

6.4. „Miteinander ans Ziel! – trotz K.I.L.O.?“ K.I.L.O. im Amt Siek

Der LVB im Spannungsfeld zwischen Haupt- und Ehrenamt.

Gedanken des Leitenden Verwaltungsbeamten des Amtes Siek - Uwe Schwab - auch unter Berücksichtigung persönlicher Erfahrungen aus dem Projekt „Lernende Organisation“

(Rede vom 05.05.2003, Projektgruppe Hauptamt/ Ehrenamt)



Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe es für notwendig angesehen, vor Eintritt in die Projektarbeit meine Gedanken und meinen Part unter besonderer Berücksichtigung meiner Funktion so wie sie die Amtsordnung vorgibt Ihnen noch einmal vorzutragen.

Worum geht es mir?

Ich habe das Ziel, in einer kleineren Verwaltung wie die unsrige die Entscheidungsabläufe zu straffen, Zielentwicklungen und Umsetzungen im Rahmen von Budgets zu betreiben, eine Dienstleistungsorientierung herbeizuführen und mehr Bürgernähe umzusetzen.

Ich möchte weg vom Dogma der Gruppenarbeit mit mäßigen Ergebnissen, endlosen Besprechungen und ungerechter Arbeitsverteilung.

Eine „hochgejazzte“ Zusammenarbeit nutzt insbesondere den Mitarbeitern wenig. Teams stehen häufig für eigene Schonung. Ich möchte eine Konfliktkultur auf hohem Niveau, Leistungsvermögen und Übernahme von Verantwortung, sich der Auseinandersetzung zu stellen.

Solisten müssen wieder die Oberhand gewinnen. Wirtschaftswissenschaftler prophezeihen, dass die Festanstellung künftig zur Ausnahme wird, die Projektarbeit zur Norm. Die Selbstverantwortung steigt. Wer sich nicht bewegt, bleibt draußen vor und wer nicht denkt, hat im Beruf einen schweren Stand.

Die Jobs der Zukunft verlangen Bildung und die Fähigkeit, theoretisches und analytisches Wissen einzusetzen.

Hierzu gehört nach meiner festen Überzeugung - und deswegen sind wir wohl heute auch hier beieinander - eine konstruktive Arbeitsteilung von Haupt- und Ehrenamt.

Diese Zielerreichung wird nur gelingen, wenn sich insbesondere auch das Ehrenamt als Gewinner des Umstrukturierungsprozesses versteht und die Motivation geschaffen wird, verstärkt Verantwortung zu übernehmen, die eigene Kompetenz in die gemeinsame Arbeit mit dem Hauptamt einzubringen, dieses dadurch zu entlasten, sich mit den Prozessen zu identifizieren und mitzuhelfen, diese konstruktiv zu begleiten und zum gemeinsamen Erfolg zu führen.

Ich bin mir sicher, dass wir als Amt Siek - trotz K.I.L.O. - in den letzten Jahren durchaus an Professionalität gewonnen haben.

Ich betone - trotz K.I.L.O. - . Bereits im Zuge der Auftaktveranstaltung am 22. Februar 2001 im „Braaker Krug“ - so weisen es die Dokumente aus - gab es keine gemeinsame Plattform in der Interpretation der Zielsetzung. Ich zitiere insoweit:

„Und was ist nun K.I.L.O.?“
Und vor allem? Was soll das eigentlich?

Ich weiß, dass ich grundsätzlich eine Frage nicht mit einer Gegenfrage beantworte, jedoch möchte ich mit den nachfolgenden Fragen etwas zum Denken anregen:

Vielleicht vorweg noch eine Erklärung:

Da es sehr schwierig war, eine Auftaktveranstaltung zu planen, zu der alle Bürgerinnen und Bürger eingeladen werden, haben wir neben dem gesamten Ehrenamt und der gesamten hauptamtlichen Verwaltung sog. „Multiplikatoren“ eingeladen. Bei diesen Multiplikatoren handelt es sich um sehr engagierte Bürger, Gewerbebetriebe, Vereinsvorsitzende, Wehrführer, Schulleiter, Kindergartenleiterinnen, die Kirche und die Sozialstation. Wir haben im Vorwege zu dieser Auftaktveranstaltung eine Informationsveranstaltung mit den Multiplikatoren durchgeführt und freuen uns besonders, dass diese Multiplikatoren heute Abend auch alle anwesend sind. An dieser Stelle nochmals herzlich willkommen.

Und jetzt bitte ich Sie, die nachfolgenden Fragen zu beantworten, jedoch nicht **laut**, sondern **einfach jeder für sich allein selbst im Stillen**. Also bitte nicht zurufen oder melden. Gehen Sie einfach still in sich.

Fragen an das Ehrenamt:

- Werden Ihre Beschlüsse immer zeitnah ausgeführt?
- Sind Sie stets informiert über den laufenden Stand der Vorgänge Ihrer Gemeinde, die im Ehrenamt laufen?
- Sind Sie mit der Vor- und Nachbereitung Ihrer Sitzungen voll und ganz zufrieden?

Fragen an die Mitarbeiter/-innen des Amtes:

- Seid Ihr zufrieden mit Eurer Arbeit?
- Stimmt zur Zeit das Arbeitsklima?
- Habt Ihr die Möglichkeit, eigenständig zu arbeiten?
- Könnt Ihr eigene Ideen in Eure Arbeit einbringen?

Das sind nur einige Fragen, die wir uns in unserem täglichen Umgang miteinander, sicherlich eher unbewusst - stellen.

Und wenn Sie nur einige Fragen mit „Nein“ beantwortet haben oder „Na ja, geht so“. Dieses anzugehen und die Situation zu verbessern, das ist K.I.L.O.!!!“ - Zitat Ende -.

Wir haben uns im weiteren Verlauf mit - **im Nachhinein** - vollkommen unnötigen Diskussionen um den organisatorischen Eisberg - also der formellen und informellen Struktur - befasst. Fragen Sie heute bitte einmal im Amt nach, wer dies überhaupt verstanden hat.

Es wurde suggeriert, dass wir alle die Zukunft des Amtes bestimmen können, ganz nach dem Logomotto „**Miteinander ans Ziel**“?

Welch ein Trugschluss.

Ich nehme für mich in Anspruch, hierauf bereits im Anfangsstadium immer wieder hingewiesen zu haben, viele aus dem Ehren- aber auch Hauptamt haben mich dabei unterstützt, so dass ich letztendlich unter den Beteiligten und dem Amtsausschuss eine breite Mehrheit für mein Resolutionspapier vom 17. April 2002 gefunden habe.

Ich habe immer gesagt, dass wir selbstverantwortlich sind für unsere Binnenstrukturen und keine Dritten. Wir haben jedoch die Aufgabe, die Bürger einzubeziehen. Deswegen sind auch heute zusammen, denn die Bürgerinnen und Bürger sowie die Öffentlichkeit dienten bisher kaum als Bezugspunkte. Dies muss sich ändern. Es hat bisher auch kaum eine Branchenpflege stattgefunden. Lobenswerte Ansätze gehen immer nur auf Initiative Einzelner zurück.

So sind beispielsweise seitens des Amtsvorstehers und Leitenden Verwaltungsbeamten die Kontakte zur örtlichen Wirtschaft intensiviert worden. Heute sind Zusammenkünfte einmal im Jahr selbstverständlich. Vieles läuft auch auf informeller Schiene.

Ferner ist die Sozialstation als Einrichtung des Amtes einzubeziehen. Es gibt kaum Verknüpfungen zum Fachbereich Soziales sowie zum Sozialen Dienst des Kreises.

Jugendarbeit findet nur partiell statt. Dabei gibt die Shell-Jugendwerkstudie 1997 durchaus Hinweise. Jugendliche wollen Spaß haben, kein einengendes langfristiges Engagement, sie wollen mitbestimmen und keine Fremdbestimmung. Die Partizipationsrechte der Jugendlichen in der Gemeindeordnung finden kaum Beachtung.

Die notwendige Zusammenarbeit von örtlicher Jugendhilfe (Kreis) und den Schulen aber auch den Kindertagesstätten wurde wiederum auf Einzelinitiative (Sabine Krause-Winterl / LVB) initiiert. Die Sozialarbeit des Kreises fällt quasi aus. Die Migrantenfamilie, die völlig auf Arbeitslosen- oder Sozialhilfe angewiesen ist, wird kaum betreut; der arbeitslose deutsche Alkoholiker, der kaum einen Tagesablauf organisieren kann, wird nur - wenn überhaupt - verwaltet.

Die Problemlösungsfrage lautet ganz einfach, wie wir die Kundenorientierung und damit den Informationsfluss zwischen Hauptamt, Ehrenamt und Bürgern verbessern können. Die Bürgerinnen und Bürger wollen in ihren Gemeinden mitentscheiden und mitgestalten. Ein vorhandenes Engagement zu nutzen, ist gleichsam ein wesentlicher Faktor nicht nur für die Lebendigkeit eines Gemeinwesens - freiwilliges Engagement fördert die Identifikation von Bürgerinnen und Bürgern mit dem Gemeinwesen, wirkt sinnstiftend für den Einzelnen und führt in vielen Bereichen zu einer adressatengerechten Aufgabenerledigung.

Die Möglichkeiten „sich einzumischen“ müssen nachhaltig gefördert werden.

Die gegenseitige Wertschätzung und die Entwicklung des „Wir-Gefühls“, die Bereitschaft zur Formulierung gemeinsamer Ziele, die Intensivierung des persönlichen Kontaktes für die eine gemeinsame Verantwortung besteht, die Selbstverständlichkeit von verbindlichen Absprachen - wer macht was bis wann - dies alles muss eine Selbstverständlichkeit sein.

Akzeptanz entsteht durch Nähe. Die Entwicklung von abwehrendem destruktivem das haben wir noch nie so gemacht bzw. das haben wir schon immer so gemacht hin zur offenen, konstruktiven und konsensorientierten Lösungsansätzen nach dem Motto „Das ist unser Ziel, wir kriegen es hin“ muss nicht nur auf den Weg gebracht, sondern Richtschnur unseren täglichen Handelns sein.

Ein Ding, dass da mal ganz einfach Lernende Organisation heißt, gibt es eben nicht.

Ich fühle mich als Leitender Verwaltungsbeamter neben dem Amtsvorsteher einerseits als Spitze der Verwaltung, ferner den Bürgermeister als maßgebliche Mandatsträger innerhalb der Gemeinde andererseits als unverzichtbarer Motor eines fortwährenden Motivationsprozesses, deren Hauptaufgabe es ist, fachliche und sachliche Transparenz herzustellen, zu informieren, zu beteiligen, Entscheidungsprozesse anzustellen, zu moderieren und umzusetzen.

Ich gehe insoweit ausdrücklich von der Einheit von ehren- und hauptamtlicher Verwaltung aus. Ich gehe davon aus, dass die Bürgerinnen und Bürger in die Entscheidungsfindung stärker als bisher einzubeziehen sind. Ich stelle den Menschen und die Entwicklung seiner Potentiale in den Mittelpunkt meiner Bemühungen um Leistungssteigerung. Ich verlange jedoch auch ein radikales Umdenken und erhöhte Anforderungen im Bereich der Aufgabenkompetenz. Ich bemühe mich um systematische bzw. ganzheitliche Sichtweisen im Rahmen der Personalentwicklung.

Fürwahr so glaube ich hohe Ziele. Hinterfragen wir uns doch einmal selbst, ob wir diese Zielsetzungen eigentlich immer im Visier haben?

Wenn ich an die eine oder andere These oder die eine oder andere Begleitmusik denke, bekomme ich erhebliche Zweifel.

Diese hat natürlich auch etwas mit der Rollen- und der Aufgabenverteilung zu tun. Meine primären Partner sind dabei der Amtsvorsteher, die Bürgermeister der amtsangehörigen Gemeinden, die Gemeindevertretungen, der Amtsausschuss, die Fraktions- und Ausschussvorsitzenden.

Dies kann ich nicht allein, sondern es bedarf hierzu einer professionellen Verwaltungseinheit und dies alles unter dem Hintergrund zunehmender Komplexität technischer und wirtschaftlicher Zusammenhänge.

Auch hier nehme ich für mich in Anspruch, nicht nur hierauf immer wieder hingewiesen zu haben, sondern auch manchmal mit viel Plackerei vieles in Bewegung und Umsetzung gebracht zu haben.

Stichworte wie Kosten- und Leistungsrechnung, Qualitätsmanagement oder E-Government machen deutlich, dass diese Aspekte bei der Aufgabenerledigung oder die Einforderung von Qualitätsstandards Dienstleistungen nicht mehr nur für die gewerbliche Wirtschaft beschränkt bleiben, sondern sich auch zunehmend in unseren Verwaltungen durchsetzen werden.

Auch der Aspekt der kundenorientierten Leistungsangebote und Vereinfachung von Verwaltungsverfahren durch den Einsatz von neuen Medien erhält dabei immer größere Bedeutung. So sollen bereits in der ersten Hälfte d. J. die ersten Lösungsvorschläge als Gesetzentwürfe vorgestellt werden.

Einher gehen Bestrebungen in der Metropolregion Hamburg, den Bürgerservice zu verbessern. Ermöglicht werden soll das durch E-Government, eine Machbarkeitsstudie ist zum Leitprojekt für die regionale Zusammenarbeit erhoben worden. Die Bestandsaufnahme soll ebenfalls noch bis Sommer d. J. vorliegen.

Auch wir müssen - und damit schließt sich der Kreis - auch weiterkommen mit unserem Ziel, die Aufgaben zwischen Gemeindevertretung einerseits und Verwaltung andererseits neu zu verteilen und ferner neue Möglichkeiten der Mitgestaltung unter dem Stichwort „Bürgerkommune“ zu schaffen. Auch hierauf hatte ich bereits vor einhalb Jahren hingewiesen.

Mein Konzept zur Verwaltungsmodernisierung des Amtes Siek vom 15. Mai 1997 beinhaltet bereits alle diese Gesichtspunkte. Ich bin heute noch stolz darauf, dass dieses vom Amtsausschuss gebilligt worden ist.

Wir müssen nur noch den Mut haben, dies 1 : 1 umzusetzen.

In Anbetracht der nahenden Ämterstrukturreform sind schlanke Verwaltungsstrukturen gefordert. Diese haben wir mit dem Stab-Linienmodell gefunden.

Wenn man die maßgeblichen Bestimmungen der Amtsordnung liest, hört es sich doch alles so einfach an:

Die Vorbereitung und Durchführung gemeindlicher Selbstverwaltungsaufgaben, die Kassen- und Rechnungsführung für die amtsangehörigen Gemeinden, die dem Amt von den Gemeinden übertragenen Einzelaufgaben sowie die Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung.

Es ist jedoch ganz anders. Die Idee der Ämterbildung nach dem Kriege lag darin, durch eine professionelle Verwaltungseinheit für mehrere Gemeinden die Eigenständigkeit und Selbstverwaltung der Gemeinden zu bewahren, gleichzeitig eine problem- und aufgabenadäquate sowie ökonomische Aufgabenerledigung durch eine zentrale Verwaltungseinheit vorzusehen.

Leitbild war und ist dabei die Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung, so dass folgerichtig ein erheblicher Aufgabenbestand bei den amtsangehörigen Gemeinden verblieben ist. Die Erledigung von Verwaltungsaufgaben auf der kommunalen Ebene ist damit zu einem großen Teil der gemeinsamen Verantwortung des Amtes und seiner angehörigen Gemeinden vertreten durch die Bürgermeister zugewiesen.

Dieses Zusammenspiel quasi zweier Verantwortlicher bei der Erfüllung der gleichen Aufgabe provoziert automatisch Abgrenzungsschwierigkeiten, die in der kommunalen Praxis immer wieder zu Problemen führen.

Ich sehe es als meine Aufgabe an, die notwendige Verwaltungskunst aufzuweisen, um diese auszutarieren und auszugleichen. Hierzu gehören selbstverständlich weitere Voraussetzungen wie ständige Optimierung der Binnenstrukturen und effizientes Verwaltungshandeln.

Ich bin mir sicher, dass wir als Amt in den letzten Jahren durchaus an Professionalität gewonnen haben.

Wir müssen Identität gewinnen. Wir müssen den Verlust der Identität, den Globalisierung mit sich bringt, in den gewachsenen Strukturen ausgleichen. Das ist Aufgabe von Politik und Verwaltung in einer zivilen und weltoffenen Bürgergesellschaft.

Wir müssen im Zusammenspiel der Beteiligten Kooperationsfähigkeit und die Fähigkeit zum Kompromiss nachweisen. Es obliegt unserer gemeinsamen Verwaltungskunst, hier nötigenfalls unterschiedliche Interessenlagen zwischen Gemeinden einerseits und Amt andererseits auszutarieren. Wir müssen weg vom Image der Nur-Schreibstube und hin zum modernen Dienstleistungsbetrieb.

Wie lässt sich die öffentliche Verwaltung nachhaltig grundlegend verbessern, die Leistungsfähigkeit steigern?

Wie entwickelt sich das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlicher Verwaltung?

Das sind die eigentlichen Fragen.

All dies findet sich wieder in meinem Diskussionspapier vom 17. April 2002.

Der Amtsausschuss hat mich legitimiert, dieses Punkt für Punkt umzusetzen. Der Beschluss lautet wie folgt:

1. Das Diskussionspapier des Leitenden Verwaltungsbeamten des Amtes Siek - Uwe Schwab - in Sachen K.I.L.O. vom 17. April 2002 wird zustimmend zur Kenntnis genommen.
2. Die zwischenzeitlich erarbeiteten und umgesetzten Rahmenbedingungen, und zwar
 - Stabs-Linienmodell
 - Organisationsverfügung Einrichtung Stabsstelle vom 9. Dezember 1999
 - Leitlinien der Amtsverwaltung
 - Dienstzeitvereinbarung Arbeitszeitflexibilisierung vom 26. Oktober 2000
 - Einführung Mitarbeitergespräche entsprechend Orga-Verfügung vom 25. April 2000
 - Rahmenvereinbarung zwischen Dienststelle und Personalrat vom 11. Februar 2002
 - Umwandlung des Geschäftszimmers in einen eigenständigen Stabsbereich mit erweiterter Aufgabenkompetenz wie zum Beispiel Einbindung in die Vorbereitung von Entscheidungsvorlagen, Präsentation einschließlich Mitwirkung Öffentlichkeitsarbeit, Personalentwicklung

stellen eine geeignete Grundlage für die im Amt eingeleitete Organisationsentwicklung hin zur Lernenden Organisation dar.

3. Das Amt Siek ist Bestandteil der Metropolregion Hamburg. Für die Qualität eines Lebens- und Wirtschaftsstandortes sind dabei nicht nur die sog. harten Standortfaktoren mit ihrer ausschließlichen Kostenorientierung von Bedeutung.

Reformen hin zu einer schnelleren, transparenteren, serviceorientierten und kostengünstigeren Verwaltung sind das Ziel.

4. Die Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger stellen Ausgangspunkt jeglichen Verwaltungshandelns dar. Der hieraus resultierende Qualifizierungsbedarf im Bereich Kommunikation und Kooperation ist durch geeignete Angebote zu vertiefen.

Darüber hinaus sind weiterhin die klassischen Bildungsinstrumente wie Aus- und Fortbildung fortzuentwickeln.

5. Das Bürgerbüro ist konsequent zu einem Kundenzentrum mit Informationsbereich, Beratungsplätzen und Hintergrundbereich fortzuentwickeln.
6. Den Bürgerinnen und Bürgern ist die Möglichkeit zu geben, sich nachhaltig in die Prozesse einzumischen. Näheres obliegt der einzurichtenden Projektgruppe paritätisch aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Ehrenamt unter gleichberechtigtem Vorsitz Amtsvorsteher / LVB.
7. Die Gemeinden werden gebeten, das Amt auf dem Wege zur Amtsverwaltung der Zukunft nach Kräften zu unterstützen.

Politik, Gewerkschaften, Kirche - wem vertrauen die Deutschen eigentlich noch? So war es in der Ausgabe des Stern 18/2003 nachzulesen. Der dringende Verbesserungs-

bedarf für Stadt-/Gemeindeverwaltungen wurde dabei auf 46 % beziffert, 16 % hatten kein Vertrauen in diese Institutionen.

Immerhin hatten jedoch im Hamburger Umland 60 % Vertrauen in ihre Stadt-/Gemeindeverwaltung. Gleichwohl ist - glaubt man der Umfrage - das Ansehen von Parteien und Politikern bei den deutschen Bürgerinnen und Bürgern fast auf den Nullpunkt gesunken.

Zum Schluss noch einmal zu den Rahmenbedingungen:

Im Rahmen einer Gesprächsrunde der Projektlenkungsgruppe am 21. Oktober 2002 wurden folgende Rahmenbedingungen einstimmig verabschiedet:

1. Das eingeforderte Bürgerengagement kann nur von Erfolg beschieden sein, wenn es von Anfang an von der kommunalpolitischen Seite unterstützt, wenn nicht sogar initiiert wird.
2. Das Entstehen von sog. „Neben-Gemeindevertretungen“ ist ausgeschlossen.
3. Ein laufender Dialog zwischen Bürgerinnen und Bürgern, Verwaltung und Politik ist unerlässlich, um die Projekte zu entwickeln.
4. Die Möglichkeit für alle interessierten Bürger-/innen, sich in geeigneten Projekten engagieren zu können, vor allem die Einstiegsprojekte sollten überschaubar und erfolversprechend sein, genügend Interessen und Kompetenz mobilisieren.

So laufen zur Zeit drei Projekte:

- Neue Formen der Bürgerbeteiligung - Frau Jutta Lüdemann im Zusammenwirken mit mir
- KiTa-Bedarfsplanung / Schulentwicklungsplanung - Frau Sabine Krause-Winterl im Zusammenwirken mit mir
- Zusammenarbeit Hauptamt / Ehrenamt / Bürger - Frau Sabine Krause-Winterl im Zusammenwirken mit mir

Daneben laufen folgende interne Projekte:

- Informationsfluss in der Amtsverwaltung
- Kooperation mit anderen Amtsverwaltungen
- Weiterentwicklung Bürgerbüro zum Kundenzentrum mit erweiterter Leistungspalette und hoher Kundenkompetenz, Ausbau der Geschäftsbesorgung
- Einführung des Führungsinstruments „Regelmäßiges Mitarbeitergespräch“
- Personalentwicklung
- Stab-Linienmodell als Organisationsmodell fortzuentwickeln

Auch wenn die große Politik nicht von einer staatlich verordneten Gebietsreform reden mag, sondern lediglich von einer Verwaltungsstrukturreform, müssen wir diesen Wink mit dem Zaunpfahl wahrnehmen. Wir müssen - und dies ist meine Messlatte - den Weg aus eigener Kraft gehen. Dann stellt sich auch nicht die Frage, welche Größe und welche Verwaltungskraft eine Amtsverwaltung besitzen muss, um den Anforderungen der Zukunft Rechnung zu tragen.

Wir werden also vor der Herausforderung stehen, unsere Verwaltungskraft zu bündeln und unsere Leistungsfähigkeit zu verstärken. Dies muss nicht zwingend im Wege einer Ämterfusion geschehen. Eine Zusammenarbeit auf der Grundlage des § 19a des Gesetzes über kommunale Zusammenarbeit kann bereits Effizienzgewinne freisetzen. Wir sind bereits auf diesem Weg.

Zu den Kernbereichen der kommunalen Selbstverwaltung gehören die

- **Planungshoheit**
- **Finanzautonomie**
- **Gebietshoheit**
- **Personal- und Organisationshoheit**

Dies würden wir alles aufgeben, wenn wir - wie ein Gemeindevertreter es neulich tat - größeren Verwaltungseinheiten das Wort reden. Nur solange wir eine eigene Selbstverwaltung haben, können wir diese bis ins Detail hinein beeinflussen und aufbauen. Es ist vielfach auch eine Frage der Verwaltungskultur, die dahinter steckt. So werden städtische Verwaltungen durchweg anders geführt, als dies im ländlichen Raum der Fall ist. Wir müssen eine Struktur schaffen, die die Identifikation und die Charakterisierung als eigene Verwaltung weiterhin erlaubt, die aber ein Optimum an Kooperationsmöglichkeiten ausschöpft.

Lassen Sie uns auch nicht mit dem leichtfertig zufrieden geben, was wir haben und was wir sind. Wir müssen den Mut haben, uns offen und fast aggressiv zu unseren Zielvorstellungen zu bekennen, nach vorn gehen, Schritt für Schritt. Ein Weg zurück gibt es sowieso nicht. Veränderung ist nicht bedrohlich, sondern etwas Gutes; im eigenen 16er zu spielen, das wird gefährlich.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.