

Katharina Jörges-Süß, Stefan Süß*

Leistungsorientierte Bezahlung in der öffentlichen Verwaltung: Eine neoinstitutionalistische Analyse **

Zusammenfassung – Die Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung der Arbeitnehmer und Beamten in der öffentlichen Verwaltung Deutschlands wird seit den 1970er Jahren diskutiert. Entsprechende Regelungen wurden erst vor einigen Jahren geschaffen. Vor diesem Hintergrund wird im Beitrag die Debatte über die Ermöglichung des Leistungsbezugs rekonstruiert und erklärt. Dies erfolgt auf Grundlage einer akteurstheoretischen Erweiterung des Soziologischen Neoinstitutionalismus in Form einer qualitativen Analyse von Sekundärmaterial. Im Ergebnis zeigt sich, dass Veränderungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung insbesondere aufgrund der (heterogenen) Erwartungen unterschiedlicher Umweltsegmente nur sehr langsam verlaufen. Die Einführung der leistungsorientierten Bezahlung ist infolgedessen eher eine passive Reaktion auf die Krise der staatlichen Haushalte sowie auf die mangelnde Modernität und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung als die aktive Umsetzung einer gezielten Personalstrategie.

Performance-related Pay in Public Administration: A New Institutional Analysis

Abstract – There has been a discussion in Germany concerning the implementation of performance-related pay for employees and civil servants in public administration since the 1970s. Relevant regulations were finally created some years ago. Against this background, the paper reconstructs and explains the debate concerning the possibility of performance-related pay. This is done by means of an action-theoretical expansion of sociological new institutionalism via a qualitative analysis of secondary data. The result shows that processes of change in public administration tend to be slow, particularly due to the (heterogeneous) expectations of different environmental sections. The implementation of performance-related pay in German public administration thus represents a passive reaction to state budget crises and to the lack of modernity and efficiency in administration rather than the active implementation of a human-resource strategy.

Key words: **new institutionalism, performance-related pay, public administration** (JEL: M12, M52, M54, H83)

* Dr. Katharina Jörges-Süß, Akademische Oberrätin, Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Lehrinheit Wirtschaftsingenieurwesen, Universität Duisburg-Essen, Bismarckstraße 90, 47057 Duisburg. E-Mail: Katharina.Joerges-Suess@uni-due.de.

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß, Lehrstuhl für BWL, insb. Organisation und Personal, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Universitätsstraße 1, D – 40225 Düsseldorf. E-Mail: Stefan.Suess@uni-duesseldorf.de.

** Artikel eingegangen: 30.11.2010
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 15.2.2011.