

Eingangsstatement Habermann zum Fachhearing „Leistungsfeststellung“

Das heutige Thema wurde wohl bewusst an das Ende der ersten Anhörungsrunde zur geplanten Dienstrechtsreform gestellt. Insbesondere für den Komplex der so genannten Leistungsbesoldung hat es eine Schlüsselrolle. Denn eine Besoldung mit verstärkten Leistungselementen wird nur dann auf Akzeptanz stoßen, wenn die entscheidungstragende Leistungsfeststellung überzeugend gelöst wird. Sie sollte einfach transparent, verwaltungs- und behördenspezifisch, entscheidungsnah und letztendlich auch gerecht sein und das bei minimalen Verwaltungsaufwand. Die Quadratur des Kreises erscheint demgegenüber als eine leichter zu lösende Aufgabe. Doch wir machen uns guten Mutes daran!

Ein Problem sehe ich allerdings darin, dass wir uns über Leistungsfeststellung unterhalten wollen ohne zu wissen, mit welchen Leistungselementen wir es künftig zu tun haben werden. Die Ziele bestimmen letztendlich den Weg, hier also auch die dem Ziel angemessene Methode.

Für den BBB ist und bleibt das zentrale Element die Beförderung. Die weiteren leistungsfördernden Elemente, die wir theoretisch seit dem Dienstrechtsreformgesetz 1997 haben, sind demgegenüber nachrangig; das gilt auch für die variable Besoldungsbestandteile – selbst verständlich „on top“ –, so sie denn kommen sollten. Diese Sekundärbereiche sind behutsam anzugehen, wobei für uns klare Positionen sind:

- Eigenständige Regelungen – kein Abklatsch tarifrechtlicher Vorgaben.
- Beibehaltung des Prinzips der amtsgemäßen Besoldung.

- Chancengerechtigkeit für alle Kolleginnen und Kollegen.
- Finanzierung aus zusätzlichen Mitteln, die von den Beamtinnen und Beamten durch zahlreiche Sparmaßnahmen u. a. durch Umstrukturierung der Besoldungstabellen, bereits vorfinanziert wurden. Die Umwidmung der Sonderzahlungen darf kein Thema sein!
- Die Leistungselemente Zulage, Prämie und Leistungsstufe verdienen Vorrang gegenüber neu einzuführenden Elementen.

Damit hab ich bereits Aussagen zum heutigen Thema vorweg genommen. Wenn die Beförderung als das klassische Element des Leistungsprinzips bleibt, dann wird an der periodischen Beurteilung festzuhalten sein. Für die weiteren, nachrangigen Leistungselemente ist die herkömmliche dienstliche Beurteilung allein schon wegen der zeitlichen Abstände kein brauchbares Instrument. Ob sie dabei gänzlich außer Acht zu lassen ist, möge zunächst dahinstehen.

Wir dürfen bei allen Reformbemühungen nicht aus dem Auge verlieren, dass der Leistungsgrundsatz nicht nur ein Gebot des Art. 33 Abs. 5 GG ist, sondern im Beamtenrecht – wie kaum in einem anderen Berufsbild – von A bis Z während der ganzen Laufbahn praktiziert wird. Es ist deshalb aus unserer Sicht ein gewisses Ärgernis und im Grunde eine Irreführung der Öffentlichkeit, wenn im Zusammenhang mit der seit langem angekündigten Reform in Bund und Ländern verkündet wird, es gehe darum, das Beamtenrecht endlich leistungsorientiert zu gestalten. Solch irreführenden Ankündigungen sind für sich kein Grund, neue leistungsbezogene Modelle einzuführen. Ich persönlich kann deshalb durchaus nachvollziehen, dass der Bund mit dem Dienstrechtsneuordnungsgesetz das Thema recht verhalten angeht.

Dabei spreche ich nicht von der Höhe der dafür eingesetzten Mittel, die zweifellos zu niedrig liegt, sondern von der Auswahl denkbarer Leistungselemente.

Letztendlich müssen wir uns davor hüten, die Leistungsfeststellung mit den daraus folgenden Konsequenzen zu sehr zu verrechtlichen. Es wird nicht ganz einfach sein, eine vernünftige Synthese zwischen Praktikabilität und Gerechtigkeit herzustellen.

Wenn wir die Verfahren zu sehr komplizieren, brauchen wir am Ende mehr Beurteiler als zu Beurteilende. Das kann auch nicht der Sinn des Unternehmens sein.

Selbstverständlich muss den Personalvertretungen die Möglichkeit eingeräumt sein, darüber zu wachen, dass der finanzielle Rahmen ausgeschöpft wird und die Verteilung der Mittel sachgerecht erfolgt.

Wir sind gegenüber Neuem durchaus aufgeschlossen. Doch manchmal ist das Bessere der Feind des Guten. Die Entwicklung auf Bundesebene bis hin zudem dann letztendlich an der Föderalismusreform gescheiterten Strukturreformgesetz hat in der Beamtenschaft im Blick auf die variablen Gehaltsbestandteile und der Bestrafung so genannter Schlechtleister schon Irritationen ausgelöst, die wir mit entsprechender Behutsamkeit bei der anstehenden Reform vermeiden sollten.