



Wirtschaft quer

von Stefan Perini – Direktor AFI

Die Struktur der Landesverwaltung krankt an mehreren Stellen: zu viele Mitarbeiter in fortgeschrittenem Alter, eine für die heutigen Notwendigkeiten überdurchschnitt starke Präsenz von niedrigen Funktionsebenen, eine unausgewogene Präsenz beider Geschlechter. Nun soll reorganisiert werden – aber allzu eilig scheint man es nicht zu haben. Dabei sieht eine kürzlich erlassene staatliche Regelung vor, dass öffentliche Bedienstete, die die Voraussetzungen für die Pensionierung erreicht haben, von Amts wegen in den Ruhestand gestellt werden. Diese Reformbestimmung sollte nun über das Omnibus-Gesetz in die Landesgesetzgebung Einzug finden, der Passus wurde aber im letzten Moment herausgenommen. Man spricht von 1.000 Personen, die davon betroffen gewesen wären – teilweise wären hier Stellen für Arbeitslose



bzw. Jugendliche frei geworden. Aber, was noch viel wichtiger ist, es hätte frischen Wind in die Landesverwaltung gebracht. Die Landespolitik gibt sich Bedenkzeit. Sie argumentiert, dass es eine organische Lösung brauche und dass rechtliche Details noch geklärt werden müssen. Dies mag unter Umständen auch zutreffen. Genauso wie es in Ausnahmefällen gerechtfertigt sein mag, dass

Aufgeschobene Chance

Die **Personalstruktur** der Landesverwaltung ist in Schiefele. Dahinter verbirgt sich eine **demografische Zeitbombe**.

Führungskräfte mit großer Erfahrung der Landesverwaltung erhalten bleiben. Schiebt man dieses Thema aber auf die lange Bank, so geht eine große Chance verloren.

Ähnlich verhält es sich mit dem Generationenpakt im Öffentlichen Dienst. Dieser sieht vor,

dass Bedienstete, denen weniger als 36 Monate zum Ruhestand fehlen, freiwillig ihre Arbeitszeit reduzieren können – bei voller weiteren Einzahlung der Rentenbeiträge von Seiten der Öffentlichen Hand. In ähnlich hohem Maß würden Arbeitsstellen für Arbeitskräfte unter 30 Jahren frei. Der Generationenpakt ist sicher nicht das Allheilmittel, trotzdem würde er Arbeitsstellen für einige Dut-

zend Jugendliche schaffen. Aber, auch hier hakt es an der Umsetzung bzw. an der Finanzierung.

Die Pensionierung von Personal, welches die notwendigen Dienstjahre erreicht hat und der Generationenpakt sind Mittel, um den Erneuerungsprozess in der Öffentlichen Verwaltung zu beschleunigen. Aber auch Formen der inneren Flexibilität wie Job Rotation und interne Mobilität sind stärker einzusetzen. Letztlich solle man sich auch trauen, heilige Kühe zu schlachten wie die automatischen Gehaltsvorrückungen. Was spricht schließlich dagegen, dass ein Teil der Prämien auf Grundlage der Kundenzufriedenheit ausgeschüttet wird? Dies entspräche dem Verständnis der Landesverwaltung als moderner Dienstleistungsbetrieb.