

5610/AB XX.GP

Beantwortung

der Anfrage der Abgeordneten Murauer und Kollegen
betreffend Einführung eines prämienorientierten Vorschlagswe -
sens im öffentlichen Dienst,
(Nr. 60461J)

Zur vorliegenden Anfrage führe ich folgendes aus:

Zu Frage 1:

Das Betriebliche Vorschlagswesen nimmt in meinem Ressort einen hohen Stellen - wert ein.

Im Jahr 1992 wurde eine besondere Initiative gestartet. Mit Richtlinien, die eine ver einfachte Bearbeitung und folglich kürzere Bearbeitungszeiten sowie eine raschere Realisierung der Vorschläge ermöglichten, konnte im Zusammenhang mit gezielter Werbung eine hohe Beteiligung erzielt werden. Aufgrund der Zusammenlegung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit einem Teil des Bundesministeriums für Gesundheit und Konsumentenschutz wurden die Richtlinien im August 1997 neu verlautbart und gleichzeitig eine neuerliche Werbeaktion gestartet. Die Richtlinien wurden jeweils mittels Rundschreiben bzw. Erlaß in Kraft gesetzt.

Zu den Fragen 2 und 3:

Das Betriebliche Vorschlagswesen kommt in meinem Ressort flächendeckend zur Anwendung.

Zu Frage 4:

Die Einreichung von Vorschlägen erfolgt in der Regel mittels eines Formulars, das dem Großteil der Bediensteten auch automationsunterstützt zur Verfügung steht.

Anregungen werden direkt oder im Dienstweg an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Präsidialabteilung 11 (Organisation), gesendet. Eine Information des/der direkten Vorgesetzten ist somit nicht erforderlich. Vorschläge können auch anonym, jedoch unter Angabe der Dienststelle des/der Vorschlagenden eingereicht werden.

Folgende, das Vorschlagswesen betreffenden Agenden werden von der Präsidialabteilung 11 wahrgenommen:

- Grundsätzliche Angelegenheiten (Ausarbeitung von Richtlinien, Richtlinienänderungen, Verfahrensabläufe, Belohnungskriterien)
- Beratung und Unterstützung von Einreicher/inne/n, Sichtung und Vorprüfung von Vorschlägen, Auswahl der Gutachter/inne/n, Überwachung der Bearbeitungszeiten
- Formulierung der Antwortentwürfe, Ermittlung der Belohnungshöhe
- Information und Werbung
- Statistik, Dokumentation, Kosten - Nutzen - Analyse, Prozeßkostenrechnung
- Bereitstellung der Daten für den jährlichen Controlling - Bericht

Konkret gestaltet sich der Ablauf eines Verfahrens wie folgt:

Nach Einlangen eines Vorschlags wird dieser unverzüglich von der Präsidialabteilung 11 an die zuständige(n) Organisationseinheit(en) zur Stellungnahme weitergeleitet. Dort erfolgt eine Prüfung mittels eines Beurteilungsbogens, der auch automationsunterstützt zur Verfügung steht.

Auf Basis der eingeholten Stellungnahme(n) formuliert die Präsidialabteilung 11 einen Erledigungsentwurf und schlägt dem Leiter der Präsidialsektion die Gewährung oder Ablehnung einer Belohnung vor. Das Ergebnis der Überprüfung wird dem/der Bediensteten in der Regel innerhalb von 3 Monaten unter Anführung der Entscheidungsgründe durch den Leiter der Präsidialsektion mitgeteilt.

Abschließend werden die Personalvertretung und die beurteilende(n) Organisationseinheit(en) von der Entscheidung des Leiters der Präsidialsektion in Kenntnis gesetzt.

Zu Frage 5:

Für das Betriebliche Vorschlagswesen werden jährlich fixe finanzielle Beträge für Belohnungen bereitgestellt.

Die vorgeschlagene Prämie berücksichtigt Rationalisierungseffekte, Beiträge zur Verbesserung des Kundenservices und die Ausführungsreife.

Bei positiver Beurteilung und Realisierung beträgt die Belohnung mindestens S 1.000,-- und ist nach oben hin offen. Bereits bekannte oder nicht realisierbare bzw. nicht zur Realisierung vorgesehene Anregungen sind grundsätzlich nicht belohnungswürdig. In Fällen, in denen die Erstellung und Einreichung eines Vorschlags mit großem Aufwand für den/die Konzipienten/Konzipientin verbunden waren, werden jedoch Anerkennungsprämien ausbezahlt.

Wenn es möglich ist, wird die tatsächliche finanzielle Einsparung eines Vorschlags ermittelt und die Höhe der Belohnung danach abgestellt. In vielen Fällen ist jedoch der Nutzen eines Vorschlags nur sehr aufwendig oder überhaupt nicht quantifizierbar - z.B. bei Verbesserungen des Kundenservices.

Die Umsetzung der belohnten Vorschläge wird von der Präsidialabteilung 11 laufend überprüft.

Zu Frage 6:

Seit September 1992 wurden insgesamt S 292.000,-- an Prämien ausbezahlt.

Zu Frage 7:

In meinem Verantwortungsbereich verfüge ich derzeit über ca. 2600 Mitarbeiter. Ich weise jedoch darauf hin, daß der Personalstand seit 1992 Schwankungen unterworfen war (Ausbildung des Arbeitsmarktservices, Einbindung eines Teiles des Gesundheitswesens). Seit September 1992 haben 206 Mitarbeiter/innen Vorschläge eingebracht, wobei einige Mitarbeiter/innen mehrmals Vorschläge gemacht haben. Insgesamt wurden seit 1992 220 Vorschläge bearbeitet.

Zu den Fragen 8 und 9:

Ich gehe davon aus, daß der Erfolg des Betrieblichen Vorschlagswesens sowohl durch die Anzahl als auch die Qualität der eingebrachten Vorschläge gekennzeichnet wird. Eine Erhöhung dieser Werte wird grundsätzlich nur durch ständige Werbung und Information über das Vorschlagswesen, seine Richtlinien und die Belohnungskriterien erreicht. Die in den Jahren 1993, 1996 und 1997 in meinem Ressort durchgeföhrten Werbeaktionen (z.B. mittels Plakaten und Werbefolder, wo auch die Namen der Konzipient/inn/en belohnter Vorschläge und die Themenbereiche ihrer Anregungen veröffentlicht wurden) haben diese Tatsache eindrucksvoll bewiesen. Für die Zukunft sind weitere Werbeaktionen geplant, damit auch weiterhin zahlreiche Vorschläge von den Mitarbeiter/inne/n eingebracht werden.

Darüber hinaus stellt die Mitarbeiter/innen/zeitung eine wichtige Informationsquelle dar, wo in regelmäßigen Abständen besonders gute Ideen in detaillierter Form vor gestellt werden.

Im Sinne einer Kosten - Nutzen - Analyse wird jährlich eine Prozeßkostenrechnung durchgeführt, wobei die Vollzugskosten des Betrieblichen Vorschlagswesens (bestehend aus den für die Bearbeitung der Vorschläge aufgewendeten Personalkosten sowie der Sach- und Raumkosten) auf Basis der vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Broschüre „Was kostet ein Gesetz?“ ermittelt werden. Diese werden gemeinsam mit den ausbezahlten Belohnungen als Gesamtkosten für das Betriebliche Vorschlagswesen den nachweislich erzielten Kosteneinsparungen gegenüber gestellt. Dabei konnte bislang ein Ziel des Betrieblichen Vorschlagswesens - nämlich nicht nur kostendeckend, sondern gewinnbringend zu arbeiten - allein durch die Einsparungen, die sich durch den jeweils bestdotierten Vorschlag erzielen ließen, erreicht werden. Im Durchschnitt waren die durch den höchstbelohnten Vorschlag er-

zielten Einsparungen dreimal so hoch wie die Gesamtkosten für das Betriebliche Vorschlagswesen.

Zu Frage 10:

Da in meinem Ressort das Betriebliche Vorschlagswesen bereits bestens eingeführt ist und mit Erfolg praktiziert wird, ist kein Bedarf einer externen Beratung gegeben.