

Wolfgang Ackerknecht
EVP
Gerlikonerstrasse 5a
8500 Frauenfeld

EINGANG GR <i>14. Aug. 2013</i>			
GRG Nr.	<i>12</i>	<i>EA 45</i>	<i>150</i>

Einfache Anfrage

„Bonus/Malus-Gruppenprämiensystem der kantonalen Verwaltung – Funktionalität und Wirksamkeit“

Das Bonus/Malus-System wird seit über 10 Jahren angewendet. Ämter und Anstalten mit Globalbudgets können bei positiven Saldoabweichungen Rückstellungen bilden (Bonus), bei negativen Abweichungen werden Rückstellungen aufgelöst (Malus). Das Anreizsystem gelangt zum Zuge bei Abweichungen, die von den Ämtern beeinflussbar sind, u.a. der Personalaufwand, der Sachaufwand, Umlagen Globalbudget, Erträge (In jedem Fall ist nachzuweisen, dass der Leistungsauftrag erfüllt wurde). 50 % der beeinflussbaren Abweichungen werden zugunsten des jeweiligen Amtes als Bonus zurückgestellt oder als Malus belastet. – Die Hälfte der gebildeten Rückstellung ist gebunden (z.Z. Fr. 5,9 Mio.) und wird für allfällige Malusverrechnungen verwendet. Die andere Hälfte dient als freie Rückstellung (z.Z. Fr. 6 Mio.), die in Rücksprache mit dem Departement verwendet werden kann (Ausflüge, Geschenke, Äpfel, Mineralwasser etc.). Monetäre Leistungen an Mitarbeitende oder die Finanzierung von zusätzlichem Personal sind ausgeschlossen.

Ein Prämiensystem muss periodisch in Bezug auf Funktionalität und Wirksamkeit überprüft werden. Insbesondere ist die Anwendung des Systems als Führungsmittel in den entsprechenden Gruppen zu unterstützen und sicher zustellen. Gefragt ist eine Lagebeurteilung, die die Möglichkeit schafft, allfällige Anpassungen vorzunehmen.

Der Regierungsrat wird ersucht, zu den nachstehenden Fragen Stellung zu beziehen:

1. Ein System kann zum Selbstläufer werden. Mit welchem Erfolg wird das Bonus/Malus-System als Führungsmittel eingesetzt (Wirksamkeit)? Wie beurteilt der Regierungsrat das B/M-System in Bezug auf die Erfüllung des Leistungsauftrags der Ämter und Abteilungen?
2. Wie und wie oft wird das B/M-System in den Amts- und Abteilungsgesprächen einbezogen bzw. die aktuellen Entwicklungen analysiert? Wem gehören die ungebundenen Rückstellungen bei Auflösung des B/M-Systems?
3. Das System ist auf die Ämter und Abteilungen (Gruppen) ausgerichtet, die von guten Ergebnissen profitieren. Welches sind die Überlegungen, den einzelnen Mitarbeitenden zu motivieren, um am ‚Erfolg‘ beteiligt zu sein?
4. Welche Massnahmen werden für die Weiterentwicklung und Verfeinerung des Systems eingesetzt? Wer justiert das System bzw. gibt dazu Anregungen oder Anstösse, insgesamt und in den Departementen?
5. Die Polizei ist als Gruppe zu gross, sodass der Einsatz des Einzelnen an Bedeutung verliert (Frage der Funktionalität). Wie wird das B/M-System in diesem Amt angewendet bzw. verbessert?
6. Der Regierungsrat hat sich aufgrund der aktuellen Haushaltsdefizite zum Ziel gesetzt, in allen Ämtern zu sparen. Mit welchen Massnahmen kann das System beitragen, auch die Mitarbeitenden zu mehr Effizienz zu motivieren bzw. die Leistungen zu optimieren.

Für die Beantwortung der Fragen danke ich dem Regierungsrat im Voraus bestens.

Frauenfeld, 14. August 2013

