

Wissen, was der Nachbar wählt

Gefährliche Verschränkung von staatlichen und Wirtschaftsdaten.

Großartig, wenn uns Wahlsprengelauswertungen ein genaues Bild geben, wie in Bezirksteilen abgestimmt wurde. Nicht großartig, wenn in Big-Data-Analysen diese Informationen mit anderen in der Privatwirtschaft verfügbaren zusammengewürfelt werden: etwa Namen, Adressen, Einkaufspräferenzen, Bestellhistorien oder Bonitätsdaten. Dann könnten entsprechende Algorithmen Rückschlüsse auf die politische Gesinnung Einzelner ermöglichen – und auf andere sensible Informationen.

Um solchen Entwicklungen vorzubeugen, brauche es mehr als einen effektiven rechtlichen Datenschutz, stellt Rechtswissenschaftler Clemens Appl, Experte für Informationsrecht, fest. Vielmehr sei ein informierter und kritischer Umgang mit eigenen Daten zu fördern, damit geheim bleibt, was geheim bleiben soll. (al)

Mehr Lohn für bessere Leistung im Bundesdienst

Wirkungsorientiert. Teilvariable Gehälter sind auch im öffentlichen Dienst möglich, bleiben aber die Ausnahme.

New Public Management – unter diesem Schlagwort wurde 2013 die „Wirkungsorientierung“ in der österreichischen Verwaltung eingeführt. Spät, aber doch. In Neuseeland war es schon 1989 so weit. Sie schafft einen einheitlichen Rahmen für die Steuerung der Leistungserbringung aller Ministerien und Dienststellen des Bundes. Unter dem Dach gemeinsamer Wirkungsziele der Regierung werden ressortspezifische Strategien erarbeitet, quantitative und qualitative Wirkungsziele festgelegt und Maßnahmen abgeleitet. Mit dem Ziel, dass für Bürger nachvollziehbarer wird, wofür der Staat Geld ausgibt.

Allerdings, sagt Gerlinde Pammer-Heineck, Managing Partner der Impuls Consulting Group, die Detailliertheit der Maßnahmen der einzelnen Ressorts und die Qualität der Zielgrößen fielen sehr unterschiedlich aus.

Zwar sei als Wirkungsziel die „Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs durch eine einfache, transparente und leistungsgerechte Gestaltung des Steuersystems“ formuliert, doch als einzige Kennzahl werde die Platzierung Österreichs im Weltbank-Ranking herangezogen. Dieses untersucht zehn Kategorien, listete Österreich auf Platz 72 (von 189), adressiert die vergleichsweise hohe Steuer- und Abgabenlast aber nicht.

„Dabei gäbe es Möglichkeiten, auch hier die in weiten Teilen gut funktionierende Verwaltung in Österreich noch weiter zu professionalisieren“, sagt Pammer-Heineck. Etwa durch ein Performance-Management und -Measurement, das auch Leistungsdifferenzierung zulässt. Wirkungsvolle Hebel dafür

Wirkungsvoller Hebel

wären neben einer Teilvariabilisierung der Gehälter auch eine Incentiveverschränkung bei ressortübergreifenden Zielen.

Denn schon derzeit gebe es im Besoldungssystem öffentlich Bediensteter Möglichkeiten einer (überschaubaren) Leistungsdifferenzierung durch variable Gehaltsbestandteile. Doch die Realität sehe bedauerlicherweise oft noch anders aus, sagt Pammer-Heineck.

„Bei allem Verständnis für viele berechnete Anliegen einer Interessensvertretung ist es doch bedauerlich, wenn gerade Gewerkschaften sich einer Leistungsdifferenzierung verschließen.“ Bedauerlich vor allem für die vielen engagierten Führungskräfte und Mitarbeiter. „In allen Einrichtungen unseres Staates gibt es sie, die mit viel Herzblut und Mitmenschlichkeit oft wesentlich mehr leisten als nur ‚Dienst nach Vorschrift‘.“ Lehrer, die sich in ihrer Freizeit um lernschwache oder sozial benachteiligte Kinder kümmern, Polizisten, die mit sozialer Intelligenz in der Verbrechenvermeidung und -bekämpfung tätig sind, Kranken-

hauspersonal, das mit Engelsgeduld Patienten behandelt.

Doch es gebe auch diejenigen, die sich wenig produktiv „im System“ eingenistet hätten oder für die Bürgernähe und Serviceorientierung Fremdworte seien, die stattdessen Kunden in öffentlichen Einrichtungen lieber als Bittsteller sehen. „Das derzeitige System macht leider kaum Unterschiede in der Behandlung der beiden Gruppen“, sagt Pammer-Heineck.

Mit gutem Beispiel vorangehen

Eine zentrale Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Führungskräfte. Denn Führungskultur und Führungshandeln entscheiden, ob die Wirkungsorientierung in der Verwaltung Theorie bleibt oder ob sie tatsächlich als Instrument zu einer sich weiter professionalisierenden, effektiven und effizienten Verwaltung genutzt wird. „Ganz im Sinn eines ‚More Value for Public Money‘-Ansatzes“, sagt Pammer-Heineck. Im optimalen Fall sind Führungskräfte Botschafter und Träger jedes Veränderungsprozesses. (mhk)

ZUR PERSON



Gerlinde Pammer-Heineck ist Managing-Partner der Impuls Consulting Group. Seit

Ende der 1990er-Jahre widmet sie sich dem Thema „Performance Management in the Public Sector“.

[beigeteilt]