

Längere Wochenarbeitszeit schüfe noch mehr Leerlauf

Studie: Staatsdiener nur zur Hälfte ausgelastet / Kaum Motivationsschub durch leistungsbezogene Zulagen

nf. BERLIN, 24. März. Längere Wochenarbeitszeiten können die Probleme im öffentlichen Dienst nicht lösen. Da Vollzeitkräfte im Schnitt höchstens zu 53 Prozent und Teilzeitbeschäftigte sogar nur zu 47,5 Prozent ausgelastet sind, müßten die Arbeitszeiten eigentlich halbiert werden. Längere Wochenarbeitszeiten dagegen würden die Staatsdiener nur noch demotivierter und unproduktiver machen als bisher. Zu diesem Ergebnis kommt die Münchner Strategieberatung Peter Milde und Partner (PMP) in einer Langzeituntersuchung; diese basiert auf einer Befragung von mehr als 10.600 Beamten und Angestellten mit und ohne Führungsverantwortung, Bürgermeister und Landräten in mehr als 1200 Einrichtungen des Bundes, der Länder und der Kommunen zwischen Oktober 2001 und September 2005.

„Durch eine Optimierung der Verwaltungsabläufe und einen bedarfsgerechten Einsatz der Mitarbeiter könnten wir die Personalkosten ohne Arbeitsplatzabbau um mindestens 30 Prozent reduzieren“, sagt der Vorsitzende der PMP-Geschäfts-

leitung, Peter Milde. „Damit ist natürlich eine Reduzierung der Vergütung verbunden. Aber das wäre gerecht, weil dadurch die Arbeitsplätze gesichert würden“, argumentiert Milde. Ohne eine solche Kostensenkung würden „in den nächsten fünf bis zehn Jahren mindestens 30 Prozent der Arbeitsplätze verlorengehen“, weil die öffentlichen Haushalte sie nicht mehr finanzieren könnten, schätzt Milde. „Da tickt eine Zeitbombe.“ In keinem anderen von PMP untersuchten Beschäftigungsbereich in Deutschland habe es in den zurückliegenden fünf Jahren auf Veranlassung der Arbeitnehmer eine größere Umwandlung von Voll- in Teilzeitstellen gegeben, sagt Milde. Dies zeige, daß die einzelnen Mitarbeiter das tatsächliche Arbeitsaufkommen längst erkannt und ihre Arbeitszeiten danach ausgerichtet hätten, nicht aber deren Arbeitgeber. Eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit wäre daher kontraproduktiv. Da diese Forderung politisch aber kaum noch zurückgenommen werden könne, schlägt Milde vor, die Wochenarbeitszeit generell auf beispielsweise 42 Stunden heraufzusetzen und anschließend – ohne Lohnausgleich – die individu-

elle Arbeitszeit „punktuell und den Bedürfnissen entsprechend“ zu senken.

Auch die im neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 1. Januar 2007 an vorgesehene leistungsorientierte Vergütung wird kaum Leistungsanreize schaffen und zu weiteren Belastungen für die öffentlichen Haushalte führen. Die geplante kostenneutrale Einführung werde nicht gelingen. Zu diesem Schluß gelangt die Bertelsmann Stiftung in einem internationalen Vergleich, in den die Vergütungssysteme von Großbritannien, Dänemark und Ungarn einbezogen wurden. Es sei erstaunlich, daß diese Problematik in den laufenden Tarifaueinandersetzungen keine Rolle spiele, schreibt die Stiftung.

Der TVöD sieht vor, daß vom kommenden Jahr an zunächst ein Prozent der Lohnsumme – nicht des individuellen Gehalts – als Leistungszulage an die Beschäftigten ausgeschüttet werden kann. Der internationale Vergleich zeige, daß ein Leistungsbestandteil von lediglich einem Prozent des Gehalts kaum ausreiche, um positive Motivationsanreize für die Mitarbeiter zu schaffen. Das Beispiel Großbritannien zeige, daß mindestens fünf Prozent

der Vergütung leistungsorientiert bemessen sein sollten, um dieses Ziel zu erreichen. In Ungarn würden sogar bis zu 20 Prozent des Gehalts als Leistungszulage gezahlt. Selbst die in Deutschland mittelfristig angestrebte Obergrenze von vier Prozent bliebe weit hinter dem europäischen Standard zurück, sagt Bertelsmann-Projektleiter Oliver Haubner. Die Stiftung gehe nämlich davon aus, daß die Leistungszulagen nicht auf wenige Mitarbeiter konzentriert, sondern relativ gleichmäßig über alle Beschäftigten verteilt würden. Die Studie zeige weiter, daß eine solche Reform in keinem der untersuchten Länder kostenneutral umgesetzt wurde. Für flankierende Schulungsmaßnahmen würden zusätzliche finanzielle Ressourcen benötigt. Ohnehin könne eine leistungsorientierte Vergütung allein die Motivation der Mitarbeiter nur bedingt steigern. Notwendig sei ein umfassender Ansatz, der neben monetären vor allem immaterielle Anreize beinhalte. Dazu gehörten eine attraktive Arbeitskultur, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.