



# **System für die Zuweisung der Prämien**

## **Prüfbericht - Ajourierung 2017**

**Prüfer:**

**Dr. Wolfgang Bauer und Dr. Elena Eccher**

## **Anschrift / Indirizzo**

Prüfstelle / Organismo di valutazione

39100 Bozen – Bolzano, Freiheitsstraße 66 – Corso Libertà

Tel.: 0471 402 212

Fax: 0471 260 114

E-mail: [pruefstelle@landtag-bz.org](mailto:pruefstelle@landtag-bz.org)

Mail: [organismodivalutazione@consiglio-bz.org](mailto:organismodivalutazione@consiglio-bz.org)

PEC: [pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org](mailto:pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org)

Internet: [www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp](http://www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp)

Internet: [www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp](http://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp)



## INHALTSVERZEICHNIS

I. NORMATIVER KONTEXT, BEGRÜNDUNG UND ZIEL DER ERHEBUNG .....	4
II. UMFANG UND METHODISCHER ANSATZ .....	4
III. RATIO UND RECHTSGRUNDLAGEN DES PRÄMIENSYSTEMS.....	4
IV. FOLLOW-UP UND AKTUALISIERTE SACHVERHALTSDARSTELLUNG .....	5
V. EMPFEHLUNGEN UND ABSCHLIEßENDE BEWERTUNG .....	10

## **I. Normativer Kontext, Begründung und Ziel der Erhebung**

Artikel 24 des Landesgesetzes Nr. 10/1992 sieht in Absatz 1, Buchstabe c) vor, dass die Prüfstelle das System für die Anerkennung der Prämien an die Bediensteten der Landesverwaltung bestätigt.

Diese Aufgabe wurde daher auch in das Arbeitsprogramm für das Jahr 2017 aufgenommen.

Ziel der Prüfung ist es, nach eingehender Bewertung die gesetzlich vorgesehene Bestätigung zum Prämienystem zu erstellen und, soweit notwendig und sinnvoll, Optimierungsvorschläge zu ermitteln.

## **II. Umfang und methodischer Ansatz**

Im Rahmen einer Organisations- und Systemprüfung wurden bereits in den Jahr 2015<sup>1</sup> und 2016<sup>2</sup> Rechtsgrundlagen und praktische Anwendung beleuchtet: die Modalitäten der Prämienzuweisung, das Prämienbudget, die Überwachung des Bewertungssystems sowie die Beurteilung desselben durch Mitarbeitende und Führungskräfte.

Für das heurige Jahr ist eine weitere, vorerst letzte Aktualisierung vorgesehen, bei der die Umsetzung der bisherigen Empfehlungen geprüft werden soll.

Eine umfassende neue Prüfung ist demnach erst bei einer Änderung der normativen und organisatorischen Rahmenbedingungen des Systems für die Zuweisung der Prämien geplant.

## **III. Ratio und Rechtsgrundlagen des Prämienystems**

Wie bereits in den letzten Berichten ausgeführt, besteht die ratio eines Prämienystems darin, durch monetäre (und/oder nicht-monetäre) Anreize zur Steigerung der organisatorischen und individuellen Performance der Führungskräfte und Mitarbeitenden beizutragen und diese entsprechend zu honorieren.<sup>3</sup> Im Rahmen einer Kultur der Performance sollen also verdienstvolle Leistungen durch die Gewährung wie auch immer benannter Prämien gewürdigt werden.<sup>4</sup>

Kernfrage einer Erhebung zum Prämienystem ist somit, ob die Verbindung zwischen der individuellen Performance (auf der Grundlage von Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung) und der Ausschüttung der Prämien nachvollziehbar und regelkonform ausgestaltet ist sowie ordnungsgemäß umgesetzt wird.

---

<sup>1</sup> Prüfbericht „System für die Zuweisung der Prämien“, Juni 2015.

<sup>2</sup> Prüfbericht „System für die Zuweisung der Prämien – Ajourierung 2016“, September 2016.

<sup>3</sup> In der Literatur spricht man von performance-related pay oder pay performance.

<sup>4</sup> Auch die sogenannte Brunetta - Reform (GvD Nr.150/2009, zuletzt abgeändert durch das GvD Nr. 74/2017) beinhaltet als einen ihrer Leitgedanken diese Anerkennung der Verdienste.

Das System für die Zuerkennung der Prämien in der Landesverwaltung wird durch eigene kollektivvertragliche Bestimmungen<sup>5</sup> für das Landespersonal, den Bereich Schule und die Führungskräfte geregelt; Beschlüsse der Landesregierung und einschlägige Rundschreiben<sup>6</sup> des Generaldirektors erläutern und ergänzen dieses Regelwerk.

Das Prämiensystem sieht dabei folgende Instrumente vor:

- die Leistungsprämie (Grundprämien, zusätzliche Leistungsprämien),
- die individuelle Gehaltserhöhung,
- die Ergebniszulage für Führungskräfte.

#### **IV. Follow-up und aktualisierte Sachverhaltsdarstellung**

Im Folgenden werden die an die Generaldirektion gerichteten Fragestellungen und die jeweilige Stellungnahme der Generaldirektion zusammenfassend wiedergegeben.

1. Auf die Frage, ob Digitalisierung und Automatisierung der Verwaltung der individuellen Gehaltsvorrückungen nunmehr vollständig abgeschlossen sind, äußert sich die Generaldirektion dahingehend, dass derzeit an zwei großen strategischen IT-Projekten gearbeitet wird: die Migration von Teilen der Datenbank AS400 in die SAP Welt (HR Modul) mit Schwerpunkt Verwaltung der Bediensteten und die mögliche informationstechnische Abwicklung der Gehälter (Lohnstreifen). Im Zuge der genannten Migration werden die verbleibenden Anwendungen analysiert und Szenarien für eine vollständige Automatisierung ausgearbeitet; darunter fällt auch die informationstechnische Anwendung der individuellen Gehaltsvorrückungen, welche derzeit durch elektronische Kommunikation im front office Bereich abgewickelt werden, während der back office Bereich wie bisher abgearbeitet werden muss.
2. Zur Empfehlung der Prüfstelle, im Rahmen künftiger Kollektivvertragsverhandlungen einheitliche Parameter zur Bestimmung des Ausmaßes der zusätzlichen Leistungsprämie auszuarbeiten (auch um eine standardisierte Auswertung/Vergleichbarkeit der Leistungsbeurteilungen und der entsprechenden Prämien zu ermöglichen<sup>7</sup>), vertritt die Generaldirektion die Auffassung, dass eine vollständige Standardisierung nicht zielführend und kaum umsetzbar ist; da mit diesem Führungsinstrument eine zusätzliche Anerkennung der individuellen Performance erreicht werden kann und die bisherigen Erfahrungen eine

---

<sup>5</sup> Bereichsübergreifende Kollektivverträge aus den Jahren 2003 und 2008, Bereichsverträge aus den Jahren 2002, 2009 und 2013.

<sup>6</sup> Rundschreiben Nr. 1/2004 und Nr. 3/2003 zur Leistungsprämie, Rundschreiben Nr. 10/2008 zur individuellen Gehaltserhöhung.

<sup>7</sup> Siehe dazu: Artikel 20, Absatz 2 des GvD Nr. 33/2013 sowie "Relazione sulla performance delle amministrazioni centrali 2012", ANAC, Februar 2014, S. 58 ff und Beschluss der CiVIT Nr. 23/2013 zum Thema Monitoring des Performancezyklus.

positive Bewertung der Situation ermöglichen, soll am bestehenden System festgehalten werden. Im Rahmen der Stellungnahme zum Berichtsentwurf präzisiert die Generaldirektion allerdings, dass es ein Anliegen ist, die vorhandenen Kriterien neu zu diskutieren und gegebenenfalls anzupassen.

3. Die Prüfstelle hatte (bereits zweimal) die Durchführung von Stichprobenkontrollen hinsichtlich der Erklärungen der Führungskräfte zu Zielvereinbarungen und Mitarbeitergesprächen empfohlen, um sicherzustellen, dass vor Gewährung der zusätzlichen Leistungsprämie eine effektive Überprüfung der individuellen Performance erfolgt ist. Dazu teilt die Generaldirektion mit, dass keine Stichprobenkontrollen vorgenommen wurden, sondern eine Überprüfung über die Grundgesamtheit im Zuge der Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz erfolgt ist, bei der dem Mitarbeitergespräch ein eigenes Kapitel gewidmet war; dabei werden die Umfrageergebnisse von der Generaldirektion dahingehend interpretiert, dass es ein ausgeprägtes Verständnis und den konkreten Einsatz dieser Instrumente gibt, und eine vollständige Bejahung der Fragestellungen zum Mitarbeitergespräch schon allein deshalb nicht möglich ist, da die starken organisatorischen Veränderungen der letzten Jahre auch zu praktischen Anwendungsproblemen führen können. Die Generaldirektion bestätigt schließlich, dass mit jenen Abteilungen, welche in den Auswertungen nicht so positiv abgeschlossen haben, die zukünftige Handhabung und vor allem Verbesserungen vereinbart wurden<sup>8</sup>.
4. Zur Frage, welche Fortbildungsveranstaltungen für die Führungs- und zuständigen Fachkräfte durchgeführt werden, um die Kultur der Performance in einem ständigen Prozess weiterzuentwickeln und die Nachvollziehbarkeit<sup>9</sup> der Bewertungskriterien für Leistungsprämie und individuelle Gehaltserhöhung zu erhöhen, verweist die Generaldirektion einerseits auf die umfangreiche unterstützende Tätigkeit des Organisationsamtes und der Personalentwicklung bei der Vertiefung allgemeiner und abteilungsspezifischer Fragestellungen zum Performancezyklus, andererseits auf die Übereinstimmung zwischen der Performanceplanung und der wirtschaftlichen und finanziellen Programmierung (Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes); ein enger Zusammenhang besteht auch zum Projekt Aufgabenkritik, dessen Ergebnisse wiederum als Maßnahmen und Jahresziele in den Performancezyklus einfließen.

---

<sup>8</sup> Dies ist im Rahmen der dem Generaldirektor vom Gesetzgeber zugewiesenen Aufgabe der Supervision der Führungskräfte erfolgt (siehe dazu: Beantwortung der Landtagsanfragen Nr. 821/15 und Nr. 942/15 zum Thema Prämien und Mitarbeitergespräche durch Landesrätin Deeg).

<sup>9</sup> Diese Nachvollziehbarkeit ist laut der erwähnten Umfrage nur für 54% der Bediensteten gegeben.

5. Im Sinne von Artikel 4, Absatz 6, Buchstabe d) des Landesgesetzes Nr. 6/2015 zur Personalordnung des Landes ist bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung die stärkere und transparent gestaltete Koppelung der Entlohnung an die individuelle Leistung und an jene der Gruppe zu berücksichtigen<sup>10</sup>. Dazu hatte die Generaldirektion im Rahmen der letztjährigen Prüfung in Aussicht gestellt, dass positive Erfahrungen aus dem Projekt Freiberuflerzulage in einem größeren Projekt auf die zusätzliche Leistungsprämie umgelegt werden könnten. Auf die Frage nach dem aktuellen Stand in diesem Zusammenhang schreibt die Generaldirektion, dass für die konkrete Umsetzung des Projektes Freiberuflerzulage derzeit an der informationstechnischen Lösung für die Abwicklung des gesamten Prozesses gearbeitet wird; Grundlage für die entsprechenden Analysen ist ein bereits ausgearbeiteter Kriterienbeschluss. Im Rahmen der Stellungnahme zum Berichtsentwurf präzisiert die Generaldirektion, dass folgende Maßnahmen geplant sind: nach Möglichkeit Abschaffung der Grundprämie und Anwendung einer einheitlichen individuellen Leistungsprämie, Erhöhung des Ausmaßes der Leistungsprämie (derzeit 3 % des Gesamtbetrages der Gehälter), Reservierung eines Teils der für die Erneuerung der Kollektivverträge bestimmten Geldmittel für die Leistungsentlohnung, Einrichtung - anstelle des bisherigen Fonds für besondere komplexe und innovative Projekte - eines Sonderfonds und einer für die Zuweisung dieser Sonderprämie zuständigen Kommission.
6. Die Prüfstelle hatte bereits in der Vergangenheit auf die Notwendigkeit hingewiesen, eine auch zeitlich kohärente Verbindung zwischen Performancezyklus und Prämiensystem sicherzustellen. Auf die Frage, welche gezielten Maßnahmen dazu getroffen wurden, weist die Generaldirektion darauf hin, dass die Termine für die Erstellung der Performanceberichte und die Beurteilung der Führungskräfte abgestimmt wurden; auch soll durch die verstärkte Beratung von Seiten der Controllingstelle und durch die genannten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kultur der Performance der Ablauf des Performancezyklus aus zeitlicher Sicht verbessert werden.

Was die verwaltungstechnischen Modalitäten für die Zuweisung der Grundprämien, der zusätzlichen Leistungsprämien, der individuellen Gehaltserhöhung und der Ergebniszulage sowie die Überprüfung der ordnungsgemäßen und zeitgerechten Einhaltung dieser Modalitäten betrifft, wird auf die Ausführungen in den beiden früheren Prüfberichten verwiesen.

---

<sup>10</sup> In diesem Zusammenhang: Gutachten des Staatsrates Nr. 917/2017 zur Reform des GvD Nr. 150/2009, in dem die Notwendigkeit bekräftigt wird, dass ein Prämiensystem auf realen, gerechten, messbaren und nachweisbaren Elementen und *evidence based*-Entscheidungen gründen muss.

Auch die Regelung der Möglichkeiten, zu den Beurteilungen Stellung zu nehmen, Schlichtungsanträge bei der Abteilung Arbeit oder der Abteilung Personal einzubringen, Einsicht in das Verzeichnis der Empfänger der zusätzlichen Leistungsprämien zu beantragen und (von Seiten der Gewerkschaften) Informationen zur Vergabe der Leistungsprämien einzuholen, hat keine Änderungen erfahren.

Das für das Jahr 2016 zugewiesene Budget (Stand: Juli 2017) für Grundprämie, erhöhte Leistungsprämie, individuelle und ständige individuelle Gehaltserhöhung sowie die Verteilung auf Bedienstete und Funktionsebenen kann den folgenden Übersichten entnommen werden:

#### Erhöhte Leistungsprämie

FE	Daten	Ergebnis
1	Anzahl	122
	Summe	€ 39.180,00
2	Anzahl	1667
	Summe	€ 460.265,14
3	Anzahl	419
	Summe	167.779,00 €
4	Anzahl	1651
	Summe	€ 649.968,03
5	Anzahl	935
	Summe	€ 446.937,00
6	Anzahl	3184
	Summe	€ 1.378.294,68
7	Anzahl	482
	Summe	€ 276.441,21
7T	Anzahl	106
	Summe	47.597,00 €
8	Anzahl	1169
	Summe	€ 602.320,00
9	Anzahl	108
	Summe	64.449,00 €
Landeslehrer	Anzahl	1746
	Summe	€ 950.218,00
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>11589</b>
	<b>Summe</b>	<b>5.083.449,06 €</b>
	<b>Fonds</b>	<b>5.112.855,00 €</b>

#### Grundprämie

FE	Daten	Ergebnis
1	Anzahl	36
	Summe	7.292,47 €
2	Anzahl	1798
	Summe	325.697,10 €
3	Anzahl	430
	Summe	149.012,27 €
4	Anzahl	1806
	Summe	468.260,36 €
5	Anzahl	954
	Summe	336.512,85 €
6	Anzahl	3722
	Summe	1.028.776,73 €
7	Anzahl	517
	Summe	186.815,03 €
7T	Anzahl	127
	Summe	37.680,63 €
8	Anzahl	1382
	Summe	487.086,05 €
9	Anzahl	124
	Summe	56.545,86 €
Landeslehrer	Anzahl	5
	Summe	1.079,35 €
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>10901</b>
	<b>Summe</b>	<b>3.084.758,70 €</b>



### Befristete individuelle Gehaltserhöhungen

### Fixe individuelle Gehaltserhöhungen

FE	Daten	Ergebnis
1	Anzahl	5
	Summe	3.437,28 €
2	Anzahl	286
	Summe	220.982,02 €
3	Anzahl	62
	Summe	53.338,86 €
4	Anzahl	357
	Summe	357.918,90 €
5	Anzahl	276
	Summe	275.194,73 €
6	Anzahl	749
	Summe	951.684,86 €
7	Anzahl	112
	Summe	161.663,22 €
7T	Anzahl	28
	Summe	43.969,85 €
8	Anzahl	286
	Summe	508.137,93 €
9	Anzahl	29
	Summe	52.516,39 €
Landeslehrer	Anzahl	165
	Summe	320.306,39 €
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>2355</b>
	<b>Summe</b>	<b>2.949.150,43 €</b>

FE	Daten	Ergebnis
1	Anzahl	10
	Summe	20.283,61 €
2	Anzahl	96
	Summe	119.337,87 €
3	Anzahl	48
	Summe	67.111,99 €
4	Anzahl	317
	Summe	473.027,91 €
5	Anzahl	356
	Summe	672.093,96 €
6	Anzahl	616
	Summe	1.275.316,23 €
7	Anzahl	165
	Summe	414.406,39 €
7T	Anzahl	3
	Summe	6.074,80 €
8	Anzahl	191
	Summe	544.648,32 €
9	Anzahl	12
	Summe	47.533,33 €
Landeslehrer	Anzahl	322
	Summe	895.424,39 €
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>2136</b>
	<b>Summe</b>	<b>4.535.258,80 €</b>

Was die den Führungskräften zustehende Ergebniszulage<sup>11</sup> betrifft, so steht diese in prozentuellem Ausmaß der jährlichen Funktionszulage, ohne Dreizehnten, zu (im Falle der Bewertung hervorragend, sehr gut, gut, zufriedenstellend oder ungenügend jeweils im Ausmaß von 20, 16, 12, 8 oder 0%). Der Gesamtfonds für das Jahr 2016, die Aufteilung nach Funktionsebenen mit den entsprechenden Ergebniszulagen sowie die Bewertungsniveaus können den nachfolgenden Tabellen (Stand: Juli 2017) entnommen werden. Die Beträge der den einzelnen Führungskräften gewährten Ergebniszulage sind auf der Website des Landes im Abschnitt Transparente Verwaltung veröffentlicht.

<sup>11</sup> Kritische Überlegungen zum Thema Prämien und Bewertung der Führungskräfte im öffentlichen Bereich in Italien werden in dem Studienpapier der Banca d'Italia Nr. 310/Februar 2016 angestellt.

Ergebniszulage	
Fonds	1.583.005,00 €
zugewiesen	1.529.555,00 €

FE	Daten	Ergebnis
5	Betrag	3.357,00 €
	Anzahl	1
6	Betrag	43.907,00 €
	Anzahl	16
7	Betrag	18.301,00 €
	Anzahl	8
7T	Betrag	8.253,00 €
	Anzahl	3
8	Betrag	940.168,00 €
	Anzahl	210
9	Betrag	347.694,00 €
	Anzahl	80
Landeslehrer	Betrag	167.875,00 €
	Anzahl	44
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	1.529.555,00 €
	<b>Summe</b>	362

Bewertung	
Bewertung	Anzahl
hervorragend	201
sehr gut	137
Gut	11
zufriedenstellend	4
keine - ungenüg. Zeitraum	4
Noch zu bewerten	5

## V. Empfehlungen und abschließende Bewertung

Folgende Feststellungen und Empfehlungen werden zum Ausdruck gebracht:

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass die geplante vollständige Digitalisierung und Automatisierung der Verwaltung der individuellen Gehaltsvorrückungen im Rahmen des oben beschriebenen strategischen IT-Projektes der Abteilung Personal umgesetzt werden soll.
2. Dass die empfohlene Ausarbeitung einheitlicher Parameter zur Bestimmung des Ausmaßes der zusätzlichen Leistungsprämie (in Hinblick auf eine standardisierte Auswertung/Vergleichbarkeit von Beurteilungen und Prämien, wie bei den Führungskräften bereits üblich) von der Generaldirektion in ihren ersten Ausführungen für nicht zielführend und kaum umsetzbar gehalten wird, wird zur Kenntnis genommen, unter Berücksichtigung der Ausrichtung der ANAC<sup>12</sup> aber nicht geteilt. Das im Rahmen der Stellungnahme zum Berichtsentwurf zum Ausdruck gebrachte Anliegen der Generaldirektion, die vorhandenen

<sup>12</sup> Siehe dazu Fußnote 7.

Kriterien neu zu diskutieren und gegebenenfalls anzupassen, wird jedenfalls positiv zur Kenntnis genommen.

3. Die empfohlene Durchführung von Stichprobenkontrollen hinsichtlich der Erklärungen der Führungskräfte zu Zielvereinbarungen und Mitarbeitergesprächen ist nicht erfolgt. Der Hinweis, dass durch die Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz (mit eigenem Kapitel zum Mitarbeitergespräch) eine Überprüfung der Grundgesamtheit erfolgt ist, ist nicht nachvollziehbar. Es wird hingegen positiv zur Kenntnis genommen, dass mit jenen Abteilungen, welche in den Auswertungen nicht so positiv abgeschlossen haben, gezielte Entwicklungsmaßnahmen vereinbart wurden.

4. Der Empfehlung, eine Kultur der Performance im Rahmen der Personal- und Führungskräfteentwicklung zu fördern und die Nachvollziehbarkeit<sup>13</sup> der Bewertungskriterien für Leistungsprämie und individuelle Gehaltserhöhung zu erhöhen, wurde durch eine umfangreiche unterstützende Tätigkeit des Organisationsamtes und der Personalentwicklung bei der Vertiefung allgemeiner und abteilungsspezifischer Fragestellungen zum Performancezyklus entsprochen.

5. Was die Vorgabe des Gesetzgebers betrifft, bei der Erneuerung der Verträge und der Festlegung der Entlohnung die stärkere und transparent gestaltete Koppelung der Entlohnung an die individuelle Leistung und an jene der Gruppe zu berücksichtigen, hat die Generaldirektion letztes Jahr auf ein Projekt verwiesen, welches die Freiberuflerzulage verstärkt an die individuelle Leistung des Mitarbeitenden und an die Gruppenleistung koppeln soll; positive Erfahrungen aus diesem Projekt könnten anschließend in einem größeren Projekt auf die zusätzliche Leistungsprämie umgelegt werden. Zum diesbezüglichen aktuellen Stand teilt die Generaldirektion mit, dass für die konkrete Umsetzung des Projektes Freiberuflerzulage derzeit an der informationstechnischen Lösung für die Abwicklung des gesamten Prozesses gearbeitet wird (mit einem bereits ausgearbeiteten Kriterienbeschluss als Grundlage für die entsprechenden Analysen).

Die ursprünglichen Ausführungen der Generaldirektion gaben nicht konkret Aufschluss darüber, welches die Ausrichtung der Verwaltung ist und wie der obgenannten gesetzlichen Vorgabe entsprochen werden soll. Im Rahmen der Stellungnahme zum Berichtsentwurf präzisiert die Generaldirektion, dass folgende Maßnahmen geplant sind: nach Möglichkeit Abschaffung der Grundprämie und Anwendung einer einheitlichen individuellen Leistungsprämie, Erhöhung des Ausmaßes der Leistungsprämie (derzeit 3 % des Gesamtbetrages der Gehälter), Reservierung eines Teils der für die Erneuerung der Kollektivverträge bestimmten Geldmittel für die

---

<sup>13</sup> Siehe dazu Fußnote 9.

Leistungsentlohnung, Einrichtung - anstelle des bisherigen Fonds für besondere komplexe und innovative Projekte - eines Sonderfonds und einer für die Zuweisung dieser Sonderprämie zuständigen Kommission. Diese Ergänzungen der Generaldirektion werden positiv zur Kenntnis genommen.

6. Die Prüfstelle nimmt die bisherigen Bemühungen der Generaldirektion, eine auch zeitlich kohärente Verbindung zwischen Performancezyklus und Prämiensystem sicherzustellen, positiv zur Kenntnis. Es wird empfohlen, die angekündigte verstärkte Beratung durch die Controllingstelle und die genannten Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Kultur der Performance auch künftig weiterzuführen, um den Ablauf des Performancezyklus aus zeitlicher Sicht endgültig zu verbessern<sup>14</sup>, unabhängig davon, dass Artikel 24 des Landesgesetzes Nr. 10/1992 nach der kürzlich erfolgten Novellierung (lediglich) die Begutachtung<sup>15</sup> des Berichts zur Performance der Strukturen der Landesverwaltung von Seiten der Prüfstelle vorsieht.

#### *Excursus Aufgabenzulagen*

Die geltenden Kollektivverträge unterscheiden zwischen individuellen Aufgabenzulagen<sup>16</sup>, Aufgabenzulagen für Personalkategorien und dem Zulagenfonds für einzelne Strukturen. Dieser Zulagenfonds entspricht laut Generaldirektion und Abteilung Personal auch den Vorgaben des erwähnten Artikels 4 des Landesgesetzes Nr. 6/2015 zur stärkeren und transparenten Koppelung der Entlohnung an die individuelle Leistung und jene der Gruppe. Im Jahr 2016 haben folgende Strukturen einen Zulagenfonds beantragt und erhalten: Versuchszentrum Laimburg, Landesagentur für Umwelt, Agentur für die Verfahren und die Aufsicht im Bereich öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge; im Jahr 2017 sind die Abteilung Finanzen und die Abteilung Informationstechnik dazugekommen. In diesen Fällen wird der Fonds der jeweiligen Struktur zugewiesen, während die effektive Zuteilung an die Betroffenen durch den zuständigen Direktor erfolgt, und zwar aufgrund vorab festgelegter strukturspezifischer Kriterien, die sich am Dienst im engeren Sinne und am erbrachten Ergebnis orientieren.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob die Zielsetzungen des Zulagenfonds - mit geringerem verwaltungstechnischen Aufwand (ohne Gutachten der Ressourcenkommission und ohne Beschluss der Landesregierung) - auch im Rahmen der konsolidierten Schiene der zusätzlichen Leistungsprämien erreicht werden können.

---

<sup>14</sup> Der Performancebericht 2016 wurde bisher noch nicht von der Landesregierung genehmigt (Stand: Oktober 2017).

<sup>15</sup> Diese Begutachtung ersetzt die im ursprünglichen Gesetzestext vorgesehene Bestätigung des Berichts.

<sup>16</sup> Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1209/2014 wurde die Gewährung der individuellen Aufgabenzulagen dem Direktor der Abteilung Personal übertragen; dieser wurde gleichzeitig beauftragt, bereits gewährte unbefristete Aufgabenzulagen gemäß den im selben Beschluss festgelegten Kriterien zu überprüfen und neu zu bewerten.

Auf der Grundlage der obigen Ausführungen kann das derzeit zur Anwendung kommende System für die Zuweisung der Prämien als insgesamt schlüssig, kohärent und in der Verbindung zwischen individueller Performance und Prämienausschüttung nachvollziehbar bewertet werden.

**Im Ergebnis kann somit festgestellt werden, dass - unter Berücksichtigung der genannten Feststellungen und Empfehlungen sowie der neuerlichen Zusicherung der Generaldirektion, gezielte Maßnahmen zur Optimierung des Performancezyklus zu ergreifen - einer Bestätigung des Systems für die Anerkennung der Prämien an die Bediensteten der Landesverwaltung (und an das Landeslehrpersonal), im Sinne des eingangs erwähnten Artikels 24, Absatz 1, Buchstabe c) des Landesgesetzes Nr. 10/1992, im Wesentlichen nichts entgegensteht.**

Die Prüfer

Dr. Wolfgang Bauer

Dr. Elena Eccher