

Frau Präsidentin  
des Nationalrates  
Doris Bures  
Parlament  
1017 Wien

Wien, am 3. Juli 2015

GZ. BMF-310205/0100-I/4/2015

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Auf die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 4922/J vom 5. Mai 2015 der Abgeordneten Dr. Rainer Hable, Kolleginnen und Kollegen beehre ich mich Folgendes mitzuteilen:

Die Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung stellt einen großen Wandel in der Steuerungskultur der Bundesressorts dar, welcher entsprechend seiner Größe und Tragweite Zeit benötigt. Der nun zur Diskussion stehende Bericht der Wirkungsorientierung wurde 2014 erstellt und behandelt die erstmals 2013 eingesetzten Wirkungsziele, Maßnahmen, Kennzahlen und Meilensteine.

Seit 2013 werden die wirkungsorientierten Steuerungsinstrumente und -inhalte sukzessive weiterentwickelt. In Phase 1 der Implementierung erfolgt die Einführung des Konzeptes. Hier werden grundlegende Rahmenbedingungen, Prozesse und Strukturen geschaffen und der Prozesskreislauf initiiert.

In Phase 2 wird der Prozesskreislauf geschlossen; hier stehen Monitoring und Evaluierung im Mittelpunkt, wobei die Stellungnahmen und Rückmeldungen der Kontrollinstanzen (Parlament, Rechnungshof) sowie der interessierten Öffentlichkeit in dieser Prozessphase eine entscheidende Rolle spielen.

Erst in Phase 3 kann – auf Basis der Evaluierungsergebnisse – eine Nachschärfung der Instrumente sowie eine Weiterentwicklung von Wirkungszielen, Maßnahmen, Indikatoren, Kennzahlen und Meilensteinen erfolgen. In dieser letzten Phase des ersten Implementierungs-Kreislaufes steht die Qualitätsentwicklung im Vordergrund. Derzeit befinden wir uns im Übergang von Phase 2 zu Phase 3.

Anhand des Vergleichs zwischen den Angaben der Wirkungsorientierung aus dem Bundesvoranschlag (BVA) 2013 mit jenen des BVA 2014/15 sind qualitative Fortschritte klar erkennbar. Im Zuge der Evaluierung des BVA 2013 wurden bereits zahlreiche Verbesserungspotentiale erkannt, Kritikpunkte aufgegriffen und konkrete Schritte zur Weiterentwicklung der Wirkungsorientierung formuliert. Zurzeit läuft in den Ressorts der Planungsprozess für den BVA 2016 an, bei welchem die Qualitätsentwicklung der wirkungsorientierten Angaben im Vordergrund steht. Der Entwicklungsprozess der Wirkungsorientierung erstreckt sich nicht nur auf einzelne Ressortvorhaben, sondern schließt die abgestimmte Vorgehensweise aller Ressorts und Obersten Organe mit ein.

Soweit in der gegenständlichen Anfrage die Weiterentwicklung der wirkungsorientierten Steuerung, der Ambitionsgrad und die ausreichende Messung von Wirkungszielen bzw. Maßnahmen abgefragt werden, ist grundsätzlich festzuhalten, dass Wirkungsziele, Maßnahmen, Kennzahlen und Meilensteine so gewählt werden, dass sie ambitioniert und gleichermaßen realistisch sind und dass sie infolge des jährlich stattfindenden Evaluierungsprozesses ständig qualitativ weiterentwickelt werden können.

Zu den konkreten Fragen wird Folgendes mitgeteilt:

Zu 1.:

Die angeführten Kennzahlen beziehen sich auf die EU-einheitliche Definition im Rahmen des „Europäischen Systems der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG)“. Bis Ende August 2014 galt das „ESVG 1995“, welches durch die EU-VO Nr. 2223/96 geregelt ist. Seit 1. September 2014 gilt das „ESVG 2010“, welches durch die EU-VO 549/2013 geregelt ist.

Zu 1.a.:

Die jeweiligen Daten gemäß den Rechnungswesen des Bundes bzw. der anderen Gebietskörperschaften bzw. der dem Sektor Staat zugehörigen Einheiten werden von Statistik Austria auf ESVG-Größen umgerechnet und von Eurostat validiert.

Zu 1.b.:

Für die Frage der Zurechnung zum Sektor Staat gibt es im Rahmen des ESVG 1995 bzw. ESVG 2010 Regeln, welche von Statistik Austria umgesetzt werden und von Eurostat validiert werden. Statistik Austria ist in der Umsetzung des EU-Rechts unabhängig; daher sind die Daten seriös.

Zu 1.c.:

Die Erstellung von langfristigen Budgetprognosen ist durch den Gesetzgeber vorgegeben worden. Bei aller Unsicherheit lassen sich aber grobe Auseinanderentwicklungen von öffentlichen Auszahlungen und Einzahlungen sehr wohl dadurch entdecken; insbesondere ermöglicht der Vergleich mit früheren Berechnungen, ob die seit der letzten Prognose tatsächlich eingetretene Wirtschaftsentwicklung das Lagebild verändert hat. Mit Prognosemodellen lässt sich zudem der Unsicherheitsspielraum eingrenzen.

Zu 2.a.:

Für die Durchführung alle drei Jahre sprechen zwei wesentliche Gründe: Nach Durchführung einer Kundenbefragung und ab Vorliegen der Ergebnisse werden Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen daraus abgeleitet. Diese Maßnahmen greifen in der Regel nicht kurzfristig; Veränderungen zeigen sich daher erst nach einem längeren Zeitraum. In der Finanzverwaltung betrifft ein wesentlicher Teil der Befragung auch das Evaluieren von Eigen- und Fremdbild. Daher findet in der Regel die Kundenbefragung parallel zur Mitarbeiterbefragung statt, welche auch alle drei Jahre durchgeführt wird.

Zu 2.b.:

Aus den zu Frage 2.a. genannten Gründen ist dies nicht geplant.

Zu 2.c.:

Die Grundlage für die genannten 76% sind die Ergebnisse aus der ersten Befragung. Die Quote wurde seitdem kontinuierlich gesteigert.

Zu 2.d.:

Derzeit laufen im Bereich der Steuer- und Zollverwaltung einige Projekte, die zum Ziel haben, die Servicequalität und somit die Kundenzufriedenheit zu steigern. Danach wird es auch neue Indikatoren zur Messung geben.

Zu 3.a. und c.:

Im Finanzressort gibt es auf Basis der dienstrechtlichen Vorschriften (z.B. § 36a Beamten-Dienstrechtsgesetz/BDG) umfassende Regelungen, die in ihrer Gesamtheit den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle ermöglichen; unter anderem die Dienstzeitregelung, die „Richtlinie Telearbeit“ und die „Richtlinie Sonderurlaube und Dienstfreistellungen“ sowie spezifische Vorschriften für die Erfassung der Dienstzeit.

Alle diese Dokumente finden sich im Mitarbeiter/innen-Portal des Intranets, sind ergänzt mit FAQs und Erläuterungen und ermöglichen somit den Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Berücksichtigung der konkreten Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsplatzes die Vereinbarung, den umfassenden Einsatz und die Inanspruchnahme individueller, flexibler Arbeitszeitmodelle.

Die konkrete Anwendung erfolgt unter dem Gesichtspunkt des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihrerseits auf drei Säulen beruht: Kompetenz, Motivation und psychische sowie physische Gesundheit.

Grundsätzlich zeigen die Ergebnisse der im Finanzressort regelmäßig durchgeführten Mitarbeiter/innen-Befragungen, dass die flexiblen Arbeitszeitregelungen sehr positiv bewertet werden und einen hohen Motivationsfaktor darstellen: Der Motivationsfaktor „flexible Arbeitszeit“ erreichte im Jahr 2014 einen Zustimmungswert von 83% (es ist dies der zweitbeste Wert nach „sicherer Arbeitsplatz“, der 86% aufwies).

Im Zusammenhang mit den folgenden Ausführungen zeigt sich, dass die Teleworkingquote einen adäquaten Indikator darstellt, um die Flexibilität im Personaleinsatz zu messen.

Zu 3.b.:

Das Bundesministerium für Finanzen hat sich bewusst für eine Kennzahl entschieden, die auf die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Teleworking in Anspruch nehmen, fokussiert, um die zu Frage 3.a. und c. ausgeführten Effekte abbilden zu können.

Zu 3.d.:

Das Finanzressort als wissensbasierte Organisation ist sich der Bedeutung der Humanressource bewusst. Die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen das wesentliche Asset zur Leistungserbringung dar. Dementsprechend wurde im Jahr 2013 eine eigene Richtlinie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit erlassen, welche auf den Säulen Kompetenz, Motivation und psychische sowie physische Gesundheit aufbaut.

Im Finanzressort werden in allen drei Säulen zahlreiche, strategisch abgestimmte Maßnahmen gesetzt. Besonders hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf das Thema „15/65 – Generationsspezifisches Arbeiten“, in dessen Rahmen ein mehrjähriges Pilotprogramm in einem Finanzamt zur Verleihung des Nestor-Gold-Siegels 2014 durch die Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft führte. Des Weiteren haben alle Regionen des Bundesministeriums für Finanzen schon seit vielen Jahren für die entsprechenden Programme im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) mehrfach das BGF-Gütesiegel verliehen bekommen.

Zu 3.e.:

Der Gender-Gap im Finanzressort ergibt sich unter anderem aus dem Personaltransfer: Im Zuge dieser Maßnahme wurden überwiegend Männer aus Post, Telekom und Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport ins Finanzressort übernommen. Diese Mitarbeitergruppen mussten sehr lange Ausbildungen absolvieren und werden dies auch noch in den nächsten Jahren tun müssen, um optimal eingesetzt werden zu können. Das Finanzministerium wird weitere Anstrengungen unternehmen, den Gender-Gap zu reduzieren.

Zu 3.f.:

§ 23 des Frauenförderungsplanes des Bundesministeriums für Finanzen, BGBl. II Nr. 383/2014, sieht zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Aus- und Weiterbildung insbesondere von Frauen vor.

So sind Frauen auf Grundlage des § 11d Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, bevorzugt zuzulassen.

Bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit beschränkter Anzahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind mindestens so viele Plätze für Frauen zu reservieren, wie es ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe entspricht.

Des Weiteren ist es Aufgabe der unmittelbaren Vorgesetzten, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitgerecht zur Teilnahme an den zur Auswahl stehenden Bildungsangeboten zu ermutigen und konkrete Ausbildungsschritte vorzuschlagen.

Die Dienstvorgesetzten haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, einschließlich Teilzeitbeschäftigten und Karenzierten, über Veranstaltungen der berufsbegleitenden Fortbildung und über Schulungsveranstaltungen für Führungskräfte informiert und darauf hingewiesen werden.

Die Teilnahme weiblicher (auch teilzeitbeschäftigter) Bediensteter an Führungskräftelehrgängen ist besonders im Falle einer bestehenden Unterrepräsentanz zu fördern.

Eine wesentliche Aufgabe von Personalplanung und -entwicklung ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. Bei der Organisation und zeitlichen Durchführung von internen Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen ist eine Teilnahmemöglichkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungspflichten soweit als möglich zu berücksichtigen.

Zu 3.g.:

Da diese Zahlen aus den anderen Ministerien nicht veröffentlicht sind, kann diese Frage nicht beantwortet werden.


Zu 4.a. und b.:

Nach Ansicht des Bundesministeriums für Finanzen ist die Kennzahl "Anzahl der Finanz-Online Benutzerinnen und Benutzer" ein sinnvoller Messwert, um die elektronischen Serviceleistungen zu evaluieren, da eine hohe Inanspruchnahme elektronischer Services wohl nur dann gegeben ist, wenn auch eine grundsätzliche Zufriedenheit mit diesen Services vorhanden ist. Ebenso stellt eine User/innen-Befragung ein durchaus adäquates Mittel dar, um die Qualität von (elektronischen) Services im Rahmen einer Evaluierung abzufragen.

Der Bundesminister:

Dr. Schelling

(elektronisch gefertigt)

	Prüfhinweis	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: <a href="https://amtssignatur.brz.gv.at/">https://amtssignatur.brz.gv.at/</a>
	Datum/Zeit	2015-07-03T12:37:54+02:00
Unterzeichner	serialNumber=129971254146,CN=Bundesministerium für Finanzen, C=AT	
Signaturwert	AgTZ+rUQiCJdl/a3A5CDXkouTN1KFvtYRFVe2BS7a3Jf09UXf0hdcpo2uPLuyA /UMyr3PV1FGuCYgTAKKCIHKpfOa5gfo4HaR9IAEnLMg1bojloKEOFTYx9V9twCZ Q0FseNgyYNTbTz50vcp0z1+SflZOpGcN4EDNQgjU4B21xyLi3eLThbpriB2yhi8 QQ3iqm95z2CyrArr0YBHPHQ7Gtunz2V5VuP8mpwDxnV9b3ajplZU3VzFxdJLrg EuPfqcyyvywNq3cVlgykln5pVADRXNfaXuWWP214AjWt8gH4LO3QNjqLDvPoNOG qPZun57F2n7SD2n+EJNdz1f16sw==	
Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A- Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH, C=AT	
Serien-Nr.	956662	
Dokumentenhinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	