

Ausschuss 6 4. Sitzung am 04.12.2003

Konvent Ausschuss 7
Manfred Matzka
4.12.03

Diskussionsbeitrag zum Thema „Bereich öffentlicher Dienst“

1.

Jeder Staat braucht einen starken und leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Dies aus folgenden Gründen:

- Die Bevölkerung benötigt eine Vielzahl öffentlicher Dienstleistungen wie z.B. Gesundheit, Bildung, Infrastruktur, soziale und persönliche Sicherheit – der öffentliche Dienst stellt sie zur Verfügung.
- Die Bevölkerung muss sich auf die Korrektheit und Sachlichkeit des öffentlichen Dienstes verlassen können: Rechtssicherheit, Unparteilichkeit, Verlässlichkeit – nach diesen Grundsätzen werden öffentliche Dienstleistungen erbracht.
- Der Wirtschaftsstandort Österreich braucht einen effizienten öffentlichen Dienst: gut ausgebildete Mitarbeiterinnen, verlässliche Rahmenbedingungen für die Betriebe, effiziente Abwicklung der Abgabenverwaltung – der öffentliche Dienst orientiert sich an diesen Zielen.
- Die Steuerzahler/innen erwarten hochwertige öffentliche Dienstleistungen für ihr Steuergeld. Der öffentliche Dienst fühlt sich dem Leistungsniveau und nicht einem Billigstpreisprinzip verpflichtet.
- In vielen Bereichen ist der Staat der privaten Wirtschaft überlegen, weil er bessere Qualitätssicherungen, ein besseres Arbeitsethos und spezialisierte Qualifikationen in der nötigen Breite zu vergleichsweise geringen Kosten anbieten kann (Beispiele: Krankenpflege, Unterricht, Sicherheit)

2.

Die österreichische Verwaltung und der österreichische öffentliche Dienst zählen im internationalen Vergleich - auch beim EU-internen Benchmark - zu den besten Systemen. Es ist wesentlich, diesen Qualitätsstandard aufrechtzuerhalten. Dafür ist es unter anderem notwendig,

- den öffentlichen Dienst im Allgemeinen rechtlich gut abzusichern,
- dass alle staatlichen Funktionäre sich bemühen, das Image des öffentlichen Dienstes zu verbessern
- die Spitzenfunktionäre der Verwaltung mit den Befugnissen auszustatten, die Manager der obersten Ebene brauchen
- das Management gegen sachfremde Eingriffe in sein Handeln abzusichern
- funktionierende Subsysteme und Handlungsinstrumente nicht zu zerstören, bevor nicht klar besser bewertete Alternativen funktionieren
- ein möglichst einheitliches System des öffentlichen Dienstrechts für alle öffentlichen Dienstgeber zu entwickeln.

3.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst müssen sich von der Rechtsordnung faire Arbeitsbedingungen erwarten können:

- Die rechtliche Sicherung des erforderlichen Status (der nicht ein pragmatisiert sein muss, aber jedem Versuch entgegenwirkt, den gesetzeskonformen Vollzug zu beeinflussen)
- Mehr Möglichkeiten, Verantwortung zu übernehmen, durch ergebnisorientierte Spielregeln und mehr Freiheit für die einzelnen Dienststellen bei der Umsetzung vorgegebener Leistungsziele.
- Rechtliche Anerkennung der im öffentlichen Dienst erbrachten Leistungen. Der öffentliche Dienst ist mehr als ein Ausgabenblock im Budget.
- Gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten durch Fortbildung, Personalentwicklung und leistungsorientierte Vergabe von Funktionen.
- Leistungsorientierte Bezahlung.

4.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst haben auch einen Anspruch auf Unterstützung durch die Politik:

- Ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst hat eine eminente politische Dimension, die von der Politik so kommuniziert werden soll. Der Gegensatz zwischen Politik und Verwaltung ist nicht in der Verfassung angelegt und soll daher auch in der Verfassungsrealität nicht aufgebaut werden.
- Die Qualifikation der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst ist gut, die Mitarbeiter/Innen erwarten sich auch politische Aussagen und Aktivitäten hierzu, um sie permanent zu verbessern. Die dafür erforderlichen Institutionen sind abzusichern.

5.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im österreichischen öffentlichen Dienst wissen schon heute, dass sich ihr Berufsbild laufend verändert:

- Die Leistungs- und Kundenorientierung tritt immer mehr in den Vordergrund.
- Die Abläufe in der Verwaltung werden immer stärker auf Effizienz überprüft.
- Als Ergebnis steigt die Produktivität im öffentlichen Dienst.
- Die Personalvertretung verschließt sich nicht grundsätzlich den künftigen Herausforderungen.

Diese Veränderungen sollen auch im Dienstrecht widergespiegelt werden. Dies könnte zB bedeuten

- Schaffung des „politischen Beamten“ ähnlich den deutschen Regelungen
- Bestellung der Spitzenfunktionäre nicht auf 5 Jahre, sondern System von Zielvereinbarungen
- klare Besoldungshierarchie entsprechend der Position
- Prämiensysteme in der Entlohnung von Verantwortungsträgern
- Delegation von Verantwortung
- Abbau der unqualifizierten und daher besonders schlecht bezahlten Hilfstätigkeiten, Anhebung des Qualifikationsniveaus