

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten **Ing. Dietrich**
Kolleginnen und Kollegen
betreffend „**Pensionsmonitoring im öffentlichen Dienst**“

eingebracht im Zuge der Debatte zum Tagesordnungspunkt 1, Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales über den Sozialbericht 2013-2014 des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (III-138/470 d.B.)

Seit langem wird von Vertretern aus Wirtschaft und Politik ein transparentes Pensions-Monitoring gefordert, das alle Leistungsbezieher der Pensionsversicherungen umfasst. Zudem hat auch der Rechnungshof vor kurzem bestätigt, dass es beim Pensionsantrittsalter im öffentlichen Dienst massiven Aufholbedarf gibt.

Der Rechnungshof empfiehlt im aktuellen Bericht vom 5.2.2015 dazu Folgendes¹:

„BMI, BMJ, BMASK, BKA und BMF

(1) Die Rahmenbedingungen zur Verlängerung der Erwerbstätigkeit (z.B. nicht-monetäre und monetäre Anreize, Zuverdienstmöglichkeiten etc.) wären in den Vergleichsländern zu analysieren, um daraus auch in Österreich zielführende Maßnahmen für eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit zu entwickeln.

BMI, BMJ, BMASK, BKA

(2) Es wären die personalwirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf Anreize für eine vorzeitige Pensionierung zu prüfen und Maßnahmen zu setzen, um diese abzustellen.

(3) Es wären gezielte Maßnahmen und Anreize zu setzen, um das Pensionsantrittsalter zu erhöhen.

(4) Weiters sollte das durchschnittliche Pensionsantrittsalter als gemeinsamer Maßstab für die Zielerreichung genutzt werden.

(5) Die legislative, budgetäre und organisatorische Verantwortung für die UG 23 — Pensionen wäre in einem Ressort zusammenzuführen.

(6) Es sollten verstärkt nachhaltig wirkende nicht-monetäre Anreize zur Verlängerung des Erwerbslebens (z.B. ein altersgerechtes Arbeitsumfeld) geschaffen werden.

(7) Es wäre ein „Leitfaden für eine gute Praxis“ zu entwickeln, der unter Beteiligung der Bediensteten und Führungskräfte darauf hinwirken könnte, das Bewusstsein gegenüber jeglicher Form der Benachteiligung älterer Bediensteter im öffentlichen Dienst zu schärfen und Wege aufzuzeigen, diese auch tatsächlich zu vermeiden. Dadurch könnte die Notwendigkeit erkannt werden, dass für eine moderne Verwaltung eine gemischte Altersstruktur von hohem Wert ist.

BMI, BMJ, BMASK

(8) Die Arbeitskraft und die Erfahrungen der Bediensteten zwischen 60 Jahren und dem Regelpensionsalter von 65 Jahren sollten verstärkt genutzt werden, um die Motivation zu erhalten und damit den Anteil an Pensionierungen im Regelpensionsalter zu erhöhen.

(9) Die Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit wären hinsichtlich der Ursachen für die vorzeitige Ruhestandsversetzung auszuwerten, um eine Datengrundlage für allfällige neue strategische Ausrichtungen zur Eindämmung dieser Art von Ruhestandsversetzungen zu erhalten.

¹ <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/bund-20152.html>

(10) Bei der Definition von Zielen und Maßnahmen im Bereich „Personalmanagement“ wäre verstärkt auf die Ergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung des Bundes 2011 einzugehen. Insbesondere sollte dem Handlungsbedarf, der aus den für einen längeren Verbleib relevanten Bereichen der Befragung abgeleitet werden kann, mit entsprechenden Maßnahmen begegnet werden.

(11) Das sich aus der MitarbeiterInnenbefragung des Bundes 2011 ergebende Verbesserungspotenzial in den Bereichen „Perspektiven und Weiterentwicklung“, „Führung“ sowie „Motivationsfaktoren“ sollte etwa durch Rotationsprogramme, bewusstseinsbildende Maßnahmen oder Trainings stärker genutzt werden.

(12) Die angebotenen Gesundheitsmaßnahmen wären in ein Gesundheitsmanagement zu integrieren, in dem der Bedarf für gezielte Maßnahmen abgeleitet und deren Wirkung gemessen wird.

(13) Zudem wäre die fachliche Weiterbildung für ältere Bedienstete bedarfsgerecht zu gestalten, die Anreize zur Teilnahme wären zu erhöhen und die Teilnahmehäufigkeit älterer Bediensteter an Weiterbildungsmaßnahmen wäre zu erfassen.

(14) Auch innerhalb der vorgegebenen Arbeitsplatzbewertungen sollte die Mobilität der Bediensteten vor allem im späteren Erwerbsleben unterstützt und auf ein mobilitätsförderndes Umfeld geachtet werden (etwa durch Schaffung neuer Arbeitsplätze, die langjährige Berufserfahrung benötigen oder durch dienststellenübergreifende Personaleinsatzplanung).

(15) Bedarfserhebungen und Wirkungsmessungen wären als personalwirtschaftlichen Maßnahmen zugehörige Bestandteile einzusetzen und der Kreislauf Bedarfsanalyse — Maßnahme — Wirkungsmessung einzuhalten.

(16) Das Instrument einer Informationskampagne für die Zielgruppe der Personalverantwortlichen wäre innerhalb des jeweiligen Ministeriums zu prüfen, um insbesondere die Führungskräfte für die besonderen Problemlagen und Leistungspotenziale älterer Mitarbeiter zu sensibilisieren. Positive Eigenschaften älterer Bediensteter wie z.B. Erfahrung, Loyalität, historisches Wissen könnten dadurch verstärkt transparent gemacht werden. Die bislang stark dominierende positive Bewertung eines frühzeitigen Ruhestandes könnte so zugunsten einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit verändert werden.

BMI und BMASK

(17) Es wäre eine möglichst ausgeglichene Altersstruktur der Bediensteten anzustreben, indem insbesondere für Bedienstete, die älter als 60 Jahre sind, nicht-monetäre Anreize für eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit gesetzt werden, um das Wissen und die Erfahrungen dieser Mitarbeiter zu erhalten.

(18) Die Gründe dafür, dass das Pensionsantrittsalter der weiblichen Bediensteten im BMI im Prüfungszeitraum 2008 bis 2012 durchschnittlich um drei Jahre und im BMASK im Jahr 2012 rund zwei Jahre unter dem der Männer lag, sollten in der Zielgruppe der Frauen näher analysiert und gemeinsam mit den Betroffenen sollten Anreize für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben entwickelt werden.

BMI und BMJ

(19) Die Gründe für die vergleichsweise lange Verfahrensdauer bei Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit sollten analysiert, und durch vergleichendes Lernen zwischen den Bundesministerien sollten eine Beschleunigung der Verfahren und damit eine Effizienzsteigerung umgesetzt werden.

(20) Das Instrument der Vorgesetztenbeurteilung sollte in die Führungskultur Eingang finden und sein Einsatz insbesondere zur Verbesserung der Führungsqualität älteren Bediensteten gegenüber zu prüfen.

BMI und BKA

(21) *Es wäre auf eine Neugestaltung der gesetzlichen Regelung dahingehend hinzuwirken, dass für eine Arbeitsplatzprüfung eine Zustimmung durch den Bediensteten nicht mehr erforderlich ist.*

BMI

(22) *Die Gründe für den vergleichsweise hohen Anteil an Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit bei den Bediensteten des BMI auch im Bereich der Allgemeinen Verwaltung wären näher zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.*

(23) *Die Unterschiede zwischen den Bundesländern im Pensionierungsverhalten der Exekutivbediensteten wären genauer zu analysieren und gute Praktiken in einzelnen Bundesländern wären den anderen zur Verfügung zu stellen, um ein gegenseitiges Lernen zu ermöglichen.*

(24) *Das gesetzlich vorgesehene Instrument der Arbeitsplatzprüfung bei Ruhestandsverfahren wegen Dienstunfähigkeit wäre verstärkt zu nutzen.*

(25) *Die Weiterverwendung von älteren Exekutivbediensteten mit eingeschränkter Dienstfähigkeit als Verwaltungsbedienstete sollte im Sinne einer Erhöhung des tatsächlichen Pensionsantrittsalters verstärkt genutzt werden. Die betroffenen Bediensteten wären schon vor Beginn des Ruhestandsverfahrens auf die bestehende Möglichkeit eines Alternativarbeitsplatzes hinzuweisen und insbesondere im Exekutivdienst wären individuelle Beratungsgespräche zu den Möglichkeiten in einem neuen Arbeitsumfeld, aber auch zu den besoldungsrechtlichen Auswirkungen bei einem möglichen Übertritt in den Verwaltungsdienst anzubieten.*

(26) *Zur Förderung der Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes innerhalb des öffentlichen Dienstes wären Alternativarbeitsplätze auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Betracht zu ziehen.*

(27) *Auswertungen zu den Ergebnissen der Arbeitsplatzprüfungen sollten in allen Landespolizeidirektionen standardmäßig durchgeführt werden.*

(28) *In seinen strategischen Überlegungen sollte das BMI vermehrt Schwerpunkte auch in jüngeren Berufsjahren setzen, die eine längere Aufrechterhaltung der Dienstfähigkeit fördern bzw. den Ursachen frühzeitiger Dienstunfähigkeit entgegenwirken.*

(29) *Bei der Entwicklung der Maßnahme „aufgeschobener Zeitausgleich“ wären die anfallenden Mehrdienstzeiten über einen längeren Zeitraum kritisch zu prüfen und die Auswirkungen zu analysieren, um einem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben wegen Dienstunfähigkeit infolge dieser Mehrbelastung entgegenzuwirken.*

(30) *Bei den in Planung befindlichen personalwirtschaftlichen Vorhaben wäre auch die Beurteilung der Maßnahmen mitzuplanen.*

BMJ

(31) *Die günstige Altersverteilung bei den Bediensteten wäre insbesondere durch Maßnahmen zur Verlängerung der Erwerbstätigkeit zu erhalten.*

(32) *Die Verlängerung der Erwerbsdauer wäre in der Personalentwicklung zu verankern.*

(33) *Die Vorteile einer ressortweit gültigen Personalentwicklung sollten geprüft und gegebenenfalls sollte eine Zusammenführung aller personalwirtschaftlichen Aktivitäten innerhalb des Ressorts angestrebt werden.*

BKA

(34) *In den Dokumenten und Berichten zur Wirkungsorientierung (z.B. Angaben zur Wirkungsorientierung im Bundesfinanzgesetz oder Wirkungscontrollingbericht) wäre hinsichtlich der Verlängerung der Erwerbstätigkeit im öffentlichen Dienst koordinierend jeweils ein Bezug zu den internationalen Vorgaben (z.B. im EU-Dokument „Euro pa 2020“) und zu den nationalen Vorgaben (z.B. Regierungsprogramm, Strategieberichte) herzustellen. Damit könnten die Kohärenz im Wirkungsorientierungsprozess verstärkt sowie Transparenz*

und Wirksamkeit der Aufgabenerfüllung erhöht werden.

(35) Es wären jene rechtlichen Regelungen zu identifizieren, die weiterhin Anreize für eine vorzeitige Pensionierung bieten und auf eine Beseitigung hinzuwirken.

(36) Auch für den öffentlichen Dienst sollten klare Zielgrößen für die Erhöhung des effektiven Pensionsantrittsalters um x Jahre festgelegt werden, um damit die Wirksamkeit von entsprechenden Maßnahmen zu erhöhen.

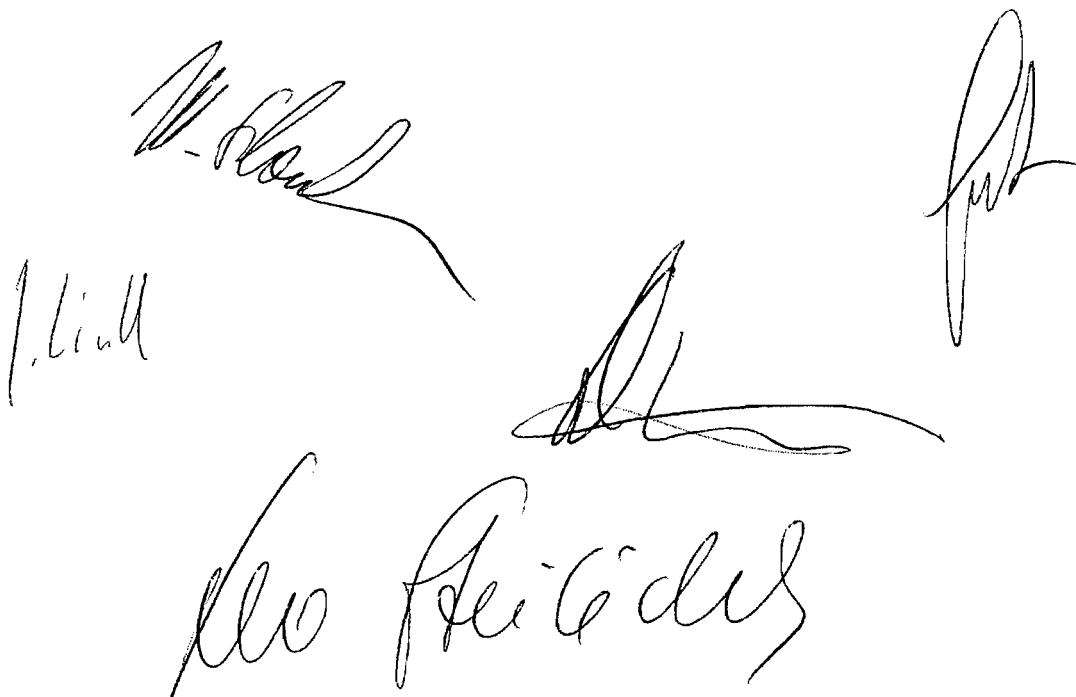
(37) Die Erfolgsfaktoren der dargestellten internationalen guten Praktiken, wie etwa in Norwegen die Möglichkeit einer sukzessiven Reduktion von Arbeitszeiten, wären zu analysieren und entsprechende Maßnahmen für den österreichischen Kontext zu entwickeln und umzusetzen.“

Die unterfertigten Abgeordneten stellen nachstehenden

Entschließungsantrag

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die österreichische Bundesregierung wird aufgefordert, dem Nationalrat umgehend einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der ein transparentes Pensionsmonitoring aller Mitarbeiter im Öffentlichen Dienst vorsieht und die Empfehlungen des Rechnungshofes berücksichtigt.“


The image shows five handwritten signatures in black ink. From top left to bottom right, they are: a signature that appears to be 'W. Klau', a signature that appears to be 'J. Lindt', a signature that appears to be 'A. ...', a signature that appears to be 'P. ...', and a large signature that appears to be 'Leo P. ...'.