

Thema: „Ist der Beamtenstatus noch zeitgemäß?“

Anrede,

Ich möchte den Versuch unternehmen, Sie davon zu überzeugen, dass der Beamtenstatus zeitgemäß ist. „Zeitgemäß“ bedeutet in meinem Verständnis aber, dass wir immer wieder notwendige und sinnvolle Reformen zur Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen brauchen.

I.

Das Berufsbeamtentum ist verfassungsrechtlich verankert, damit aber nicht in einer kritikfreien oder unantastbaren Schutzzone. Die Verfassung geht in Artikel 33 Abs. 5 GG davon aus, dass eine Anpassung des Beamtenrechts in seinen einzelnen Ausprägungen an veränderte Rahmenbedingungen durch Fortentwicklung der sog. hergebrachten Grundsätze zulässig ist.

Das Berufsbeamtentum muss sich wie jede andere Institution konstruktiver Kritik stellen und offen für notwendigen Wandel sein, wenn es nicht in Erstarrung verfallen und sich damit selber überleben will. Insofern leistet diese Tagung ihren Beitrag zur „Zukunft des öffentlichen Sektors“ (*Tagungsthema*), für den ich dankbar bin.

Über das Für und Wider des Berufsbeamtentums wird immer wieder diskutiert.

Mindestens ebenso lange wird versucht, das vorhandene System zu reformieren. Und das gilt nicht nur für Deutschland. Dem Beamtenrecht wird europaweit vorgeworfen, es sei unflexibel, überreguliert und entspreche nicht mehr den Anforderungen an die Erfordernisse der heutigen Zeit.

Das Berufsbeamtentum ist keine deutsche Besonderheit!

Ich sage dies deshalb, weil in Zeiten der Globalisierung und der Internationalisierung dem deutschen öffentlichen Dienst häufig pauschal nachgesagt wird, er sei zu groß und „aufgebläht“ und stehe der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands im Weg. Tatsächlich ist der Anteil der öffentlichen Beschäftigten mit 1,7 Millionen Beamten und ca. 3,3 Millionen Arbeitnehmern niedriger als in vielen anderen EU-Staaten.

Gerade Staaten, die in internationalen Studien in den unterschiedlichsten Bereichen immer wieder auf den vorderen Plätzen landen, leisten sich deutlich mehr öffentliche Beschäftigte als Deutschland. So sind in Deutschland nur 12,5 % aller Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beschäftigt. In Dänemark und Schweden dagegen arbeiten rund ein Drittel aller Beschäftigten im Staatsdienst und in Großbritannien sind es 22 %.

Unter den entwickelten OECD-Ländern liegen wir daher am Ende der Tabelle, was den Anteil des öffentlichen Dienstes an der Gesamtzahl der Beschäftigten angeht.

Dieser Blick über den Tellerrand entbindet uns aber nicht von der Pflicht, unser eigenes System selbstkritisch zu hinterfragen.

Dies hat z.B. die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen im Frühjahr 2001 getan, indem sie eine Kommission mit dem Namen „Zukunft des öffentlichen Dienstes - öffentlicher Dienst der Zukunft“, besser bekannt unter dem Namen „Bull-Kommission“, einsetzte. Diese sollte sich völlig unabhängig und unbefangen mit dem öffentlichen Dienst befassen. Beabsichtigt war insbesondere, Erfahrungen aus der Wirtschaft nutzbar zu machen.

Die verfassungsrechtlichen Beschränkungen des geltenden Dienstrechts sollten bei dieser Reflexion nicht als unabänderlich angesehen werden. Bei der Auswahl der Mitglieder wurde besonders darauf geachtet, dass keine Interessenvertreter berufen wurden.

Das Ergebnis, das die Kommission nach zweijähriger Arbeit präsentierte, hat sowohl die striktesten Bewahrer der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums als auch die reformfreudigsten Verwaltungsmodernisierer überrascht.

Zum einen hat die Kommission nämlich vorgeschlagen, die Differenzierung zwischen Beamten und sonstigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes aufzugeben und ein einheitliches Beschäftigungsmodell auf privatrechtlicher Basis zu schaffen.

Zum anderen hat sie aber betont, dass ein rechtlicher Sonderstatus für den diplomatischen Dienst, die Finanzverwaltung, die Polizei, das Militär, den Katastrophenschutz, die Feuerwehr, die Justiz sowie für Leitungsfunktionen in obersten Bundes- und Landesbehörden beizubehalten sei. Der Kommissionsbericht fordert - ich zitiere - : „Für bestimmte hoheitliche Beschäftigungsbereiche ... Beamte im neuen Sinne“. Auch die Bull-Kommission kommt also so ganz ohne Beamte nicht aus.

Ich schließe mich der Kommission insofern gerne an, als dass nicht bei jeder Aufgabe, die heute von einem Beamten wahrgenommen wird, dies auch in Zukunft so sein muss. Vielmehr hat jeder Dienstherr gemäß den Vorgaben der Verfassung in eigener Verantwortung zu entscheiden, welche öffentlichen Aufgaben von Beamten wahrgenommen werden sollen. Dabei gibt es Aufgabenbereiche, bei denen sich eine eindeutige Entscheidung ebenso wenig aufdrängt, wie eine klare Zuordnung zur Eingriffs- oder zur Leistungsverwaltung möglich ist.

Typische Beispiele für eine solche Gemengelage sind der Schul- und der Hochschulbereich. Beide fallen allerdings in die Regelungskompetenz der Länder, so dass der Bund hier zwar Vorschläge äußern, aber keinen direkten Einfluss nehmen kann.

Obwohl ich also durchaus eine Rückführung des Berufsbeamtentums auf den Kernbereich staatlichen Handelns befürworte, halte ich genauso entschieden eine generelle Abschaffung weder für erforderlich noch für sinnvoll.

II.

Es ist unerlässlich, dass die wesentlichen öffentlichen Aufgaben sachgerecht und verantwortlich wahrgenommen werden und dass ihre Erfüllung, auch in Krisenzeiten, gewährleistet bleibt. Hier liegt der Grund, weshalb wir jetzt und künftig Berufsbeamte brauchen.

Lassen Sie mich das Stichwort „Krisenzeiten“ aufgreifen, um Ihnen meinen Ansatz mit zwei aktuellen Beispielen zu verdeutlichen:

- Wir alle erinnern uns mit Schrecken an die gewaltige todbringende Naturkatastrophe in Südostasien Ende des letzten Jahres.

Bei allem Entsetzen und aller Verzweiflung, die der Tsunami über die Menschen gebracht hat, hat er zugleich weltweit - aber besonders auch in Deutschland - eine unglaubliche Hilfsbereitschaft ausgelöst. Neben zahlreichen Geld- und Sachspendern gab es auch Menschen, die unmittelbar vor Ort unter äußerst schwierigen Bedingungen Hilfe geleistet haben. Aus Deutschland waren vor allem Beamte des THW, des BKA und Soldaten der Bundeswehr beteiligt.

Diese Menschen haben ein ausgeprägtes Pflichtgefühl und eine außergewöhnliche Seelenstärke bewiesen, als sie sich freiwillig dieser überaus schwierigen Aufgabe gestellt haben. Der Status als Beamter oder Soldat hätte es aber auch ermöglicht, sie - wenn es erforderlich gewesen wäre - auf unfreiwilliger Basis zur Hilfeleistung zu verpflichten. Das wäre so schnell und unkompliziert mit Arbeitnehmern auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages nicht in gleicher Weise möglich.

- Ein zweites Thema, das uns immer wieder bewegt und beunruhigt ist die Innere Sicherheit. Tausende von Beamtinnen und Beamten sind tagtäglich im Einsatz, um den Bürgerinnen und Bürgern - um uns - Sicherheit und damit auch ein großes Stück an Lebensqualität zu gewährleisten.

Es liegt mir fern, an dieser Stelle „Horrorszenarien“ heraufzubeschwören, aber stellen Sie sich einmal mit mir gemeinsam vor, alle Polizistinnen und Polizisten würden nicht mehr verbeamtet, sondern hätten einen Arbeitnehmerstatus und würden für höhere Löhne streiken.

Die Tarifverhandlungen liegen noch nicht lange hinter uns, und wir alle wissen, dass es Warnstreiks gegeben hat.

Ich habe noch das Chaos vor Augen, das entstanden ist, als der Winterräumdienst bei starkem Schneefall seine Arbeit auf den Autobahnen zeitweise eingestellt hat.

Natürlich sind dies Extrembeispiele. Unsere Verfassung hat sich aber bewusst für die Institution des Berufsbeamtentums entschieden, um eine kontinuierliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Staates gegenüber seinen Bürgerinnen und Bürgern zu sichern.

Das Grundgesetz, so hat es das Bundesverfassungsgericht formuliert, sieht im Berufsbeamtentum eine Institution, die - gegründet auf Sachwissen, fachliche Leistung und loyale Pflichterfüllung - eine stabile Verwaltung sichern und damit ein ausgleichender Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darstellen soll.

Durch die Statusentscheidung muss zudem sichergestellt werden, dass der öffentliche Dienst das Gemeinwohl nicht gegenüber einem Gruppeninteresse oder gegenüber eigenen Interessen hinten anstellt. Dies wird vor allem verbürgt durch das Dienst- und Treuverhältnis, welches der Wesenskern des Beamtenverhältnisses ist. Von den Beamtinnen und Beamten wird Dienst- und Pflichterfüllung im Interesse der Gemeinschaft erwartet.

Der Staat muss diesen Dienst uneingeschränkt garantieren können und sich dafür mit einem besonderen Dienstrecht der besonderen Treue der Beamtinnen und Beamten versichern. Hier liegt ein entscheidender Unterschied zu einem arbeitsvertraglichen Beschäftigungsverhältnis.

III.

Lassen Sie mich an dieser Stelle mit einem alten Missverständnis aufräumen:

Das Grundgesetz zielt nicht etwa auf die einseitige Privilegierung der Beamtinnen und Beamten, sondern ganz im Gegenteil auf die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zum Wohl der Bürgerinnen und Bürger. Es kann keine Rede davon sein, dass das besondere Rechtsverhältnis, in dem die Beamtinnen und Beamten stehen, vor allem Rechte einräumt, die andere Bedienstete nicht haben. Prägend für die Stellung sind auch die besonderen Pflichten.

Das Beamtenrecht enthält einen Katalog von Pflichten, um die vom Staat gestellten Aufgaben zu sichern. Aus dem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis ergeben sich die beiden Hauptpflichten, die Dienstleistungspflicht und die Treuepflicht. Daraus lassen sich die einzelnen Pflichten ableiten. Das sind beispielsweise

- die Pflicht zu unparteiischer und gerechter, am Gemeinwohl orientierter und loyaler Amtsführung;

- die Pflicht, das übertragene Amt uneigennützig nach bestem Wissen und Gewissen auszuüben einschließlich der Pflicht, keine Belohnungen und Geschenke anzunehmen;
- die Pflicht zur vollen Hingabe an den Beruf als Beamter (wir sprechen in Zukunft vom „vollen persönlichen Einsatz“), insbesondere daneben keinem weiteren Beruf nachzugehen, weshalb auch die Ausübung von Nebentätigkeiten eingeschränkt ist;

- die Gehorsamspflicht, der zufolge der Beamte grundsätzlich an die Weisungen seiner Vorgesetzten gebunden ist;
- die Pflicht zur parteipolitischen Neutralität in der Amtsführung. Dies verdeutlichen die Beamtengesetze des Bundes und der Länder. Dort heißt es: „Der Beamte dient dem ganzen Volk, nicht einer Partei“.

Ich habe es bereits vorhin schon einmal angesprochen:

Die Pflichtenbindung der Beamtinnen und Beamten aktualisiert sich insbesondere im Streikverbot. Das Streikverbot für Beamte wird auf internationaler Ebene immer wieder kritisiert. Wir halten aber daran fest: ein Streik wäre mit der beamtenrechtlichen Treuepflicht unvereinbar und würde der Zweckbestimmung des Berufsbeamtentums zuwiderlaufen. Ein Streik würde nicht in erster Linie zulasten des Dienstherrn gehen. Er würde vor allem zu unzumutbaren Belastungen für die Allgemeinheit führen.

Deshalb ist das Streikverbot mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums verfassungsrechtlich festgeschrieben. Dies gilt auch für streikähnliche Maßnahmen.

Verletzen Beamtinnen und Beamten ihre Pflichten, kann das zu disziplinarrechtlichen, haftungs- und besoldungsrechtlichen Konsequenzen führen. Sie können auch über das allgemeine Strafrecht hinaus strafrechtlich belangt werden, z.B. im Falle von Bestechlichkeit.

Die besonderen Rechte der Beamtinnen und Beamten, auf die ich nun zu sprechen kommen möchte, sind nicht nur Ausgleich für die spezifischen Verpflichtungen. Nein, auch die Rechte folgen aus dem Verfassungsgebot eines funktionsfähigen öffentlichen Dienstes. Funktionsfähig ist der Staat nur, wenn seine Bediensteten rechtlich und wirtschaftlich abgesichert sind. Zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gehören daher vor allem das Lebenszeit- und das Alimentationsprinzip.

Die den Beamtenberuf prägenden Qualifikationsmerkmale sind, das möchte ich hier anfügen, wiederum keine ausschließlich deutsche Spezialität, sondern sollen auch in anderen Staaten die bestmögliche Erfüllung der Aufgaben der öffentlichen Verwaltung gewährleisten. Tatsächlich steht überall in Europa die Reform des Beamtenstatus, nicht aber dessen Abschaffung zur Disposition. In vielen Mitgliedstaaten der EU gibt es zwar Angleichungstendenzen zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Privatsektor.

Es ist aber kein Mitgliedstaat gewillt, den öffentlichen Dienst zu privatisieren und das Beamtentum abzuschaffen.

Im Gegenteil: Gerade in Ländern, in denen „new public management“ am weitesten gediehen ist, ist mittlerweile eine Rückbesinnung auf das öffentliche Amt und den am Gemeinwohl ausgerichteten Amtswalter zu beobachten.

IV.

Anrede,

ich habe es aber vorhin bereits gesagt, der Vergleich mit dem Ausland darf nicht dazu führen, sich berechtigter Kritik zu verschließen. Ich möchte daher die wichtigsten Einwände gegen eine Aufrechterhaltung des Berufsbeamtentums beleuchten und auf ihre Berechtigung überprüfen:

1. Vor große finanzielle Probleme stellt uns in der Tat die Versorgung der pensionierten Beamten. Im Jahre 1970 betragen die Ausgaben für die Beamtenversorgung in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt umgerechnet etwa 4,5 Milliarden Euro. Im Jahre 2003 waren es bereits rund 24,6 Milliarden Euro. Seriöse Berechnungen sagen bis zum Jahre 2050 ein Anwachsen der Versorgungsausgaben auf über 90 Milliarden Euro voraus.

Dies sind ohne Zweifel beunruhigende Zahlen. Sie zum Anlass zu nehmen, den Beamtenstatus abzuschaffen, greift jedoch zu kurz.

Die Bundesbeauftragte für die Wirtschaftlichkeit in der Verwaltung hat im Jahre 1996 eine Untersuchung vorgelegt, nach der unter Berücksichtigung der finanzwirksamen Unterschiede des Beschäftigungsstatus einschließlich der Altersversorgung die Personalausgaben im Bundeshaushalt durch eine Ersetzung von Bundesbeamten durch Angestellte nicht entscheidend entlastet würde.

Trotzdem besteht natürlich Handlungsbedarf.

Mit den Reformen des Beamtenversorgungsrechts von 1992, 1998 und 2001 hat der Gesetzgeber bereits wirkungsvolle Maßnahmen zur Kostendämpfung vorgenommen, die jeweils zugleich mit Veränderungen im Rentenrecht kongruent gestaltet worden sind. Aber das reicht nicht aus. Dem letzten Rentenanpassungsgesetz folgend haben wir gerade die Vorbereitungen für ein Gesetz abgeschlossen, das die nächsten fünf Versorgungserhöhungen in fünf Schritten reduzieren wird.

Danach wird der Höchstversorgungssatz bei 71,13 % liegen (gegenwärtig 73,78 %). Zur nachhaltigen Finanzierung der Versorgungsausgaben des Bundes soll ferner ein auf Dauer angelegtes Sondervermögen „Versorgungsfonds des Bundes“ errichtet werden, in das Versorgungsrückstellungen für neu berufene Beamte, Richter und Berufssoldaten des Bundes einfließen werden. Die Rückstellungen dienen der vollständigen Deckung der Versorgungsausgaben für diesen Personenkreis.

Dieser Fonds hat den Vorteil, dass die künftigen Versorgungskosten als Teil der gesamten Personalkosten erstmals transparent gemacht und der Periode zugeordnet werden, in der sie tatsächlich verursacht und begründet sind. Mit der Veranschlagung der Versorgungsausgaben werden die Personalkosten der Beamten, Richter und Soldaten mit denen der Angestellten unmittelbar vergleichbar.

Durch das Gesetz werden kostenorientierte Entscheidungen in der Personalwirtschaft des Bundes gefördert, die den Bundeshaushalt auf Dauer entlasten.

Damit sind wir auf dem richtigen Weg, bestehende Probleme zu lösen. Im Ergebnis muss man ohnehin festhalten: Das Problem der Versorgungslasten ist kein Problem des Beamtenstatusses als solchem, sondern nur seiner bisherigen Ausgestaltung.

2. Noch einen Schritt weiter geht das im Oktober vergangenen Jahres von Bundesinnenminister Otto Schily und den Vorsitzenden des dbb und ver.di vorgestellte Eckpunktepapier „Neue Wege im öffentlichen Dienst“. Dieses Papier sagt „ja“ zum Beamtenstatus, schlägt aber die notwendigen Reformen für die Zukunft vor.

Ein Grund für die Reformbedürftigkeit des Dienstrechts liegt darin, dass es an der Mobilität zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor fehlt.

Es gibt gute Gründe dafür, den öffentlichen Dienst durchlässiger für personelle Veränderungen zu gestalten und die Mobilität der Beschäftigten zu fördern. Im Rahmen der Umsetzung des Eckpunktepapiers sind daher diesbezüglich zwei entscheidende Veränderungen geplant:

Sofern Beamtinnen oder Beamte beabsichtigen, aus dem öffentlichen Dienst auszuschcheiden, wird ihnen dieses dadurch erleichtert, dass sie ihre im Beamtenverhältnis erworbenen Versorgungsansprüche ungeschmälert mitnehmen können. Statt der finanziell ungünstigen Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung werden die bis dahin erworbenen Versorgungsansprüche mit Erreichen der für Beamtinnen und Beamten geltenden gesetzlichen Altersgrenze gewährt.

Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die aus der Privatwirtschaft in ein Beamtenverhältnis wechseln möchten, wird dieser Schritt erheblich erleichtert. So kann die für eine Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung und Befähigung auch durch Lebens- und Berufserfahrung, die außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben wurde, nachgewiesen werden.

Ein „Querein- oder Ausstieg“ wird also in Zukunft wesentlich leichter möglich sein als bislang. Damit wird der mit der Wirtschaft und internationalen Organisationen stattfindende Erfahrungsaustausch gefördert und den Interessen sowohl der Beschäftigten als auch der staatlichen und privaten Arbeitgeber Rechnung getragen.

3. Ich komme nun auf einen dritten Einwand zu sprechen.

Es wird immer wieder vorgetragen, die Differenzierung zwischen den Beamten auf der einen Seite und den sonstigen Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst auf der anderen Seite führe zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlung von Beschäftigten, obwohl sie die gleiche Arbeit leisteten.

Ich gebe jedem Recht, der dies kritisiert. Denn es ist contra legem, wenn zwei Beschäftigte die gleiche Arbeit leisten, den einen zu verbeamten und den anderen nicht.

Denn das Grundgesetz macht uns hier klare Vorgaben:
Nimmt ein Amtswalter hoheitsrechtliche Befugnisse wahr,
so ist er in der Regel gemäß Art. 33 Abs. 4 GG zu verbe-
amen.

Gibt es einen Angestellten, der genau dieselbe Arbeit wahrnimmt wie ein Beamter, so beruht dies entweder darauf, dass der Angestellte entgegen der Vorgaben des Art. 33 Abs. 4 GG nicht ebenfalls verbeamtet wurde, oder aber darauf, dass der Beamte verbeamtet wurde, obwohl dies verfassungsrechtlich nicht nötig gewesen wäre. Letzteres ist nicht unzulässig, zieht aber die Frage der Gleichbehandlung in Folgefällen nach sich. Um es noch einmal deutlich zu sagen:

Die Verfassung gibt eine Zweiteilung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vor. Dies ist auch sinnvoll und sollte erhalten bleiben. Einerseits brauchen wir für bestimmte Bereiche Beschäftigte, die nicht an Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen dürfen und jederzeit und überall eingesetzt werden können. Wir müssen aber in Zukunft noch stärker prüfen, ob eine neu zu besetzende Stelle tatsächlich den Einsatz eines Beamten erfordert.

Allerdings darf dies nicht zu einem Zerfall des öffentlichen Dienstes in eine „Zweiklassengesellschaft“ und auch nicht zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung der Statusgruppen führen.

Es ist daher stets das Ziel aller Tarifverhandlungen und Dienstrechtsänderungen, den so genannten „flexiblen Gleichklang“ zu erhalten und damit die Beschäftigungsbedingungen - so weit möglich und nötig - zu harmonisieren.

V.

Anrede,

Ich habe Ihnen einige Kritikpunkte genannt und Ihnen, dort wo wir Einwände für berechtigt halten, unsere Lösungsansätze vorgestellt. Ich weiß aber aus vielen Gesprächen, Diskussionen und Zuschriften, dass es sich dabei letztlich nur um „Nebenkriegsschauplätze“ handelt.

Hinter jeder Frage nach der Berechtigung des Berufsbeamtentums steckt im Kern die Annahme, dass Beamtinnen und Beamte zu wenig leistungsorientiert arbeiteten. Vorgetragen wird insbesondere, dass das am Alimentationsprinzip ausgerichtete Besoldungsrecht eine „Dienst-nach-Vorschrift-Mentalität“ unterstütze.

Ich teile diese Ansicht nur sehr bedingt.

Bereits eingangs habe ich dargelegt, dass das Alimentationsprinzip einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes leistet. Es dient vor allem dazu, Gleichheit, Transparenz und Sicherheit zu garantieren und ermöglicht es den Beamtinnen und Beamten durch ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit der ihnen verfassungsrechtlich zugewiesenen Unparteilichkeit nachzukommen.

Andererseits ist es richtig, dass eine leistungsorientierte Bezahlung die Motivation des Einzelnen fördert. Das ist im öffentlichen Dienst nicht anders als in der Wirtschaft. Eben dieser Umstand war der Ausgangspunkt für den Entwurf des bereits mehrfach erwähnten Eckpunktepapiers. In dessen Mittelpunkt steht ein neues leistungsorientiertes Bezahlungssystem für Beamtinnen und Beamte. Künftig wird die Bezahlung verstärkt an der individuellen Leistung und der tatsächlich wahrgenommenen Funktion ausgerichtet sein.

Das überkommene Kriterium Lebensalter tritt beispielsweise in den Hintergrund. So wichtig Erfahrung sein kann, Leistung muss auch bei den Beamtinnen und Beamten im Mittelpunkt der Bewertung stehen. Und auch in jungen Jahren kann man seine Sache schon sehr gut machen.

Das Einkommen wird sich daher zukünftig aus einem Basisgehalt und einem variablen leistungsbezogenen Anteil zusammensetzen.

Dieser variable Bestandteil liegt zunächst bei 8 Prozent des künftigen Einkommens und soll schrittweise bis zu 20 Prozent aufwachsen.

Ich sehe durchaus, dass solche Veränderungen in der Verwaltung mitunter auf erbitterten Widerstand stoßen. Trotzdem bin ich davon überzeugt, dass wir diesen Systemwechsel im öffentlichen Dienst brauchen.

Denn nur mit veränderten Rahmenbedingungen auch und gerade bei der Bezahlung kann Eigenverantwortung gestärkt und mehr Motivation und Leistungsbereitschaft im öffentlichen Dienst erreicht werden.

Damit soll jedoch nicht gesagt sein - das möchte ich hier besonders betonen - dass Leistung bisher nicht zählte. Bekanntlich wird auch bislang nur die- oder derjenige befördert, der anhand der Beurteilung nachweislich hohe Leistungen erbringt.

Zudem haben wir auch z.B. Leistungsprämien eingeführt, die jährlich vergeben werden, und wir haben mit diesem System bereits überaus positive Erfahrungen gemacht. Dies hat uns darin bestärkt, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen.

Mit dem neuen Bezahlungssystem werden leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr verdienen können, als es im Moment noch der Fall ist.

Auf der anderen Seite bedeutet es auch, dass die- oder derjenige, der die Anforderungen nicht erfüllt, künftig Gefahr läuft, weniger im Portemonnaie zu haben. Wer die erwartete Leistung nicht erbringt - und das möglicherweise sogar auf Kosten seiner Kolleginnen und Kollegen - wird mit Einbußen rechnen müssen. Dieses Risiko, das zugleich einen Ansporn darstellt, halte ich für zumutbar.

Grundlage der Leistungsbezahlung wird die Leistungsfeststellung und -bewertung sein. Leistung ist auch in der Verwaltung messbar. Zwar ist die Leistungsbewertung nicht immer einfach. Für die Definition von Leistung in der Verwaltung lassen sich je nach Struktur und Aufgabe des Funktionsbereichs aber durchaus unterschiedliche Kriterien heranziehen, die jeweils miteinander kombiniert werden können:

- Mengenkriterien, z.B. Anzahl von Auskünften und Bescheiden;
- Qualitätskriterien, z.B. geringe Zahl von Beschwerden, Widersprüchen, geringe Wartezeiten, niedrige Fehlerquoten;
- Wirtschaftlichkeitskriterien, z.B. Kostensenkung, Stellenabbau, Einnahmesteigerung;

- Beeinflussungs- oder Verhaltenskriterien, z.B. Kommunikations- und Führungsverhalten.

Mit Hilfe dieser Kriterien, kann die Leistung anhand von Zielvereinbarungen und strukturierten Bewertungsverfahren ermittelt werden. Ziel ist es, ein Verfahren mit möglichst geringem Zeit- und Verwaltungsaufwand zu wählen. Wir wollen hier keine bundeseinheitlichen Vorgaben. Jeder Dienstherr entscheidet, welches System für seinen Verantwortungsbereich geeignet ist.

Entscheidend wird in jedem Fall sein, dass eine Führungskraft entschlossen genug ist, eine differenzierte Beurteilung auszusprechen, die die wirkliche Leistung des Einzelnen widerspiegelt. Nur im Dialog zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern kann letztlich eine Leistungsbeurteilung erfolgen, die akzeptiert wird.

Das wird neue und erweiterte Anforderungen an die Führungskräfte stellen.

Fachwissen allein reicht nicht aus. Hinzukommen muss Sozialkompetenz, die sich durch die ausgeprägte Fähigkeit zur Kommunikation, zur Konfliktbewältigung, zur kritischen Selbstreflexion und durch die Bereitschaft zur Gestaltung von Veränderungsprozessen auszeichnet. All dies sind Begriffe, die nach dem bisherigen Verständnis eher der Wirtschaft zugeschrieben werden. Klassische Beamtentugenden sind das noch nicht, sie sollen es aber werden.

Positive Erfahrungen aus anderen Gebieten sollten wir übernehmen, ohne die Besonderheiten des eigenen Bereichs dabei zu vernachlässigen.

Damit möchte ich zum Schluss meiner Ausführungen kommen. Ich habe eingangs gesagt, dass ich Ihre Frage, sehr geehrter Herr Prof. Hill, ob der Beamtenstatus noch zeitgemäß sei, für eine der Kernfragen des öffentlichen Dienstes halte. Ich habe Ihnen nun meine Antwort gegeben:

Ja, das Berufsbeamtentum ist zeitgemäß, wenn wir auch in Zukunft die Reformfähigkeit bewahren. Ich bin mir aber durchaus der Tatsache bewusst, dass die eine oder der andere unter Ihnen eine andere Meinung zu diesem Thema hat.

Anrede,

Wir befinden uns im „Einstein-Jahr“. Albert Einstein hat einmal gesagt:

„Ein Abend, an dem sich alle Anwesenden einig sind, ist ein verlorener Abend.“ Ich denke, dieses Zitat lässt sich auch auf einen Nachmittag wie den heutigen übertragen.

Ich freue mich daher auf eine anregende Diskussion mit Ihnen.