout-Quote in der Bundespolizei sein. Man kann sicherlich trefflich darüber streiten, ob diese nun 22, 23 oder 25% beträgt, Fakt hingegen dürfte sein, dass diese keine Folge dessen ist, dass bei uns alles in schönster Ordnung ist, während diese Quote in vergleichbaren Organisationen nicht einmal die Hälfte dessen beträgt.

Besagte Methoden, die ohnehin schon sehr stark auf zentralen Entscheidungsstrukturen basieren, wurden naturgemäß durch die nunmehr erfolgte extreme Zentralisierung der Gesamtorganisation nochmals in ihrer Wirkung verstärkt und kranken vor allem an der unzureichenden Mitwirkungsmöglichkeit des einzelnen Mitarbeiters bei der Gestaltung der Arbeit. Weiterhin wird durch die NSI die Illusion genährt, immer mehr Arbeit sei mit immer weniger Personal zu bewältigen. Das in diesem Zusammenhang gerne benutzte Wort „Effizienz“ (eigentlich nur ein Synonym für „Arbeitsverdichtung“) und das damit zusammenhängende Bestreben, das Personal möglichst permanent zu 100% (oder darüber, wie es bisweilen den Anschein hat) auszulasten, blendet völlig aus, dass im Sicherheitswesen, ähnlich wie auch im Rettungswesen, Feuerwehr oder auch Gesundheitswesen/Pflegebereich, eine 100%ige Auslastung nicht machbar ist, da es auch nicht vorhersehbare Spitzenbelastungen abzufedern gilt. Der alte taktische Grundsatz „Reserven bilden“ wird folglich geradezu sträflich vernachlässigt! Die permanente Auslastung im Grenzbereich wirkt sich allerdings ebenso katastrophal auf das kollegiale Miteinander aus.

Die „Beerlage-Studie“ belegt dies nicht nur, sie weist auch Wege, wie dieser Zustand zu verändern wäre!

Eine „Beerlage-Studie“ unter den aktuellen Vorzeichen, d.h. n a c h Beginn der Reform III wagt man sich garnicht erst vorzustellen!

Es ist zu konstatieren, dass der Organisations-und Dienstpostenplan (ODP) unter der Prämisse „Es müssen 1000 mehr auf die Strasse“ von vornherein vollkommen an der Realität vorbei aufgestellt wurde. So wurde ,neben der ohnehin teilweise nicht nachvollziehbaren Dislozierung und personellen Ausstattung („polizeifachliche Gesichtspunkte“?) nicht berücksichtigt, dass unterschiedliche Aufgabenbereiche, unterschiedliche Ausdehnungen der Zuständigkeitsbereiche und unterschiedliche Personalstärken auch unterschiedliches Stabpersonal benötigen. Bereits in der „Grundausstattung“ weist er selbst im Falle kleinerer Inspektionen zumindest viel zu wenig Funktionspersonal aus! Dieser Fehler potenziert sich naturgemäß im Falle größerer oder räumlich stark aufgesplitteter Inspektionen und drückt sich unter anderem auch im Fehlen zwingend erforderlicher Vertreterposten der Leiter bei Ermittlungsdiensten und MKÜ-Zügen (mobile Kontroll- und Überwachungseinheit) aus. Folge: Das (erforderliche!) Schattenkabinett ist größer als je zuvor, was natürlich teilweise auch daran liegt, dass sich die Direktionen und das BPOLP zwar als Serviceleister für die Basis darstellen, ihre Tätigkeit sich aber weitestgehend darin erschöpft, Vorgaben für die Basis zu setzen (...“Rahmenkonzepte...“) oder sich vielfältig für (eigene) Berichtspflichten zuarbeiten zu lassen. Hier handelt es sich zwar nahezu ausschliesslich um systemimmanente Zwänge, die aber bekannt waren und somit hätten berücksichtigt werden müssen.

Gestatten Sie mir, die Absurdität des gesamten Vorhabens anhand einzelner Punkte aus o.a.

Bericht exemplarisch darzustellen:

1.

### **Abschichtung nicht-ministerieller Aufgaben auf das BPOLP:**

Nicht nur hier ist abgeschichtet worden, sondern ebenfalls vom BPOLP auf die Direktio-  
nen (z.B. Personalhoheit bis incl. Besoldungsstufe A 13) sowie von diesen auf die In-  
spektionen (nahezu sämtliche Verwaltungstätigkeiten).

Hierbei wurde vergessen, dass die Personalstruktur dieses nicht hergibt. (Struktur eines  
umgedrehten Tannenbaumes: BPOLP ganz viele, Bundespolizeidirektionen (BPOLD)  
sehr viele, Bundespolizeiinspektionen (BPOLI) so gut wie keiner), die jedoch sämtlichen  
anderen Bereichen zuarbeiten sollen, weil diese (BPOLDen ) von ihrem Selbstverständ-  
nis her weiterhin die ehemaligen Präsidialaufgaben wahrnehmen und keineswegs, wie  
ursprünglich angedacht (und von der Struktur, nicht aber von der personellen Ausstat-  
tung her, auch so vorgesehen) die Aufgaben einer Unterbehörde und die damit verbun-  
denen Serviceleistungen für die Basis. Für die BPOLDen gilt allerdings zugegebenmas-  
sen gegenüber dem BPOLP das vorstehende entsprechend. Das bedeutet, dass wir es  
auch hier mit einem systemimmanenten Fehler zu tun haben.

### **1.1. Umsetzung**

Die personalwirtschaftliche Umsetzung mag auf dem Papier seit kurzem zu 94% abge-  
schlossen sein, die faktische Umsetzung (Umszug) für viele Beschäftigte ist jedoch  
noch bevorstehend und wird nach nahezu 3 bange Jahren die Probleme nun erst auf  
den Punkt bringen. Eventuelle Rechtsstreitverfahren können sich über Jahre hinziehen  
und in dieser Zeit wird die Organisation auch strukturbedingt nicht rund laufen ! Siehe  
in unserem Falle z.B. die mangelnde Auffüllung des Direktionsstabes mit Verwaltungs-  
mitarbeitern; Ersatz wird aus dem Vollzug „gezogen“ und fehlt dann naturbedingt an an-  
derer Stelle wieder. Hieran nicht unmassgeblich beteiligt ist die jährliche Einsparung an  
Verwaltungsdienstposten, die, seit Jahren vollzogen, zu keiner Angleichung des ODP  
geführt haben und insofern eine vollständige Besetzung der Verwaltungsstellen mit ent-  
sprechend ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmöglich macht. Gleiches  
gilt naturgemäß auch für die Auffüllung der „Aufwuchsbereiche“, die sich ‚momentan  
zumindest noch, über ausufernde Abordnungen aus dem „Reduzierungsbereichen“ de-  
finieren. (Siehe hierzu auch „sozialverträgliche Umsetzung“)

### **1.2 Ergebnisse**

Zu den Ergebnissen könnte man auch sagen, dass die Zahl der Präsidien verdoppelt, die Ämter abgeschafft und die Inspektionen auf eine nicht mehr führbare Größe aufgebläht wurden. (allerdings ohne diesen das hierfür erforderliche Personal zur Verfügung zu stellen; dieses hat sich vermutlich verboten, weil ansonsten auch rechnerisch die „1000 Beamten mehr auf der Strasse“ nicht vorhanden wären; faktisch sind sie es ohnehin nicht! (sh. Problematik ODP)

Als Einziges erreichtes Ziel könnte man konstatieren, dass eine erschreckende Vielfalt (Unzahl) von Rahmenvorgaben, -richtlinien, -konzepten etc etc. das hohe Haus in Richtung Basis verlassen hat. Über Sinn oder Unsinn solcher „Rahmenkonzepte“ etc. läßt sich trefflich streiten, was man sich aber in diesem Falle sparen kann, da zur Umsetzung derselben an der Basis ohnehin kein Personal zur Verfügung steht! (der Bericht brüstet sich allein mit bislang -160- verfügbaren Rahmenkonzeptionen!)

Dieses gilt für alle Bereiche, vollends nicht mehr nachvollziehbar wird es jedoch, wenn die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK) sowie Polizeitechnik als verbessert dargestellt werden. ! Klar, die Serverinfrastruktur wurde reduziert – deshalb geht ja teilweise auch nichts mehr....

Das Technikpersonal wurde mehrheitlich lediglich auf dem Papier reduziert; hätte man diese Beamten tatsächlich in den Streifendienst gesteckt (wo sie z.T. seit Jahrzehnten nicht mehr tätig waren) , wäre die IT-Infrastruktur schon lange in keinsten Weise mehr überlebensfähig und bereits komplett zusammengebrochen! – Es werden Ansprechpartner vor Ort gebraucht! – Nicht irgendwelche Ticketaussteller! Auch wird durch diese „Umwidmung“ der mit erheblichem Aufwand ausgebildeten Beamten der Fachschienen in Kontroll- und Streifenbeamte ein hohes Mass an Know how versenkt.

In den Kraftfahr- und Verkehrswesen (KfV) – Bereichen sieht es nicht anders aus! Wenn ein ODP ohne Berücksichtigung der zusammengeworfenen Bereiche und ohne Berücksichtigung der Anzahl der zu betreuenden Fahrzeuge zusammengestellt wird, muss man sich nicht wundern, wenn sich anschließend die Frage stellt, ob denn zum Beispiel ein Radwechsel auch zentral per Fernadministration durchgeführt werden kann....?

Oder nehme ich zur Bewältigung dieser Tätigkeiten dann wieder welche der 1000 Beamten, die sich – eigentlich - mehr auf der Strasse befinden sollen?

Aufgrund des vollkommen unzureichenden ODP ist man gezwungen, ganz im Gegenteil **z u s ä t z l i c h e s** Personal für diese Tätigkeiten zu rekrutieren, d.h. unter dem Strich haben wir nicht 1000 mehr, sondern eher einige 100 weniger auf der Strasse!

### **1.3 Präsenz in der Fläche**

Die Präsenz in der Fläche wurde deutlich reduziert! Durch Konzentration und Schwerpunktsetzungen (manchmal sinnvoll, oft eher nicht...) auch auf der Ebene der Inspektionen sind immer häufiger ganze Landstriche BPOL-los: Die Führung der Kontroll- und Streifenbeamten (KSB) zentral von einem Inspektionssitz teilweise für Gebiete eines halben oder sogar ganzen Bundeslandes hat sich als illusorisch erwiesen. (Siehe hierzu auch die entsprechende Berichterstattung des Bundesrechnungshofes)

Den KSB an den Revieren fehlen die festen Ansprechpartner (auch außerhalb der Dienstgruppe, z.B. in Form einer Verwaltung oder eines Innendienstes!), um Probleme, auch untereinander, zu lösen.

Durch Wegfall der Verantwortlichen sowie der sonstigen Infrastruktur in den zu Revieren herabgestuften Ex-Inspektionen hat sich bereits jetzt ein erschreckender Verfall sowohl in materieller, als auch in mentaler Hinsicht breit gemacht. Es hat sich gezeigt, dass sich 5 oder 6 Dienstgruppen nicht selber steuern, sondern sehr häufig unterschiedlichste Interessen verfolgen und dringender Bedarf für Serviceleistungen **v o r O r t** besteht, den eine 70 oder 100 KM entfernte Inspektion nicht decken kann!

Wenngleich im ODP vorhanden (bei 20 Revieren), tut der „Sachbearbeiter Revier“ nur selten dort auch Dienst, wird vielmehr oft als allgemeiner Angehöriger der Inspektionsführungsgruppe angesehen, der für vielfältige Aufgaben innerhalb der Inspektion eingesetzt wird.

Selbst wenn vorhanden, nützt dieses relativ wenig, da er über keine eindeutige Weisungsbefugnis gegenüber den Reviergruppenleitern verfügt bzw. diese zumindest mit deren Unterstellungsverhältnis unter die Dienstgruppenleiter kollidiert.

Ohnehin suggeriert der Begriff „Revier“ eine gewisse Eigenständigkeit (auch den Partnern), die sich von der Organisationssystematik her so nicht bestätigt, sondern lediglich eine andere Bezeichnung für das Prinzip der Einsatzabschnitte ist, welches im Zuge der Reform II eingeführt wurde und sich dort schon nicht bewährt hat.

Gleicher Wildwuchs auf der Ebene der Inspektionen: hier fehlt dringend eine Funktion, wie sie beim Land BW z.B. bei jedem Polizeirevier vorhanden ist: ein Leiter Streifen dienst, der die zwangsläufig unterschiedlichen Verfahrensweisen und Interessen der Dienstgruppen (DGen) kanalisiert, unter einen Hut bringt und der Inspektionsleitung gegenüber vertritt.

Fazit: die eingeschlagene Organisationsform korrespondiert in keinsten Weise mit den Besonderheiten der Bundespolizei, nämlich der relativ großen zu bedienenden Fläche im Verhältnis zum Personalkörper, im Klartext: Die operativen Einheiten mit eigener Einsatzhoheit sind deutlich zu groß!

Hinzu kommt noch die Problematik der ständig weniger zur Verfügung stehenden Bereitschaftspolizeikräfte bei ständig wachsenden Einsatzanforderungen. Dies führt zum vermehrten Einsatz sog. „BKE“-Kräfte, die aber a), weil nicht ausreichend aufeinander eingespielt, Verbandskräfte niemals ersetzen können (alleine dieses Thema wäre eine eigene Anhörung wert...),

b), da aus regulären, im Schichtdienst tätigen Dienststellen zusammengestellt, nochmals Einbussen bei ihrer ohnehin schon sehr stark eingeschränkten Freizeitgestaltung erfahren.

Dass diese als BKE-Kräfte eingesetzten Kollegen dann im regulären Dienst wieder fehlen, sei nur am Rande erwähnt. Die MKÜ-Kräfte können hier auch nicht unbedingt als Gegenargument ins Feld geführt werden, da diese sehr häufig Gegenstand zentraler Einsatzplanungen sind.

Fazit: Auch noch so intelligente Planungen können eines nicht: auf wundersame Weise das Personal vermehren!

Zu den diesbezüglichen Rätselfragen der Interpretation gehört auch die Feststellung, die Zusammenarbeit mit den Ländern habe sich verbessert.



Die Inspektionsdichte war bereits vor der Reform teilweise nicht ausreichend, um mit allen potenziellen Partnern, insbesondere natürlich den entsprechenden Landespolizeien, in ausreichendem Maße zusammenzuarbeiten; dank Reform ist dieses nunmehr unmöglich geworden und zeigt sich in einem sehr stark abgekühlten Verhältnis zu den Landespolizeidienststellen. Umständliche Anforderungsrituale haben teilweise auch dazu beigetragen, dass sich dort zunehmend eine „Die brauchst Du auch nicht mehr rufen...“ – Mentalität breitgemacht hat.

Ferner gehört zum Bereich „Präsenz in der Fläche“ natürlich auch das Vorhandensein fester Ansprechpartner für benachbarte Behörden und Dienststellen. Dieses ist mit dem aus der Reform II bereits bekannten, nunmehr aber bis zum Exzess ausgeweiteten „Einsatzabschnitts- jetzt Revierprinzip“ drastisch reduziert worden und lässt sich aus dem Schichtdienst heraus nicht verlässlich darstellen. Für eine kontinuierliche „Bedienung“ aller Partner in der Fläche ist hingegen das Personal nicht vorhanden und auch nicht vorgesehen. Durch die Umwandlungen von nahezu der Hälfte der ehemaligen Inspektionen zu Revieren hat sich logischerweise auch die Anzahl der potenziellen Ansprechpartner halbiert, die jedoch wiederum durch den dramatischen „Zugewinn“ von Zuständigkeitsbereichen bei weitem nicht mehr die Kompetenz entfalten können wie vorher.

Nicht vergessen sollte man auch, dass mit dem Verlust der Eigenständigkeit einer Dienststelle sehr oft auch ein gewisser Identitätsverlust der Beschäftigten einhergeht! Diese Beobachtung haben wir aber bereits im Verlauf der Reform II gemacht! Im Bereich Weil am Rhein/Lörrach zum Beispiel haben wir uns quasi von diesem ersten Schub im Rahmen der Reform II niemals erholt; zumindest war die Konsolidierungsphase bis zur erneuten Reform III deutlich zu kurz.

## **Zu 2 : Sozialverträgliche Umsetzung:**

Der Bericht wiederholt hier eigentlich lediglich die abgeschlossene Dienstvereinbarung, redet also wiederum von einem Soll-Zustand.

Hierzu ist anzumerken, dass eine sozialverträgliche Umsetzung ja wohl nicht darin bestehen kann, dass jemand, der aufgrund seiner sozialen Bindungen einen Dienstposten bei seiner Heimatdienststelle zugesprochen bekam, sich nunmehr teilweise mehr als die Hälfte des Jahres „Auf Abordnung“ befindet.

Es war vollkommen absehbar, dass die neuen Strukturen nicht auf Zuruf einnehmbar waren; insofern mutet es schon ein wenig blauäugig oder eher unehrlich an, nunmehr so zu tun, als sei der Personalbedarf in den erkannten oder auch nur vermeintlichen Schwerpunktdienststellen quasi wie eine Naturgewalt über uns gekommen!

Hinzu kommt natürlich noch die Illusion, diesen Makel durch vermehrte Abordnungen beseitigen zu können. Diese Methode hat sich selbst als Augenwischerei par Excellence geoutet, die mittlerweile bundesweit bereits unter der Bezeichnung „Löcher mit Löchern stopfen“ zum geflügelten Wort geworden ist und flächendeckend dafür sorgt, dass prinzipiell *n i r g e n d w o* die gesetzlich zugewiesenen Aufgaben noch zufriedenstellend erledigt werden können, weil – wer hätte das gedacht? - die abgeordneten Beamten bei ihren Stammdienststellen *a u c h* Lücken reißen!

Zumindest der *o p e r a t i v e* Dienst hat meines Wissens bislang noch nie und nirgendwo *z u v i e l* Personal verzeichnen können! - Wohingegen man durchaus die Frage stellen kann, ob der Bereich der „Führung“, insbesondere der „strategischen Führung“ mit seinen Auswüchsen in Sachen Statistik, Controlling etc., nicht ein Mass erreicht hat, welches im Gegenteil ein vernünftiges, lageangepasstes Handeln verhindert!

Versäumt wurde auch, zumindest eine materielle Kompensation für diejenigen vorzusehen, die nun, teilweise bereits zum wiederholten Male, Immobilien verkaufen, mit Jobverlusten der Ehepartner umgehen mussten und dergleichen mehr. Die ideellen Verluste, die mit der sozialen Entwurzelung einhergehen, kann ohnehin niemand ersetzen. Markige Aussprüche vom „Personal, welches der Aufgabe folgt“ sind hier auch nicht wirklich hilfreich. (Zumal sie im krassen Widerspruch stehen zur angekündigten „äußerst behutsamen“ personellen Umsetzung der Reform.) Die Bestimmungen des Bundesbeamtengesetzes sind uns allen bekannt! Trotzdem muss es, gerade angesichts der Reformfrequenz, hier dringend zu einem Umdenkprozess kommen, da wir auch als Gesamtorganisation unter den Folgen einer unsozialen Veränderungskultur in der Form von Demotivation, Burn-Out und damit auch vermehrten Erkrankungen zu leiden haben.

Eine recht eigenwillige Interpretation der Tatsachen ist allerdings auch die unter IV. dargelegte Feststellung, es habe keinen Qualitätsverlust bei der Aufgabenwahrneh-

mung gegeben; gut, auf diese vollkommen weltfremde Äußerung bleibt eigentlich, zwar sehr emotional, nur festzustellen, dass nach Feststellung von weiten Teilen der Basis die „Firma“ demgegenüber rettungslos hinüber ist!

Diesen „Bericht“ hätte man sich hingegen sparen können und sollen, wenn er nicht Bestandteil des parlamentarischen Beschlussverfahrens zur Änderung des Bundespolizeigesetzes gewesen wäre! An der Basis glaubt dies ohnehin niemand und wird daher überwiegend als Verhöhnung empfunden!

Genau das sollte aber nun hier thematisiert werden. Ein Negieren der gesamten Problematik könnte sich allerdings sehr schnell, auch im Hinblick auf die „drohende“ Mitarbeiterbefragung durch die GdP, als Bumerang erweisen!

Es müsste also dringend nachgebessert werden. Wie dieses nach einem derartigen Parforceritt in die falsche Richtung allerdings zu bewerkstelligen wäre, muss sorgsam überdacht werden, Schnellschüsse haben wir nunmehr genug gehabt.

Vor allem aber bräuchten wir eine neue Kultur im Umgang mit Fehlern. Das bedeutet, dass es auch in einem hierarchisch aufgebauten Apparat möglich sein muss, Fehler anzusprechen, auch wenn dies nicht der gerade aktuellen Ansicht der politischen oder polizeilichen Führung entspricht. Schon garnicht jedoch darf es sein, wie es sich in den vergangenen Jahren sich ständig selbst verstärkend eingebürgert hat, dass grundsätzlich im Umgang mit Vorgesetzten Stellen die Meinung vertreten wird, die man dort vermeintlich präferieren würde. (sog. „Vorausseilender Gehorsam“) Der besagte Bericht ist hierfür in meinen Augen ein beredtes Beispiel. Er stellt den Soll-, nicht den Ist-Zustand dar! Wer auch immer bei der Erstellung mitgewirkt hat: Ich bin ziemlich sicher, dass hier eine nicht mehr zu stoppende Dynamik der positiveren Sicht der Dinge, je weiter man in den Hierarchiestufen nach oben kam, stattgefunden hat, die letztlich zu einer vollkommenen Verdrehung der Tatsachen führte. Diesen Teufelskreis zu durchbrechen ist jedoch eine Aufgabe, die sicher nicht von heute auf morgen erledigt werden kann.

## **Was bleibt nun als Fazit dieser Reform?**

- Ausblendung des Umstandes, dass die Beschäftigten nach bereits 2 erfolgten, tiefgreifenden Strukturveränderungen in den vorherigen Jahren mit dieser Reformfrequenz überfordert waren
- rein politisch motiviert
- unzureichend durchdacht und zu wenig vorbereitet
- überfallartig den Beschäftigten übergestülpt (nach vorheriger bewusster Täuschung der gewählten Vertretungen)
- Extreme Intransparenz auch bei der Umsetzung („Planungsgruppe“)
- Beschäftigte konnten zu wenig/garnicht mitgestalten
- kein Mitspracherecht der gewählten Vertretungen
- Zentralisierung als zentrales Element auf allen Ebenen hat sich als nicht praxistauglich erwiesen
- Gegebene Versprechungen (Transparenz/Behutsamkeit bei der Umsetzung/Sozialverträglichkeit) wurden vielfach nicht eingehalten
- Forcierung der „Verwaltungsmodernisierung“ gleichzeitig mit der Umsetzung der Reform und damit zum vollkommen falschen Zeitpunkt!

Am Anfang einer Schadensbegrenzung bzw. -Beseitigung sollte daher das Einsehen stehen, mit der Reform III in der derzeitigen Ausprägung einen Irrweg beschritten zu haben; dies stellt eine Grundvoraussetzung dar, ohne die jeder weitere Heilungsversuch zum Scheitern verdammt ist!

Ausgelöst aus rein politischen Motiven, sind die selbst definierten Ziele nahezu ausnahmslos nicht erreicht worden!

Es hat im Gegenteil ein geradezu dramatischer Niedergang der Bundespolizei in den letzten 3 1/2 Jahren stattgefunden, vor allem auch deswegen, weil die Mitarbeiter von diesen Umwälzungen schlicht überfordert waren.

Jeder wusste, dass es Veränderungen aufgrund des Wegfalls der stationären Kontrollen im Schengen-Binnengrenzraum geben würde und auch musste; es bestand jedoch keine Veranlassung, die erst wenige Jahre zuvor errichtete Organisationsform komplett und überhastet umzustrukturieren und so die Gesamtorganisation ins Chaos zu stürzen.

### **Folgerungen/Handlungsoptionen:**

Wie kommen wir nun aus dieser Misere hinaus? - Nun , mögliche und nützliche Überlegungen, die keineswegs den Anspruch auf Vollständigkeit erheben, wären zum Beispiel:

Zunächst sollte eine Aufgabenkritik erfolgen, die sich mit folgenden Fragen befasst:

- Was wollen wir machen?
  
- Was können wir machen?
  
- Was ist überhaupt mit den vorhandenen personellen Ressourcen flächendeckend machbar?

(Die Bahnpolizeiliche Aufgabenwahrnehmung nach § 3 des Bundespolizeigesetzes wäre nach diesen Maßstäben eigentlich bereits vor der Reform nicht mehr flächendeckend möglich gewesen, nachher aber schon garnicht mehr)

Wenn diese Aufgabenkritik erfolgt ist:

- Festzurren der Organisation -(sform?), unter anderem unter Berücksichtigung der Frage, ob die Standorte, auch die der Direktionen und Inspektionen richtig gewählt waren(Für den hiesigen Bereich speziell am Beispiel der ehemaligen BPOLI Freiburg darstellbar, ) sowie die ehrliche Beantwortung der Frage, ob der Inspektionszu-

schnitt nicht von Vorneherein aufgrund des „Spar“-Diktates („1000 mehr auf die Strasse“) falsch, will sagen, zu gross gewählt war.

- Beantwortung der Frage, ob der Behördenzuschnitt unter Verzicht auf die Mittelbehördenebene überhaupt sinnvoll und machbar war. Dieses erscheint angesichts der bundesweiten Zuständigkeit der Bundespolizei sowie der nunmehr getätigten Erfahrungen eben nicht der Fall. Unterbehörden gelten in der Verwaltungshierarchie als die staatlichen Stellen, die die Gesetze vor Ort ausführen. Hiervon kann jedenfalls bei einer (mindestens)landesweit zuständigen Unterbehörde (BPOLD) nicht die Rede sein!
- Anschliessend Erstellung eines **a n g e m e s s e n e n** Zeitplanes zur Umsetzung, der sich möglichst nicht primär an der nächsten Bundestagswahl orientieren sollte.

### **Überlegungen grundsätzlicher Art darüber hinaus:**

Personalnachwuchswerbung ums Haus ! (In Ansätzen bereits angedacht)

Ab einem noch festzulegenden Lebens- oder Dienstaltes nur noch **f r e i w i l l i g e r** Wechsel der Direktion. (Sowas könnte man sogar positiv "verkaufen", nach dem Motto, **man k a n n** , wenn man will...)

Denkbar sind natürlich auch zusätzliche Beförderungsmöglichkeiten zur Förderung der Mobilität. (Natürlich nur „On Top“ , nicht aus dem allgemeinen Beförderungstopf, wie zu Beginn des Jahres angedacht! - Mit solchen unausgegorenen Massnahmen verprellt man das Personal und bringt es gegeneinander auf, was das Betriebsklima dann noch weiter absacken lässt!)

Danach: Es muss der Grundsatz gelten: jeder muss (von ausgesprochenen Sonderlagen natürlich abgesehen!) mit **d e m** auskommen, was er hat!; d.h. kein erneutes künstliches Hochfahren vermeintlicher oder auch erkannter Schwerpunkte!

Es hat sich in der Vergangenheit erwiesen, dass gerade diese Verfahrensweise erheblich zu Profilierungszwecken einzelner Leute bzw. einzelner Dienststellen - natürlich auf Kosten anderer (...und der Allgemeinheit, da die Abordnungskosten dem Vernehmen

nach mittlerweile eine Dimension von 12 Mio EUR /Jahr erreicht haben) ... - missbraucht wurde, zumindest aber ein erhebliches diesbezügliches Gefahrenpotenzial beinhaltet.

Zur Lösung des Problems „Präsenz in der Fläche“ (Wenn wir dieses denn weiterhin garantieren wollen, nach der derzeitige Gesetzeslage müssen wir das!) könnte man ausgetretene Pfade auch durchaus dergestalt verlassen, dass verstärkt gemeinsame Dienststellen mit der jeweiligen Landespolizei ins Auge gefasst werden, zumal diese in weiten Teilen der Fläche auch an ihrer Leistungsgrenze angelangt ist und eine derartige Verstärkung der Posten (oder wie sie in den einzelnen Bundesländern auch immer heißen) durchaus für beide Seiten Vorteile bringen würde. - Wir können uns jedenfalls nicht darauf verlassen, dass die Länder in der Fläche jeweils den Part übernehmen, den wir aufgrund eigener, wechselnder Schwerpunktsetzungen gerade nicht bedienen zu können glauben!

Ferner müssten den Basisdienststellen, wie auch den einzelnen Beamten, wieder erheblich erweiterte eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungsbefugnisse zugestanden werden, da die Bundespolizei des Jahres 2010 nicht nur an der Reform, sondern auch an dem Irrglauben an die Allmacht der sogenannten Managementmethoden, wie z.B. Prozesssteuerung, krankt, d.h wir müssen gerade weg von dem Wahn, alles jederzeit möglichst zentral steuern zu können.

Nur so werden wir der abnorm hohen Burnout-Quote Herr werden.

Um eine Verbesserung der Verhältnisse zu erreichen, werden wir nicht umhinkommen, für eine deutliche Hebung des Arbeitsklimas zu sorgen. Mit den derzeit praktizierten Steuerungsmethoden wird dieses jedoch nicht möglich sein! Daher sofortiger Stopp der Anwendung der sogenannten „Neuen Steuerungsinstrumente“! Statistische Erhebungen sollten auf ein absolut unabdingbares Mass zurückgefahren werden. Wiederentdecken der polizeilichen Prävention als Wert an sich sollte erfolgen! (aber bitte nicht mittels Kennzahlen!)

Auch sollte man ernsthaft daran denken, einen sofortigen Stop der Reform bis zur Klärung der weiteren Vorgehensweise zu veranlassen, soweit dieses unter Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs möglich ist.

Was nun die Frage weiterer Optionen anbetrifft, so möchte ich vorausschicken, dass die Folgende keineswegs eine bereits ausdiskutierte, auch nicht zwangsläufig in Erwägung zu ziehende, ja noch nicht einmal unbedingt die zur Zeit von mir favorisierte Version darstellt, jedoch unter folgendem Blickwinkel durchaus eine Überlegung wert ist: Schliesslich darf es selbst kein Tabu sein, die Frage zu stellen, ob sich die Bundespolizei in der derzeitigen Form nicht überlebt hat und zumindest Teile des einzeldienstlichen Bereiches ihre Aufgaben nicht ebenso gut unter der Regie der Bundesländer wahrnehmen könnten. (Auch im Hinblick auf die Arbeit der „Werthebach-Kommission“, die m.E. nicht bei der Evaluierung der Sicherheitsbehörden des Bundes stoppen sollte, sondern eher den Beginn einer nationalen Sicherheitskonferenz markieren, wie sie von einzelnen Parteien bereits gefordert wurde und über die es auch bereits entsprechende Abhandlungen gibt, wie z.B. die sog. „Lange-Studie“ aus dem Jahre 2005.) Dies allerdings ist zugegebenermassen ziemlich provokant und ist auch lediglich Ausdruck meiner persönlichen Überlegungen (sowie einer ganzen Reihe von Kollegen), nicht jedoch die Ansicht der Gewerkschaft der Polizei. Es dürfte sich hierbei auch zur Zeit (noch!) nicht um die von der Masse der Beschäftigten getragene Variante handeln, was sich jedoch sehr schnell in dem Fall ändern könnte, dass die Erkenntnisse der „Werthebach-Kommission“ und vor allem die daraus entstehenden Konsequenzen zu erneuten größeren personellen Umwälzungen bei der Bundespolizei führen sollten. Diese Befürchtung erscheint nicht aus der Luft gegriffen (siehe hierzu auch Äußerungen aus dem Ministerium, wie: „Veränderungen auch zu Lasten der Organisationsruhe“ oder „Personal muss den Aufgaben folgen“.....) und man kann in diesem Zusammenhang auch nur davor warnen!

Wurde uns doch die „Reform III“ gewissermassen als „Mutter aller Reformen“ zu vermitteln versucht, in deren Folge die Bundespolizei auf einen längeren Zeitraum hinaus „gut aufgestellt“ sei und weitere Reformen damit unnötig.

Es muss in jedem Falle aber dringendst etwas Ruhe und Verlässlichkeit in der Organisation wieder Einzug halten, sonst wird die Abwärtsspirale nicht mehr zu stoppen sein!

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Gerhard Medgenberg

Vorsitzender