

Deutscher Beamtenbund : Polemik gegen „faule Beamte“

Da glaubt man zuerst einmal an einen Hörfehler, wenn man sich die pauschale Aussage des neuen Vorsitzenden des Beamtenbundes (dbb), Peter Heesen, auf der Zunge zergehen lässt: Man „brauche stärkere Eingriffsmöglichkeiten im Disziplinarrecht bei faulen Beamten“. Suchte der Spitzenmann des dbb nur erfolgreich dicke Schlagzeilen oder wollte er bei der Politik hoffähig werden?

Ich habe noch nicht vergessen, dass es der dbb war, der 2002 in der Diskussion um die Öffnungsklausel der Politik das „Angebot“ machte, das Urlaubsgeld zu streichen und das Weihnachtsgeld auf die einzelnen Monate zu verteilen. Die Erfahrungen seines Amtsvorgängers sollten auch Herrn Heesen vorsichtiger machen, hat doch diese Initiative den Gesetzgebern als Freibrief für die ungerechtfertigten unsozialen Kürzungen gegolten.

Populismus hilft uns nicht weiter

Seit Jahren fordern wir von der Politik eine leistungsorientierten Bezahlung der Polizeibesetzten. Dabei ist ein solches undifferenziertes Vorpreschen absolut nicht hilfreich. Sich an die Politiker anbietender Populismus helfen weder den Beamtinnen und Beamten noch den Bürgerinnen und Bürgern als Adressaten der öffentlichen Dienstleistung. Die Erfahrungen mit Leistungskomponenten in der Besoldung, die es ja dem Grunde nach immer schon gegeben hat, sind eindeutig negativ und mahnen zur Vorsicht.

Der Leistungsgrundsatz war und ist schon immer bestimmend für den Aufstieg (Beförderung). Leider hat man sich daran aber nicht gehalten. Leistungsstarke Beamtinnen und Beamte wurden nicht dann gefördert, wenn sie Leistung erbracht hatten, sondern, wenn überhaupt, erst dann, wenn sich der Haushaltsgesetzgeber bereitgefunden hatte, Beförderungsstellen bereitzustellen.

Haushaltspolitisch begründete Beförderungsobergrenzen, Stellenkegel oder haushaltsrechtliche Beförderungswartezeiten, der Deckelungsbeschluss bei A 12/13, die 3-jährigen Wartezeiten bei neugeschaffenen Stellen (sog. Phasenbeschluss) waren und sind leistungshemmende Instrumente.

Seit dem Reformgesetz 1997 gibt es sog. Leistungskomponenten in der Besoldung - Leistungsprämien, Zulagen, Leistungsstufen -, die durch unseren Einkommensverzicht (Streckung der Dienstaltersstufen) vorfinanziert wurden. Der Einkommensverzicht der Beamtinnen und

Beamten seit 1997 zur Förderung der Leistungskomponenten betrug bis Ende 2003 über 250 Millionen Euro. Zurückgegeben wurden etwa 50 Millionen Euro.

Kein Vertrauen

Dieses Verhalten der Gesetzgeber und Regierungen hat das Vertrauen in eine gerechte Leistungsbewertung bzw. Leistungsbezahlung total erschüttert. Noch nie hat es einen derart offenen Bruch von Leistungszusagen des Gesetzgebers gegeben.

Übrigens, der Vorschlag von Herrn Heesen für eine flexiblere Regelung der Eingangsbesoldung für die Berufsanfänger ist eine Steilvorlage für die Modernisierer der Beamtenbesoldung, denken sie doch über eine Bezahlung nach „Marktlage“ ebenso nach, wie über eine Leistungskomponente mit Widerrufsrecht für „Normalleister.“ Aus welchen Streichungen bei uns Polizisten soll das dann wohl finanziert werden?

Wer den Ball wie Herr Heesen ständig ins Abseits schlägt, kann kein „Spiel“ gewinnen und steht damit schnell auf einem Abstiegsplatz unserer „Leistungsliga“.

Die Position der GdP NRW zu Leistungskomponenten in der Besoldung:

Vor einer weiteren Regelung zur Leistungsbezahlung ist die Rückgabe der Besoldungsverkürzung seit dem Reformgesetz 1997 zur Anwendung der im Bundesbesoldungsgesetz bereits vorgesehenen Leistungskomponenten noch im Haushaltsjahr 2004 erforderlich. Wir werden uns mit der Zweckentfremdung dieser Vorleistung zur Haushaltssanierung niemals abfinden.

Da eine rückwirkende Leistungsbezahlung nicht sinnvoll ist, soll dieses Geld aus den Jahren 1998 bis 2003 (2004) in unsere Versorgungsrücklage eingezahlt werden.

Eine leistungsorientierte Besoldung erfordert die Schaffung verbindlicher Regelungen, wonach besondere Leistungen im Polizeibereich qualifiziert und dann auch tatsächlich honoriert werden können. Die Darlegung der rechtlichen Sicherung von Leistungskomponenten in der Besoldung ist unverzichtbar. Für die GdP sind variable Besoldungsbestandteile nur dann akzeptabel, wenn diese der Beliebigkeit des Zugriffs durch den jeweiligen Haushaltsgesetzgeber entzogen sind.

Bei der Einführung von leistungsfördernden Besoldungsmerkmalen und Eingriffen in die Besoldungserwartung bei Schlechtleistung müssen einwandfreie Kriterien geschaffen werden. Nach dem Bericht der Regierungskommission NRW ist allgemein unbestritten, dass es der Landesverwaltung NRW ein erhebliches Defizit im Führungsverhalten von

Vorgesetzten auf allen Ebenen gibt. Führungsschwache Vorgesetzte eignen sich nicht bzw. nur selten zur Qualifizierung einer Leistung Dritter. Deshalb kann es eine mit Variablen ausgestaltete Besoldung erst dann geben, wenn auch im Führungsverhalten bzw. in der Führungskompetenz von Vorgesetzten die Voraussetzungen für die Anwendung geschaffen sind.

Herbert Uebler