VERWALTUNGINNOV@TIV

EINE KOOPERATION DES FÜHRUNGSFORUMS INNOVATIVE VERWALTUNG UND DER

HTTP://VERWALTUNGINNOVATIV.WIENERZEITUNG.AT WIENER ZEITUNG DIENSTAG, 9. SEPTEMBER 2003

Dienstklassensystem versus moderner Besoldung – Was darf oder muss sich die Verwaltung leisten?

Besoldungsreform Steiermark

Von Werner Eichtinger

Als Personalverantwortlicher einer öffentlichen Verwaltung das Projekt einer Besoldungsreform überantwortet zu bekommen, bringt in mancher Hinsicht eine vergleichbare Situation, einen Gordischen Knoten lösen zu müssen:

Die Mitarbeiter erwarten sich

das Recht zum Wechsel in das neue System, wenn dies für sie zu einem Mehrverdienst führt

das Recht zum Verbleib im alten System, sofern dieses für sie günstiger ist

Die Personalvertretung erwartet sich

alte Rechte müssen bestehen bleiben

neue Rechte sollen Verbesserungen und nicht Rücknahmen beinhalten

Der Politiker erwartet sich

eine Besoldungsreform mit Medienwirksamkeit, die jedoch möglichst keine Kosten verursachen darf

eine Verwaltung, die das alles neben dem Tagesgeschäft erledigt

Dementsprechend dauert eine Lösung auch ihre Zeit: Rechnen Sie mit mindestens zwei, besser mit bis zu vier Jahren. Unser Projekt „Besoldungsreform Steiermark“ wurde in der Zeit von Anfang 1999 bis Ende 2003 abgewickelt. Andere „Reformer“ lagen mit deren Projekten auch nicht unter diesem Limit.

Bei der Frage nach dem „quo vadis Reform?“ soll hier jener Weg geschildert werden, für den wir uns in der Steiermark entschieden haben. Er soll als exemplarisch, jedoch nicht als einzig möglich verstanden werden, denn bekanntermaßen „führen viele Wege nach Rom“.

Rückblickend verlief unser Reformprojekt in drei deutlich voneinander unterscheidbare Phasen, mit jeweils eigenen Herausforderungen und Problemstellungen.

Lassen Sie mich diese Etappen aus der beruhigenden Perspektive eines erfolgreich umgesetzten Projekts darstellen und kommentieren:

Phase 1 – die Herbeiführung einer Beauftragung durch die Landesregierung

Unser Personallandesrat drängte schon früh auf einen gemeinsamen Beschluss der Landesregierung. Aus heutiger Sicht ein sehr richtiger Schritt, da im Alleingang, ohne Auftrag durch die Landesregierung, als der obersten Dienstbehörde die tiefgreifenden Änderungen nicht umsetzbar gewesen wären. Zu leicht hätten die Reformanliegen Gegenstand tagespolitischer Auseinandersetzungen werden können.

Für mich als Projektverantwortlichen bedeutete dies in der Vor-Beschluss-Phase, grobe Zielvorstellungen des Personallandesrates einholen, auf Machbarkeit prüfen, rückmelden, gemeinsam in Details abändern. Es war das deklarierte Ziel, sicherzustellen, dass die politisch ambitionierten Vorstellungen auch administrativ umgesetzt werden können und wir nicht womöglich Luftschlösser ankündigen.

Für meine Abteilung war zu klären, wie, und mit welchen Ressourcen wir neben dem Tagesgeschäft die zahlreichen Aufgaben bewältigen werden.

Das Ergebnis dieser Phase war, mit der Verwaltung abgestimmte, strategische Ziele des Politikers, für die wir ihm die Machbarkeit in der gegebenen Zeit auch garantieren konnten, umzusetzen.

Arbeitswert differenziert, objektiv und transparent bewerten

Abgehen vom Ausbildungsprinzip und der überholten Einteilung in Akademiker / Maturanten / etc.

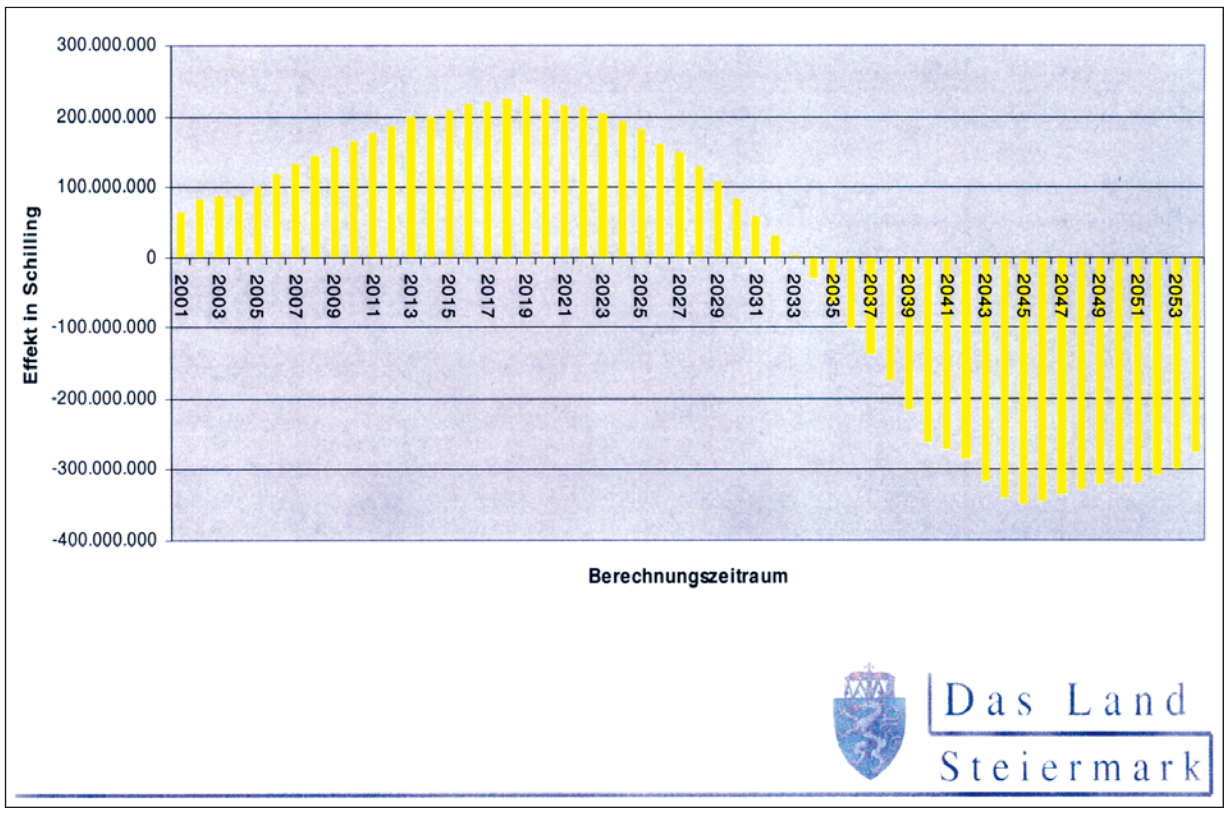
Einführung einer verstärkten Durchlässigkeit für Leistungsträger, die Karrierechancen auch für Nichtakademiker eröffnen soll

Starke Einschränkung der zukünftigen Pragmatisierungspraxis auf den Kernbereich der Verwaltung

Wertorientierte, neue Gehaltsklassen, die aufgrund ihrer Breite, die Mitarbeiter zur Übernahme von Arbeit motivieren sollen

Aktivverdienstkurven im ersten Drittel stark ansteigen lassen, mit zunehmendem Dienstalter abflachen

Neue Gehälter „am Markt“ orientieren



Grafik 1: Gesamtkosten Besoldungs- und Pensionsreform bei 1:1 Nachbesetzung

Abschaffung aller Zulagen und Schaffung sogenannter „all inclusive“ Gehälter

Freiwilligen Wechsel vom alten System in das neue, unbeschränkt lange zulassen: „Option“

Keine Verschlechterungen für Mitarbeiter, die bereits nach dem alten System entlohnt werden

Keine Gehaltsunterschiede zwischen Beamten und Vertragsbediensteten . . .

Dies waren die wesentlichsten Zielvorgaben für das Besoldungsreformprojekt. Die Landesregierung lohnte den Aufwand in der Vorbereitung mit einem einstimmigen Beschluss. Unsere Landespersonalvertretung war bereits in der Konzeptionsphase voll eingebunden und konnte alles mittragen.

Phase 2 – Entwicklung des Projektmanagements und inhaltlichen Detailkonzepts

Das bedeutete für uns, die Entwicklung eines kompletten Projektkonzepts, die Zuteilung von Personalressourcen, die Suche nach Mitstreitern in anderen Abteilungen und in der Landespersonalvertretung sowie Auswahl eines geeigneten externen Consulters zur Stellenbewertung und Projektbetreuung.

Das Ergebnis dieser Phase:

Ein erfahrener Projektleiter mit Assistentin wurde für das Projekt freigestellt

Ein umfassendes Projektmanagementkonzept festgeschrieben

Steuerungsgremium: bestehend aus den Leitern der Landesamtsdirektion, Organisationsabteilung, Finanzabteilung, Landesbuchhaltung und allen Fraktionen der Landespersonalvertretung – die Projektleitung oblag der Personalabteilung

Arbeitsgruppe: bestehend aus definierten Experten der Landesamtsdirektion, Organisationsabteilung, Finanzabteilung, Landesbuchhaltung, einer Vertrauensperson der Landespersonalvertretung sowie Mitarbeitern der Personalabteilung und der EDV

Ein modulares inhaltliches Detailkonzept, das insgesamt 5 Module vorsah, die entweder gemeinsam oder je nach Entwicklung des Projekts, auch einzeln umgesetzt werden konnten

Modul 1: **Stellenbewertung** zur anforderungsorientierten Bemessung von Gehältern

Die Ermittlung des Anforderungswertes aller Arbeitsplätze nach einem anerkannten Modell sollte die Basis dafür bilden, gleichwertige Arbeit auch gleichwertig zu entlohnen, Vertragsbedienstete und Beamte gehaltlich gleichzustellen, mit dem mittlerweile ausgeuferten Zulagenwesen aufzuräumen. Die Steiermark entschied sich dabei für eine Kooperation mit der Firma **HAY-Group** mit Sitz in Frankfurt, – wir wollten uns durch diese Wahl dem Bund anschließen, der zu diesem Zeitpunkt bereits mit HAY Stellenbewertungen durchführte. Das, primär für profitorientierte Branchen ausgelegte Bewertungsmodell wurde in Kooperation mit HAY durch Spezialisten meiner Abteilung soweit verfeinert, dass wir damit eine hervorragende Berücksichtigung der dienstleistungs- und nonprofit-orientierten öffentlichen Verwaltung gewährleistet sehen, aber dennoch der Methodik von HAY exakt entsprechen. Das Bewertungsmodell sieht für die Ermittlung der Stellenanforderungen an den Stelleninhaber die folgenden Bewertungsfaktoren vor:

Fachwissen – schulisches, und/oder aus Erfahrung gewonnenes Wissen

Managementwissen – Anforderungen die Fähigkeiten zum Lenken und Leiten von Organisationen

Kommunikation – Anforderungen im Umgang mit Menschen

Denkrahmen – das Ausmaß, mit welchem Handeln und Denken an der Stelle durch Vorgaben (Verfahrensanweisungen, Gesetze, sonstige Richtlinien), begrenzt oder freigegeben werden

Fortsetzung auf Seite 2

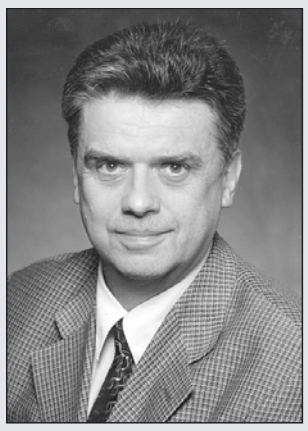
Inhalt

Seite

Besoldungsreform Steiermark 1–3
Besoldungsreform Oberösterreich 4–5
GÖD: Harmonisierung der Pensionssysteme 5
Landesrechnungshof OÖ: Leistungsorientierte Entlohnung .. 6
Amtsdeutsch a.D. – Von der Kunst einfach zu schreiben 7
Rechtsprechung zur Verwaltungsführung 8
Konsolidierung und Modernisierung öffentlicher Haushalte 9
Rechtsfigur „politischer Beamter“ ..... 10 –11
Zoll goes „E-Government“ 11
Master-Lehrgang E-Government 12
HELP.gv.at gewinnt e-Europe-Award 12
Editorial 2
Impressum 2

Die nächste Ausgabe erscheint am 11. November 2003.

Editorial



SC Mag. Emmerich Bachmayer Foto: Haslinger

Zwei Weichenstellungen der letzten Zeit werden nachhaltigen Einfluss auf die Verwaltung und deren Führung in Österreich mit sich bringen. Zum einen hat sich der „Österreich-Konvent" konstituiert und sich in inhaltlich orientierten Ausschüssen strukturiert. Zum anderen ist es die Pensionsreform, die nunmehr in Kraft getreten ist.

Vom Österreich-Konvent werden insbesondere in den Themenkreisen Aufgabenverteilung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden, Reform der Verwaltung sowie Strukturen besonderer Verwaltungseinrichtungen umsetzbare Ergebnisse zu erwarten sein. Sieht man sich in den benachbarten Beitrittsländern zur Europäischen Union um, so bemerkt man schon im Vorfeld des Beitritts großflächige Veränderungen im Verwaltungsaufbau, die die überkommenen, aus Monarchie und kommunistischem Zentralismus geerbten Strukturen radikal verändern. Österreich hat sich mit der Übernahme des gemeinschaftlichen Rechtsbestandes begnügt. Lediglich die Liberalisierungsgebote bisher staatlicher Monopole haben zur Herauslösung bisheriger Ministerialkompetenzen und Übertragung auf sogenannte „Regulatoren" geführt. Ein Überdenken des Instanzenaufbaus und der Aufgabenverteilung zwischen den Gebietskörperschaften unterblieb jedoch.

Eine – in den Konsequenzen noch kaum durchdachte – Veränderung für die öffentliche Hand in ihrer Eigenschaft als Dienstgeber bringt die nunmehr in Wirksamkeit getretene Pensionsreform mit sich. Zwar zeigt schon die Pensionsreform 2000 bescheidene Auswirkungen im Hinblick auf den Anstieg des durchschnittlichen Pensionseintrittsalters auch im Bundesdienst. Von der Pensionsreform 2003 sind weitaus gravierendere Einflüsse zu erwarten, da sie sich nicht nur mit der Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters begnügt, sondern die bereits 1997 begonnene Glättung der Bemessungsgrundlagen auf das gesamte Erwerbsleben ausgedehnt. Sozialplanmodelle haben im öffentlichen Dienst die bisherigen Reformen in ihrer Wirksamkeit gebremst, ja in den Augen der Öffentlichkeit geradezu in ihr Gegenteil verkehrt. Eine politisch vertretbare Weiterführung solcher Aktionen ist kaum denkbar, auch der öffentliche Dienstgeber muss nun ernsthaft darüber nachdenken, wie er mit seinen älter werdenden MitarbeiterInnen umgehen wird. Die Wissens- und Erfahrungsqualitäten älterer DienstnehmerInnen zu nutzen und Jüngeren gleichzeitig Entfaltungsmöglichkeiten zu geben, wird großer personalwirtschaftlicher Anstrengungen bedürfen. Niemand wird diese Arbeit den Führungskräften in der Verwaltung abnehmen.

Dass auch in gut bestellten (und bezahlten) Verwaltungen das Problem der Korruption ein immer im Auge zu behaltendes ist, zeigt eine Initiative der Gemeinde Wien, die bereits seit zwei Jahren ein Präventionsprogramm gegen die Korruption mit Hilfe von Richtlinien und Seminaren sowie der Überprüfung von Nebenjobs installiert hat. Der 15. Platz Österreichs in der internationalen Rangliste der Korruptionsskala (Platz 1 nimmt Finnland mit 9,7 von 10 erreichbaren Punkten ein, Platz 102 Bangladesch mit 1,2 von 10 erreichbaren Punkten) sollte durchaus verbesserbar sein. Immerhin liegen sechs EU-Staaten vor uns. Wenn wir uns auf dem e-Government-Sektor unter den ersten fünf platzieren wollen, sollten wir auch auf dem Sektor der Unkorrumpierbarkeit der öffentlichen Verwaltung unter den ersten fünf in der EU liegen.

Ihre Meinung richten Sie bitte an:

verwaltunginnovativ@wienerzeitung.at

Impressum

VerwaltungInnovativ erscheint 5-mal pro Jahr als Beilage zur „*Wiener Zeitung*" in Zusammenarbeit mit dem Verein „Führungsforum Innovative Verwaltung". Die Beiträge beinhalten ausschließlich die persönliche Meinung des Autors/der Autorin. Soweit nicht anders angegeben, sind die Bilder und Grafiken von den Autoren/Autorinnen bereit gestellt.

Redaktionsteam:
SC Mag. Emmerich BACHMAYER, SC Dr. Hans-Günter GRUBER,
SC Dr. Gerhard HOPF, SC Dr. Eva-Elisabeth SZYMANSKI,
SC Dr. Arthur WINTER, GD Dr. Erik BUXBAUM,
HR Dr. Werner EICHTINGER, SC Dr. Harald GINZEL,
LAD Dr. Eduard PESENDORFER, LAD Dr. Reinhard SLADKO,
GenLt Wolfgang SPINKA, SC Mag. Wolfgang STELZMÜLLER,
LAD Dr. Robert TAUBER, SL Dr. Theodor THANNER,
MAD Dr. Ernst THEIMER, MAD ao. Univ.-Prof. Dr. Erich WOLNY,
SL Univ.-Doz. Dr. Gerhard STEGER, Dr. Norbert SCHNEDL

Schriftleitung:
Mag. Markus NUSSBAUM, Dr. Gerhard UNGERSBÖCK

Assistentin:
Mag. Susanna RIHS

Gestaltung:
Barbara OTTAWA

Anzeigenannahme:
Georg KLAUSINGER
Tel.: 01/206 99-335
E-Mail: g.klausinger@wienerzeitung.at

Kontakt:
Rockhgasse 6, 1014 Wien,
Fax: 01/533 86 36-71
E-Mail: verwaltunginnovativ@wienerzeitung.at

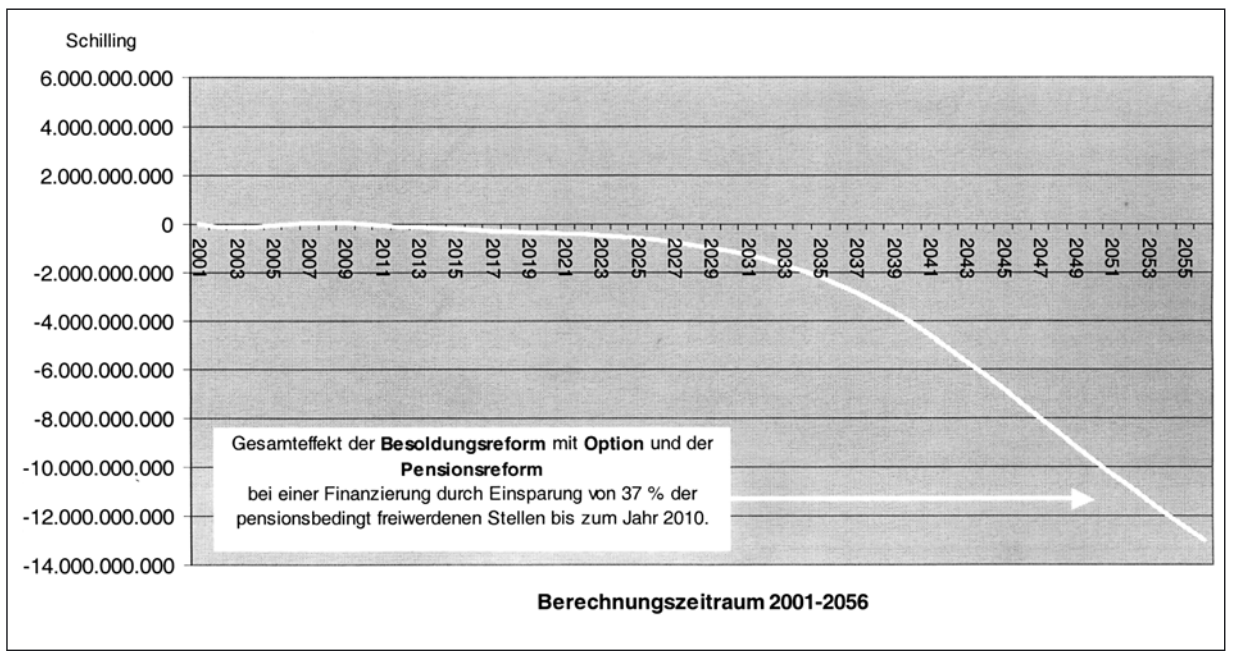
Fortsetzung von Seite 1

Besoldungsreform Steiermark

Kreativität – das Erfordernis zum Finden unkonventioneller, neuer oder einzigartiger Lösungsansätze, versus Lösungsvorgaben durch Dritte oder durch Regelwerke

Prozessbeitrag – jener Bewertungsfaktor, der in der Steiermark entstanden ist. Er beurteilt die Art, wie Stellen die Geschäftsprozesse beeinflussen: leitend-steuernd, assistiv-entwickelnd, ausführend-umsetzend, und welche Verantwortung daher abzuleiten ist

Jeder Faktor wird durch ausgebildete Bewerter, die aus der Projektarbeitsgruppe hervorgegangen sind, beurteilt und bewertet. Die erzielten Punktewerte werden summiert und ergeben den „Stellen-Wert".



Grafik 2: Effekte der Besoldungs- und Pensionsreform bei selektiver Nicht-Nachbesetzung.

Modul 2: Sollte ein Modell zur differenzierten **Leistungsbeurteilung** als Grundlage für eine dynamische Gehaltskomponente, etwa im Sinne eines Bonus-Malus-Systems umfassen.

Zumindest hat der Regierungsauftrag die Entwicklung eines solchen Modells vorgesehen. Für den verwaltungserfahrenen Leser wird es jedoch keine Überraschung darstellen, wenn ich hier zugebe, dass wir dieses Modul wegen seiner enormen Komplexität zeitlich von der restlichen Reform entkoppeln mussten und es daher bis dato noch nicht entwickelt ist.

Wir verfügen zwar über eine interessante Simulation, doch ist derzeit nicht absehbar, ob und wann eine Realisierung stattfinden wird.

Modul 3: **Pragmatisierung** – diese galt es neu zu gestalten. Es galt zwischen den Maximalforderungen überhaupt niemanden mehr zu pragmatisieren, oder, in die andere Richtung gehend, überhaupt alle Bediensteten der Landesverwaltung zu pragmatisieren, einen Mittelweg zu finden. Für beide Varianten gab es, betreffend die Effekte auf das Landesbudget, Pro und Contra. Letztendlich war das konsensfähige Ziel, eine starke Einschränkung der bisherigen Pragmatisierungsrate von etwa 40 % auf künftig etwa 15%.

Modul 4: **Durchlässigkeit** – unter diesem Schlagwort meinen wir die Möglichkeit, in bestimmten Fällen auch ohne einen bisher zwingend geforderten Schulabschluss, bestimmte Stellen bekleiden zu können. Bestimmte, bisher „A-wertige" Stellen können zukünftig auch von Nicht-Akademikern besetzt werden, sofern diese sich die nötigen Befähigungen erworben haben, die erforderlich sind, um die Anforderungen der Stelle zu erfüllen. Gleiches gilt auch für Stellen im bisherigen „B-Bereich" und im „C-Bereich". Wir bevorzugen zukünftig gewissermaßen die Leistungsträger und weniger die Würdenträger.

Natürlich bleiben bestimmte Stellen auch weiterhin streng an bestimmte Ausbildungsvoraussetzungen geknüpft, so dass es bei diesen keine Durchlässigkeit geben wird, ich nenne hier nur die Beispiele „Amtsarzt" oder „Legist".

Modul 5: **Pensionsreform** – zusätzlich zu der Herausforderung, eine Besoldungsreform umzusetzen, erging in der Steiermark auch der Auftrag, eine ebenso tiefgreifende Pensionsreform für die Beamten der Landesverwaltung zu realisieren.

Über dieses, mittlerweile auch auf der Bundesebene hochaktuelle Thema, soll hier nicht im Detail berichtet werden.

Verkürzt gesagt, umfasst der zentrale Kern unserer Pensionsreform ab dem 1. Jänner 2005, folgende Punkte:

– Steigerung des Pensionsantrittalters von 60 auf 61,5 Jahre

– Einführung eines Durchrechnungszeitraumes von 25 Jahren für Neueintretende und eines sukzessive steigernden Durchrechnungszeitraumes von maximal 21 Jahren für im Dienststand befindliche Mitarbeiter

– Einführung einer Pensionskasse

– Einführung einer Solidarabgabe bei bestehenden Pensionen, die über der Höchstbemessungsgrundlage liegen

Während aus heutiger Sicht, zukünftige Eingriffe in diese Regelungen nicht ausgeschlossen werden können, kann ich rückblickend mitteilen, dass das gleichzeitige Bearbeiten sowohl einer Besoldungs- als auch einer Pensionsreform, durchaus sinnvoll war. Tatsächlich lässt sich erst aus beiden Projekten eine nachhaltige Gesamtreform im HR-Bereich bewerkstelligen.

Dennoch sind von den fünf geplanten Modulen tatsächlich nur vier realisiert worden.

Die Besoldungsreform sollte insgesamt 7500 Bedienstete der Allgemeinen Verwaltung und des Handwerklichen Dienstes betreffen; Die Krankenanstalten sowie die Gemeinden waren nicht miteinbezogen.

Phase 3 – inhaltliche Detailarbeit

In dieser Phase hatten wir uns ab Mitte 2000, mit der operativen Umsetzung folgender Themen zu befassen:

– Der *Stellenbewertung*

– Der Entwicklung eines *Einreihungsplanes* – sprich der neuen Gehaltsklassen und Stellentypologie

– Der *Gehaltsfindung* – der Dotierung der einzelnen Gehaltsklassen

– Der *Kostenberechnung* für das Reformprojekt je nach Gestaltung von Gehaltsansätzen und Aktivverdienstkurven in unterschiedlichen Szenarien

– Der Formulierung eines umfassenden neuen *Dienst- und Besoldungsrechts*, das alle bisherigen Gesetzes-Konglomerate in einem einzigen Regelwerk zusammenfasst

Diese Projektphase dauerte letztlich bis Ende 2002 – alle darin entwickelten Details traten mit dem 1. Jänner 2003 in Kraft.

Wo liegen nun die besonderen Merkmale in dem von uns beschrittenen Weg – was ist markant und allenfalls bemerkenswert, wie es der deutsche Sozialexperte Professor **Bert Rürup**, den wir zur Begutachtung und Kommentierung unserer Reformansätze eingeladen hatten, für uns so positiv formuliert hat?

Besonderheiten in der Stellenbewertung

Wie zuvor ausgeführt, entschlossen wir uns, das Modell **HAY-Group** zu wählen, zumal dieses auch beim Bund und in Oberösterreich zur Anwendung kam. Die internationale Erprobung sowohl der Firma selbst als auch des Bewertungsmodells, vermittelte uns entsprechendes Vertrauen. Jedoch erst seine Anpassung an die speziellen Verhältnisse in der öffentlichen Verwaltung, die wir entwickelt und im Bewertungsfaktor „Prozessbeitrag" zusammengefasst haben, brachten uns den Durchbruch. Seit dieser Maßnahme, die von HAY als 100%-methodenkompatibel anerkannt wurde, ist das Bewertungsmodell auch von den Kritikern in unseren Reihen bestens angenommen.

Mitteilenswert erscheint mir auch, dass wir uns nach entsprechenden Informationen und Studium einschlägiger Literatur dazu entschlossen haben, jede einzelne der betroffenen 7500 Stellen, einer individuellen, analytischen Bewertung zu unterziehen.

Durch diesen Aufwand ist der psychologisch wichtigen Forderung nach persönlicher Behandlung und individuellen Würdigung jeder Stelle Genüge getan.

Besonderheiten beim Einreihungsplan

Auf der Basis der Analyse der Bewertungsergebnisse von 80 sogenannten Referenzstellen, entwickelten wir eine Systematik mit 24 neuen Gehaltsklassen.

Jede der Gehaltsklassen ST1 bis ST24 (Steiermark_1 bis Steiermark_24), hat im Hintergrund eine Punkteklasse mit einer definierten Untergrenze und einer definierten Obergrenze. Je nach dem, welchen Punktewert eine Stelle hat, wird sie in eine der 24 Gehaltsklassen eingereiht.

Alle Stellen, die in der selben Gehaltsklasse zu liegen kommen erhalten exakt das selbe Gehalt – egal, ob diese Stellen mit einem Akademiker oder einem Maturanten besetzt sind, egal ob es sich um eine Fachexperten- oder um eine Leiterstelle handelt: Gleicher Wert – Gleiches Gehalt!

Die relativ hohe Zahl von 24, „schmalen" Gehaltsklassen haben wir aus folgenden Gründen gewählt:

– Gute Differenzierung zwischen gleichwertiger und nicht gleichwertiger Arbeit

– Höhere Motivation für die Mitarbeiter, sich um zusätzliche Arbeit zu bemühen, mit der ein Wechsel in eine höhere Gehaltsklasse möglich wird

Breitere Gehaltsbänder, mit vielleicht nur 14 bis 18 Gehaltsklassen hätten diesen strategischen Überlegungen nicht entsprochen.

Fortsetzung auf Seite 3

Fortsetzung von Seite 2

Besoldungsreform Steiermark

Schmale Gehaltsbänder haben jedoch auch den einen oder anderen Nachteil, den es gegenüber den vermeintlichen Vorteilen abzuwägen gilt:

1. Querverschiebungen, bzw. Versetzungen werden schwieriger, da immer auf mögliche Veränderung der Punkte zu achten ist.

2. Zuteilung von weniger wertvoller Arbeit wird schwieriger, da der Stelleninhaber stets darauf achten wird, nicht weniger, sondern mehr Punkte zu erzielen.

3. Ein höheres Aufkommen an laufenden Stellenbewertungen wird erforderlich sein, als es bei breiten Gehaltsklassen der Fall wäre, bei denen Punktewertänderungen nicht so sehr ins Gewicht fallen.

Wir haben alle diese Faktoren abgewogen und uns bewusst für den dargestellten Weg entschlossen.

Besonderheiten in der Gehaltsfindung

Die Analyse der bisherigen IST-Gehälter zeigte einerseits, trotz gleichem Stellenwert, enorme Schwankungen in den Gehaltshöhen, andererseits deutliche, hierarchieabhängige Abweichungen von den Gehaltsansätzen zur österreichischen Privatwirtschaft.

Speziell die Abweichungen zur Privatwirtschaft hatten ehemals durchaus ihre Gründe: Arbeitsplatzsicherheit, Unkündbarkeit, 80%-Pensionen, wenig Konkurrenzdruck usw.

Alle diese Gründe wurden von Bewerbern gerne akzeptiert, die zum Land Steiermark wollten, auch wenn dort bescheidenere Gehälter gezahlt wurden.

Im Rahmen der Besoldungs- und Pensionsreform wurden diese ehemaligen Bonitäten jedoch weitgehend abgeschafft und zusehends den Bedingungen der Privatwirtschaft angenähert.

Hinzu kommt ein wichtiger demografischer Umstand, den wir zu berücksichtigen hatten. Vereinfacht ausgedrückt: Uns kommen in den nächsten 20 bis 30 Jahren die Arbeitskräfte abhanden. Insbesondere wird die Konkurrenz um die gut ausgebildeten Arbeitskräfte daher stark zunehmen.

Aufgrund dieser Umstände führten wir Gehaltsanalysen in der Privatwirtschaft durch, um unsere SOLL-Gehaltskurve strategisch zu positionieren. Dabei kam uns das Internet-Portal „**HAY-Paynet**“ der Firma **HAY-Group** außerordentlich zu gute. Hier haben wir Stellenwert abhängige Gehaltsansätze von über 30 österreichischen Unternehmen vorgefunden, die das selbe Bewertungsmodell verwendeten, wie wir in der Verwaltung. Benchmarking war daher einfach und aussagekräftig umsetzbar.

Die Ergebnisse in der Gestaltung unserer SOLL-Gehaltskurve lauten verkürzt gesagt wie folgt:

1. Quartil – das sind die Gehaltsklassen ST1-ST6, also der Supportbereich: Hier lagen wir deutlich über den Ansätzen der Privatwirtschaft. Daher war eine maßvolle Absenkung der zukünftigen Gehälter für Neueinsteiger die Folge.

2. Quartil – das sind die Gehaltsklassen ST7 bis ST12, also etwa der Sachbearbeiterbereich: Hier lagen wir bereits an jenem Niveau der Privatwirtschaft, das wir anpeilen wollten. Wir mussten daher nur geringere Veränderungen im zukünftigen SOLL-Gehaltsniveau für Neueinsteiger durchführen.

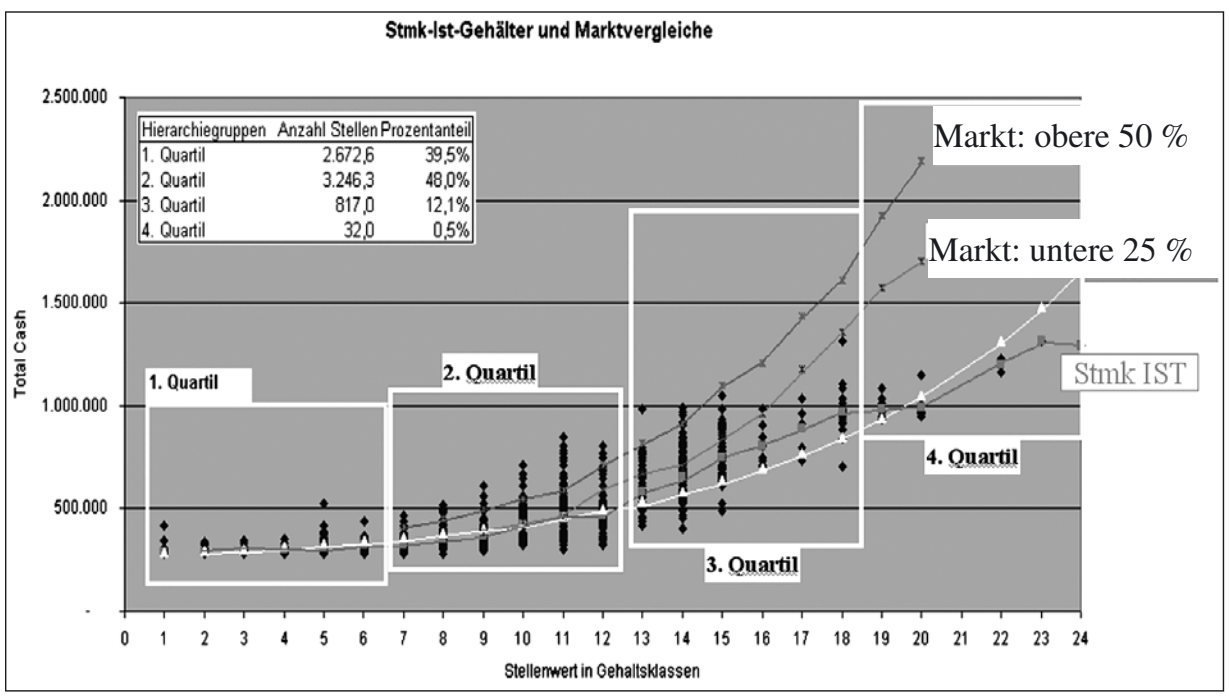
3. Quartil – das sind die Gehaltsklassen ST13 bis ST18, also etwa der Bereich der Referenten, Experten und Referatsleiter bis zu den Leitern von Fachabteilungen. Hier lagen wir zum Teil so weit unter den von uns angepeilten Werten der Privatwirtschaft, dass ein Gleichziehen nicht mehr möglich war. Wir versuchten uns daher zwischen dem bisherigen Gehaltsniveau und jenen Werten zu positionieren, wie sie von 25% der Vergleichsbetriebe erreicht, aber von 75% der Vergleichsbetriebe überschritten werden. Ich betone: Im ersten und zweiten Quartil haben wir diese sogenannten 25%-Linie ziemlich genau übernommen, im dritten Quartil bleiben wir deutlich darunter – und dennoch bedeutet dies für die betroffenen Gehaltsklassen einen deutlichen Gehaltszuwachs.

4. Quartil – das sind die Gehaltsklassen ST19 bis ST24, also das Top-Management. In diesem Bereich ist der Abstand zur Privatwirtschaft so groß, dass maximal von einer leichten Annäherung unserer SOLL-Kurve gesprochen werden kann. Allerdings – es gelten für die Top-Manager der Privatwirtschaft signifikant andere Rahmenbedingungen als in unserer noch immer ziemlich geschützten Welt der öffentlichen Verwaltung.

Die neue, so genannte „D-Linie“ beim Land Steiermark erscheint also insofern bemerkenswert, als sie strategisch geformt wurde, – in Abstimmung mit unserem zukünftigen Mitbewerber um gut qualifizierte Arbeitskräfte: Der Privatwirtschaft.

Wir haben bewusst keine mathematischen Modelle gewählt, die geglättete Kurven generieren, sondern wir haben in den 4 Quartilen unserer Gehaltsverteilung versucht, „Zeichen“ zu setzen. Unsere All-Inclusive-Gehaltsansätze können als durchaus attraktiv gewertet werden.

DIE QUADRATUR DES „FAIREN“ GEHALTS



Grafik 3: Ist-Gehälter in der Steiermark und Marktvergleiche.

Besonderheiten in der Finanzierung der Reform

Unsere Experten haben auf der Basis der neuen Gehaltsansätze die voraussichtlichen Kosten der Reform berechnet. Insgesamt waren es drei Szenarien, die wir der Politik vorgelegt haben und aus denen die Wahl getroffen wurde. Die kumulierten Gesamtkosten des gewählten Szenarios betragen demnach bis zum Jahr 2035 rund 5,4 Mrd. Schilling (Schilling war die Projektwährung). Die Reformmaßnahmen bringen danach Einsparungseffekte, die am Ende unseres Berechnungszeitraumes, im Jahr 2056, rund 5,5 Mrd. Schilling betragen würden. Natürlich gelten alle Einschränkungen, die eine Berechnung über derart lange Zeiträume mit sich bringt.

ABER: Dieses Kostenszenario fiele nur dann an, wenn wir die Reformkosten aus dem Budget finanzierten. Das heißt, wenn jede pensionsbedingt frei gewordene Stelle 1:1 nachbesetzt werden würde und alle Mehrkosten nicht aus Ressourceneinsparungen heraus finanziert werden könnten.

Da wir aber die Finanzierung über die **Selektive Nicht-Nachbesetzung** eingeschlagen haben, wurde errechnet, dass wir von den 1.640 bis 2010 pensionsbedingt freiwerdenden Stellen eine Quote von 37% nicht nachbesetzen dürfen, um eine faktisch aufwandsneutrale Finanzierung der Reformen zu realisieren. Die Maßnahmen der Besoldungsreform und der Pensionsreform, sowie der budgetäre Effekt von 600 bis zum Jahr 2010, eingesparten Stellen, führen sodann bis zum Ende des Berechnungszeitraumes zu kumulierten Einsparungen von rund 13 Mrd. Schilling.

Besonderheiten zur Option

Als letzten markanten Punkt in der Besoldungsreform Steiermark möchte ich hervorheben, dass wir allen Mitarbeitern, die sich bereits beim Land Steiermark befinden, die Möglichkeit eingeräumt haben, freiwillig und unbefristet, in das neue Besoldungsmodell zu wechseln – die so genannte „Option“.

Als Voraussetzung für eine solche Option gilt, die individuelle Analyse und Bewertung einer jeden Stelle. Das bedeutet, wir sorgen dafür, dass es zu keinen pauschalen oder summarischen Bewertungen kommt, die sodann etwa wegen mangelnder Berücksichtigung individueller Umstände aufgehoben werden könnten.

Die individuelle Bewertung aller Stellen bringt neben einer Menge Arbeit aber noch folgende Vorteile:

1. Eine volle „Inventur“ zur Frage, welche Arbeit in den Dienststellen, wie verteilt wurde.

2. Zu welchen Wert-Effekten führt die Bündelung dieser Arbeit an einzelnen Stellen – wird hochwertige Arbeit absichtlich so verteilt, dass viele hochwertige Stellen entstehen – kann sie ökonomischer gebündelt werden?

3. Landesweite, einheitliche Stellenbeschreibungen und lückenlose Organisationshandbücher bilden umfassende Datengrundlagen, die wir über eine Spezial-Software erfassen und sodann in SAP zentral verwalten – all das bildet eine bisher nicht verfügbare Plattform für ein zukünftiges Controlling in der strategischen Bewirtschaftung unserer Human-Ressourcen.

Unseren Analysen zufolge können wir mit 840 *sicheren Optanten* und maximal 2.400 *möglichen Optanten* rechnen. Das bedeutet, dass sich bei insgesamt maximal 2.400 Mitarbeitern der Wechsel in das neue System monetär mehr oder weniger stark rechnen wird. Das Ausmaß des Vorteils ist dabei abhängig vom Dienstalter (Jüngere werden eher wechseln als Ältere, da sie im neuen Modell von der stärker beschleunigten Aktivverdienstkurve profitieren) und vom Unterschied zwischen der alten Bewertung einer Stelle und deren neuer Bewertung. Je größer hier die Unterschiede sind, desto wahrscheinlicher wird eine Option zu erwarten sein.

Schlusswort

Die Besoldungsreform sowie die Pensionsreform beim Land Steiermark waren weit mehr als ein „Parallelverschieben“ von alten Strukturen in eine neue Zeit:

Wir haben uns sehr bemüht, viele Dinge neu zu definieren und an Leitlinien auszurichten, die bisher im öffentlichen Dienst nicht Gang und Gäbe waren.

Um so mehr erfüllt es mich mit Freude, wenn ich darauf hinweisen kann, dass wir alle Wege durch die landespolitischen Instanzen sowie alle Verhandlungen mit allen Fraktionen im Landtag und in der Landespersonalvertretung konsensual und einstimmig zu Ende bringen konnten.

Da die Zeit nach der Reform, immer auch die Zeit vor der nächsten Reform ist (Prof. Bert Rürup), sei darauf hingewiesen, dass der nächste Reformschritt im Personalwesen beim Land Steiermark, wohl der des Aufbaus eines differenzierten Ressourcen-Controllings sein wird. Das nächste Projekt wird demnach die sozial verträgliche Abschlankung in den HR-Strukturen zum Inhalt haben, da vom diesbezüglichen Erfolg die Finanzierung bisheriger Bemühungen abhängen wird.

Zum Autor

Wirkl. HR Dr. Werner Eichtinger *ist Leiter der Abteilung Personal am Amt der Steiermärkischen Landesregierung und Präsidiumsmitglied des FIV. Er ist verantwortlich für das Projekt „Besoldungsreform Steiermark“.*

Land Oberösterreich: Ein pragmatischer Ansatz zur Gehaltsreform mit erfolgreicher Umsetzung

Neues Besoldungssystem in OÖ

Von Peter Reinberg

Das klassische Besoldungssystem der Beamten im öffentlichen Dienst Österreichs war durch Jahrzehnte das System der IX Dienstklassen, untergliedert in Gehaltsstufen. Die fünf klassischen Verwendungsgruppen A bis E wurden darin eingeordnet. Das höhere Gehalt erreichte man durch Vorrückung und vor allem auch durch Beförderung.

Dieses System stieß gegen Ende des 2. Jahrtausends an Grenzen:

Hauptziel der Personalvertretung war es früher, die Beförderungsrichtlinien immer wieder verbessert zu sehen. Diese Verbesserungen waren jeweils ein Kostenschub, dem kein vergleichbares Mehr an individueller Leistung gegenüber stand.

Die Dienstbeurteilung tendierte zum ausgezeichnet, weil die DienststellenleiterInnen den MitarbeiterInnen „nicht schaden wollten".

Die Vorbildung war Hauptkriterium für die Einreihung in die Verwendungsgruppen und damit auch für die Besoldungslaufbahn.

Große Ungerechtigkeit herrschte gegenüber den Vertragsbediensteten. Deren Besoldung war nur in den großen Städten nach dem sogenannten Städtebundschema einer fiktiven Beamtenbesoldung angeglichen. Im Dienst der Länder und der übrigen Gemeinden gab es zwar sogenannte VB-Beförderungen, also das Überspringen bestimmter Gehaltsstufen bei Erreichen einer Mindestdienstleistung, dennoch blieben aber die VB-Gehälter gegenüber den Beamtengehältern deutlich zurück, auch wenn de facto die gleiche Arbeit geleistet wurde.

Besonders unzufrieden waren die Spitalsärzte in den Landeskrankenhäusern Oberösterreichs, seitdem die Pragmatisierung für diesen Personenkreis sukzessive eingestellt wurde, zuletzt auch für die Primarärzte. Die Forderung nach einem eigenen Ärzteschema lag am Tisch.

Nun entging uns auch im Land Oberösterreich nicht, dass der Bund ein neues Besoldungsschema entwickelte, das auf einer Kombination von Grundlaufbahnen und Funktionszulagen beruhte. Wir erfuhren auch, dass diese Neuregelung auf einem weltweit anerkannten Bewertungssystem beruhte, dem **Hayschen System**.

Dankenswerterweise stellte uns der Bund einen exzellenten Bewertungsfachmann als Berater zur Verfügung: den seinerzeitigen Abteilungsleiter Mag. Hanns – Heinz Lukas. Diesem verdankten wir eine erste Einführung in das Bewertungssystem und viele wertvolle Hinweise.

Wir standen nun vor der Alternative, ein großes Projekt zu starten unter Einbindung aller potenziell Betroffenen und Neubewertung aller Arbeitsplätze unter Beziehung externer Berater – oder aber die erfahrensten Leute aus der Personalabteilung und der Personalvertretung in einem Arbeitskreis zusammenzuholen, der versuchen sollte, die häufigsten Verwendungen nach Hay-Grundsätzen zu bewerten.

Wir entschieden uns nach Rücksprache mit dem zuständigen Mitglied der Landesregierung, Landeshauptmann-Stellvertreter Franz Hiesl, für die zweite Variante und erarbeiteten in den Jahren 1997 und 1998 eine erste Fassung der Bewertung der häufigsten Funktionen im Landesdienst.

Wir stimmten unsere Bewertungen auch in mehreren Sitzungen mit dem Land Steiermark ab, das ebenfalls mit dem Hayschen System arbeitete. Diese Zusammenarbeit setzt sich bis heute in fruchtbarer Weise fort.

Parallel dazu entwickelten wir ein völlig neues Besoldungssystem nach folgenden **Grundsätzen**:

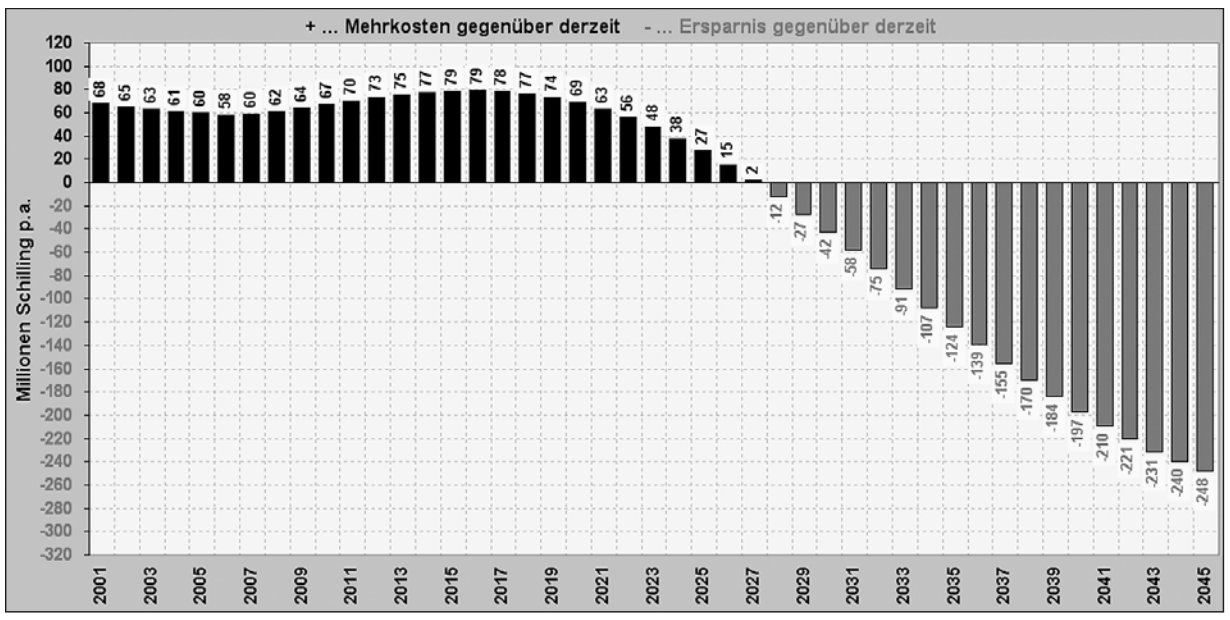
Die Besoldung soll primär von den übertragenen Aufgaben und Leistungen abhängig sein.

Die Besoldung soll sich nicht automatisch aus der Vorbildung ableiten.

Es soll keine Differenzierung zwischen Beamten und VB geben.

Es soll für alle Berufsgruppen des Landesdienstes mit Ausnahme der Lehrer gelten. Für die Musikschullehrer des Landes wurde nämlich schon 1997 ein neues Besoldungsschema mit flacheren Gehaltskurven in Kraft gesetzt. Vor allem soll es auch für den Bereich der Oö. Gesundheits- und Spitals AG gelten, die seit 1. Jänner 2002 ausgegliederten Landesspitäler.

Grundsätzlich sollen alle Leistungen durch ein Gehalt abgegolten werden, daneben nur maximal eine Zulage und die üblichen Nebengebühren (wie Überstundenabgeltungen).



Grafik 1: Kostenabschätzung Basis 2000 (noch in öS).

Die Besoldung soll sich an einem modernen und der Privatwirtschaft vergleichbaren Bewertungssystem orientieren.

Die Gehaltskurven sollen deutlich verflacht werden.

Projektleiter Kurt Voglhofer legte sich nach eingehenden Berechnungen und Studien auf folgende **Konstruktion der Laufbahnen** fest:

Ausgangspunkt für die unterste Laufbahn LD 25 war die Laufbahn einer Reinigungskraft VB II / p5.

Vorgabe war, dass die LD 25 in der Aktivlebensverdienstsumme ungefähr der Laufbahn p5 zu entsprechen solle.

Anhebung der Anfangsbezüge, Glättung der Laufbahn und Begrenzung des Endbezugs auf 133% des Anfangsbezugs (bisher 142%) ergab die LD 25.

Weitere Vorgabe war, dass der oberste Bezug (**LD 1 – Landesamtsdirektor**) in einer Relation von maximal 1:7 zu den Grundbezügen stehen solle und auch dem jetzigen Bezug ungefähr entsprechen solle.

Resultat: beim Anfangsbezug eine Relation von 1:5,5 und beim Endbezug eine Relation von 1:6,3.

Die Funktionslaufbahnen LD 24 bis LD 2 wurden sodann gemäß der Relation ihrer mittleren Punktewerte aus der Bewertung zwischen die LD 25 und die LD 1 eingefügt.

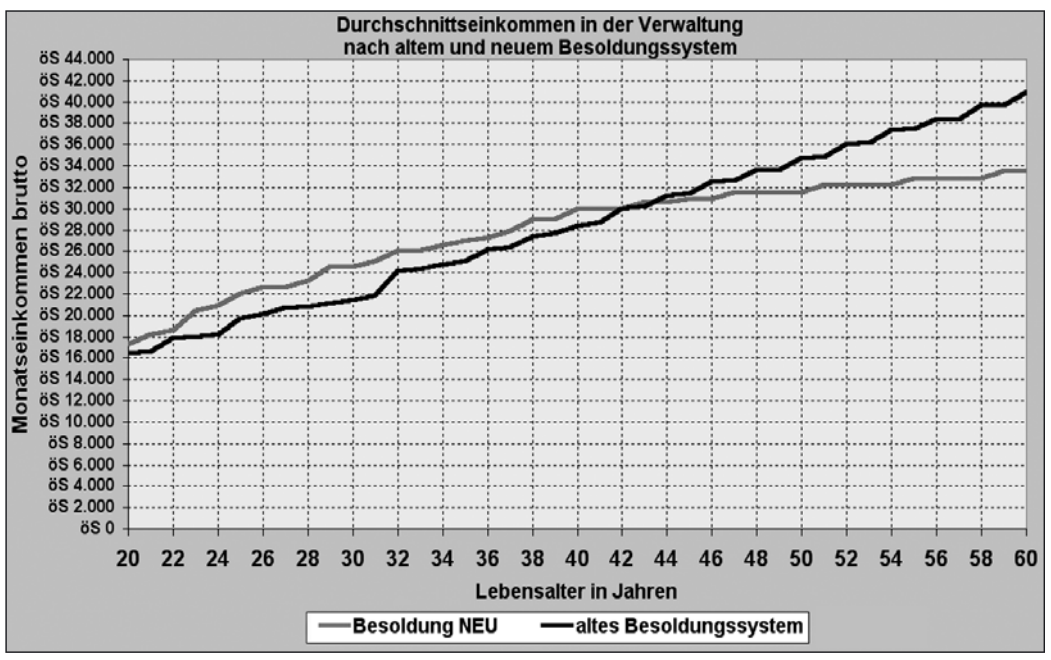
Gemeinsam mit Statistiker Werner Lenzelbauer rechneten wir die **Kostenauswirkungen** anhand der konkreten Bedienstetendaten durch. Die Mehrkosten wurden mit etwa 1% der Gehaltsumme geschätzt, und zwar bedingt durch die höheren Anfangsbezüge bei neu Eintretenden. Im Effekt waren die Kosten dann noch etwas höher, weil im Zuge der Verhandlungen mit der Dienstnehmervertretung das Optionsrecht schließlich doch zugestanden wurde.

Auf lange Sicht wird das neue System für den Dienstgeber günstiger, allerdings ist der Schnittpunkt jedenfalls nach den ursprünglichen Berechnungen erst etwa beim Jahr 2027 (siehe Grafik 1).

Parallel dazu lief die legistische Vorbereitungsarbeit an. Es zeigte sich bald, dass eine Novelle des bestehenden Gehaltsgesetzes nicht möglich war. Wir arbeiteten daher ein neues Gehaltsgesetz aus, das nunmehr den Kurztitel **Oö. Gehaltsgesetz 2001** trägt (zum Unterschied vom Oö. Landes-Gehaltsgesetz).

Wir kannten bereits die rechtlichen Schwierigkeiten des Bundes mit den im Gesetz verankerten Richtverwendungen. Das Oö. Gehaltsgesetz 2001 überlässt daher die konkrete Einreihung von Funktionen in die 25 Laufbahnen einer Durchführungsverordnung, der **Einreihungsverordnung**.

Die ausreichende Determinierung dieser Verordnung liegt nicht nur in der gesetzlichen Umschreibung, sondern meritorisch vor allem in der wissenschaftlich begründeten und weltweit erprobten Hayschen Bewertungsmethode.



Grafik 2: Durchschnittseinkommen im Vergleich des alten und des neuen Besoldungssystems.

Am 25. Jänner 2001 beschloss der Oö. Landtag mit den Stimmen von ÖVP, SPÖ und FPÖ die neue Besoldung in Form des Oö. Gehaltsgesetzes 2001. Mit **1. Juli 2001** trat das Gesetz LGBl. Nr. 28/2001 in Kraft. Mit einem Jahr mehr Legisvakanz, also mit **1. Juli 2002** wurde durch denselben Gesetzgebungsakt dieses neue Besoldungssystem für die **oö. Städte und sonstigen Gemeinden** in Kraft gesetzt.

Auch die Stammfassung der Einreihungsverordnung trat mit diesem Zeitpunkt in Kraft. Die dieser Verordnung zugrunde liegenden Hay-Bewertungen wurden von der Hay Management Consultants GmbH Frankfurt überprüft. Drei erfahrene Bewerterinnen, Karin Radermacher, Maren Kristen und Petra Heckenbücker diskutierten mit uns in Linz in mehreren Etappen den Inhalt der Einreihungsverordnung, bewirkten einige Änderungen und gaben schließlich ein **positives Gesamtgutachten** ab. Dieses lag der Oö. Landesregierung bei der Beschlussfassung der Einreihungsverordnung vor.

Dieses maßgeschneiderte Projekt lief unter Aufsicht einerseits des unterfertigten Autors und andererseits von Thomas Maurer, Geschäftsführer der Firma Hay Frankfurt ab. In der Folge haben sich noch weitere bereichspezifische Projekte ergeben, die ebenfalls mit Hay abgewickelt wurden.

Erfreulicherweise entscheiden sich immer mehr Länder für eine neue Besoldung auf Basis des Systems Hay. Dies erleichtert künftig sowohl die Zusammenarbeit und Arbeitsteilung als auch die Vergleichbarkeit der Systeme.

Zum **Optionsrecht**:

Im ursprünglichen Entwurf war nur vorgesehen, dass alle neu eingestellten Bediensteten ab in Kraft treten des Gesetzes nur mehr ins neue Besoldungssystem kommen. Das Optionsrecht wurde von Dienstgeberseite vor allem aus Kostengründen zurückhaltend gesehen, von den Dienstnehmervertretungen jedoch vehement gefordert. In die Stammfassung des Oö. Gehaltsgesetzes 2001 kam schließlich ein auf ein Jahr befristetes Optionsrecht (1. Juli 2001 bis 30. Juni 2002). Zur Vermeidung einer Flut vorsorglicher Optionsanträge wurde außerdem eine Rückwirkungsmöglichkeit auf den 1. Juli 2001 vorgesehen.

Ab in Kraft treten des Gesetzes hielt die Personalabteilung Informationsveranstaltungen über die neue Besoldung in allen Dienststellen des Landes ab. Insgesamt wurden über 7.000 Vergleichsberechnungen automationsunterstützt erstellt und ausgegeben. Die Dienstnehmervertretungen forderten weiterhin die Abschaffung der Befristung des Optionsrechtes. Mit der Novelle LGBl. Nr. 56/2002 trug der Gesetzgeber diesem Wunsch Rechnung. Allerdings wurde die Rückwirkungsmöglichkeit von Optionserklärungen nur mehr bis Ende 2002 erstreckt. Seit Beginn 2003 abgegebene Optionserklärungen wirken erst ab dem auf die Erklärung folgenden Monatsersten.

Diese nunmehrige Rechtslage erspart es vor allem jüngeren Bediensteten, spekulativ zu überlegen, ob sie bereits jetzt optieren sollen, um allenfalls später die Vorteile des neuen Systems zu lukrieren, z. B. bei Erlangen einer hochbewerteten Funktion sofort in die entsprechende hohe Funktionslaufbahn überstellt zu werden.

Es war für uns manchmal überraschend, nach welchen Kriterien Bedienstete optierten. In unseren Kostenvorausschätzungen waren wir davon ausgegangen, dass alle diejenigen optieren würden, deren Aktivverdienstsummenvergleich ein wenn auch geringes Plus aufweist.

Dies war aber keineswegs so: einerseits optierten vor allem jüngere Bedienstete trotz eines Minusbetrags, weil sie sich offenbar davon mehr versprachen, höhere Bezüge jetzt zu bekommen als irgendwann später, und andererseits optierten Bedienstete höherer Kategorien vielfach nicht, weil sie sich von einer künftigen Pragmatisierung und Beförderungslaufbahn insgesamt höhere Bezüge versprachen als in der Fortschreibung der aktuellen Laufbahn.

Fortsetzung auf Seite 5

Fortsetzung von Seite 4

Neues Besoldungssystem

Wir entwickelten auch das Vergleichsberechnungsprogramm weiter. Während ursprünglich nur der aktuelle Zustand der Verwendung und Bewertung Basis der Vergleichlaufbahnen war, ist im verbesserten Programm jede beliebige künftige Karriere darstellbar.

Insgesamt sind zum Stichtag 14. August 2003 4.262 Landesbedienstete bereits im neuen Besoldungssystem (siehe nebenstehende Tabelle).

Grafik 2 zeigt das Durchschnittseinkommen im Vergleich des alten und des neuen Besoldungssystems für die Verwaltung insgesamt (alle Verwendungsgruppen, Basisjahr 2000 in öS):

Grafik 3 zeigt ein konkretes Beispiel für einen „Gewinner", und zwar einen Facharbeiter im Bereich einer Straßenmeisterei. Die neue Kurve setzt deutlich höher an, ist jedoch wesentlich flacher als die alte Kurve. Im nachstehenden Beispiel ist der Bedienstete bereits im Bereich der dreijährigen Vorrückung der neuen Besoldung, die ab Gehaltsstufe 11 (von 15) in eine vierjährige Vorrückung übergeht. Da die Vorrückungsbeträge innerhalb einer Laufbahn konstant sind, wird die Kurve zum Ende hin flacher.

Optanten Amtsbereich	1092
Optanten GESPAG	1135
gesamt	**2227**
Neueintritte Amtsbereich	623
Neueintritte GESPAG	1412
gesamt	**2035**

Leistungselemente im neuen Besoldungssystem:

Lange diskutiert wurde im Vorfeld die Frage eines Leistungsbonus für herausragende Dienstleistung. In einem Projekt wurde geprüft, wie die jährliche Erreichung vereinbarter Ziele gemessen und sanktioniert werden könnte. Es gibt dafür praktische Beispiele in der Wirtschaft, allerdings gibt es dort auch konkrete Erfolgszahlen als Maßstab.

So lange solche Zahlen in der öffentlichen Verwaltung fehlen – der Weg dorthin über Kostenrechnung, Produktbudgets, Zielvereinbarungen und Wirkungsmessung ist noch weit – würde ein solcher gesetzlich geregelter Leistungsbonus entgegen jeder Gauß'schen Verteilungskurve wieder zum allgemein erwarteten Normalzustand werden.

Wir haben uns daher entschlossen, besondere Leistungen wie bisher in nicht einklagbarer Form durch Belohnungen für Projekte und sonstige herausragende Leistungen im Einzelfall abzugelten. In vielen Bereichen ist es auch möglich, herausragende Leistungen als Basis für eine Führungs- oder Fachkarriere zu nehmen.

Im Gehaltsgesetz 2001 verwirklicht wurde die umgekehrte Sanktion: **Minderleistung wird mit 10% Gehaltsabzug „bestraft"**. Dies wird dadurch erleichtert, dass es im neuen Gehaltssystem **nur mehr zwei Kalküle der Dienstbeurteilung** gibt, sowohl für Beamte als auch für Vertragsbedienstete: entsprechend/nicht entsprechend. Beim ersten „nicht entsprechend" gibt es die 10% Gehaltsabzug bis zu einer allfälligen Verbesserung, beim zweiten „nicht entsprechend" (immer nach entsprechender Vorwarnung) die Entlassung durch Dienstgebererklärung bei VB bzw. durch Bescheid bei Beamten.

Die Dienstnehmervertretung hat diesem System letztlich zugestimmt, weil sie sich ebenfalls zum Leistungsprinzip bekennt und weil es auch im derzeitigen bzw. alten Gehaltsrecht ein analoges Instrument gibt, nämlich die Einstellung der Leistungszulage (ein landesrechtlich geregeltes Spezifikum) bei schlechter Dienstbeurteilung.

Bestätigt sehen wir uns in unserer pragmatischen Lösung zum Beispiel dadurch, dass z. B. im sehr modernen Besoldungsrecht des Landes Vorarlberg ein Leistungsbonus zwar grundsätzlich vorgesehen ist, aber seit Jahren auf seine Umsetzung wartet.

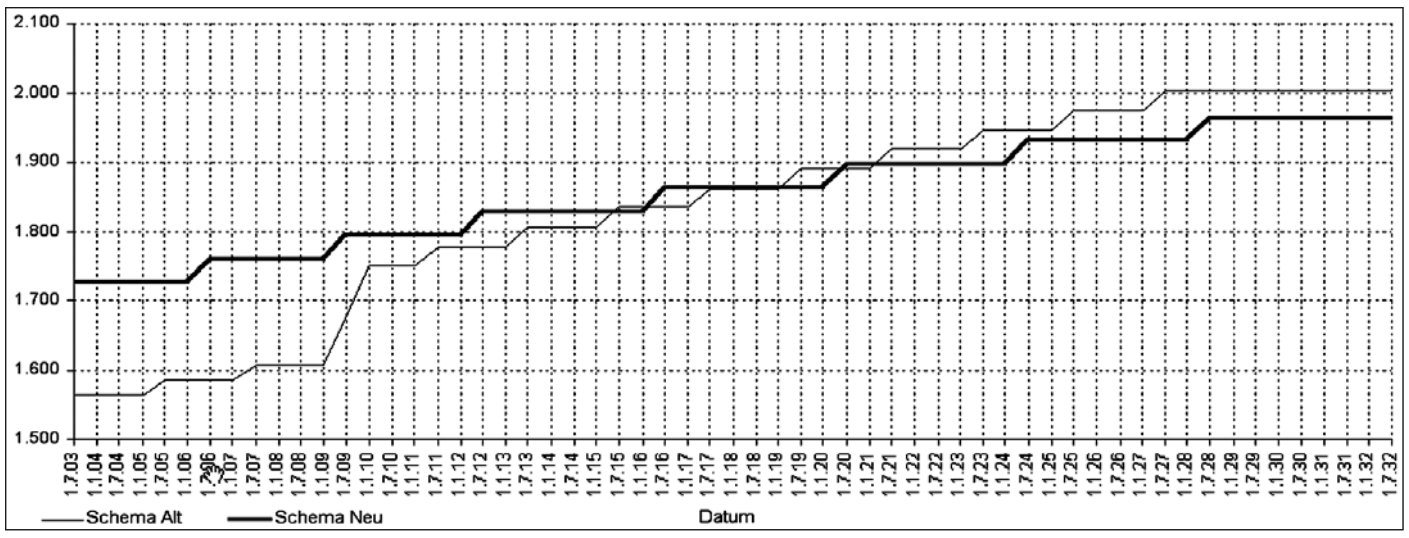
Evaluierung des neuen Besoldungssystems:

Landeshauptmann-Stellvertreter Franz Hiesl hat festgelegt, dass das neue Besoldungssystem und insbesondere auch die Einreihungsverordnung nach drei Jahren Geltung evaluiert werden sollen. Dies wird also im Lauf des Jahres 2004 geschehen. Wir werden die bisherigen Erfahrungen einbeziehen und umfangreiche Diskussionen mit den Dienstnehmervertretungen der verschiedenen Bereiche führen.

Wir können aber schon jetzt feststellen, dass die **allgemeine Zufriedenheit mit dem neuen System groß** ist. Natürlich gibt es nicht nur Gewinner des neuen Systems, doch werden die „Verlierer" ja nicht zwangsweise ins neue System übergeleitet, sondern bleiben nach ihrem Willen im alten System, ohne dass ihnen etwas weggenommen wird.

Für die Personalverwaltung ist das Nebeneinander mehrer Systeme natürlich aufwändiger zu vollziehen, doch sind Spezialisten dazu da. Wir sehen uns immer stärker als Dienstleister und freuen uns wenn unsere Dienstleistungen positiv aufgenommen werden. Auch die ausgegliederten Einrichtungen und Unternehmungen nehmen weiterhin gern Dienstleistungen der Personalabteilung des Amtes der Landesregierung in Anspruch.

Vielleicht habe ich Gelegenheit, im Jahr 2005 über die Ergebnisse der Evaluierung neuerlich zu berichten.



Grafik 3: Monatliches Bruttogehalt im Vergleich – Bezugsansätze 2003.

Zum Autor

***Dr. iur. Peter Reinberg** ist Leiter der Personalabteilung des Amtes der Oö Landesregierung und war an der Neuordnung des Besoldungssystems maßgeblich beteiligt.*

Kolumne der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)

Führt die Harmonisierung der Pensionssysteme zu mehr Gerechtigkeit?

Von Norbert Schnedl

Gerechtigkeit bei ausschließlicher Betrachtung der Pensionssysteme kann nur erreicht werden, wenn die gesamte Lebensverdienstkurve verändert wird!

Ein großes Thema der politischen Herbstarbeit wird die geplante Harmonisierung der Pensionssysteme sein. Kaum ein Tag vergeht ohne Medienberichte über üppige Beamtenpensionen und „Privilegien" im Bereich des öffentlichen Sektors. Dabei werden ausschließlich Rentenniveaus verglichen und kritisiert. Warum es zu diesen zugegebenermaßen hohen Pensionen gekommen ist, wird verdrängt und in der öffentlichen Berichterstattung verschwiegen.

Die hohen Bezüge im letzten Drittel der Lebensverdienstkurve der Beamten waren seinerzeit keineswegs Wunsch der öffentlich Bediensteten (die auch gerne angemessene Anfangsbezüge gehabt hätten). Doch die Budgets waren damals schon angespannt und die Politik konnte notwendiges Personal nur mehr dadurch gewinnen, in dem sie die (teilweise beschämend) niedrigen Anfangsbezüge mit einer garantierten Lebensanstellung und höheren Bezügen am Karriereende und im Ruhestand argumentierte. Auf diese Weise entstanden im öffentlichen Dienst Aktivverdienstkurven mit Verhältnissen Anfangs- zu Endbezug von 1 : 2,5 oder 1 : 3, während „normale" Besoldungskurven eine diesbezügliche Spreizung von maximal 1 : 1,5 aufweisen. Weiters haben wir ein Verhältnis von Aktiv- zu Ruhebezug im öffentlichen Dienst von etwa 2 : 1, während dieses Verhältnis bei gleicher Lebensverdienstsumme im privaten Sektor 3 : 1 ist.

Wenn nun eine Harmonisierung der Pensionssysteme greifen soll, ergeben sich aus obigen Ausführungen eine Reihe von Konsequenzen. Ein Pensionskontomodell, in dem Beiträge entsprechend der Lohnsteigerung aufgewertet werden, bringt – bei gleicher Lebensverdienstsumme – günstigere Effekte, wenn die Aktivlebensverdienstsumme möglichst gleichmäßig verteilt ist. Die Spreizung zwischen Anfangs- und Endbezug sollte daher nicht mehr als 1 : 1,5 betragen. Das bedeutet, dass in Zukunft jüngere Kolleginnen und Kollegen deutlich mehr verdienen müssen. Die Lebenseinkommensverteilung muss zugunsten der Aktivbezüge und zugunsten des vorderen Karrierebereiches verändert werden. Eine diesbezügliche Besoldungsreform ist im Zusammenhang mit der geplanten Harmonisierung der Pensionssysteme unabdingbar. Alle Bundesländer, die bisher entsprechende Reformen erfolgreich umgesetzt haben, konnten dies nur mit zeitgleicher Veränderung der Besoldungsstruktur nach obigen Prämissen durchführen. Eine weitere Konsequenz ist die Tatsache, dass bereits im System Befindliche nicht so ohne weiteres harmonisiert werden können. Deutlich höhere Pensionsbeiträge, gleiches Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern, keine Dienstgeberbeiträge, keine Abfertigung, Solidarbeitrag der Pensionisten, etc. sind nur eine kleine Auswahl der Unterschiedlichkeiten (ausführlicher in VerwaltungInnovativ vom 4. Februar 2003, GÖD-Glosse: Daten, Fakten und Positionen zur Pensionsdiskussion), die eine völlig unterschiedliche Ausgangslage für eine Systemvereinheitlichung bringen. Nur die Freiwilligkeit des Systemwechsels kann diese Problematik angemessen lösen. Die Bundesländer Vorarlberg, Oberösterreich und Steiermark haben diesbezüglich gezeigt, wie es funktionieren kann.

Für Neueintretende können daher Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einen Eintritt in ein harmonisiertes Pensionssystem (Pensionskontomodell) ermöglichen. Um den Kaufkrafterhalt im Alter sicherzustellen, ist dieses System mit einer Pensionskasse (2. Säule) zu ergänzen. Bei der Gestaltung einer Besoldungsstruktur neu ist das Thema Abfertigung ebenfalls zu berücksichtigen.

Für bereits im System Befindliche ist das Einräumen einer Optionsmöglichkeit zielführend. Wie bereits dargestellt, ergeben sich die derzeitigen Beamtenpensionen aus der steilen Lebensverdienstkurve. So gesehen kann jener Pensionsteil, der über dem ASVG-Niveau liegt, zutreffend als Firmenpension bezeichnet werden, denn dieser (Ruhe-)Bezugsteil ist letztendlich (aus budgetären Gründen) aufgrund der besonderen Gehaltsstruktur entstanden.

Ausgehend von den Erfahrungen erster Harmonisierungsschritte in den Bundesländern kann festgestellt werden, dass die Pläne der Politik nur dann Chance auf Realisierung haben, wenn sie von den Betroffenen mitgetragen werden und unter permanenter Einbindung der Sozialpartner erfolgen. Dabei ist außer Streit zu stellen, dass auch in Zukunft der Kernpunkt der Alterssicherung das Umlageverfahren und eine staatliche Finanzierungsgarantie aus dem Budget sein soll. Darüber hinaus kann die Umsetzung im öffentlichen Dienst nur unter Beachtung der verfassungsrechtlichen Schranken und der berufsspezifischen Erfordernisse erfolgen.

In der Debatte über die Harmonisierung der Pensionssysteme wird oft die im internationalen Vergleich hohe budgetäre Belastung in Österreich ins Treffen geführt und kritisiert. Bei diesen Vergleichen werden lediglich budgetäre Kennzahlen verglichen. Die in anderen Ländern der Europäischen Union bereits ausgeprägten kapitalgedeckten Systeme (wie z. B. Pensionskassen, Firmenpensionen über Fonds, usw.), die natürlich ebenfalls positiv auf die Rentenniveaus wirken, werden ausgeklammert. Daher sind Veränderungen der budgetären Kerngrößen zur Pensionsfinanzierung nur langfristig und nur dann möglich, wenn Ersatzsysteme gesichert greifen.

Daraus ergibt sich auch, dass eine Harmonisierung der Pensionssysteme nicht zwangsläufig zu gleichen Rentenniveaus führen wird. Derzeit sind lediglich Rentenbezüge, die budgetgedeckt sind in Diskussion. Aber was ist der Unterschied, wenn z. B. ein Bankangestellter über eine Firmenpensionszusage aus kapitalgedeckten Systemen etwa 80% Letztbezug erhält im Vergleich zu einem Beamten, der die gleiche Zusage aus dem Budget finanziert erhält, nur weil der Dienstgeber nicht bereit war, während der Aktivlaufbahn Geld in die Hand zu nehmen?

In Zukunft werden sich die Pensionsniveaus hauptsächlich durch kapitalgedeckte Systeme ausdifferenzieren. Ob diese Systematik zu mehr Gerechtigkeit führt, wird sich erst erweisen. Jedenfalls reicht es nicht aus, lediglich die Ruhebezüge zu berücksichtigen. Es ist wichtig, die gesamte Lebensverdienstkurve und die Umstände, wie es zu den Systemen gekommen ist zu betrachten, um neue Systeme entwickeln zu können.

Und Harmonisierung kann ja nicht Gleichmacherei um jeden Preis bedeuten. Auch ein Orchester spielt nicht harmonisch, wenn alle das gleiche Instrument nach den gleichen Noten spielen. Es sind die verschiedenen Instrumente, die unterschiedlich eingesetzt den harmonischen Klang ausmachen.

***

***Dr. Norbert Schnedl** ist Vorstandsmitglied der GÖD – Bereich Dienstrecht sowie Präsidiumsmitglied des Vereins Führungsforum Innovative Verwaltung. Beim internationalen Speyerer Qualitätswettbewerb ist er als Juror tätig.*

Leistung zahlt sich aus – Leistungsorientierte Entlohnung beim Oberösterreichischen Landesrechnungshof

OÖ: Altes System – Neuer Stil

Von Elke Anast-Kirchsteiger

Der Oö. Landesrechnungshof (LRH) besteht seit 1. Jänner 2000 als unabhängiges Organ des Oö. Landtages. Um seine Aufgaben bestmöglich zu erfüllen, orientiert sich der LRH u. a. an den Grundsätzen einer Projektorganisation. Von Beginn an setzte er sich das Ziel, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten leistungsorientierter zu entlohnen.

Leistungsorientierung im bestehenden System – ein Gegensatz?

Die eingesetzte Projektgruppe hatte sich einer besonderen Herausforderung zu stellen: Welche Möglichkeiten gibt es, innerhalb des relativ starren gesetzlichen Rahmens mehr Flexibilität und Lohngerechtigkeit zu finden? Die als Ergebnis intensiver Projektarbeit entstandene „Richtlinie für eine leistungsorientierte Entlohnung im LRH“ bietet dazu kreative Lösungsansätze. Sie wurde im Kreis der Mitglieder des LRH ausführlich diskutiert und schließlich von allen Mitgliedern des LRH akzeptiert. Die Richtlinie trat am 1. Juli 2002 in Kraft. Im Folgenden stellen wir die wesentlichen Eckpunkte unseres innovativen leistungsorientierten Entlohnungs- und Belohnungssystems dar:

„Leistungsorientierte Entlohnung“ – was heißt das?

Die Projektgruppe nahm im November 2000 ihre Arbeit auf und definierte folgende Anforderungen an ein System „leistungsorientierter Entlohnung“:

leistungsgerechte Besoldung und Belohnung anhand verständlicher, transparenter und nachvollziehbarer Beurteilungskriterien

weitgehende Ausschaltung von Willkür

Leistungsanreize für jüngere und ältere Mitarbeiter

Steigerung von Motivation und Leistungsbereitschaft

Akzeptanz des neuen Entlohnungssystems von allen Mitarbeitern

Rahmenbedingungen

Der Direktor des LRH hat die volle Personal- und Dienstho-heit über die Mitglieder des LRH. Der LRH hat bei seiner Gründung im Jänner 2000 die Bediensteten der früheren Abteilung Landeskontrolldienst des Amtes der Oö. Landesregierung übernommen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LRH sind Landesbedienstete, für sie gelten die im Gesetzesrang stehenden dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Landes Oberösterreich. Die Vorschläge der Projektgruppe mussten sich daher innerhalb dieses gesetzlichen Rahmens bewegen.

Außerdem sollte die Einführung einer leistungsorientierten Entlohnung zu keiner wesentlichen Steigerung der Personalausgaben führen.

Während der Projektarbeit trat mit 1. Juli 2001 die „Besoldung NEU“ des Landes Oberösterreich in Kraft. Alle Landesbediensteten haben die Möglichkeit, in das neue System zu wechseln. Bis dato hat noch kein Mitglied des LRH von der Optionsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Das Projektteam des LRH hatte sich daher entsprechend dem Projektauftrag der Aufgabe zu stellen, im alten Besoldungssystem Ansatzpunkte für eine Leistungsorientierung zu finden.

Ansatzpunkte für Leistungsorientierung im „Besoldungssystem alt“

Das „Besoldungssystem alt“ ist zwar stark dem Ausbildungs- und Dienstaltersprinzip verhaftet, es bietet aber dennoch Möglichkeiten zu leistungsbezogenen Differenzierungen. Dort lagen auch die Ansatzpunkte für die Vorschläge unseres Projektteams.

Möglichkeiten zur leistungsbezogenen Differenzierung im „Besoldungssystem alt“

Gewährung von Zulagen (insbes. Verwendungszulage)

Dienstbeurteilung

Dienstpostenbewertung

Belohnungen

Gewährung von Zulagen

Eine „Richtlinie Funktionen beim Landesrechnungshof“ hatte bereits die für den Prüfungs- und Beratungsprozess notwendigen Funktionen und Verantwortungen definiert und transparent dokumentiert. Die neu erarbeiteten Verwendungszulagen sind stärker als bisher gestaffelt und an tatsächlich wahrgenommene Funktionen gekoppelt. Der Verlust einer Funktion führt unmittelbar zum Wegfall der dafür gewährten Zulage. Es ist auch möglich, Funktionen vorübergehend wahrzunehmen, diese können mit temporären Zulagen honoriert werden.

Dienstbeurteilung

Die Formulare für die Dienstbeurteilung wurden neu gestaltet. Wesentliche Parameter der Beurteilung sind die zur Wahrnehmung der Funktionen notwendigen Kompetenzen, die in einem eigenen Kompetenzenkatalog festgehalten wurden.

Dienstpostenbewertung

Die Voraussetzungen für die Zuerkennung bewerteter Dienstposten wurden klar definiert.

Belohnungen

Wegen der projektorientierten Arbeitsweise des LRH bilden Teambelohnungen den Schwerpunkt unseres Belohnungssystems. 60% des Belohnungsbudgets fließen in Teambelohnungen. Da aber nicht alle Mitglieder des LRH in Teams arbeiten bzw. nicht im gleichen Ausmaß, sind 40% des Belohnungsbudgets für Individualbelohnungen reserviert.

Teambelohnungen

Für Teambelohnungen wurden nachvollziehbare Kriterien festgelegt. Diese müssen „über das normale Maß hinaus“ erfüllt sein. Die Bewertung nimmt der Auftraggeber des Projektes vor.

Kriterien für die Gewährung von Teambelohnungen

Orientierung an der LRH-Strategie (insbesondere konkrete, realisierbare Verbesserungsvorschläge, Stiften von Nutzen, Aufzeigen von Einsparungs- und Rationalisierungspotenzialen, Prozessoptimierung)

Zusammenarbeit im Team

Erfüllung des Prüfungs-/Projektauftrages (Erreichung der Prüfungs-/Projektziele, wirtschaftliche Projektabwicklung, Effizienz)

Die Belohnung wird am Jahresende an max. fünf Teams ausgeschüttet. Für die Verteilung der Belohnung innerhalb des Teams sind die Teammitglieder selbst verantwortlich.

Individualbelohnungen

Auch für die Gewährung von Individualbelohnungen müssen die definierten Kriterien „über das normale Maß hinaus“ erfüllt sein.

Kriterien für die Gewährung von Individualbelohnungen

Weiterbildungsbereitschaft (auch in der Freizeit)

realisierbare Verbesserungsvorschläge

Einsatzbereitschaft, Engagement

Beschäftigung mit aktuellen Entwicklungen und Trends

Bereitschaft sich in Lernplattformen einzubringen

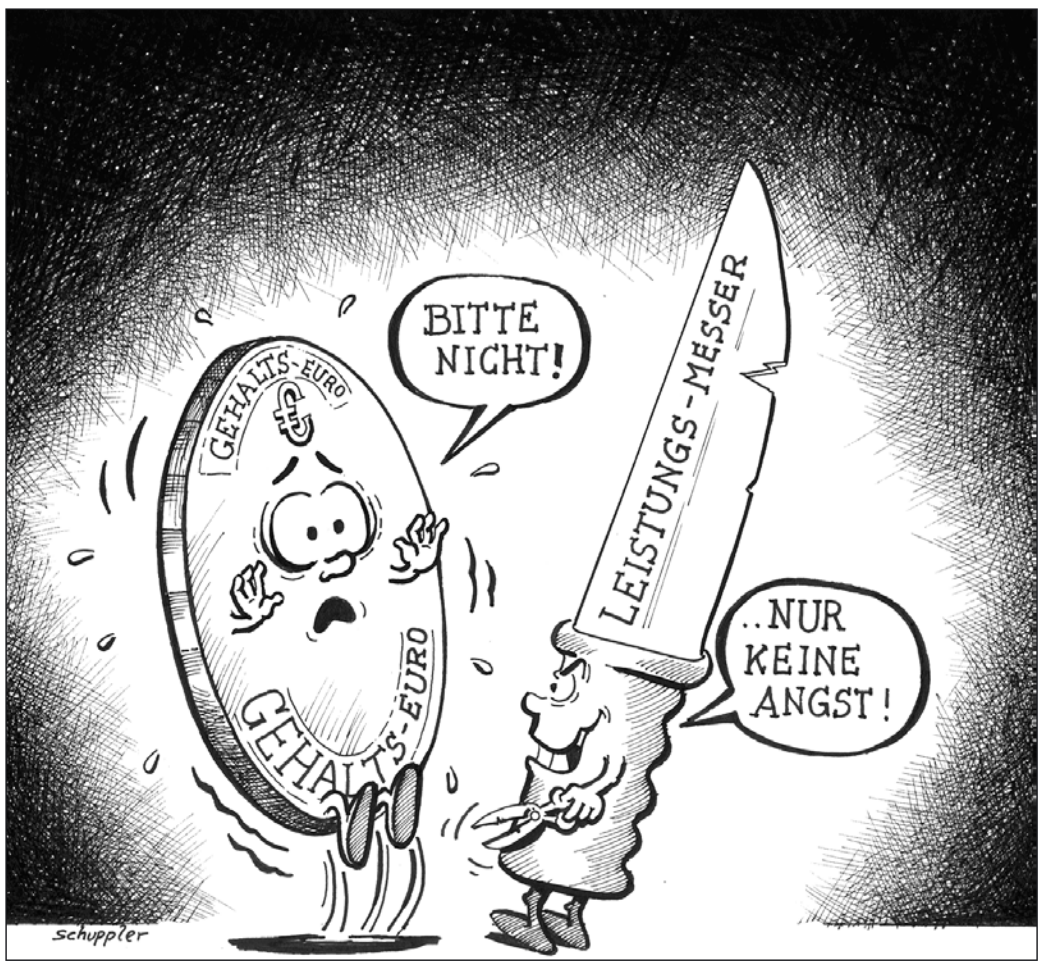
Weiterbildungsbereitschaft (auch in der Freizeit)

realisierbare Verbesserungsvorschläge

In diesen Prozess der Bewertung sind der Direktor und alle Mitglieder des LRH einbezogen. Am Jahresende sind die Damen und Herren des LRH aufgefordert, Punkte an jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vergeben, die ihrer Meinung nach die geforderten Kriterien am besten erfüllt haben. Bei der Bewertung sind jeweils 10 Punkte anonym auf maximal drei Kolleginnen bzw. Kollegen zu verteilen.

Die Individualbelohnung erhalten jene drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die die meisten Punkte erhalten haben. Der Aufteilungsschlüssel der Individualbelohnungen steht im Verhältnis ihrer Punktezahl zur Gesamtpunktezahl der drei Erstgereihten.

Belohnt muss nicht ausschließlich in Form eines Geldbetrages werden. Es besteht auch die Möglichkeit einer alternativen Abgeltung z. B. in Form einer Seminarteilnahme.



Im Jahr 2002 wurden die Belohnungen erstmals nach diesem System vergeben. Dabei hat sich gezeigt, dass bei der Verteilung der Teambelohnungen auf die einzelnen Teammitglieder durchaus nach dem Beitrag des Einzelnen zum Gesamtergebnis differenziert wird.

Da alle Mitglieder des LRH in die Vergabe der Individualbelohnungen eingebunden waren, wurde das Ergebnis auch allgemein akzeptiert.

Resümee

Die vom LRH erarbeitete „Richtlinie für eine leistungsorientierte Entlohnung“ stellt nicht das Dienstalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vordergrund des erzielbaren Einkommens, sondern honoriert im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten tatsächlich erbrachte Leistungen und wahrgenommene Verantwortungen. Eine jährliche Evaluierung und Anpassung garantiert die nachhaltige Leistungsorientierung des Systems.

Der LRH steht der „Besoldung NEU“ grundsätzlich sehr positiv gegenüber. Die ausführliche Beschäftigung mit dem „Alten System“ hat aber gezeigt, dass auch dieses sehr wohl Ansatzpunkte für eine Leistungsorientierung enthält. Diese Möglichkeiten wurden aber bisher nicht ausgeschöpft bzw. haben sich im Laufe der Zeit Übungen eingeschlichen, die dem zuwiderliefen. Bei der Umsetzung der „Besoldung NEU“ im Landesdienst wird es aus Sicht des LRH daher wichtig sein, besonders darauf zu achten die Gestaltungsprinzipien transparent und nachvollziehbar zu halten.

Zur Autorin

Mag. Elke Anast-Kirchsteiger *ist Mitglied des Oö Landesrechnungshofes. Sie ist ‚Personalchefin“ im LRH und für das Thema Organisationsentwicklung/NPM verantwortlich.*

HELP bei den medien.welten

Die medien.welten: Die neue, innovative Abteilung des Technischen Museums Wien widmet sich der faszinierenden Geschichte der Kommunikation. Die „medien.welten“ verbinden klassische Ausstellungskonzepte mit virtuellen Schauräumen und setzen damit neue Maßstäbe.

@ www.help.gv.at
IHR AMTSHELFER

Auch help.gv.at – die österreichische Bürgerservice und Transaktionsplattform – ist bei den medien.welten vertreten.

technisches museumwien

1140 Wien; Mariahilfer Straße 212
www.technischesmuseum.at
Öffnungszeiten: Mo. – Fr. 9 bis 18 Uhr
Sa., So. u. Feiertag 10 bis 18 Uhr

Keine Stempelgebrechen mehr, oder: Von der Kunst einfach zu schreiben

Amtsdeutsch a. D. in Linz

Von Karin Frohner

Viele Verwaltungen sind stolz auf ihre Reformfreudigkeit. Doch – bei einiger Selbstkritik – wie steht es mit deren Sprache. Verstaubte Formulierungen, Schachtelsätze, unverständliche Begriffe, seitenlange Berichte usw. sind keine Seltenheit. Das bringt uns manchmal zwar zum Schmunzeln, kostet aber viel Zeit. Daher hat Amtsdeutsch endgültig ausgedient.

Quelle: Mag. Alois Jesner

Werbung und Öffentlichkeitsarbeit sind längst auch für Verwaltungen selbstverständlich. Doch nach wie vor vernachlässigt wird ein Bereich, in dem es unmittelbar zu zahlreichen Kundenkontakten kommt. Schreiben, Bescheide und Mitteilungen, die Österreichs Amtsstuben verlassen, spiegeln leider allzu oft das Bild schrulliger Beschaulichkeit wieder. Gleiches gilt für so manchen Telefonkontakt, denn oft wird Amtsdeutsch ebenso fließend gesprochen. Amtssprache vermittelt Bilder und schafft negative Images, da kann die Organisation dahinter noch so fortschrittlich sein. Nicht umsonst haben daher Unternehmen und einige Verwaltungen Wording-Projekte gestartet.

Zeit sparen

Es geht aber nicht nur ums Image, Amtsdeutsch a. D. ist eine Frage der Kundenfreundlichkeit und wie wir mit unserer Zeit umgehen. Angesichts der Informationsflut, die uns täglich erreicht, ist eine einfache Sprache ein Muss. Seitenlange, unstrukturierte Berichte, unverständliche Formulierungen und Satzmonster sind Zeiträuber. Verwaltungen sind aber nicht dazu da, um die Intelligenz der internen und externen Kunden zu testen, sondern um klare Informationen zu vermitteln. BürgerInnen wollen verständliche Bescheide und Auskünfte, Führungskräfte Berichte, die nicht in eine Leseübung ausarten.

Amtsdeutsch a. D. in Linz

Linz positioniert sich als dynamische und zukunftsorientierte Stadt mit einer innovativen Verwaltung. Grund genug, dem Thema Sprache besonderes Augenmerk zu schenken. Im Juni 2001 fiel der Startschuss für das Projekt Amtsdeutsch a. D., das hausintern realisiert wurde. Das setzt MitarbeiterInnen voraus, die über das notwendige Fachwissen und über die Kompetenz verfügen, Erarbeitetes auch zu vermitteln. Vorteil der internen Umsetzung ist das „Hauswissen“, also wo kann es Probleme geben, was sind die rechtlichen Grundlagen usw. Erarbeitetes kann vielfach sofort umgesetzt werden und motivierte MitarbeiterInnen in Wordingprojekten können als „Botschafter“ in ihren Bereichen eingesetzt werden. Von Nachteil kann es sein, dass manchmal die ausreichende Distanz fehlt und der Prophet im eigenen Land nichts gilt. Arbeitet man mit einer externen Agentur, so ist in jedem Fall auch hier die Projektstruktur zu empfehlen. Besonders in Fragen der Rechtssicherheit gilt es interne Experten mit einzubeziehen. Und es muss bereits bei der Beauftragung daran gedacht werden, wie man die neue Sprache implementiert.

In Linz wurden in einer ersten Phase zunächst mit 21 MitarbeiterInnen aus allen Geschäftsgruppen bis Jahresende die Grundlagen in fünf thematischen Arbeitskreisen erarbeitet. Nach genauer Analyse wurden erste Vorschläge für grundsätzliche Regelungen und Empfehlungen gemacht. Eine Gruppe von acht Autoren erstellte daran anschließend ein elektronisches Handbuch, das im Intranet allen PC-Usern zur Verfügung steht.

Ein Jahr nach Projektstart ging dieses Handbuch ins Netz. Prägnant und lesefreundlich war auch hier die Prämisse. Es gliedert sich in folgende Bereiche: Regeln für eine klare und einfache Sprache. Floskeln, die verzichtbar sind. Wie spreche ich Männer und Frauen gleich an. Gliederung, Aufbau und Stil von Schreiben. Standards für den elektronischen Schriftverkehr und wie verfasse ich Bescheide, die rechtlich halten und die trotzdem verständlich sind. Ergänzt wurde das Handbuch mit zahlreichen Links zu Musterbeispielen. Im Frühjahr 2003 folgte eine Printausgabe des Handbuchs. In dem Wissen, dass aufwändige Manuals zwar meist Bücherregale zieren, aber selten genutzt werden, wurde es mit 40 Seiten bewusst schmal gehalten. Ziel ist es, Sprachgefühl zu vermitteln und nicht ein Normenwerk mit unzähligen Regeln aufzustellen.

Implementieren

Man blickt mit Stolz auf das Handbuch, aber wie trägt man das Thema jetzt in die Organisation? In einigen österreichischen Verwaltungen gab es bereits Ansätze für eine moderne Sprache, ein Blick auf den Schriftverkehr zeigt aber, dass diese Bemühungen irgendwie versandet sind.

In Linz hat man zum einen die Führungskräfte in die Pflicht genommen und zum anderen auf den Multiplikatoreneffekt gesetzt. In einer Informationsveranstaltung wurden die Inhalte des Handbuchs zunächst allen Führungskräften vorgestellt, sie waren anschließend für die Umsetzung in ihrem Bereich verantwortlich. Zur Unterstützung wurden und werden Workshops für MitarbeiterInnen angeboten. Die Empfehlung lautete, dass zunächst jene geschult werden sollen, die ihrerseits Wissen weitergeben können. In den einzelnen Ämtern und Abteilungen wurden zum Teil Arbeitsgruppen eingesetzt, zum Teil gab es Verantwortliche für die Umsetzung. Ein interner Dienstleister hat das Modell der „Lernpartnerschaften“ gewählt. Schreiben werden punktuell gegengelesen und reflektiert. In einem Behördenbereich initiierte der Amtsleiter einen internen Wettbewerb und konnte damit beachtliche Erfolge erreichen.

Voraussetzungen für Erfolg

Es empfiehlt sich ein Projekt mit MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Bereichen. Grundbedingung für die erfolgreiche Umsetzung ist es, dass das Projekt vom Top-Management und von den Führungskräften getragen wird. In Linz war der Projektauftraggeber Magistratsdirektor Univ.-Prof. Dr. Erich Wolny. Klare Unterstützung kam ebenso von Bürgermeister Dr. Franz Dobusch. Bereits in der Startphase wurde die nächste Führungsebene, die Gruppenleiter, eingebunden. Sie nominierten gemeinsam mit ihren Führungskräften die Projektmitglieder.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Kommunikation im und zum Projekt. Hier muss ein klares Konzept für interne und externe Kommunikation vorliegen und auch durchgezogen werden.

Besonders wichtig ist die laufende Evaluierung des Projekterfolgs. Das bedeutet nicht nur nachzufragen, sondern auch Defizite konstruktiv aufzuzeigen und gleichzeitig Unterstützung anzubieten.

Der Faktor Zeit spielt ebenfalls eine große Rolle. Die Umsetzung geht nicht von heute auf morgen. Was jahrelang gelernt wurde, ist tief verankert. Das kostet zwar anfangs Zeit, die sich aber mittelfristig lohnen sollte.

Und zu guter Letzt: Der Faktor Spaß. Es ist wohl einmalig, dass in einem Projektvertrag schriftlich fixiert ist, dass Arbeiten Spaß machen soll. Hier ein Zitat aus dem Vertrag:

Das Projekt soll bei den MitarbeiterInnen für ein neues Sprachverständnis sorgen. In der Auftaktveranstaltung soll vermittelt werden, dass der bewusste Umgang mit Sprache Spaß machen kann. Es sollte gelingen, diesen Gedanken auch magistratsweit zu transportieren.

Und nun verlasse ich den Stil der sachlichen Schilderung. Selten haben wir in einem Projekt so viel gelacht und gleichzeitig konzentriert und konstruktiv zusammengearbeitet.

Wir leben in Zeiten der Informationsüberflutung. Deshalb empfehlen ExpertInnen auf dem Niveau von 12 bis 14-Jährigen zu texten. Wer dies als Provokation empfindet, dem sei gesagt:

Einfach ist nicht primitiv

Lang ist nicht automatisch inhaltsreich

Kompliziert ist nicht gleich intelligent.

Beispiele:

„Ist eine juristische Person persönlich haftende Gesellschafterin einer Personengesellschaft des Handelsrechts und ist diese Personengesellschaft des Handelsrechts persönlich haftende Gesellschafterin einer anderen solchen Personengesellschaft, so wird dem Abs. 3 entsprochen, wenn zum Geschäftsführer der zuletzt genannten Personengesellschaft eine Person bestellt wird, die dem zur gesetzlichen Vertretung berufenen Organ der juristischen Person angehört, wenn weiters die juristische Person innerhalb der Mitgliedsgesellschaft die im Abs. 3 vorgeschriebene Stellung hat und wenn schließlich dieser Mitgliedsgesellschaft innerhalb ihrer Mitgliedsgesellschaft ebenfalls die im Abs. 3 vorgeschriebene Stellung zukommt.“ (Gewerbeordnung § 9 Abs. 6)

§ 67h in der Fassung des Verwaltungsreformgesetzes 2001 tritt mit 1. Juli 2001, jedoch nicht vor dem vierten der Kundmachung des genannten Gesetzes folgenden Monatsersten, in Kraft. (Verwaltungsreformgesetz).

Beispiel alt – neu:

Zur Festlegung des maßgeblichen Sachverhalts sowie zur Festlegung der Auflagen, Bedingungen und Beschränkungen, welche im Interesse der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, insbesondere der Sicherheit der Besucher und Mitwirkenden vorzuschreiben sind (Eignung der Örtlichkeit, Mittel mit denen die Veranstaltung durchgeführt werden kann, Befristung des zeitlichen Ablaufes der Veranstal-tung usw.), sodass ein einwandfreier betriebssicherer Veranstaltungsablauf sichergestellt ist, wird unter Bezugnahme auf die unten angeführten Rechtsvorschriften für nachstehenden Termin eine mündliche Verhandlung anberaumt.

(Einladung zur mündlichen Verhandlung: alt)

Veranstaltung
Datum/Uhrzeit:
Ort:
Inhalte der Verhandlung
Veranstaltungsablauf
Öffentliche Sicherheit (Besucher und Mitwirkende)
Eignung des Veranstaltungsorts
Dauer der Veranstaltung
Auflagen und Bedingungen

(Textvorschlag mündliche Verhandlung: neu)

Zur Autorin

***Dr. Karin Frohner** leitet seit 1989 das Amt für Presse und Information der Stadt Linz. Sie war die Projektleiterin von Amtsdeutsch a. D. und wurde dabei von 20 MitarbeiterInnen der Stadt tatkräftig unterstützt.*

Floskeln

(Auszug aus dem Handbuch Amtsdeutsch a. D.)

Manche Wörter sind veraltet und umständlich – wir bieten moderne Lösungen:

Ersetzen	
alsbald	bald
mittels	mit
sämtliche	alle
lediglich	nur
dergestalt	so
beziehungsweise	oder
auf Grund von	wegen
mit Ausnahme von	außer
aus diesem Grunde	deshalb
unter Zuhilfenahme von	mit
Benachrichtigung	Nachricht
Unkostenbeitrag	Kosten, Beitrag
Rückantwort/Rückäußerung	Antwort
Telefonanruf/ Rückruf	Anruf
Zahlungsleistung	Zahlung
übersenden	senden
in Erwägung ziehen	erwägen
zur Auslieferung bringen	liefern
in Rechnung stellen	berechnen
in Bearbeitung nehmen	bearbeiten
zur Eintragung bringen	eintragen
den Beschluss fassen	beschließen
in Abzug bringen	abziehen
unter Beweis stellen	beweisen
dem Bedauern Ausdruck verleihen	entschuldigen
mit der Unterschrift versehen	unterschreiben
fernmündlich	telefonisch
Telekopie	Fax
im Wege der	per

Manche Phrasen sind nicht mehr zeitgemäß – wir bieten Alternativen

Umschreiben	
in der Anlage senden wir Ihnen	wir senden Ihnen
Sie erhalten die beigefügten Folder	Sie bekommen
beiliegend sende ich Ihnen	ich sende Ihnen
bezugnehmend auf Ihre Anfrage	hier die Antwort auf Ihre Frage
ich hoffe, Ihnen mit diesen Informationen gedient zu haben	ich freue mich, wenn ich Ihnen helfen konnte
hiermit dürfen wir uns für die Bekanntgabe Ihrer neuen Anschrift bedanken	danke für Ihren Hinweis
wir bitten Sie höflichst/ möchten Sie bitten	bitte
zwecks Information	zur Information
wir erlauben uns, Ihnen mitteilen zu dürfen	wir teilen Ihnen mit
wir würden uns freuen	wir freuen uns
wir bedauern außerordentlich	wir entschuldigen (uns)
in der Hoffnung, keine Fehlbitte geleistet zu haben, verbleibe ich	Freundliche Grüße

Rechtsprechung zur Verwaltungsführung

Verfassungsgerichtshof

***Verletzung im Gleichheitsrecht durch die Abberufung eines Abteilungsleiters im Sozialministerium und Zuweisung auf eine Stelle als Referent in einer anderen Abteilung; Willkür mangels Auseinandersetzung mit der Frage des Vorliegens eines wichtigen dienstlichen Interesses an der Abberufung des Beschwerdeführers von seiner Leitungsfunktion in Hinblick auf die in Rede stehende Organisationsänderung* (VfGH v. 11. 6. 2003, B 1454/02)**

Aus den mit einer Stellungnahme übermittelten Äußerungen der Leiterin der Sektion V und des Leiters der Sektion VII des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen sowie aus dem vom Bundesminister gefertigten Schriftstück geht in keiner Weise hervor, welche Erwägungen der Auflösung der Abteilung VI/1 zu Grunde lagen. Zum einen beschränken sich die darin enthaltenen Ausführungen auf die Nennung allgemeiner Ziele einer (ministeriellen) Organisationsreform, nämlich „Zusammenführung von Verantwortlichkeiten“, „Optimierung von Geschäftsprozessen und Kommunikationsstrukturen“, „Vermeidung von Doppelgleisigkeiten“, „Minimierung von horizontalen und vertikalen Schnittstellen“, „Abflachung von Hierarchien“, „Aufzeigen von Einsparungspotenzial“; für die Frage der Sachlichkeit der mit der Auflösung der Abteilung VI/1 verfolgten Ziele ist diese Aufzählung ohne heuristischen Wert. Zum anderen beschäftigen sich diese Ausführungen mit der Zusammenlegung der Sektionen V und VI des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, ohne dass deutlich würde, was sich daraus für die hier allein maßgebliche Frage der Sachlichkeit der Auflösung der genannten Abteilung ergeben sollte. Ebenso wenig aussagekräftig ist aber der allgemeine Hinweis auf die „Zielrichtung Zusammenführung verwandter Tätigkeitsbereiche“. Dies umso mehr als in dieser Stellungnahme zur Begründung der Zusammenlegung der Sektionen V und VI ausgeführt wird, dass „eine Abgrenzung zwischen Jugend und Familie in vielen Tätigkeitsfeldern oft schwer möglich ist“, die Auflösung der Abteilung VI/1 aber gerade zur Trennung der in dieser Abteilung bisher gemeinsam besorgten Jugend- und Familienagenden geführt hat.

§§§

***Bezüge, Nebengebühren, Ruhegenuss, Zulage, Bundesstaatsprinzip, Sozialversicherung, Krankenversicherung, Entgeltfortzahlung, Homogenitätsprinzip* (VfGH v. 13. 3. 2003, B 1745/02)**

Keine Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte durch Feststellung des Wegfalls von Zulagen bei Entgeltfortzahlung während einer durch einen Dienstunfall bedingten Dienstverhinderung eines Gemeindebediensteten; keine Verfassungswidrigkeit der Regelungen über die Fortzahlung der Nebengebühren bei Dienstverhinderung.

Keine Verfassungswidrigkeit der Regelungen über die Fortzahlung der Nebengebühren bei Dienstverhinderung in § 38 Abs. 1 und Abs. 5 Wr BesoldungsO 1994 im Hinblick auf unterschiedliche Regelungen im Gehaltsgesetz für Exekutivbeamte. Keine Geltung des Homogenitätsprinzips.

Das bundesstaatliche Prinzip schließt die Anwendung des Gleichheitssatzes auf das Verhältnis der Regelungen verschiedener Gesetzgeber, hier des Bundesgesetzgebers und eines Landesgesetzgebers, zueinander aus.

Verwaltungsgerichtshof

***Pauschalierte Nebengebühren, Wiederantritt des Dienstes, Maßgeblichkeit der tatsächlichen Verwendung* (VwGH v. 19. 3. 2003, 2002/12/0299)**

Beim Dienstantritt im Sinn des § 15 Abs. 5 letzter Satz GehG kann es nicht bloß auf das Erscheinen des Beamten am Arbeitsplatz und seine Dienstbereitschaft ankommen, um den Eintritt des Ruhens nach einer mehr als einmonatigen Abwesenheit aus einem sonstigen Grund als nach § 15 Abs. 5 erster Satz GehG zu verhindern: Vielmehr bedarf es in diesem Fall auch einer tatsächlichen entweder auf Anordnung oder zumindest mit Billigung eines Vertreters des Dienstgebers vom Beamten tatsächlich erbrachten Dienstverrichtung (in seiner anspruchsbegründenden Verwendung).

Erfolgt anlässlich eines Wiederantrittes des Dienstes eines Beamten nach einem „Krankenstand“ eine Änderung seiner Verwendung dergestalt, dass ihm nunmehr trotz Dienstfähigkeit nur Aufgaben zugewiesen werden, die einen Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren nicht (oder bloß in geringerer Höhe) begründen, so führt dies nicht zum fortgesetzten Ruhen der pauschalierten Nebengebühr trotz Dienstantrittes auch über den darauf folgenden Monatsletzten hinaus, sondern eröffnet der Dienstbehörde lediglich die Möglichkeit einer allfälligen Neubemessung der pauschalierten Nebengebühr gemäß § 15 Abs. 6 GehG 1956 im Falle einer durch die Verwendungsänderung eingetretenen wesentlichen Sachverhaltsänderung. Letztere läge freilich nur bei auf Dauer angelegten Verwendungsänderungen ohne weiteres vor (zur Zulässigkeit der Neubemessung im Falle vorübergehender Verwendungsänderungen vgl. die darauf übertragbaren Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes zum Falle einer Neubemessung aus Anlass einer Dienstzuteilung im hg. Erkenntnis vom 11. Dezember 2002, Zlen. 2002/12/0112, 0113). Der Anspruch auf pauschalierte Nebengebühren ist von der tatsächlichen Verwendung abhängig. Auf die Frage, ob eine Weisung, mit welcher der Beamte von seiner tatsächlichen Verwendung durch Versetzung abgezogen wurde, rechtmäßig war oder nicht, kommt es dabei nicht an. Maßgeblich ist vielmehr der tatsächliche Sachverhalt der Leistungserbringung.

§§§

***Vorliegen dauernder Dienstunfähigkeit, Verweisungsarbeitsplätze* (VwGH v. 19. 3. 2003, 2002/12/0301)**

Die Frage, ob dauernde Dienstunfähigkeit vorliegt, ist nach der objektiven Besserungsfähigkeit des festgestellten Leistungsdefizits durch zumutbare Behandlungsmaßnahmen zu prüfen, und nicht etwa danach, ob der Beamte (oder ein ihn privat behandelnder Arzt) beabsichtigt, solche – nach Meinung der belangten Behörde offenbar zur Wiedererlangung der Dienstfähigkeit objektiv notwendige – Maßnahmen auch zu setzen.

§ 14 Abs. 1 BDG 1979 setzt die dauernde Dienstunfähigkeit voraus. Für das Vorliegen der Dienstunfähigkeit verlangt § 14 Abs. 3 BDG 1979 nun das kumulative Vorliegen zweier Voraussetzungen, nämlich die Unfähigkeit der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Beamten an seinem aktuellen Arbeitsplatz infolge seiner körperlichen oder geistigen Verfassung und die Unmöglichkeit der Zuweisung eines den Kriterien der zitierten Gesetzesbestimmung entsprechenden mindestens gleichwertigen Arbeitsplatzes. Beide Voraussetzungen für das Vorliegen der Dienstunfähigkeit müssen kumulativ und auf Dauer, also für einen nicht absehbaren Zeitraum, vorliegen, damit von einer „dauernden Dienstunfähigkeit“ im Verständnis des § 14 Abs. 1 BDG 1979 ausgegangen werden kann. Hieraus wiederum folgt, dass die Versetzung in den Ruhestand nicht bloß die Prüfung voraussetzt, ob im Zeitpunkt der Erlassung des Versetzungsbescheides gerade alle in Frage kommenden Verweisungsarbeitsplätze besetzt sind, sondern auch, ob dieser Zustand für einen unabsehbaren Zeitraum anhält, also mit einem Freiwerden solcher Arbeitsplätze, etwa im Hinblick auf Pensionierungen, in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist.

§§§

***Fernbleiben vom Dienst, Bezugsentfall* (VwGH v. 30. 9. 1996, 91/12/0135)**

Soll ein Fernbleiben vom Dienst zum Bezugsentfall führen, müssen nach § 13 Abs. 3 Z 2 des Gehaltsgesetzes zwei Tatbestandsvoraussetzungen gegeben sein, nämlich

das Fernbleiben muss eigenmächtig und

die Abwesenheit ungerechtfertigt (ohne ausreichenden Entschuldigungsgrund) sein.

Ein Fernbleiben vom Dienst ist dann eigenmächtig, wenn keine ausdrückliche oder stillschweigende Gestattung vorliegt; ungerechtfertigt ist eine Abwesenheit vom Dienst allgemein zunächst dann, wenn dafür kein ausreichender Entschuldigungsgrund vorliegt.

Oberster Gerichtshof

***Ausgliederungen; anzuwendende arbeitsrechtliche Rechtsvorschriften* (OGH v. 24. 4. 2003, 8ObA190/02b)**

§ 10 Abs. 5 Bundesmuseen-Gesetz in seiner Stammfassung ist nicht als Verweis auf das VBG, sondern als Rechtswahrungsklausel (statisch) zu verstehen, sodass sich die betroffenen Vertragsbediensteten auf spätere Änderungen des VBG nicht berufen können; andererseits ist daraus aber zu schließen, dass sich die ehemaligen Vertragsbediensteten auf für sie günstigere zwingende Bestimmungen (Abfertigung, Urlaubsanspruch und Entgeltfortzahlung) der nunmehr auf sie anzuwendenden allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetze berufen können. Hinsichtlich der Dauer der Entgeltfortzahlung ist der als Inhalt des Einzelvertrages wirkende § 24 VBG, hinsichtlich der Höhe des Entgeltes aber § 8 AngG anzuwenden.

Die Neufassung des § 10 Abs. 5 Bundesmuseen-Gesetz 2002 idF BGBl I Nr. 14/2002 enthält jedoch eine dynamische Verweisung auf das VBG, welches daher ab Inkrafttreten (1. 1. 2002) in der jeweils geltenden Fassung auf die Dienstverhältnisse der betroffenen Bediensteten (soweit sie nicht in den KV übergetreten sind) anzuwenden ist. Für Vertragsbedienstete der Entlohnungsgruppe a bis e oder p 1 bis p 5 besteht die nunmehr unbefristete Möglichkeit, ab 1. 7. 2002 in die Entlohnungsschemata v oder h zu wechseln; in diesem Fall besteht für die in diese Entlohnungsschemata übergetretenen Vertragsbediensteten ein Anspruch auf Pensionskassenzusagen; der Abschluss sondervertraglicher Regelungen nach §36 VBG ist aber untersagt.

Für die Bediensteten, die in den Kollektivvertrag übergetreten sind, gilt nur mehr das AngG, nicht aber das VBG.

Bezüglich der Arbeitszeit gelangt das AZG auf Dienstverhältnisse sowohl vor als auch nach dem Inkrafttreten des Bundesmuseen-Gesetzes 2002 zur Anwendung.

Berufungskommission

***Qualifizierte Verwendungsänderung, Abberufung eines außer Dienst gestellten Beamten von Leitungsfunktion, Wahl zum Mitglied einer Landesregierung* (BerKom v. 13. 6. 2002, GZ 17/22-BK/02)**

Nach § 19 Abs. 1 BDG war der Berufungswerber zunächst aufgrund seiner politischen Funktion für die Dauer der Ausübung dieser von Amts wegen unter Entfall der Bezüge außer Dienst gestellt worden. Er hat damit auch das Recht (Pflicht) auf Ausübung seiner bisherigen Verwendung (Funktion) verloren. Erhalten bleibt aber sein „Status“ und die Dienststellenzugehörigkeit, denn § 19 Abs. 1 BDG enthält über die Auswirkungen einer solchen Außerdienststellung auf den Arbeitsplatz (vgl. § 36 BDG) keine Aussage.

Da eine Außerdienststellung nach § 19 Abs. 1 BDG demnach sowohl eine Dienstbefreiung als auch eine Dienstenthebung darstellt, wäre der Schluss nahe liegend, dass bereits mit der erfolgten Außerdienststellung auch die Abberufung des Beamten von seiner Verwendung (seinem Arbeitsplatz) ohne Zuweisung einer neuen Verwendung eingetreten ist. Die Durchführung einer bescheidmäßig zu verfügenden qualifizierten Verwendungsänderung wie hier nach § 40 Abs. 2 Z 3 BDG wäre dann weder notwendig noch verfahrensrechtlich zulässig. Da der Gesetzgeber aber in einem vergleichbaren Zusammenhang die Nichtanwendung der §§ 38 und 40 BDG ausdrücklich vorgesehen hat, erachtet die BerK die allgemeinen Regelungen der §§ 38 und 40 sowie des § 36 BDG auch bezogen auf den (Sonder)tatbestand nach § 19 Abs. 1 BDG für anwendbar. Es ist daher zunächst davon auszugehen, dass dem außer Dienst gestellten Beamten sein Recht auf den von ihm bisher inne gehabten Arbeitsplatz (Verwendung) erhalten bleibt. Dieser Arbeitsplatz darf daher nicht anders nachbesetzt werden, weil er im Falle der Beendigung der Außerdienststellung, die bei solchen „politischen Funktionen“ gerade am Beginn deren Ausübung auch kurzfristig und überraschend eintreten kann, wieder zur Verfügung stehen muss.

Der Regelung über die Außerdienststellung kommt demnach bezogen auf die Innehabung des Arbeitsplatzes nur eine „Bewahrungsfunktion“ zu, die aber nicht als sachlich ungerechtfertigte Besserstellung gegenüber der Rechtsposition, die einem Beamten ansonst zusteht, verstanden werden darf. Bereits aufgrund dieser Überlegungen kann die im vorliegenden Fall ausgesprochene Außerdienststellung des Berufungswerbers nicht die Verlängerung seiner durch Gesetz begrenzten Funktion bewirkt. Es ist daher bei den weiteren Überlegungen davon auszugehen, dass die Funktion des Berufungswerbers mit Ende des Jahres 2002 – ungeachtet der nach § 19 Abs. 1 BDG erfolgten Außerdienststellung – wie im Gesetz vorgesehen ausläuft.

Dem § 19 Abs. 1 BDG ist weiters nicht zu entnehmen, dass mit einer Außerdienststellung das Organisationsrecht des Dienstgebers betreffend die Einheit, in der der Außerdienstgestellte tätig war, für die Zeit einer solchen Außerdienststellung aufgehoben worden wäre und keinerlei Änderungen hinsichtlich dieses Arbeitsplatzes bzw. dessen Arbeitsumfeld vorgenommen werden dürften.

Eine Außerdienststellung nach § 19 Abs. 1 BDG beseitigt zwar die Pflicht und das Recht des Beamten zur Ausübung seiner bisherigen Verwendung, bewirkt aber nicht den Verlust seines bisherigen Arbeitsplatzes. Dieser ist vielmehr als qualifizierte Verwendungsänderung nach § 40 Abs. 2 Z 3 BDG – und zwar nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses – bescheidmäßig zu verfügen. Bis zur Rechtskraft eines solchen Bescheides darf der zuletzt vom außerdienstgestellten Beamten innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer besetzt werden (§ 38 Abs. 7 BDG).

Im Falle der erfolgten Außerdienststellung eines Beamten wegen Bestellung zum Mitglied der Landesregierung kann daher von der Dienstbehörde weiterhin geprüft werden, ob wichtige dienstliche Interessen es erfordern, den außerdienstgestellten Beamten von seinem früher innegehabten Arbeitsplatz abzuberufen. Hiebei wird unter Berücksichtigung der Sachlage im Einzelfall aber ein strenger Maßstab anzulegen sein.

Der Begründung des angefochtenen Bescheides zufolge war für die Abberufung des Berufungswerbers die Sicherung der Planungs- und Entscheidungskontinuität, des Aufbaues einer Vertrauensbasis nach innen (mit den unterstellten Mitarbeitern und der politischen Führungsebene) sowie nach außen dafür ausschlaggebend, von einer provisorischen Leitung der Sektion auf eine definitive Leitung überzugehen. Die Betrauung des Leiters der Präsidialsektion mit der Leitung der Sektion des Berufungswerbers sei seitens der Dienstbehörde von Vornherein nur als eine zeitlich befristete und vorübergehende Maßnahme gedacht gewesen. Die Betrauung eines Abteilungsleiters der Sektion mit der provisorischen Leitung sei mangels Bereitschaft eines Abteilungsleiters hiezu nicht möglich gewesen.

Diese Überlegungen der Dienstbehörde sind nach Auffassung der BerK dem Grunde nach sachlich und rechtlich nicht unzutreffend; zumal der Berufungswerber erklärt hat, bis zum Ende der Funktionsperiode des Landtages die politische Funktion ausüben zu wollen. Die BerK ist der Auffassung, dass die Leitung einer Sektion kein „Langzeitprovisorium“ zulässt und darin in der Regel das wichtige dienstliche Interesse an der Abberufung eines nicht dem Dienststand angehörigen Funktionsinhabers gelegen sein wird.

Für die BerK ist es auch schlüssig, dass die gleichzeitige Leitung von zwei Sektionen nur vorübergehend möglich ist. Auch das ergänzende Ermittlungsverfahren hat für die BerK zweifelsfrei ergeben, dass die Abberufung des Berufungswerbers von wichtigen dienstlichen Interessen iSd §§ 38 und 40 BDG getragen war.

*Die Entscheidungen sind zusammengestellt von **Mag. Rudolf Haschmann**, Referent in der Legistik zum Dienst- und Pensionsrecht in der Sektion III des Bundeskanzleramtes.*

Nachhaltige Budgetkonsolidierung verlangt die Reform der öffentlichen Verwaltung

Modernisieren oder einsparen?

Von Helfried Bauer

Häufig wird unter der Bezeichnung der Verwaltungs- und Politikmodernisierung die Sanierung stark verschuldeter öffentlicher Haushalte betrieben. Wenngleich die Budgetkonsolidierung beispielsweise auf der Bundesebene, ebenso in einigen Bundesländern und Gemeinden dringend notwendig ist, kann sie wegen ihrer spezifischen Zielsetzungen nicht als Verwaltungsmodernisierung bezeichnet werden. Eine nachhaltige Verwaltungsmodernisierung wiederum braucht andere Strategien und Maßnahmen als jene der Ausgabenkürzungen.

Im Folgenden soll der Unterschied zwischen den beiden Politiken gezeigt und durchaus bestehende Zusammenhänge diskutiert werden.

Sichern bzw. Verbessern des Saldos der Gebarung

Unter Haushaltskonsolidierung versteht man heute i. d. R. einen umfassenden finanzpolitischen Ansatz der Verbesserung der Ergebnisse der laufenden Gebarung bzw. der Sicherung des Ausgleichs der ordentlichen Haushaltes. Ähnlich ist auch das Ziel eines geringen, gegen Null gehenden Nettodefizits im Bereich der Hoheitsverwaltung („Maastricht-Saldo“).

Meist führt eine mehrere Jahre anhaltende und kaum kontrollierte Auseinanderentwicklung von (nur wenig steigenden oder stagnierenden) laufenden Einnahmen und (meist stärker als das BIP zunehmenden) laufenden Ausgaben zu einem sinkenden positiven Saldo der laufenden Gebarung, zu einem steigenden Maastricht-Defizit bzw. zu immer größeren Schwierigkeiten, den ordentlichen Haushalt auszugleichen. Die Steigerungen auf der Seite der Ausgaben ergeben sicht nicht nur im Bereich der Personalausgaben, sondern auch durch vermehrte laufende Zuschüsse an private Haushalte, durch Zuschusszahlungen an nicht ordentlich ausgelastete Einrichtungen, durch Transferzahlungen an andere Gebietskörperschaften so wie in einigen Fällen auch durch steigende Ausgaben für Schuldzinsen und Leasingraten.

Auf der Seite der Einnahmen zählen die sinkende Ergiebigkeit vieler Steuern (man denke z. B. an die Konstruktion der Grundsteuer, die an realitätsferne Einheitswerte anknüpft), der internationale Trend zu reduzierten Steuerquoten, die aus verschiedenen – meist kommunalpolitischen – Gründen häufig unterbleibende regelmäßige Anpassungen von Gebühren und Entgelten an die Preisentwicklung in Gemeinden. Die Handlungsspielräume auf der Seite der Einnahmen sind vor allem für die dem Bund nachgeordneten Gebietskörperschaften auch durch die Finanzverfassung sehr eng gesteckt.

Neben dem Verbessern der Ergebnisse der laufenden Gebarung bzw. des Maastricht-Defizits zählt auch das Begrenzen der Schulden (in vielen Fällen das Reduzieren des Schuldenstandes) und der jährlichen Schuldendienstzahlungen zu den Hauptzielen der Konsolidierungspolitik.

Eine zu hohe Schuldenlast öffentlicher Haushalte entsteht ebenso wenig über Nacht wie eine nachhaltige Verschlechterung des Saldos der laufenden Gebarung. Die Konsolidierungspolitik muss deshalb über mehrere Jahre verfolgt werden. Nachhaltige Haushaltskonsolidierung wird kaum durch undifferenziertes Kürzen der Haushaltsansätze und durch Aufschieben oder Kürzen von Investitionen erreicht werden können. Angesichts der vielfältigen Ursachen sollte die Haushaltskonsolidierung nur durch systematisches „Bearbeiten“ aller maßgeblichen Parameter geleistet werden. Dazu zählen vor allem

eine möglichst nachhaltige Aufgabenkritik, vor allem mit dem Ziel, wenig nachgefragte Leistungen und umständliche Verfahren der Aufgabenerledigung zu eliminieren;

eine klare Politik im Bereich der Personalwirtschaft, z. B. Abbauen von Überstunden und Fehlzeiten, Reduzieren von Dienstposten, die wenig produktive Leistungen erbringen – etwa durch Unterlassen des Nachbesetzens;

den möglichst wirtschaftlichen Einsatz der materiellen Ressourcen, wie Reduzieren der Inanspruchnahme von Liegenschaften, rechtzeitiges Instandhalten der benötigten Objekte, Durchforsten bzw. stärker zielorientiertes Einsetzen der Subventionen;

Anpeilen von economies of scale durch Versorgen größerer Gebiete (insbesondere auch im Wege geänderter Arbeitsteilung zwischen Gebietskörperschaften);

Outsourcen von Teilleistungen, sofern ein anderweitiger Einsatz von dann nicht mehr benötigten eigenem Personal, Gebäuden, Maschinen etc. sichergestellt werden kann;

das Ausnützen von Spielräumen bei der Einnahmengestaltung, wobei neben Gebühren- und Entgeltanpassungen auch durch bessere Gebührenmodelle bestimmte Ziele, wie Schutz sozial Schwacher, verstärkte Belastung der Verursacher u. ä., verfolgt werden sollten;

Restrukturieren der bestehenden Schulden, Optimieren der Zinsbelastungen und Ausnützen verschiedener alternativer Fremdfinanzierungen für unaufschiebbare Investitionen.

Klar sollte auch sein, dass eine ordentliche Konsolidierungspolitik entsprechende mehrjährige Finanzplanungen und andere Steuerungsinstrumente, wie z. B. Kosten- und Leistungsvergleiche mit anderen Einrichtungen, Kennzahlen über die Konsolidierungserfolge für einzelne Etappen, Vergleichsrechnungen zwischen verschiedenen Formen der Aufgabenerfüllung so wie moderne Budgetierungsmethoden benötigt. Haushaltskrisen sind meist durch unzulänglich handelnde Finanzverwaltungen (mit)verursacht. Haushaltskonsolidierung wird so auch eine möglichst rasche Modernisierung der Finanzverwaltung notwendig machen, wofür nicht nur Zeit gebraucht wird, sondern u. U. zusätzliches, qualifiziertes Personal eingestellt werden muss.

Output-Orientierung und Qualitätsmanagement

Die Perspektiven der Verwaltungsmodernisierung sind zum Unterschied von der Haushaltssanierung auf die ***Vorkehrung*** gegen Unwirtschaftlichkeiten, gegen fehlendes Ausrichten an den Nutzern, gegen umständliches Verwalten und gegen schlechte innere Organisation so wie auf ***Anpassen*** an Umstände, die von außen auf die öffentlichen Verwaltungen einwirken (z. B. demographische Veränderungen). Politik- und Verwaltungsmodernisierung ist schließlich auf das ***Ausnützen aller Potenziale***, die im Inneren der Verwaltung aber auch in der Zusammenarbeit mit externen Partnern stecken, gerichtet. Durch ein möglichst dynamisches Agieren der Führungskräfte (aus Politik und Verwaltung) und der mit vermehrter Verantwortung für die erzielten Resultate ausgestatteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden zunächst Ziele und Strategien der öffentlichen Aufgabenerfüllung erarbeitet und diese sodann umgesetzt. Hierbei müssen alle Handlungsfelder des Management ausgenützt und die erprobten Instrumente der Politikwissenschaft und der Betriebswirtschaft eingesetzt werden.

Zu diesen Handlungsfeldern zählen

das Personalmanagement;

gestraffte und flexible organisatorische Strukturen und Abläufe so wie der Einsatz moderner Technik, von „Facility Management“ u. a. m.;

das Zusammenarbeiten mit den Bürgerinnen und Bürgern (Bürgerbeteiligung), mit dem erwerbswirtschaftlichen und mit dem Non-Profit-Sektor,

verstärktes Arbeiten mit Strategien, Planungs- und Steuerungskonzepten, was eine verbesserte Koordinierung so wie „Steuern auf Abstand“ ermöglicht,

das Betonen der Outputorientierung, wobei nicht nur die Anforderungen der Leistungsbezieher, sondern auch gesellschaftlich relevante Ergebnisse (Nachhaltigkeit, Prävention, ökologische Ziele) und last but not least mitarbeiterbezogene Ergebnisse angepeilt werden und schließlich

eine moderne Führungsorganisation.

Eine solche umfassende Verwaltungsmodernisierung kann nur auf längere Sicht entstehen, gilt es doch auch, die Grundwerte für öffentliches Handeln zeitgemäß zu interpretieren, die Organisationskultur im öffentlichen Bereich zu verändern und teilweise neue Strategien zu entwickeln. Solche Strategien wären etwa ein umfassendes Qualitätsmanagement, möglichst transparent gemachte Ausgleiche zwischen individuellen Nutzen für die Leistungsempfänger und dem Gesamtwohl, „Gewährleisten“ öffentlicher Anbote ohne selbst als ausschließlicher Leistungsersteller aufzutreten, Informations- und Wissensmanagement.

Modernisierung von Verwaltung und Politik erhöht Effektivität

Der Unterschied zwischen Verwaltungs- und Politikmodernisierung auf der einen und Haushaltskonsolidierung auf der anderen Seite wird etwa im Bereich des Umgangs mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichtbar. Haushaltskonsolidierung versucht dort einzusparen, wo es vordergründig am leichtesten fällt, etwa beim Abbauen von Überstunden, beim Einsparen frei werdender Dienstposten.

Solche Einsparungen wenden sich meist undifferenziert gegen die Leistungsempfänger (z. B. Einschränkung von Leistungen, längere Wartezeiten) und gegen die verbleibenden Mitarbeiter, wenn nicht gleichzeitig die Verfahren vereinfacht oder Aufgaben abgebaut werden. Ein selektiver und zügiger Umbau der Personalstrukturen, z. B. bessere Ausbildung der Führungskräfte aller Ebenen, Einbringen betriebswirtschaftlicher Kenntnisse und sozialwissenschaftlichen Wissens, unterbleibt. Verwaltungsmodernisierung strebt dagegen eine erhöhte Verantwortlichkeit der Mitarbeiter für die Zielerreichung durch Delegation von Befugnissen und Kompetenzen, ein Ausbauen ihrer Fähigkeiten und eine entsprechende Leistungsorientierung (Würdigung der erbrachten Leistungen, Entlohnung) so wie eine gewisse Flexibilität an.

Durch umfassendes Qualitätsmanagement können auch reduzierte Versorgungsstandards, der Abbau verschiedener Leistungen planmäßig umgesetzt werden, wobei eine explizite Bezugnahme auf die Zwangslagen von bestimmten, für die öffentlichen Verwaltungen wesentlichen Nutzergruppen erfolgen kann. Selbstbewertungen mit dem Qualitätssystem des CAF erlauben es, Stärken und Schwächen der Verwaltungen sichtbar zu machen und Verbesserungen vorzunehmen. Eine verbesserte Analyse und Planung der öffentlichen Aufgabenerfüllung kann wiederum helfen, die gegebenen Überkapazitäten (bzw. die Unterversorgungen) möglichst rasch abzubauen und die demografischen und wirtschaftlichen Trends rechtzeitig aufzugreifen. So zeigt etwa eine Studie über das österreichische Schulsystem, dass sich die Volks- und Hauptschulen in weiten Teilen Österreichs mit sinkenden Schülerzahlen auseinander setzen sollten und dass in den Randgebieten der größeren Städte dagegen Unterversorgung droht.

Die laufenden Modernisierungsprozesse sollten daher – trotz verschiedener hinderlicher Umstände – weitergeführt werden. Sie sind zwar keine Garantie gegen Überschuldung, aber immerhin eine unerlässliche Voraussetzung für eine erhöhte Wirksamkeit des Einsatzes öffentlicher Mittel.

Zum Autor

Dkfm. Dr. Helfried Bauer *ist Volks- und Betriebswirt. Hauptberuflich ist er Geschäftsführer des KDZ-Zentrums für Verwaltungsforschung und nebenberuflich Lektor am „Technikum Kärnten“.*

Deutschland: Probezeit und einstweiliger Ruhestand als Kernpunkte eines Modells mit langer Tradition

Rechtsfigur „politischer Beamter“

Von Hans Bernhard Beus

Das Thema „Wie politisch sollen Spitzenbeamte sein?“ ist ein weites Feld. Denn Politik und öffentliche Verwaltung gehören untrennbar zusammen. Handelt doch die Politik zum erheblichen Teil durch die öffentliche Verwaltung. Damit gehören auch diejenigen, die die öffentliche Verwaltung ausüben, natürlich zu diesem Thema.

Ich möchte mich ganz überwiegend auf ein Rechtsinstitut konzentrieren, das in Deutschland „politische Beamte“ genannt wird. Die Bezeichnung ist schon deshalb aufschlussreich, weil sie ja gewissermaßen unterstellt, dass die übrige Beamtenschaft unpolitisch sei. Das ist natürlich nicht der Fall. Der Beamte ist jedoch in seiner Amtsführung zu parteipolitischer Neutralität verpflichtet. Das Bundesbeamtengesetz formuliert dies in § 52 Abs. 1 S. 1 so: „Der Beamte dient dem ganzen Volk, nicht einer Partei.“ Aber ich denke, das wäre ein eigenes Thema.

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Die Rechtsfigur des politischen Beamten scheint von der Bezeichnung her mit dieser Verpflichtung im Widerspruch zu stehen. Sie ist gesetzlich im Beamtenrechtsrahmengesetz,
in den Beamtengesetzen der Länder und im Bundesbeamtengesetz geregelt. Erste Klarheit schafft die Regelung im Beamtenrechtsrahmengesetz,
die den Ländern die Möglichkeit zur Schaffung dieser Einrichtung ermöglicht. Danach kann ein Beamter auf Lebenszeit jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden, wenn er ein Amt bekleidet, bei dessen Ausübung er in fortdauernder Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung stehen muss. Welche Beamten hierzu gehören, ist gesetzlich zu bestimmen. Damit sind sowohl die Voraussetzungen beschrieben, unter denen ein Amt als das eines „politischen Beamten“ eingestuft werden kann. Zugleich ist die Rechtsfolge festgelegt, nämlich die Möglichkeit, jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt zu werden.

Lassen Sie mich an dieser Stelle noch etwas zur Abgrenzung von anderen Rechtsinstituten sagen, die hiermit in Verbindung gebracht werden könnten. Wir haben in unserem Beamtenrecht Regelungen, nach denen höherrangige Funktionen zunächst auf Probe übertragen werden.

Insbesondere für Ämter mit leitender Funktion ist diese Probezeit besonders ausgestaltet und beträgt in der Regel zwei Jahre. Zweck dieser Probezeit ist es, die Bewährung des Beamten in den neuen Aufgaben festzustellen, bevor sie ihm auf Dauer übertragen wird. Dies gilt insbesondere für Ämter mit umfangreicher Führungs- und Personalverantwortung; für diese ist deshalb die spezielle Dauer von zwei Jahren festgelegt. Die Zielrichtung dieser Probezeit ist demnach eine ganz andere als das mit den politischen Beamten verfolgte Ziel.

Eher vergleichbar ist in diesem Zusammenhang schon die Übertragung von Ämtern auf Zeit. Während dies im Bereich des Bundes noch nicht eingeführt ist, ist es in einer Reihe von Ländern möglich, höherrangige Positionen zunächst auf Zeit zu vergeben. Ein entscheidender Unterschied schon in den Rechtsfolgen besteht aber darin, dass der politische Beamte mit der Versetzung in den einstweiligen Ruhestand aus der öffentlichen Verwaltung ausscheidet.

Der Beamte auf Zeit, dessen Berufung nicht verlängert wird, bleibt aktiver Beamter und muss in seiner vorherigen Position weiterbeschäftigt werden.

Der „politische Beamte“

Die Rechtsfigur des „politischen Beamten“ hat in Deutschland eine lange rechtliche Tradition. So bestimmte schon § 87 des Preußischen Disziplinargesetzes vom 21. Juli 1852, welche Beamten jederzeit mit Gewährung des vorschriftsmäßigen Wartegeldes einstweilig in den Ruhestand versetzt werden können. Auch in der Folgezeit ist es im Wesentlichen bei einer entsprechenden Regelung geblieben. Ebenso hat sich nach Gründung der Bundesrepublik bei der Beratung des Bundesbeamtengesetzes die Auffassung durchgesetzt, dass für eine bestimmte Gruppe von Beamten die Möglichkeit einer jederzeitigen Versetzung in den einstweiligen Ruhestand gegeben sein muss. Heute ist es weitgehend unumstritten, dass die Regierung bei bestimmten Funktionen die Möglichkeit des Wechsels und des Austausches haben muss. Dabei geht es um solche Funktionen, welche die Regierungspolitik in die Beamtenhierarchie und damit Politik in Verwaltungshandeln transformieren müssen.

Welche Ämter sind nun diejenigen der „politischen Beamten“? Für die Bundesverwaltung sind es im Wesentlichen die in § 36 Bundesbeamtengesetz genannten, also die beamteten Staatssekretäre und die Ministerialdirektoren. Letztere sind in den Bundesministerien die Abteilungsleiter. Es kommen hinzu hohe Beamte im Auswärtigen Dienst und Botschafter, hohe Beamte in den Nachrichtendiensten sowie im Einzelnen genannte weitere hohe Verwaltungspositionen, wie zum Beispiel der Direktor beim Bundestag und der Direktor des Bundesrates. Insgesamt dürfte die Zahl der politischen Beamten in der Bundesverwaltung 400 nicht übersteigen, das sind deutlich weniger als 0,5% der gesamten Beamtenschaft des Bundes. Noch geringer ist die Zahl derjenigen mit politischen Beamten besetzten Positionen, bei denen wirklich in der Praxis in gewissem Umfang von der Möglichkeit des einstweiligen Ruhestandes Gebrauch gemacht wird.

Dies sind einmal die Staatssekretäre und Abteilungsleiter der Ressorts, ca. 140 Stellen insgesamt, und vielleicht noch 10 weitere Positionen im Durchschnitt. Damit sinkt der Anteil der wirklich in der Praxis gehandhabten Stellen politischer Beamter auf ca. 0,1 bis 0,15% des gesamten Bestandes von Beamten im Bundesbereich.

Für die Streitkräfte gibt es im Soldatengesetz eine eigenständige Regelung. Danach können Berufsoffiziere vom Brigadegeneral an jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Die für Beamte geltenden Vorschriften finden dann entsprechende Anwendung.

In den Ländern sind die Ämter, die von politischen Beamten besetzt werden, landesrechtlich bestimmt und dementsprechend unterschiedlich. Während Bayern ganz auf den politischen Beamten verzichtet, sind in den anderen Ländern i. d. R. die Staatssekretäre, die Regierungspräsidenten, die Regierungssprecher, die Leiter des Verfassungsschutzes, z. T. auch die Generalstaatsanwälte politische Beamte. Auch hier ist das ein sehr geringer Prozentsatz der Beamtenschaft.

Zwei Jahre Probezeit

Wie ist der Rechtsstatus dieses Personenkreises, worin unterscheidet er sich von den sonstigen Beamten?

Zunächst unterscheidet er sich nicht spürbar von den übrigen Beamten. Auch der „politi-sche Beamte“ ist von seinem Status her Beamter auf Lebenszeit.

Er muss deshalb die Voraussetzungen erfüllen, die notwendig sind, um diesen Status zu erreichen. Das heißt, er muss die Befähigung für die Laufbahn des höheren Dienstes besitzen und er muss vorher ein Amt gehabt haben, von dem aus er in das Amt eines „politischen Beamten“ aufsteigen kann. Allerdings sind auch hier, wie in allen Laufbahnangelegenheiten der Beamten, Ausnahmen möglich, die durch einen unabhängigen Ausschuss erteilt werden können. Auf der Ebene des Bundes handelt es sich um einen Bundespersonalausschuss, der auch bei der Berufung „politischer Beamter“ für diese Ausnahmen zuständig ist.

Im Bereich des Bundes bedarf die Ernennung eines Beamten, der jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden kann, also eines „politischen Beamten“ der Zustimmung des Bundeskabinetts. Dies gilt allerdings ebenso für die Ernennung anderer leitender Beamter und ist in der Geschäftsordnung der Bundesregierung festgelegt.

Nach der Zustimmung der Bundesregierung wird dem Beamten das Amt zunächst auf Probe übertragen. Auch dies ist keine Besonderheit bei politischen Beamten, sondern gilt für alle Ämter mit leitender Funktion seit der Dienstrechtsreform 1997. Die Übertragung auf Probe bedeutet, dass erst nach Ablauf der Probezeit das Amt auf Dauer in Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übertragen wird. Die Probezeit beträgt regelmäßig zwei Jahre. Während dieser Zeit und bis zum Ablauf dieser Zeit besteht die Möglichkeit, dass der Beamte in das vorher ausgeübte Amt zurückkehrt. Für politische Beamte hat dies eine besondere Wirkung. In der Probezeit können sie zwar jederzeit aus ihrem Probebeamtenverhältnis entlassen werden. Dies führt jedoch nicht zu dem vollständigen Ausscheiden aus dem Beamtenverhältnis, sondern zur Rückkehr in die vorher innegehabte Position. Insoweit genießt der „politische Beamte“ während der Probezeit eine mehr gesicherte Position als anschließend.

Mit Ablauf der Probezeit wird das bisher probeweise verliehene Amt auf Dauer verliehen.

Einstweiliger Ruhestand

Der politische Beamte ist dann in einer beamtenrechtlichen Stellung zunächst ein Beamter auf Lebenszeit wie die anderen Beamten auch. Er unterliegt damit auch den allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen über Versetzung, Abordnung usw. Er tritt auch, sofern kein anderes Ereignis eintritt, mit der regulären Altersgrenze, also mit 65 Jahren, in den Ruhestand. Dieses andere Ereignis ist allerdings der entscheidende Punkt, der die Laufbahn eines politischen Beamten kurzfristig beenden kann. Der „politische Beamte“ kann jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden. Einschränkende Voraussetzung für diese Versetzung in den einstweiligen Ruhestand enthält das Bundesbeamtengesetz nicht. Es ist deshalb in der Rechtsprechung – auch des Bundesverfassungsgerichts – und in der Literatur anerkannt, dass bei dieser Entscheidung ein sehr weites Ermessen besteht. Es genügen Zweifel an der fachlichen oder persönlichen Eignung eines Beamten bis hin zu Störungen im Vertrauensverhältnis zu dem jeweiligen Fachminister. Es können deshalb auch persönliche Imponderabilien diese Ver-setzung in den einstweiligen Ruhestand rechtfertigen.

Die rechtliche Grenze besteht nur darin, dass die Maßnahme nicht willkürlich sein darf. Dies ist bei einer Versetzung in den einstweiligen Ruhestand, die im Verhältnis des Beamten zur politischen Führung begründet ist, so gut wie ausgeschlossen.

Denkbar sind allerdings Fälle, in denen die Beweggründe ganz andere sind, sei es persönliche Interessen des Beamten oder dienstliche Erwägungen, die mit Sinn und Zweck des politischen Beamten nicht zu tun haben.

So hat die Rechtsprechung es als nicht zulässig angesehen, politische Beamte in den Ruhestand zu versetzen, um die Altersstruktur der Behörde insgesamt zu verbessern.

Die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand erfolgt durch den Bundespräsidenten. Eine vorherige Befassung des Kabinetts ist nicht vorgeschrieben und erfolgt auch nicht. Es ist allerdings davon auszugehen, dass der jeweilige Ressortminister vor einer solchen Maßnahme eine Abstimmung mit dem Kanzleramt herbeiführt.

Mit der Aushändigung der Urkunde über die Versetzung in den einstweiligen Ruhestand endet das Amt des politischen Beamten. Er kann gegen diese Maßnahme den Rechtsweg zu den Verwaltungsgerichten beschreiten, was in Einzelfällen auch erfolgt ist. Die Erfolgsaussichten sind allerdings angesichts der geschilderten Rechtslage äußerst gering.

Der Beamte bleibt formal im Status des einstweiligen Ruhestandes bis er die normale Altersgrenze erreicht und dann in den Altersruhestand eintritt. Während dieser Phase des einstweiligen Ruhestandes ist er verpflichtet, einer erneuten Berufung in das bisherige oder ein gleichwertiges Amt Folge zu leisten.

Versorgungsbezüge

Es beginnt nun die Zeit des einstweiligen Ruhestandes und die ist mit der Frage nach den Versorgungsbezügen verbunden.

Wie sieht diese Versorgung im Einzelnen aus. Ich will mich hier auf die aktuelle Rechtslage beschränken. Durch das Versorgungsreformgesetz des Jahres 1998 ist der Umfang der Versorgung deutlich reduziert worden. Zunächst erhält der Beamte für drei Monate seine Dienstbezüge in bisherigem Umfang weiter und anschließend Übergangsgeld entsprechend der Dauer seiner Amtszeit, höchstens 3 Jahre. Danach erhält er Versorgungsbezüge in der Höhe, wie er sie auf Grund seiner bisherigen Tätigkeit als Beamter erworben hat. Das heißt, die Höhe ist im Wesentlichen von der Dauer seiner Tätigkeit als Beamter abhängig. Die Höchstpension wird danach mit einer Dienstzeit von 40 Jahren erreicht. Die Pension richtet sich nach dem zuletzt erreichten Amt, also dem des politischen Beamten, wenn er dieses Amt mindestens drei Jahre ausgeübt hat. Sonst werden die Bezüge des vorherigen Amtes zugrunde gelegt.

Fortsetzung auf Seite 11

Preußisches Disziplinargesetz vom 21. Juli 1852 (GSS. 465)

„§ 87

(2) Einstweilige Versetzung in den Ruhestand mit Gewährung von Wartegeld nach Maaßgabe der Vorschriften der Verordnung vom 14. Juni und 24. Oktober 1848. Außer dem daselbst vorgesehenen Falle können durch Königliche Verfügung jederzeit die nachbenannten Beamten mit Gewährung des vorschriftsmäßigen Wartegeldes einstweilig in den Ruhestand versetzt werden:

Unterstaatssekretaire,

Ministerialdirektoren,

Oberpräsidenten,

Regierungspräsidenten und Vicepräsidenten,

Militairintendanten,

Beamte der Staatsanwaltschaft bei den Gerichten,

Vorsteher Königlicher Polizeibehörden,

Landräthe,

die Gesandten und andere diplomatische Agenten.

Wartegeldempfänger sollen bei Wiederbesetzung erledigter Stellen, für welche sie sich eignen, vorzugsweise berücksichtigt werden.“

Zum Autor

Ministerialdirektor Dr. Hans Beus *ist Leiter der Abteilung öffentlicher Dienst im Bundesministerium des Innern der Bundesrepublik Deutschland und mit Grundsatzangelegenheiten des öffentlichen Dienstes, Angelegenheiten des Beamten- und internationalen Dienstrechts sowie Bereichen des Besoldungs-, Tarif- und Versorgungsrechts befasst.*

Wie reagiert die Österreichische Zollverwaltung auf die bevorstehende EU-Erweiterung?

Zoll goes „E-Government“

Von Franz Jägersberger

Die Zollverwaltung hat sich seit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union im Jahre 1995 zu einer der international führenden Verwaltungen entwickelt. In vielen Bereichen nimmt dieser Verwaltungszweig zweifelsohne eine Vorreiterrolle ein. Auf Grund eines wirtschaftsliberalen Kurses, den Österreich kontinuierlich seit den 70er-Jahren des vorigen Jahrhunderts beschritten hat, war und ist es immer ein vorrangiges Anliegen der Österreichischen Zollverwaltung die inländischen Wirtschaftsbeteiligten bestmöglich zu unterstützen.

e-zoll.at

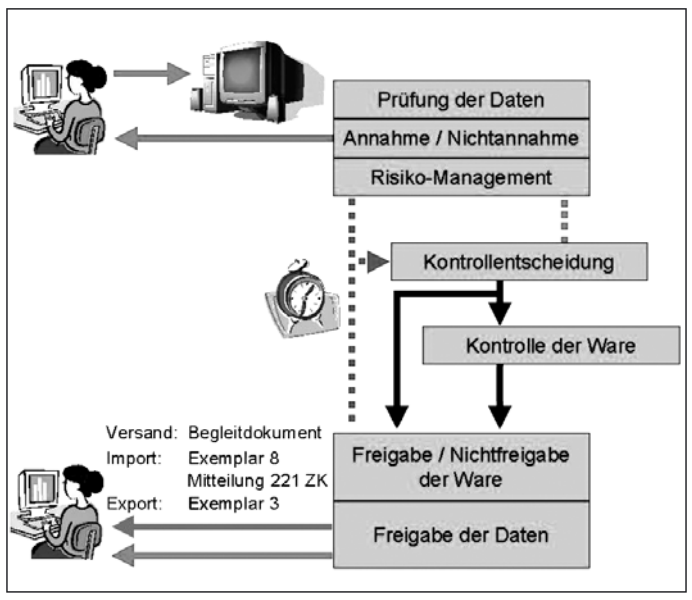
Durch die zunehmende Globalisierung fordern international agierende Unternehmen und Konzerne einen Gleichklang der Zollabfertigungsmodalitäten und – daher auch – der verschiedensten IT-Konzepte der Staaten. Initiativen durch die Europäische Kommission in diese Richtung wurden bereits gestartet. Um jedoch diese Anforderungen kurz- bis mittelfristig abdecken zu können, sind wiederum die einzelnen Mitgliedstaaten in der Ausarbeitung einer eigenen Strategie, basierend auf verstärkten Informationenflüssen zwischen der Europäischen Kommission, den Mitgliedstaaten selbst und – in letzter Zeit verstärkt – auch den potenziellen Beitrittswerberländern, gefordert.

Die österreichische Antwort darauf ist e-zoll.at; es handelt sich dabei nicht nur um einen Namen für ein einzelnes System, sondern e-zoll.at ist der Name eines eigenen Programms, mit welchen auch andere kundenorientierte Initiativen der Zollverwaltung in den kommenden Jahren verknüpft sein werden. So ist daran gedacht, dass auch IT-Lösungen z. B. im Bereich der Verbrauchsteuern unter dem Namen e-zoll.at laufen werden.

Technologisch sind alle Zollstellen in ein bundesweites Netzwerk eingebunden. Vor kurzem noch hochmoderne Client/Server-Applikationen werden in den nächsten Jahren durch webfähige Systeme abgelöst, um damit nicht nur den E-Government-Gedanken voll Rechnung tragen zu können, sondern auch um den gesteigerten Mobilitätsanforderungen innerhalb der Hoheitsbehörde nachzukommen.

Diese Anforderungen basieren auf der konsequenten Umsetzung der Verwaltungsreform innerhalb der Österreichischen Zollverwaltung, die seit Mitte des Jahres 2003 auf völlig veränderten internen Personalstrukturen fußt; dieser Umstrukturierungsprozess soll bis Mitte 2004 bundesweit abgeschlossen sein. Neben der Tatsache, dass dann die Geschicke eines Zollamtes von einer Geschäftsleitung innerhalb eines regional definierten Wirtschaftsraumes geführt werden, sind für die ansässigen Wirtschaftsbeteiligten so genannte „Kundenteams“ zu deren Betreuung zuständig. Diese Kundenteams handeln nach dem „one-face-to-the-customer“ – Prinzip, wobei sie neben allen verschiedenen Kundenanforderungen u. a. auch den Bereich der Zollabfertigung von Waren vollständig abdecken.

Um somit die Bedürfnisse der Wirtschaft mit dem Reformwillen der Österreichischen Zollverwaltung zu verbinden, wird zuerst der Bereich der Zollabfertigung völlig neu gestaltet, welcher neben allen Import- und Exporterfahren auch



das gemeinsame/gemeinschaftliche Versandverfahren beinhaltet.

Zollabfertigung

Zollabfertigungen durch Bedienstete der Zollverwaltung in den Zollämtern oder in den Betriebstätten der Wirtschaftsbeteiligten sollen in Zukunft nicht mehr der Regelfall sein; die Zöllner sollen sich zukünftig mehr mit ihrer originären Kernaufgabe – nämlich mit der Kontrolle von Warensendungen – auseinandersetzen; auch dies ist ein Ergebnis der Zollreform.

Aufgrund der unterschiedlichen Verfahrensabläufe bei Zollanmeldungen im Normal- und im Vereinfachten Verfahren wird seitens der österreichischen Zollverwaltung eine Vereinheitlichung der Modalitäten im Zusammenhang mit der Zollabfertigung an. In diesem Zusammenhang sollen auch gleich die bestehenden IT-Anwendungen – nicht nur verwaltungsinterne, sondern auch solche, die mit der Wirtschaft elektronisch kommunizieren – auf ein gemeinsames IT-System umgestellt werden, in welchem neben den üblichen Zollabfertigungsmodulen auch ein elektronisches Risikomanagement integriert sein muss.

Der Unterschied zwischen Vereinfachtem und Normalverfahren besteht im Wesentlichen darin, dass im Vereinfachten Verfahren die Waren nicht bei der Zollstelle selbst, sondern bei so genannten zugelassenen Warenorten – die Anzahl ist nicht limitiert – gestellt und in ein Zollverfahren übergeführt werden können, währenddessen im Normalverfahren eine Gestellung der Waren und deren Überführung in ein Zollverfahren immer bei einer Zollstelle zu erfolgen hat. Im Vereinfachten Verfahren ist dies außerdem jederzeit in einem 7 Tage/24 Stunden-Betrieb möglich. Im Normalverfahren hingegen beschränken sich die Zollabfertigungen nur auf die Öffnungszeiten der Zollstelle. Die Zollabfertigung im Vereinfachten Verfahren erfolgt zur Gänze papierlos, sodass sämtliche für die Abfertigung erforderlichen Unterlagen beim Wirtschaftsbeteiligten verbleiben. Im Normalverfahren sind diese Unterlagen der Zollstelle bei der Abgabe der Anmeldung vorzulegen.

Es ist auf Grund dieser Rahmenbedingungen damit zu rechnen, dass zukünftig Abfertigung im Normalverfahren eher die Ausnahme als die Regel darstellen werden.

Ablauf

Eine Zollanmeldung wird in elektronischer Form an die Zollverwaltung übermittelt (Vereinfachtes Verfahren und Normalverfahren) oder die Zollanmeldung wird bei gleichzeitiger Gestellung der Ware bei einer Zollstelle abgegeben (Normalverfahren); in diesem Fall werden die Daten der Zollanmeldung von einem Zollorgan manuell in einem System erfasst. Nach positiv durchgeführter Prüfung der Daten wird einerseits der Wirtschaftsbeteiligte über die Annahme der Anmeldung in Form einer elektronischen Mitteilung, welche unter anderem die eindeutige Registrierungsnummer enthält, informiert, andererseits wird intern der Geschäftsfall vollständig einer vollautomatisierten Risikoanalyse unterzogen. Dieses Risikomanagement-Modul besitzt zwei „Ausgänge“:

„Grün“ bedeutet, dass die in der Anmeldung deklarierte Warensendung nicht unbedingt einer Kontrolle unterzogen werden muss. Eine Zeitüberwachung wird gestartet. Nach Ablauf einer definierten Frist werden die Daten und somit die Ware elektronisch freigegeben.

„Rot“ bedeutet, dass dem Zollorgan die Vornahme einer Kontrolle empfohlen wird; es muss in jedem Fall eine Entscheidung durch eine Person vorgenommen werden („human interference“).

Der Antrag – ergänzt um die Ergebnisse des elektronischen Risikomanagements – wird für diese Zwecke dem entsprechenden Kundenteam der zuständigen Zollstelle zur weiteren Veranlassung zur Verfügung gestellt. Der dafür verantwortliche Bedienstete im Zollamt hat somit die Möglichkeit, jede Empfehlung des Risikomanagement-Moduls zu „overrulen“, egal in welche Richtung.

Werden im Vereinfachten Verfahren zur Entscheidungsfindung zusätzliche Unterlagen wie Handelsrechnungen oder Ursprungzeugnisse benötigt, kann das Zollamt diese elektronisch beim Wirtschaftsbeteiligten anfordern. Dieser erhält additativ ein Fax-Deckblatt als elektronisches Dokument, welches er für die Übermittlung an die Zollverwaltung mittels Telefax an eine bundesweit einheitliche Nummer nutzt. Die gefaxten Dokument werden transaktionsbezogen bei der entsprechenden Anmeldung in der Datenbank gespeichert. Nach positiver Verarbeitung stehen dann dem Zollorgan alle angeforderten Dokumente zur Verfügung; diese bleiben natürlich dauerhaft im System der Zollverwaltung erhalten.

Wird eine Kontrolle der Ware vorgenommen, wird ein Mitglied des Kundenteams tätig; egal ob sich die Ware am Amtsplatz einer Zollstelle (Normalverfahren) oder an einem zugelassenen Warenort – also einer registrierten Niederlassung eines Wirtschaftsbeteiligten – (Vereinfachtes Verfahren) befindet. Dies erfordert u. a. die Zurverfügungstellung eines internet-fähigen Computers und eines Laserdruckers, welche dem Zollorgan jederzeit zugänglich sein müssen. Diese Ausstattung muss keine ausschließlich für Zollzwecke verwendbare sein, sondern kann auch von den Angestellten im Unternehmen verwendet werden. Darüber hinaus muss jeder zugelassene Warenort über ein Faxgerät verfügen, über welches allfällige angeforderte Dokumente der Zollverwaltung übermittelt werden können. Nach vorgenommener Kontrolle und Registrierung der Kontrollergebnisse werden – außer in den Fällen von Beanstandungen – die Daten und somit die Ware elektronisch freigegeben.

Zu diesem Zweck erhält der Wirtschaftsbeteiligte eine elektronische Mitteilung; parallel dazu erhält er auch die entsprechenden – um die zollamtliche Bestätigung ergänzten – Dokumente in elektronischer Form. Die Ausdrucke derselben gelten als Bestätigung über die Vornahme einer ordnungsgemäßen Zollabfertigung der entsprechenden Warensendung.

Fazit

Dieses neue Zollabfertigungskonzept bringt beiden Beteiligten – sowohl der Wirtschaft als auch der Österreichischen Zollverwaltung – nicht zu unterschätzende Vorteile bei der Durchführung von Logistik-Prozessen. Der Gleichklang der Verfahrensabläufe für Import, Export und Versand, berechenbare Antwortzeiten, einheitliche Datenübermittlung, die Abgabenberechnung durch die Behörde und die durchgängige Web-Fähigkeit sind nur einige Highlights von e-zoll.at. Darüber hinaus ist es die Basis für staatenübergreifende Systeme wie für das „New Computerised Transit System (NCTS)“ im Versandverfahren und das geplante EU-weite Exportkontrollsystem, welches in Österreich ab Mitte 2005 produktiv sein soll.

Triple C Austria
Customs Competence Center Zoll

Dass auch die Österreichische Zollverwaltung in Sachen „Service“ neue Standards setzt, ist mittlerweile selbstverständlich; so werden sowohl Zollorgane als auch Wirtschaftsbeteiligte durch ein eigens dafür eingerichtetes, bundesweit agierendes Zoll-Kompetenz-Zentrum sowohl in den Testszenarien als auch im laufenden Betrieb betreut. Das Triple C Austria fungiert derzeit von Montag bis Freitag in der Zeit von 6 bis 22 Uhr als nationaler First-Level-Helpdesk; ab dem 1. Mai 2004 wird diese Einheit in einem 7 Tage-/24 Stunden-Zyklus nicht nur als „Trouble-Shooter“ für alle e-zoll.at-Lösungen zur Verfügung stehen, sondern auch die oberste bundesweite Kontroll-Entscheidungsinstanz im Vereinfachten Verfahren außerhalb der regulären Öffnungszeiten einer Zollstelle sein. Und ganz nebenbei ist das Triple C Austria auch noch der „international contact-point“ in allen multinationalen IT-Applikationen.

Fortsetzung von Seite 10

„Politischer Beamter“

Wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Regelungen über die Anrechnung von Einkünften, die der im Ruhestand befindliche Beamte erzielt. Auch hier ist 1998 eine deutliche Korrektur erfolgt. Ich sollte an dieser Stelle zunächst einfügen, dass es dem im einstweiligen Ruhestand befindlichen Beamten freigestellt ist, andere Tätigkeiten aufzunehmen. Er muss dies allerdings in den ersten fünf Jahren seiner bisherigen Dienststelle anzeigen, wenn die neue Tätigkeit im Zusammenhang mit seiner einstigen Aufgabe steht und dienstliche Interessen beeinträchtigt werden können. Außerdem muss er natürlich beachten, dass er weiterhin gehalten ist, seine dienstlich erworbenen Kenntnisse vertraulich zu behandeln. Wenn also eine solche Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes aufgenommen wird, so werden die daraus erzielten Einkünfte solange nicht auf die gezahlte Pension angerechnet, als das bisherige Bruttogehalt nicht überstiegen wird. Wenn Pension und Einkommen aus der neuen Tätigkeit das bisherige Gehalt übersteigen, wird die Hälfte des übersteigenden Betrages auf die Pension angerechnet. Dies führt bei sehr hohem Einkommen dazu, dass die Pensionszahlungen ganz entfallen können, allerdings verbleibt dem Beamten immer ein Rest von 20 % der Pension.

Ausblick

Die Notwendigkeit der „politischen Beamten“ scheint mir bei den politischen Kräften ganz weitgehend unbestritten zu sein. Jede politische Richtung legt Wert darauf, im Falle der Regierung das Führungspersonal selbst bestimmen zu können. Das gilt ebenso für die Minister, die in diesem Bereich handlungsfähig sein und bleiben wollen. Ich sehe deshalb keine größere Änderung auf diesem Gebiet, wohl aber immer wieder Diskussionen von Einzelfällen und Korrekturen im Einzelnen.

Zum Autor

Franz Jägersberger *ist Leiter der Applikation „Zoll-Europa“ im BM für Finanzen, Sektion für Informationstechnologie. Er ist auch für die Österreichische Zollverwaltung tätig und Delegierter in diversen IT-Ausschüssen der Europäischen Kommission.*

Donau-Universität Krems
www.donau-uni.ac.at

Die Zukunft der Verwaltung

Professional MSc
E-Government
Postgradualer Universitätslehrgang,
4 Semester berufsbegleitend

Abschluss: „Master of Science" (MSc)
Gebühr: EUR 12.700,-

Start: 3. November 2003

Anmeldung und Informationen:
Zentrum für Telematik, Mag. Peter Parycek MAS,
Donau-Universität Krems, Tel. +43 2732 893-2312,
peter.parycek@donau-uni.ac.at

www.donau-uni.ac.at/e-gov

Donau-Universität Krems, Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30, A-3500 Krems

Weiterbildung an der Donau-Universität Krems

Master-Lehrgang E-Government

Der Universitätslehrgang E-Government an der Donau-Universität Krems vermittelt Mitarbeitern aus der öffentlichen Verwaltung seit 2002 das notwendige Know-how für die Planung, Umsetzung und Betreuung von E-Government-Projekten auf hohem Niveau. Am 3. November startet der Lehrgang nun zum zweiten Mal. Anmeldungen sind noch möglich.

Bei der EU-Konferenz zum Thema E-Government am 7. und 8. Juli 2003 im italienischen Como wurde nicht nur die österreichische Bürgerserviceplattform Help.gv.at mit dem europäischen E-Government-Award 2003 ausgezeichnet, sondern auch die europaweit einzigartigen Weiterbildungsaktivitäten der Donau-Universität Krems in diesem Bereich hervorgehoben.

Mit dem Universitätslehrgang „E-Government" verfolgt die Donau-Universität Krems das Ziel, die aktuellen E-Government-Initiativen durch Weiterbildung der Mitarbeiter in Bund, Ländern und Gemeinden zu unterstützen. Der Lehrgang schließt nach vier Semestern mit dem internationalen akademischen Grad „Master of Science" (MSc) ab.

Projektarbeit als Teil des E-Government-Masterplans

Nach zwei Semestern kann bereits ein erfolgreiches Resümee des ersten Lehrgangs gezogen werden. So schaffte es eine der vier erfolgreich abgeschlossenen Projektarbeiten, in den österreichischen E-Government-Masterplan aufgenommen zu werden und stellt damit die hohe Praxispraxisrelevanz des Studienprogramms unter Beweis. Die Projektarbeiten sind Teil des Lehrgangs und müssen in den ersten beiden Semestern im Team erarbeitet werden.

Weitere Projektarbeiten des ersten Lehrgangs behandelten die Themen E-Democracy, E-Exclusion und Hybrid-Mail-Lösungen für den Verwaltungsbereich. An der Themenvielfalt wird die Bandbreite der Lehrgangsinhalte ersichtlich. „E-Government endet nicht bei der Online-Anwendung für den Bürger. Die weitaus größere Herausforderung liegt in der internen Reorganisation, die bei der Umsetzung von E-Government-Projekten notwendig wird", so Lehrgangsleiter Peter Parycek.

Information

Bewerbungen für den Lehrgang sind bis zum 20. Oktober 2003 möglich.

Information und Anmeldung:

Mag. Peter Parycek, MAS, Zentrum Telematik, Donau-Universität Krems, Tel. +43/27 32/893-23 12, peter.parycek@donau-uni.ac.at

www.donau-uni.ac.at/e-gov

Professionalisierung von E-Government-Verantwortlichen

Im Hinblick auf den E-Government Masterplan, der in Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden erarbeitet wurde, und das politische Ziel der Bundesregierung, eine Platzierung unter den Top 5 EU-Ländern im E-Government-Bereich zu erreichen, ist hoch qualifizierte Weiterbildung ein entscheidendes Element. E-Government-Initiativen brauchen innovative Wissensträger in den einzelnen Organisationen, die Projekte aufbauen, durchführen und weiterführen können.

Nur dann ist auch der Wissenserhalt in den Organisationen gewährleistet. Dafür bedarf es Führungskräfte und Projektverantwortlicher mit Managementwissen, die sowohl die technischen als auch die rechtlichen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen berücksichtigen können. Die Professionalisierung von zuständigen und zukünftigen E-Government-Verantwortlichen ist angesichts der aktuellen Anforderungen eine Notwendigkeit.

Die Inhalte des Lehrgangs

Zentrales Thema des Lehrgangs ist die Konzeption und Integration technischer Systeme im öffentlichen Bereich innerhalb der fünf wesentlichen E-Government-Anwendungsbereiche E-Administration, E-Democracy, E-Assistance, E-Organisation und E-Procurement. In vier Semestern werden konzeptionelles und instrumentelles Managementwissen, Grundlagen der Informations- und Kommunikationstechnologie, ausgewählte Rechtsbereiche sowie E-Government-Anwendungsbereiche und -Modelle in Form von Präsenzunterricht, Workshops und Casestudies vermittelt.

Hochkarätige Wissensvermittler aus dem In- und Ausland

Das Netzwerk des Lehrgangs sichert eine optimale Wissensvermittlung durch nationale und internationale E-Government-Experten aus Wissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft und Politik. Die Mitarbeiter sind in aktuellen Projekten und Arbeitskreisen der Länder und des Bundes vertreten.

Highlights unter den Vortragenden der beiden ersten Semester waren Bundesminister Dr. Ernst Strasser, Prof. Klaus Lenk, Prof. Roland Traunmüller, Sektionschef Oswald Kessler, der Vorsitzende der technischen Länderarbeitsgruppe, Dipl.-Ing. Grandits, und viele andere hochrangige Persönlichkeiten und Wissensträger.

HELP gewinnt e-Europe-Award

Von Sylvia Archmann

Die österreichische Internet-Behördenseite HELP ist zu einer der drei besten e-Government-Seiten Europas ernannt worden. Im Rahmen der e-Government-Konferenz in Como (Italien) wird HELP durch den EU-Kommissar Erkki Liikanen unter 185 Bewerbungen in der Kategorie „A better life for European citizens" ausgezeichnet.

Seit 1997 können Informationen über Behördenwege zu Lebenssituationen wie etwa Geburt, Führerschein oder Heirat in Internet unter HELP (www.help.gv.at) abgerufen werden. Heute sind es schon über 200 Lebenssituationen. Auch die erforderlichen Formulare sind online verfügbar. Eine immer größer werdende Zahl von Verwaltungsverfahren lässt sich bereits komplett elektronisch abwickeln.

Der e-Europe-Award

Die e-Europe-Awards sind Teil der e-Europe-Initiative, lanciert von Erkki Liikanen, dem EU-Kommissar für Unternehmen und Informationsgesellschaft. Sie werden in den Bereichen Gesundheit und e-Government vergeben. HELP hat sich im Frühling 2003 im Bereich e-Government beworben und sich der Herausforderung gestellt.

Beim Bewerb um den e-Government-Preis konnten allen Informations- und Kommunikations-Anwendungen im öffentlichen Bereich teilnehmen. Der Preis wurde im Rahmen einer Konferenz vergeben, die von einer Ausstellung der besten Anwendungen in Messeart begleitet wurde.

Zu der Konferenz in Como am 7. und 8. Juli 2003 kamen EU-Minister, VertreterInnen von Ländern, Städten, Gemeinden und der Privatwirtschaft aus Europa. Ein Top-Event für die Entscheidungsträger in der Informationstechnik im öffentlichen Bereich.

Insgesamt wurden 357 Anwendungen eingereicht. 65 wurden eingeladen bei der Konferenz auf einem Messestand auszustellen und so ihre „Best Practice"-Reife unter Beweis zu stellen. Die Präsentation auf diesem Messestand wurde mit in die Evaluation aufgenommen.

Der Preis wurde von einer unabhängigen Jury vergeben.

Österreich war mit drei Anwendungen vertreten, die alle zur Präsentation eingeladen wurden. Es waren dies: das e-Government Portal des Landes Salzburg, e-SV-Plattform der Sozialversicherung und HELP (www.help.gv.at).

Der e-Government-Preis wurde in drei Kategorien verliehen: Und hier auch gleich die Auflistung mit den jeweiligen Gewinnern.

„The role of e-Government for European competitiveness" ***Bremen Online Services:*** *Integrated portal for e-Government transactions, security and legally binding electronic signatures, Senator for Finances – Department for New Media and e-Government, Germany*

„A better life for European citizens" ***HELP****, Online guide to authorities, offices and institutions, Federal Chancellery, Austria*

„European, Central and Local Government e-Cooperation and Public e-Services" ***Tax administration e-Services****, Tax authorities provide electronic certificates Agencia Tributaria, Spain*

Am HELP-Stand konnte eine sehr große Zahl an interessiertem Fachpublikum aus der ganzen EU und auch von den neuen Mitgliedsstaaten empfangen werden. Höhepunkte am HELP-Stand waren natürlich die Besuche des EU-Präsidenten Silvio Berlusconi und des EU-Kommissars Erkki Liikanen. Im Rahmen des Besuches des EU-Kommissars wurde ein Interview des EU-Fernsehens gemacht. Im Anschluss daran wurde die Chance genutzt, den EU-Kommissar mit der Verleihung des HELP-Ansteckers (in Form einer Büroklammer, die zu einem @ geformt ist) zum Ehren-Help-Team-Mitglied zu ernennen.

Besonders überzeugen konnte HELP die unabhängige Jury durch seine behördenübergreifenden Inhalte, die Benutzerfreundlichkeit im Transaktionsbereich (Gästebuch und online-Abwicklungen) sowie durch die Vielzahl an bereits bestehenden und geplanten

Verleihung des HELP-Ansteckers an EU-Kommissar Liikanen.

fremdsprachigen Lebenssituationen.

Erkki Liikanen bezeichnete HELP als Inspiration für alle, es zeige deutlich was heute bereits möglich ist. Ein solches Event bestätigt, dass die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten im Bereich eGovernment zum Wohl aller verstärkt werden sollte. Die funktionierende Kooperation von Bund, Ländern und Gemeinden sowie vielen anderen Institutionen wie Wirtschaftkammer Österreich und Industriellenvereinigung bei HELP sind beispielhaft.

Weitere Informationen sind auf der Konferenz-Site www.e-europeawards.org in englischer Sprache zu finden.

Zur Autorin

Mag. Sylvia Archmann *ist im Bundeskanzlermant, Abteilung Verwaltungsentwicklung, für HELP zuständig. Sie präsentierte HELP am Messestand bei der e-Government Konferenz in Como.*