

Werner Schmidt, Andrea Müller, Nele Trittel*

Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst: Intentionen, Wirkungen und Akzeptanz**

Zusammenfassung – Der Beitrag untersucht auf der Basis von Fallstudien, standardisierten Befragungen von Beschäftigten sowie von Personalräten die Einführung, die Akzeptanz und die Funktionalität von leistungsorientierter Bezahlung (LOB) im öffentlichen Dienst am Beispiel der Kommunen Nordrhein-Westfalens. Angeknüpft wird an die von David Marsden aufgeworfene Frage, weshalb im öffentlichen Sektor an LOB festgehalten werde, obgleich das Ausbleiben von Motivationseffekten evident sei. Es wird konstatiert, dass zwar tatsächlich bestenfalls schwache Anreizeffekte auftreten, sich die Absichten der LOB-Befürworter jedoch auch nicht auf die Motivationssteigerung beschränken. Die Arbeitgeberverbände beabsichtigen eine Fortführung der Verwaltungsmodernisierung mit tarifpolitischen Mitteln. Zudem finden sich nicht-antizipierte positive Folgen für die Mitbestimmung, Arbeitnehmerbeteiligung und kooperative betriebliche Arbeitsbeziehungen. Alle Effekte bleiben jedoch schwach.

Performance-Related Pay in the Public Sector: Intentions, Effects, and Acceptance

Abstract – Empirically based on case studies and surveys of employees and staff councils of local authorities in North Rhine-Westphalia, this article analyses the implementation, the acceptance, and the functionality of performance-related pay (PRP) in the German public sector. The article responds to the question raised by David Marsden of why we keep adopting PRP for the public sector in the face of evidence that it fails to motivate. It asserts that actually at best weak effects on motivation occur, but that the intentions of the PRP-proponents are not restricted to enhancing motivation. The employers' federation intends a continuation of public sector reform by the means of collective bargaining. Additionally, unanticipated positive effects on co-determination, employee participation, and cooperative workplace industrial relations appear. However, all effects remain weak.

Key words: **performance-related pay, public sector, collective bargaining, target agreements, public service reform**
(JEL: H83, J30, J33, J50, M52)

* Dr. Werner Schmidt, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen, Hauserstr. 43, D – 72076 Tübingen.

E-Mail: w.schmidt@uni-tuebingen.de

Andrea Müller, M.A., Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen, Hauserstr. 43, D – 72076 Tübingen.

E-Mail: and.mueller@uni-tuebingen.de

Dipl.-Sozialwiss. Nele Trittel, Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen, Hauserstr. 43, D – 72076 Tübingen.

E-Mail: nele.trittel@uni-tuebingen.de

** Artikel eingegangen: 15.11.2010

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 1.3.2011.