

Der öffentliche Dienst – Taktgeber für gute Unternehmenskultur

Immer wieder werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit Klischees konfrontiert:

„Im Amt dauert alles etwas länger...“

„Öffentliche Unternehmen zahlen nur Hungerlöhne.“

„Der öffentliche Dienst muss zukunftsfähig werden!“...

Wie passt es dazu, dass einer Studie des Online-Portals StepStone zufolge 78% der deutschen Führungskräfte an einer Position im öffentlichen Dienst interessiert sind?

Zur Begründung gaben 57% der 4.400 Befragten die „Sicherheit und Verlässlichkeit“ der Anstellung in diesem Bereich an. Nur 39,7% führten die begrenzten Gehaltszuwachsmöglichkeiten als Nachteil auf.

Diese Einschätzung der öffentlichen Hand als vertrauenswürdiger Arbeitgeber teilen wohl auch die übrigen Beschäftigten. Der reine cash-flow alleine macht eben nicht glücklich! Finanzielle Sicherheit ist nur *eine* der entscheidenden Voraussetzungen für authentisches Leben, ja sogar Glück. Die Selbstmordrate unter den Beratern der Finanzbranche ist nicht ohne Grund stark angestiegen. Ob es wirklich gelingen wird, private Unternehmensführung auf nachhaltige Entwicklung jenseits von Quartalsberichten einzuschwören, darf bezweifelt werden.

Und es gibt neben der Vertrauenswürdigkeit weitere Argumente für den potentiellen Imagevorteil des öffentlichen Diensts: Auch wenn von „produktorientiertem Haushalt“ und „Output-Orientierung“ nun auch in Kommunen gesprochen wird – die öffentliche Hand ist eben nicht nur der Ergebnisoptimierung im Wege der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet! Sie hat eine in den Verfassungen niedergelegte Verpflichtung, auf dem Boden von Rechtmäßigkeit, Geeignetheit und Verhältnismäßigkeit ein unglaubliches Portfolio an Dienstleistungen zu erbringen. Welches private Unternehmen hat schon einen solchen Kodex?

Private Unternehmen sprechen viel von Corporate Social Responsibility (soziale gesellschaftliche Unternehmensverantwortung), die sich in der Regel auf verkaufsfördernde Aktivitäten im grünen oder sozialen Gewand beschränkt. Der öffentliche Service erfüllt zuverlässig und – da Gebühren für staatliche Leistungen nur die Kosten decken dürfen – auch noch preiswert seine Aufgaben zum Wohle der Allgemeinheit.

Erfolgreiche Stadtwerke in Bürgerhand bieten höchste Qualität zu Preisen, die manche private Wettbewerber erschauern lassen! Und erwirtschaften hierdurch auch noch Überschüsse, die nicht anonymen Anlegern im Ausland, sonder den Bürgern vor Ort z.B. in Form von Finanzierung des Nahverkehrs oder des Schwimmbads zugute kommen.

Insider wissen und können belegen, dass die Beschäftigten im öffentlichen Dienst hochmotiviert und ebenso kompetent sind wie ihre KollegInnen in Privatunternehmen. Schlendrian, innere Kündigung und Führungsfehler sind subjektive Faktoren, die keinen Urgrund in der Rechtsnatur des Arbeitgebers haben!

Die Zunahme von Aufgabenstellungen für Verwaltungen, die Herausforderungen der kommunalen Daseinsvorsorge und gesteigertes Anspruchsdenken der „Kunden“ haben der Leistungsdruck auf öffentlich Beschäftigte stark erhöht. Knapper werdende Kassen und mangelndes Personalbewusstsein haben jedoch die Personaldecke ein Jahrzehnt lang schrumpfen lassen.

Wenn wir also von „Zukunftsfähigkeit“ des öffentlichen Diensts sprechen, kann es nicht darum gehen, Klischees zu beantworten und generelle Defizite abzubauen.

Es muss neben Prozessoptimierungen auch darum gehen, die Schätze weiter zu heben, die in den Kompetenzen der Beschäftigten des öffentlichen Dienst verborgen sind! Qualifizierungsmöglichkeiten und Instrumente wie z.B. Leistungsentgelt müssen intensiver dazu genutzt werden, innerbetriebliche Kommunikation, Konfliktmanagement und Führungstransparenz zu optimieren. So kann die hohe Qualität öffentlicher Dienstleistung nicht nur ausgebaut, sondern auch zum Vorbild für gute Unternehmensführung werden.

Leistungsorientierte Bezahlung – das Herzstück guter Mitarbeiterführung

LoB als Führungsinstrument

