

Karriere in der öffentlichen Verwaltung

Auf der Seite des Internetportals „Azubister“ bin ich auf einen Text gestoßen, mit dem für eine Laufbahn als „Beamtin/er – mittlerer Dienst“ geworben wird. Versprochen wird unter anderem eine „Hervorragende Ausbildungsvergütung: 1.004,- € Brutto/Monat (variiert leicht in den einzelnen Bundesländern)“. Der Text verheißt sogar eine „berufliche Karriere als Beamter im mittleren Dienst.“ Man sollte diese – offenbar ernst gemeinten – Formulierungen nicht belächeln. Eine Karriere, also ein erfolgreicher Aufstieg im Beruf, ist immer erstrebenswert, egal von welcher Stufe aus man startet (hierzu etwa *Erbe*, Die beamtenrechtliche Probezeit und eine Karriere im mittleren Dienst, DVP 2015, S. 490).

Für die künftigen Aufsteiger stellt sich deshalb nicht die Frage des „ob“, sondern nur des „wie“. Manche versprechen sich dabei Hilfe von einem der zahlreichen Ratgeber-Bücher über die Karriereplanung. Die Lektüre solcher Werke ist jedoch fast immer wenig ertragreich. Zumeist wird auf 200, 300 oder noch mehr Druckseiten ausgewalzt, was der Autor auf zwei oder drei Seiten hätte sagen können. Aber auch Beiträge von fünf oder sechs Seiten (sogar noch kürzer *Lautenbach*, „Erfolgreich im öffentlichen Dienst mit dem Bachelor“, DVP 2013, S. 411) sind oft graue Theorie. Wenn jemand ein „großes Portfolio an betriebswirtschaftlichen Instrumenten“ beherrscht (a. a. O.) ist das zwar schön, der Marschallstab ist damit aber noch nicht im Tornister.

Vor vielen Jahren hat mir ein kluger Personalchef der Bezirksregierung Detmold gesagt, im ersten halben Jahr müsse man sich als Berufsanfänger von seiner besten Seite zeigen.

Es stimmt: In der Anfangsphase bildet sich das prägende Urteil über die Nachwuchskraft. Die erste Beurteilung bleibt in der Personalakte und begleitet die beurteilte Person durch ihr ganzes Berufsleben. Spätere Beurteiler sind in der Regel geneigt, sich dem Votum des Vorbeurteilers anzuschließen.

Ein spitzenmäßig beurteilter Berufsanfänger kann sich später sogar grobe Fehler leisten („Das passiert halt auch den Besten.“). In der Sechs-Monats-Frist muss ein (Leistungs-)Feuerwerk abgebrannt werden, wobei auch Strohfeuer ihren Zweck erfüllen können. Gewiefte Nachwuchskräfte versuchen klugerweise, ihre Betätigungsfelder möglichst schnell zu räumen. Zurückgelassene Minen explodieren ggf. erst nach Verlassen des Arbeitsplatzes und werden in der Regel dem unglücklichen Nachfolger angelastet

(„Kaum ist unser bester Mann/unsere Top-Frau weg, passiert viel Mist.“). Umgekehrt gilt: Eine schlechte Erstbeurteilung verschafft der betroffenen Person ein negatives Karma, von dem sie sich in aller Regel nicht mehr befreien kann. Geringfügige Patzer vertiefen verhängnisvoll das düstere Bild („Typisch für sie/ihn, war ja nicht anders zu erwarten.“). Sogar bei sehr guten späteren Leistungen versinkt die Nachwuchskraft im mittelmäßigen Beurteilungsbereich.

Einen guten Karrierestart macht nur, wer die demonstrative Bereitschaft zeigt, sich außerhalb seines eigentlichen Arbeitsgebiets „einzubringen“. Lehrer die nur lehren und Polizisten, die nur Verbrecher fangen wollen, beerdigen ihre Karrierechancen schon im Ansatz. Karrierebewusste Leute wissen demgegenüber, dass es darauf ankommt, aufzufallen und sich durch prestigeträchtige „Sondereinsätze“ von der Masse abzuheben.

Man muss schließlich Trends erkennen und ihnen folgen. Juristische Fähigkeiten werden in der öffentlichen Verwaltung immer weniger geschätzt, gefragt sind „Managementqualitäten“ und „soziale Kompetenzen“. Clevere Verwaltungsmitarbeiter benutzen deshalb, wo immer es geht, Schlagworte aus dem Jargon der Betriebswirte, Soziologen, Politologen und Psychologen. Das kommt besonders gut an, wenn ihr Chef sich nicht als Leiter einer Verwaltungsbehörde fühlt, sondern als CEO (= *Chief Executive Officer*) eines Konzerns. Speziell Englisch ist hervorragend geeignet, die oft etwas verstaubt anmutende Ausdrucksweise in der öffentlichen Verwaltung zu veredeln („Pimp My Verwaltungsdeutsch“).

Einige Leserinnen und Leser haben jetzt vermutlich die Nase gerümpft, weil sie der Meinung sind, dass harte und ehrliche Arbeit sich immer lohnt. Stimmt – für alle, die gerne 40 Jahre in demselben schäbigen Büro hocken oder sich Nacht für Nacht als Streifenpolizist mit betrunkenen Krawallbrüdern herumschlagen wollen. Hier geht es aber um Leute, die keine falsche Bescheidenheit kennen. Für sie gilt das bewährte und von vielen erfolgreichen Menschen praktizierte Motto „Etwas nicht zu können, ist kein Grund, es nicht zu tun“ (*Gordon Shumway* alias *ALF*).

Prof. Dr. J. Vahle, Bielefeld