

5753/AB XX.GP

Die unter Zl. 6064/J - NR/ 1999 (XX. GP) gestellte Anfrage der Abgeordneten Murauer und Kollegen vom 13. April 1999 betreffend Einführung eines prämierten Vor - schlagswesens im öffentlichen Dienst beehre ich mich, wie folgt zu beantworten:

Vorbemerkungen

Der Rechnungshof nimmt seine ihm durch das Fünfte Hauptstück des Bundes - Ver - fassungsgesetzes übertragenen Aufgaben der Rechnungs - und Gebarungskontrolle unab - hängig von der Verwaltung als Organ der externen öffentlichen Finanzkontrolle wahr. Insbesondere im Rahmen der Durchführung von Gebarungüberprüfungen, widmet der Rechnungshof den in der gegenständlichen parlamentarischen Anfrage zum Ausdruck kommenden Anliegen einer effizienten, sparsamen und bürgerfreundlichen öffent - lichen Verwaltung sein besonderes Augenmerk.

Empfehlungen und Vorschläge zur (betrieblichen) Effizienzsteigerung der öffentlichen Verwaltung zählen sohin zum Kernbereich der dem Rechnungshof verfassungsgesetz - lich übertragenen Aufgaben, deren Wahrnehmung durch die Mitglieder des Rechnungs - hofes sich insoweit einer Prämierung im Sinne der Anfrage entzieht.

In diesem Sinne kongruieren die in der Entschließung des Nationalrates vom 1. Februar 1978, derzufolge die Bundesregierung ersucht wurde, zu prüfen, welche Möglichkeiten bestehen, ein System der Prämierung von wirksamen Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsweise in der Verwaltung und in den Betrieben des Bundes (betriebliches Vorschlagswesen) einzuführen (E 17. Stenographisches Protokoll über die 83. Sitzung des Nationalrates der Republik Österreich. XIV. GP. Seiten 8000 und 8005), zum Ausdruck kommenden Intentionen des Nationalrates mit dem Kernanliegen des Rechnungshofes, welches er im Rahmen seiner auf die Effizienzsteigerung der öffentlichen Verwaltung abzielenden Gebarungüberprüfungen stetig wahrnimmt. Der Rechnungshof begrüßt daher das prämiensorientierte Vorschlagswesen als taugliches Instrument eines steten verwaltungsinternen Verbesserungsprozesses.

Im eigenen innerbetrieblichen Bereich hat der Rechnungshof - über die Einführung eines formgebundenen Innerbetrieblichen Vorschlagswesens in analoger Entsprechung der erwähnten Entschließung des Nationalrates hinausgehend - unter Nutzung auch externen Sachverständigen umfassende Maßnahmen im Hinblick auf eine dauerhafte und kostengünstige Optimierung betriebsinterner Abläufe im Rahmen eines steten, die Motivation und aktive Mitarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes fördernden Organisationsentwicklungsprozesses ergriffen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, daß diesbezüglich im Rahmen der innerbetrieblichen Tätigkeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Rechnungshofes eine nicht näher quantifizierbare, jedenfalls aber beträchtliche Vielzahl an Ideen und Vorschlägen zur Verbesserung innerbetrieblicher Vorgänge erstattet und im Rahmen des steten Organisationsentwicklungsprozesses mit meiner ausdrücklichen Unterstützung umgesetzt wurde und wird.

Auch im Hinblick auf die Gegenstände des Fragerechtes gemäß § 91a des Geschäftsordnungsgesetzes beziehen sich die nachstehenden Beantwortungen auf den innerbetrieblichen Bereich des Rechnungshofes.

Zu 1) und 10)

"Was halten Sie grundsätzlich davon, Eigeninitiative und betriebliche Mitverantwortung der Mitarbeiter durch prämiensorientierte Vorschlagssysteme dieser Art zu fördern?"

"Wären Sie bereit, sich in dieser Frage von Managern beraten zu lassen, die solche Systeme bereits mit Erfolg in ihren Unternehmen eingeführt haben?"

Wie der Rechnungshof bereits in den Vorbemerkungen zum Ausdruck gebracht hat, begrüßt er es grundsätzlich, die Eigeninitiative und die Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im innerbetrieblichen Bereich durch prämiensorientierte Vorschlagssysteme zu fördern.

In Anlehnung an die in den Vorbemerkungen genannte Entschließung des Nationalrates vom 1. Februar 1978 hinsichtlich der Einführung eines Systems der Prämierung von wirksamen Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsweise in der Verwaltung und in den Betrieben des Bundes (betriebliches Vorschlagswesen) hat der Rechnungshof alle seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeladen, Vorschläge einzubringen, die nach ihrer Auffassung geeignet erscheinen, die Aufgaben des Rechnungshofes rationeller und zweckmäßiger wahrnehmen zu können.

Wie ebenfalls in den Vorbemerkungen bereits dargelegt, hat sich der Rechnungshof zur permanenten Optimierung seiner Aufgabenwahrnehmung auch externen Sachverständigen bedient und auch in diesem Zusammenhang die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes miteinbezogen.

Zu 2) und 9)

"Kommt im Verantwortungsbereich des Rechnungshofes ein derartiges Vorschlagswesen flächendeckend zur Anwendung?"

"Wie gedenken Sie insgesamt die Effizienz des bestehenden Systems zu steigern?"

Ein Vorschlagswesen im Sinne der gegenständlichen Frage kommt - insoweit es auf den Arbeitsablauf im Rechnungshof selbst bezogen ist - flächendeckend zur Anwendung. Darüberhinaus sind jedoch - wie in den Vorbemerkungen dargelegt - die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes in einen steten internen Organisationsentwicklungsprozeß eingebunden. Dies bewirkt - abgesehen von verstärkter Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - , daß die Eigeninitiative und die betriebliche Mitverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer steten sowie kostengünstigen und damit insgesamt effizienteren Verbesserung der innerbetrieblichen Abläufe des Rechnungshofes beitragen.

Zu 3)

“Wenn nicht, was ist die Begründung dafür, und gibt es Überlegungen, dies in absehbarer Zeit nachzuholen?”

Entfällt.

Zu 4)

“Wenn Ja, wie sieht die konkrete Ausgestaltung des Vorschlagswesens aus?”

Die direkt oder im Dienstweg eingebrachten Verbesserungsvorschläge werden durch eine Kommission hinsichtlich ihrer Eignung, eine Verbesserung der Arbeitsweise erwarten zu lassen, beurteilt. Die Kommission erstattet mir sodann einen Bericht sowie einen Vorschlag über die Art der Würdigung (Anerkennung oder Prämie) der Verbesserungsvorschläge.

Als Verbesserungsvorschläge werden solche Vorschläge angesehen, die ohne Auftrag eines Vorgesetzten ausgearbeitet wurden, nicht das unmittelbare Ergebnis der pflichtgemäßen Dienstverrichtung im zugewiesenen Arbeitsbereich sind und eine konkrete Problemlösung enthalten.

Zu 5)

“Werden dafür jährlich fixe finanzielle Beträge bereitgestellt, weil die Prämien bereits für gute Ideen ausgeschüttet werden, oder wird erst bei Umsetzung des Vorschlages eine finanzielle Beteiligung am tatsächlich Ersparten gewährt?”

Ungeachtet dessen, daß in der Praxis auch gute Ideen, die allenfalls einer weiteren Ausgestaltung für ihre Umsetzung bedürfen, gewürdigt werden, stellt der Rechnungshof im Rahmen des prämiensorientierten Vorschlagswesens keine jährlich fixen finanziellen Beträge bereit. Bei der Bemessung der Prämie wird auf den durch den Verbesserungsvorschlag erwarteten wirtschaftlichen Nutzen Bedacht genommen.

Zu 6) bis 8)

"Welcher Betrag wurde in Summe an Prämien ausbezahlt?"

“Über wieviele Mitarbeiter verfügen Sie in Ihrem Verantwortungsbereich und wieviele davon haben bis jetzt Vorschläge eingebracht?”

“Halten Sie dieses Verhältnis für befriedigend, oder denken sie daran, es zu steigern?”

Wie in den Vorbemerkungen dargelegt, sind die über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechnungshofes in einen steten Prozeß der Organisationsentwicklung mit einbezogen, im Zuge dessen es Teil ihrer Tätigkeit ist, Verbesserungsvorschläge auch außerhalb des förmlichen Systems des prämiensorientierten Vorschlagswesens einzubringen oder in den innerbetrieblichen Erfahrungsaustausch einfließen zu lassen.

In Anbetracht der Tatsache dieser - quantitativ das förmliche prämiensorientierte Vorschlagswesen weitaus überwiegenden - "formungebundenen" Instrumente des innerbetrieblichen Vorschlagswesens, die dem Rechnungshof die Nutzung der Eigeninitiative und der betrieblichen Mitverantwortung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in effizienter Weise ermöglichen, wurden seit Einrichtung der Kommission, die die

eingereichten Verbesserungsvorschläge zu beurteilen hat, insgesamt 19 Verbesserungs - Vorschläge eingebracht. Im Zusammenhang mit prämierten Verbesserungsvorschlägen wurden bisher 3000 S ausbezahlt.

Ungeachtet des aus "formungebundenen" Instrumenten des betrieblichen Vorschlags - wesens erfließenden Nutzens ist eine Steigerung der Zahl der Vorschläge im Rahmen des prämierten Vorschlagswesens selbstverständlich zu begrüßen.