

SCHWERPUNKT PERSONAL

Die Stadt als Arbeitgeberin



**Raiffeisen
Meine Bank**



Die Konsumkredite von Raiffeisen:

Für Wünsche, die einem nicht mehr aus dem Kopf gehen.

Manche Wünsche erfüllt man sich am besten sofort. Für kleine und große Träume, die Ihnen nicht mehr aus dem Kopf gehen, gibt's die schnellen und einfachen Konsumkredite von Raiffeisen. Damit das neue Wohnzimmer, der leistungsstärkere Computer oder der langersehnte Whirlpool nicht länger Wünsche bleiben. Mehr Infos bei Ihrem Raiffeisenberater und auf [raiffeisen.at/konsumkredit](https://www.raiffeisen.at/konsumkredit)



Die Stadt als Arbeitgeberin

Unsere Städte und Gemeinden bringen enorme Leistungen, die nur durch das Zutun vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichen Bereichen möglich sind.

In Zeiten von Digitalisierung und Fachkräftemangel gilt es, unsere Position als Arbeitgeberinnen auch für künftige Herausforderungen zu stärken. Sind unsere Stellenausschreibungen noch zeitgemäß? Wissen die Jungen überhaupt, welche Arbeitsfelder es in einer Kommune gibt?

Wir sind regionale Player am Arbeitsmarkt. Wenn es um die besten Hände und Köpfe geht, ist die Privatwirtschaft unsere direkte Konkurrentin.

Was sind also unsere Stärken, wie können wir in diesem Spiel punkten und sicherstellen, dass wir auch in Zukunft gutes, qualifiziertes Personal finden?

In dieser Ausgabe der ÖGZ geht es um Städte und Gemeinden als Ausbilderinnen, um Generationsfragen und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Wir thematisieren Bereiche wie Sicherheit, Haftung, Gesundheitsvorsorge und Work-Life-Balance. Dabei wird deutlich, was uns Städte als Arbeitgeberinnen ausmacht: Wir bieten ein attraktives Arbeitsumfeld, uns geht es nicht um Gewinnmaximierung um jeden Preis, sondern um eine sinnstiftende Arbeit für die Gemeinschaft – darauf können wir stolz sein und das müssen wir auch potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunizieren!



Thomas Weninger

Generalsekretär Österreichischer Städtebund

Michael Ludwig

Präsident Österreichischer Städtebund



Personal Arbeiten für die Stadt

Lehrlingsausbildung I		Personalgewinnung		Haftung	
Der Run auf die Besten	12	Weil Einstellung		SWAP und die Folgen	30
		Einstellungssache ist	20		
Fachkräfte				Whistleblowing	
Weil digital nicht alles kann	14	Organisation & MitarbeiterInneneinbindung		Frühwarnsystem zur Identifikation	
		Eine Frage der Kultur	22	von Risiken	32
Lehrlingsausbildung II					
Recruiting 2.0	16	FGÖ		Sicherheit	
		Stressberuf BürgermeisterIn	24	Das Konzept im	
Positionierung				Rathaus Dornbirn	34
Die Gemeinde als Arbeitgeberin	18	Kommunen als Arbeitgeberinnen			
		Lebensphasenorientierte		Magistrat Innsbruck	
		Personalpolitik	26	Arbeitgeber mit Perspektive	36

Magazin

Airbnb		Fachausschuss		Rechtsprechung	
Wiener Initiative zur Regelung	40	Bildung	51	Tückische E-Tankstellen	58
Landluft		Fachausschuss		Abgabenrecht	
Baukulturgemeinde-Preis	42	Marktamtsangelegenheiten	51	Normen „kontra“ sonstige	
				Gesetzesregelungen (Teil I)	60
Verkehrsmanagement		Fachausschuss			
MobiMeter, TRAFF-X & Co.	44	Öffentlichkeitsarbeit	52		
Mobilität		Fachausschüsse		Aktuelles	
Zukunftsinvestition Straßenbahn	46	Rechtsangelegenheiten und		aus unseren Städten	6
		Verwaltungsorganisation	53		
Pilot-Projekt				Literatur	63
Maßgeschneiderte		Fachausschuss			
Normen-Nutzung	49	Soziales, Gesundheit & Jugend	54	Finanzen	64
Fachausschuss		Mobile Lichtmessung		Zu guter Letzt	66
Gewerberecht und		Erfassung der			
Gewerbetechnik	50	Straßenbeleuchtung	55	Termine	67
Fachausschuss		VÖWG		Impressum	67
Sport	50	Steuerlicher Querverbund	56		

Manche unserer
Gäste nehmen

10.000 km Anreise
gerne in Kauf.

Die Therme mit der größten Artenvielfalt
nur 50 km von Wien. Hier unser weitgereister
Gast: der Sumpfrohrsänger.

www.stmartins.at
Tel.: +43 2172 20500
7132 Frauenkirchen
Im Seewinkel 1

Die Lodge der:



ST.MARTINS

THERME



LODGE

ORANGE THE WORLD

**Städte in ganz Österreich leuchteten
anlässlich der UN-Women-Kampagne „16 Tage gegen Gewalt“ orange.**

Auf der ganzen Welt nutzen Fraueninitiativen den Zeitraum vom Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen (25. November) bis zum Internationalen Tag der Menschenrechte (10. Dezember), um auf das Recht auf ein gewaltfreies Leben aufmerksam zu machen. Österreich nimmt seit 1992 an der Kampagne teil.



Slogans gegen Gewalt in Linz

Mittels Sprechblasen machte das Frauenbüro der Stadt Linz in Geschäften, Autos, Fenstern oder auf Bürotüren auf das Thema aufmerksam.



Salzburg will Betroffene schützen

Nicht nur Frauen als Opfer von Gewalt standen bei den Aktivitäten in Salzburg im Zentrum, sondern auch Kinder als Betroffene oder Mitbetroffene. „Mit unserem Maßnahmenbündel setzen wir bei Gewalt-Betroffenen an, aber auch bei Menschen, die Gewalt im Umfeld beobachten. Unsere Sicherheitstipps sind stärkend und empowernd“, sagte Alexandra Schmidt, Frauenbeauftragte der Stadt Salzburg.



Orange the world, orange Villach

Die Stadt Villach unterstützte diverse Aktionen, etwa das orange Beleuchten von öffentlichen Gebäuden. Frauenbeauftragte Marie-Theres Grillitsch präsentierte eine Handlungsempfehlung für Magistrats-MitarbeiterInnen im Kontakt mit Gewalt-Betroffenen.



St. Pölten: Nein zu Gewalt – Ja zu Menschenrechten

Die Frauenplattform St. Pölten (eine Initiative des Büros für Diversität der Stadt St. Pölten) hisste die Fahne vor dem St. Pöltner Rathaus. Nach Ansprachen zur aktuellen Situation in St. Pölten gab es einen Gedenkmarsch.



Kremser Frauen gegen Gewalt

Eine Fahne vor dem Rathaus und das Steiner Tor in Orange mahnten zur Würdigung des brisanten Themas.



Wien: Lass das nicht so stehen!

„Gewalt gegen Frauen hat in unserer Stadt, in unserem Wien keinen Platz und ist niemals zu dulden“, betonte Frauenstadträtin Kathrin Gaál beim Hissen der „Terre des Femmes“-Fahne am Rathaus. Gemeinsam mit Martina K. Steiner, stellvertretende Leiterin des 24-Stunden Frauennotrufs, präsentierte die Frauenstadträtin die neue Kampagne dieses Hilfsangebots der Stadt Wien.



Sensibilisierung in Wels

Mit aussagekräftigen Sprüchen erteilten Persönlichkeiten in einer Plakatkampagne in öffentlichen Institutionen der Gewalt gegen Frauen eine klare Absage. Dazu wehte die Flagge der Aktion „Frei leben ohne Gewalt“ am Stadtplatz.



Fahne & Film in Wiener Neustadt

„Gewalt gegen Frauen und Mädchen hat als fundamentale Menschenrechtsverletzung nachhaltige Folgen für die Betroffenen selbst, aber auch für die ganze Gesellschaft“, betonte die zweite Vizebürgermeisterin Frauenstadträtin Margarete Sitz in Wiener Neustadt. Zusätzlich wurde ein Film über Körperbilder & Selbstwahrnehmung gezeigt.



St. Valentin: Suppe und Spenden

„Hinschauen, nicht wegschauen und die Zivilcourage haben, Gewalt an Frauen zu melden“, fordert Landtagsabgeordnete und Bgm.ⁱⁿ Kerstin Suchan-Mayr in St. Valentin. Beim Suppenbrunch am Bauernmarkt wurden Spenden für Frauenprojekte gesammelt.



Klagenfurt fordert Gleichstellung

Gleichstellung ist das wirksamste Instrument für einen Stopp der Gewalt an Frauen: Die 16 Aktionstage nutzte die Stadt Klagenfurt, um mittels einer Social-Media-Kampagne, Filmabenden und Diskussionen für das Thema zu sensibilisieren und betroffenen Opfern wichtige Botschaften zu vermitteln.



Graz steht auf!

In den öffentlichen Verkehrsmitteln und Kinos in Graz liefen Spots, auf der Facebook-Seite „Frauen in Graz“ erklärten bekannte Persönlichkeiten, warum sie bei „Graz steht auf! Gegen Gewalt an Frauen“ dabei sind, dazu gab es provokante Postings.



Kulturhauptstadt und Bürgermeisterwechsel

**Bad Ischl wird Europäische
Kulturhauptstadt 2024 und hat eine
neue Bürgermeisterin.**

Das Salzkammergut mit Bad Ischl an der Spitze wird 2024 den Titel der Europäischen Kulturhauptstadt tragen. Kern des Konzepts ist ein offenes „Kulturkammergut“ abseits historischer Klischees. Dabei wird sich das Salzkammergut die Aufgabe traditionsgemäß mit der Stadt Tarpu (Estland) und dem norwegischen Bodo teilen. Nach zwölf Dienstjahren legte Bürgermeister Hannes Heide (SPÖ) mit Jahreswechsel sein Amt zurück. Der EU-Parlamentarier will sich künftig auf die Agenden in Brüssel konzentrieren. Neue Bad Ischler Ortschefin wird seine Lebensgefährtin Ines Schiller, bisher Sozialstadträtin.



50 Jahre IKW Jubiläum des Linzer Instituts für Kommunalwissenschaften

Am 26. November 2019 feierte das Institut für Kommunalwissenschaften (IKW) mit einem Festakt im Alten Rathaus sein 50-jähriges Jubiläum. Bei dieser Gelegenheit wurde in Anwesenheit zahlreicher Prominenz aus Politik und Wirtschaft der Band 134 der IKW-Schriftenreihe vorgestellt. Bürgermeister Klaus Luger, auch in seiner Funktion als Vizepräsident des Österreichischen Städtebundes, begrüßte die TeilnehmerInnen der Festveranstaltung. Die Buchpräsentation erfolgte durch Friedrich Klug, Obmann des IKW und Herausgeber des Bandes 134, die Moderation durch Bernhard Müller, den Generalsekretär des Urban Forum.



MULTIPLY

Projekt zur Energieraumplanung in Gemeinden

Ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg liegt in einer klimaschonenden Raumplanung, die eine Raumwärmeversorgung ohne Einsatz fossiler Energie und eine Mobilität der kurzen Wege gewährleistet: Energieraumplanung. Mit diesem Thema beschäftigt sich das vom Klimabündnis Steiermark koordinierte EU-Projekt MULTIPLY. Ziel des Projekts ist es, Gemeinden bei der Konzepterstellung bis zur Umsetzung zu begleiten, und zwar in Form eines maßgeschneiderten Erfahrungsaustausches zwischen Vorreiter- und Nachahmer-Gemeinden. Diese wurden im Rahmen eines Wettbewerbes ausgewählt und im November in Weiz präsentiert. Jetzt starten Workshops zum Erfahrungsaustausch zwischen den Gemeinden. Aus Österreich nehmen Knittelfeld, Liezen, Weiz (Steiermark), Gablitz, Gerersdorf, Mank, Ober-Grafendorf, Perchtoldsdorf, Spillern (Niederösterreich) sowie Rankweil in Vorarlberg teil.



Verkehrsreferent Vizebürgermeister Markus Hein, Alfred Stadler, GF der Gutenberg-Werbering Gesellschaft, und Bürgermeister Klaus Luger

Linz startet Fahrrad-Verleih 400 Leihräder sollen zur Verfügung stehen.

Die Stadt Linz startet im Frühling 2020 einen öffentlichen Fahrradverleih. Insgesamt 400 Stück sollen an 40 Standorten zur Verfügung stehen, das Ausborgen funktioniert mittels Smartphone. Anders als die E-Scooter müssen die Räder an fixen Stationen abgeholt und zurückgegeben werden und dürfen nicht an beliebigen Stellen im Stadtgebiet abgestellt werden. Das Sharing-System soll sich durch Leihgebühren und Werbeeinnahmen selbst finanzieren, es wird errichtet und betrieben von der City Bike Linz GmbH.



Aktuell sind
400 Fahrräder
vorgesehen, zehn bei
jeder Station.

Eine Steuerung für alle Gewerke

Integrale, PC-basierte Gebäudeautomation
von Beckhoff



Microsoft Technology Center, Köln:
Die integrale Gebäude-
automatisierung wurde mit
PC- und Ethernet-basierter
Steuerungstechnik von
Beckhoff realisiert.

www.beckhoff.at/building

Die offene, PC-basierte Steuerungstechnik von Beckhoff bildet die Grundlage einer integralen Gebäudeautomation, die alle Anforderungen an eine nachhaltige und effiziente Lösung erfüllt. Eine einheitliche Hard- und Softwareplattform steuert alle Gewerke, von der nutzungsgerechten Beleuchtung über die komfortable Raumautomation bis zur hocheffizienten HLK-Regelung. Das Ergebnis: Durch die optimale Abstimmung aller Gewerke werden die Energieeinsparpotenziale über die Energieeffizienzklassen hinaus voll ausgeschöpft. Darüber hinaus reduziert die integrale Gebäudeautomation Hardware-, Software- und Betriebskosten. Für alle Gewerke stehen vordefinierte Softwarebausteine zur Verfügung, die das Engineering enorm vereinfachen. Funktionserweiterungen oder -änderungen sind jederzeit möglich.

Die ganzheitliche Automatisierungslösung
von Beckhoff:



Flexible
Visualisierung/
Bedienung



Skalierbare Steuerungs-
technik, modulare I/O-
Busklemmen



Modulare
Software-
Bibliotheken

ÖGUT-Umweltpreis 2019

Auszeichnung für herausragende soziale und technische Innovationen

Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) zeichnete im November zum 33. Mal die besten Projekte und Vorbilder im Bereich Nachhaltigkeit aus. „Personen, Organisationen, Unternehmen, Städte und Gemeinden, die mit dem ÖGUT-Umweltpreis 2019 ausgezeichnet werden, können als Role Models, IdeengeberInnen und Wegweiser dienen. Sie zeigen, wie man mit großen Schritten in Richtung einer nachhaltigen Gesellschaft gehen kann“, erklärte Monika Auer, Generalsekretärin der ÖGUT. Ausgezeichnet wurden Dorothea Sulzbacher (Lite-Soil/Wien), das Begegnungszentrum St. Stefan-Afiesl (OÖ), die Gemeinde Munderfing (OÖ) für ihr Bürgerbeteiligungsmodell, der Josefbus der Caritas Wien, das Wohnbauprojekt „Viertel Hoch Zwei“ (Theresienfeld/NÖ) sowie die 3D-Bio-Design-Leuchten-Serie ÖKOLED der Firma Siller (Vlb.).



V. l. n. r.: Bernd Sengseis (Österreichischer Städtebund), Karl Lehner (Obmann Bürgergenossenschaft), Alfred Mayr (Bürgermeister der Gemeinde St. Stefan-Afiesl), Christine Rehberger (Regionalmanagerin), René Alfons Haiden (Präsident der ÖGUT), Monika Auer (Generalsekretärin der ÖGUT)

Der Österreichische Städtebund stellte das Preisgeld von 5.000 Euro in der Kategorie „Nachhaltige Kommune“ zur Verfügung, welche die Gemeinde St. Stefan-Afiesl (OÖ) mit dem Projekt Begegnungszentrum St. Ste-

fan-Afiesl gewann. Mit umfassender Einbindung der Bevölkerung gelang es der Gemeinde, ein multifunktionales Begegnungszentrum mit Café, Gasthaus, Veranstaltungsräumen sowie Nahversorgung aufzubauen.

Advertorial

Kommunale Mobilitätsbeauftragte Nächster Mobilitätslehrgang startet im März.

► „Das zehnjährige Jubiläum eines Lehrgangs feiern zu können, ist schon etwas ganz Besonderes“, freut sich Irene Schrenk, Programmkoordinatorin und Mobilitätsexpertin im Klimabündnis. Gemeinsam mit Prof. Günter Emberger wurde ein viertägiger Lehrgang speziell für BürgermeisterInnen, politische MandatarInnen und MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltungen entwickelt, der dezentral in den Bundesländern abgehalten wird. „Im Jubiläumsjahr veranstalten wir den Lehrgang in Wien, weil der diesjährige Schwerpunkt zur Fußgänger mobility hier besondere Tradition hat“, so Schrenk.

Es werden erfolgreiche Best Practices detailliert vorgestellt, die nach Möglichkeit von den TeilnehmerInnen in ihre Gemeinden getragen und adaptiert umgesetzt werden können. Die Gemeinde erhält mit einer/einem Kommunalen Mobilitätsbeauftragten eine kompetente Ansprechperson für Verkehrsbelange in den Kommunen, die u. a. mit regionalen Mobilitätszentralen effizient zusammenarbeitet und ein fundiertes Basiswissen zum breiten Spektrum nachhaltiger Verkehrsgestaltung aufweist. Teil dieses Netzwerks zu sein, bedeutet auch, erfahrene AnsprechpartnerInnen in fast allen Mobilitäts-



Irene Schrenk, Klara Seltenhammer mit Urkunde, Prof. Günter Emberger und Markus Gerhartinger

fragen zu haben, die meist in anderen Regionen österreichweit in ähnlicher Weise schon aufgetreten sind und meist erfolgreich gelöst wurden. ◀



Info:

Details zum Lehrgang und Anmeldung unter: www.klimabuendnis.at



Schwerpunkt Personal

Die Stadt als Arbeitgeberin



Der Run auf die Besten ...

Warum die Lehrlingsausbildung ein zentrales Standbein in einer nachhaltigen Personalstrategie sein sollte.

Klaus Wirth, KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung

Es ist kein Geheimnis: In den nächsten Jahren erwarten viele Kommunen einen weitreichenden Wandel beim Personal. Die Babyboomer gehen in den kommenden fünf bis zehn Jahren in Pension. Sie sind viele, und das führt dazu, dass in nicht wenigen Kommunen 30–40 % der Stellen mit qualifizierten NachfolgerInnen besetzt werden müssen. Das könnte für einige Berufsgruppen, aber auch einige Kommunen – je nach regionalen Arbeitsmarktbedingungen – eine echte Herausforderung werden. Mit selbst ausgebildetem Personal kann diese Lücke zumindest teilweise geschlossen werden.

KDZ-Umfrage

Im Sommer 2019 sind wir der Frage nachgegangen, wie es um die Praxis der Lehrlingsausbildung in den Kommunen steht. Von den großen Städten Wien, Graz, Salzburg, Linz und vor allem Innsbruck wissen wir, dass sie teilweise sehr umfangreiche Ausbildungsprogramme praktizieren (siehe Beispiel Innsbruck). Unser Wissen hinsichtlich der Praxis der Lehrlingsausbildung bei den mittelgroßen Städten und Ge-

meinden war dagegen fragmentiert, also sollte unsere Umfrage primär die mittelgroßen Städte zwischen 10.000 und 30.000 EinwohnerInnen fokussieren. Insgesamt 53 Kommunen wurden eingeladen, an einem Telefoninterview zu ausgewählten Aspekten der Ausbildungspraxis mitzuwirken; 38 Städte (72 %) sind dieser Einladung gefolgt.¹

Von den insgesamt 38 Kommunen, die uns Rede und Antwort standen, bildet jede zweite Kommune Lehrlinge aus. In Abhängigkeit der Größe und der örtlichen Möglichkeiten werden im Schnitt in den Kommunen derzeit fünf (max. 25) Lehrlinge ausgebildet.

Ob und wie viele im Herbst neu aufgenommen werden, war im Sommer für viele Kommunen noch nicht absehbar; viele gingen aber davon aus, dass es eher weniger als in den letzten Jahren sein würden.

Die Bandbreite der Lehrberufe in der von uns untersuchten Größenklasse von Kommunen umfasst mehr als 19 unterschiedliche Ausbildungsprogramme: von VerwaltungsassistentIn über GeoinformationstechnikerIn, GärtnerIn, Archiv-, Bibliotheks- und InformationsassistentIn, Veranstaltungs-

technikerIn, Entsorgungs- und RecyclingtechnikerIn bis zu Bürokaufmann/-frau oder Koch/Köchin.

Auf die Frage, wie viele Lehrlinge in der Vergangenheit übernommen wurden, sind die Antworten erwartungsgemäß sehr unterschiedlich ausgefallen. Vieles hängt hier von der Qualifikation der Lehrlinge, aber auch der Verfügbarkeit von Stellen ab. Einige Kommunen geben jedoch an, dass sie sich bewusst gegen die Lehrlingsausbildung entschieden haben, eben weil sie die Übernahme am Ende nicht garantieren können.

Die Jugend von heute ist die Zukunft von morgen

Wer Lehrlinge ausbildet, muss zunächst einmal einiges aufwenden. Es müssen die organisatorischen und persönlichen Voraussetzungen geschaffen werden (z. B. Ausbildungsplan, qualifizierte AusbilderInnen). Und wenn Lehrlinge aufgenommen werden, muss man in ihre persönliche und fachliche Qualifizierung investieren. Nach und nach können Lehrlinge dann aber auch produktiv werden und konkrete Leistungen für eine Verwaltung erbringen. Art und

Ausmaß hängen von vielen Aspekten ab: der Art der Ausbildungsgänge, aber auch der individuellen Kompetenzen der Lehrlinge. Viele fragen sich da zu Recht: Lohnt sich die Berufsausbildung überhaupt?

Insgesamt – das zeigen qualifizierte Untersuchungen – ist diese Bilanz positiv. Dies hat etwa unlängst die inzwischen vierte Kosten-Nutzen-Erhebung des Observatoriums für die Berufsbildung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (OBS EHB) gezeigt.² Demnach lohnt es sich für die meisten Lehrbetriebe, selbst Fachkräfte auszubilden, statt diese extern zu rekrutieren. Vergleichbare Studien aus Deutschland (auf die in der aktuellen Schweizer Studie Bezug genommen wird) kommen zu vergleichbaren Ergebnissen.

Alles steht und fällt mit den geeigneten Lehrlingen. Jeder will für sich die Besten. Das fällt vielen Kommunen – so unsere Umfrage – zunehmend schwerer. Sei es, weil die Qualifikation der BewerberInnen nicht ausreicht oder sich gar keine/zu wenige BewerberInnen finden. Weil auch die privaten Firmen, also die Konkurrenz, zunehmend Schwierigkeiten haben, geeignete Lehrlinge zu finden, überschlagen sie sich mit Werbemaßnahmen und schrauben die finanziellen Angebote nach oben.

Potenziale gemeinsam nutzen

Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können, brauchen die Kommunen überzeugende Angebote und professionelle Kommunikationsstrategien. Hier gibt es bereits viel verteiltes Wissen und Potenzial in den einzelnen Kommunen. Wichtiger denn je ist es, sich zusammenzutun und Wissen und Erfahrungen zu teilen. Am Ende entstehen aus dem Teilen von Wissen und dem Austausch vielleicht sogar ganz neuartige Ausbildungsverbünde, mit denen die Last für einzelne Organisationen reduziert und gleichzeitig die Ausbildungsprogramme für die Lehrlinge attraktiver werden. 



V. l. n. r.: Monika Erharter (Lehrlingsbeauftragte der Stadt Innsbruck), Jasmin Westreicher (Landessiegerin), Georg Willi (Bürgermeister der Landeshauptstadt Innsbruck)

LEHRLINGSAUSBILDUNG IN INNSBRUCK

Auszug aus einem Interview mit der Lehrlingsbeauftragten beim Magistrat der Landeshauptstadt Innsbruck, Monika Erharter

Klaus Wirth: Welchen Stellenwert hat die Lehrlingsausbildung in Innsbruck?

Monika Erharter: Im Arbeitsübereinkommen der neuen Stadtregierung für die Jahre 2018–2024 ist vereinbart, die Zahl der Lehrstellen zu verdoppeln und gemeinsam mit den Beteiligungsunternehmen der Stadt Innsbruck eine Lehrlingsoffensive zu starten.

Was waren Ihre persönlichen Highlights?

Höhepunkte waren, dass bereits zwei Mal Lehrlinge der Stadt die höchste Punktzahl bei den Tiroler WKO-Landeslehrlingswettbewerben erreichen konnten und wir erst kürzlich wieder eine Landessiegerin im Lehrberuf Bürokauffrau feiern konnten (siehe Bild). Persönlich empfinde ich es immer schmerzlich, wenn sich ein Lehrling den Herausforderungen der Lehre nicht stellt und der Lehrvertrag vorzeitig aufgelöst wird. Hier spielen leider oft auch bildungsferne Komponenten mit, die im persönlichen und/oder familiären Umfeld gelegen sind.

Was hat sich über die Jahre als Erfolgsvoraussetzung herausgestellt?

Ich sehe das Vorhandensein eines qualifizierten Ausbildungsplans als essenzielle Voraussetzung dafür an, dass eine Lehrausbildung gelingen kann. Er ist der rote Faden durch die 36 oder 48 Monate der Ausbildung und führt verlässlich ans Ziel.

Worauf kommt es in Zukunft vermehrt an?

Als Organisation müssen wir an der Jugend dranbleiben, sie fordern, aber auch fördern. Die Lehrlingsausbildung ist für viele ein Meilenstein auf dem Weg zum Erwachsenwerden. Ein erfolgreicher Lehrabschluss – vielleicht sogar mit einer Auszeichnung – kann für die Mühen belohnen.

Was ist in Innsbruck evtl. besonders und zeichnet die Stadt als Ausbilderin aus?

Als vom Land ausgezeichnete Tiroler Lehrbetrieb hat in der Stadt Innsbruck die Lehrlingsausbildung seit vielen Jahren große Bedeutung. Innsbruck nutzt die Chance, unsere künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst auszubilden und gleichzeitig jungen, motivierten Menschen eine Chance auf eine gute berufliche Zukunft zu geben und sich für ihre Stadt einzusetzen!

¹ Die Umfrage wurde im KDZ von Dr. Klaus Wirth, unterstützt durch Ilka Kerst, die zu dieser Zeit ein Praktikum im KDZ absolvierte, durchgeführt.

² Siehe: <https://www.ehb.swiss/obs/kosten-nutzen-berufsbildung-2019> [10-12-2019]



Weil digital nicht alles kann

Spricht man über die Thematik Fachkräftemangel, dann kommt oft auch das Argument, die Digitalisierung würde sowieso viele Arbeitsplätze ersetzen. Also wird es vielleicht gar nicht so schlimm werden. Ein gefährlicher Schluss, denn gerade in unseren Gemeindestrukturen wird das mit der Digitalisierung nicht so einfach werden. Was wir im Personalbereich tun können und auf politischer Ebene in Gang setzen sollten.

Robert Frasch, www.ausbilden.co.at

Zum Einstieg in die Thematik FacharbeiterInnen ein paar grundlegende Überlegungen. Bei der Anzahl an Jugendlichen haben wir inzwischen so etwas wie die Talsohle erreicht, schlimmer wird es jetzt nicht mehr. Damit sind die guten Nachrichten aber auch schon zu Ende. Denn während die Alterskohorte der 0- bis 19-Jährigen seit Anfang der 80er-Jahre um rund 450.000 Personen gesunken ist, stieg die Anzahl der über 60-Jährigen im selben Zeitraum um rund 750.000 Personen. Ver-

schiebungen in diesem Ausmaß hat es noch nie gegeben, daher können wir auch schlecht vorhersagen, was auf uns zukommt. Dazu kommt noch die unbekannte Auswirkung der Digitalisierung. Die wird nach allgemeiner ExpertInnenmeinung Jobs kosten. Welche genau, darüber wird auf diversen Podien leidenschaftlich diskutiert. Wenn wir hier die Fakten ansehen, dann kommt einem der Verdacht, dass wir nicht alles mit digitalen Prozessen lösen werden. Insbesondere in jenen Bereichen,

die mit handwerklichen Fähigkeiten zu tun haben, ist eine rasche Ablöse manueller Tätigkeiten durch Algorithmen und Roboter nicht sehr bald zu erwarten. Ähnlich dem Mythos vom papierlosen Büro ist in diesem Bereich bisher wenig passiert. Aber auch andere Fakten im handwerklichen Bereich sprechen dagegen. Bis heute kenne ich nur Ansätze von Baurobotern in Fernost, die bauen aber Hochhäuser. Ein Installateur-Roboter ist mir ebenso wenig bekannt wie ein Straßenbauarbeiter, der Ähnlichkeiten

mit dem goldenen Helden C3PO aus Star Wars hätte. Die Gefahr einer reinen Digitalisierungsdebatte besteht darin, dass wir dadurch manuelle Arbeit weiter abwerten. Das führt dazu, dass Eltern ihre Kinder noch mehr auf höhere Schulen schicken werden, um sie mittels Kompetenzen im Programmieren und Codieren auf den Arbeitsmarkt der Zukunft vorzubereiten. Ein möglicherweise fataler Fehler, denn IT-Fachkräfte werden wir in 15 Jahren mehr als genug haben. Derzeit lenkt auch die Politik alle Anstrengungen auf Digitalisierung, und damit ist schon vorhersehbar, dass wir hier ein Überangebot schaffen. Ja, ich weiß, derzeit haben wir noch zu wenig MitarbeiterInnen mit diesen Kenntnissen. Aber die junge Generation bringt viel mehr Grundkompetenzen für den Alltag mit, als landläufig diskutiert wird. Hier werden schlichtweg verschiedene Themen miteinander vermischt. Wir brauchen nicht nur AbsolventInnen von Informatikstudien, sondern MitarbeiterInnen mit anwendbaren Kenntnissen von Alltagsgeräten wie Computer, Smartphone und Internet. Das aber sind Kompetenzen, die heutige Jugendliche sowieso haben.

Wie funktioniert Gemeinschaft?

Was dieser Generation aber fehlt, sind soziale Kompetenzen. Wobei man das fälschlicherweise den Jugendlichen selbst zum Vorwurf macht. Denn die werden von uns Erwachsenen sozialisiert. So einfach ist es also nicht, die Verantwortung der „Jugend“ allein zuzuschreiben. In immer mehr Jugendstudien ist erkennbar, dass sich Jugendliche mehr Zugehörigkeit und echtes Interesse an ihnen als Person wünschen. Gemeinsame Zeit ist in Haushalten mit zwei VollzeitverdienerInnen, einem Überangebot an TV-Serien und technischer Vollausstattung zum Randprogramm geworden. Darf es verwundern, dass junge Menschen ohne Vorbilder nicht lernen, wie Gemeinschaft funktioniert? Das Problem geht dabei weit über den familiären Kontext hinaus. Denken Sie etwa darüber nach, dass immer mehr Dorfgasthäuser verschwinden, in denen man einander früher zum Stammtisch oder Frühschoppen getroffen hat. Wie oft haben wir selbst uns in den letzten Jahren mit FreundInnen zum gemütlichen Kaffeeplatsch getroffen oder wann haben wir zu-

letzt einen Spieleabend in der Familie veranstaltet? Selbst in meiner Tennisrunde werden die Abende nach dem gemeinsamen Sport kürzer, weil immer öfter irgendjemand noch etwas arbeiten muss oder sonst keine Zeit hat.

Wie funktioniert eine Gemeinde?

So viel zur Basis dessen, was für unsere Personalsituation als Grundlage wichtig ist. Wenn wir diese Basis nüchtern in Betracht ziehen, dann kommen wir in eine komfortablere Ausgangslage. Das Problem dabei ist, dass diese kaum bekannt ist. Das beginnt bei uns selbst, denn für uns ist das alles normal und wir suchen oft nach den digitalen und coolen Aspekten, die wir über unsere Arbeit erzählen können. Weil wir zu oft erzählt bekommen, dass Jugendliche genau danach suchen. Das Paradoxon an der Geschichte ist jedoch, dass Jugendliche eher irritiert sind, wenn wir ihnen etwas über die unserer Meinung nach großartigen digitalen Inhalte erzählen. Denn sie gehen sowieso davon aus, dass diese vorhanden sind, weil sie damit aufwachsen. Ein Jugendlicher kann sich eine Welt ohne Computer und Smartphone gar nicht vorstellen, denn die hat er nie erlebt.

Gleichzeitig haben Jugendliche und auch deren Eltern keine Vorstellung, worum es bei unseren Tätigkeiten überhaupt geht. Wer weiß schon, was alles nötig ist, damit eine Gemeinde reibungslos funktioniert? Dazu braucht es eine Vielzahl an kleinen und oft unscheinbaren Rädchen, die ineinandergreifen. Damit als Ergebnis Kindergarten strahlen, weil sie in einem schönen Kindergarten spielen. Damit alte Menschen in Würde dort alt sein dürfen, wo sie ihre Wurzeln haben. Weil eine funktionierende Hausbetreuung ermöglicht, dass sie möglichst lang zu Hause versorgt werden. Oder damit wir uns von langen Arbeitswochen erholen können, weil GemeindemitarbeiterInnen für eine intakte Umwelt sorgen.

Worauf ich hinauswill: Nur wir haben die Möglichkeit, Geschichten zu erzählen, die Konzerne nicht erzählen können. Gemeinden sorgen nicht für die Gewinnmaximierung für AktionärInnen, sondern für eine lebenswerte und funktionierende unmittelbare Lebensumgebung. Gemeinden sind als Arbeitgeberinnen nicht ersetzbar, denn eine

Gemeinde kann niemand in ein Billiglohnland verlegen. Die Arbeit muss hier erbracht werden und dazu müssen unsere MitarbeiterInnen noch nicht einmal stundenlang pendeln. Glauben Sie mir, wir haben Argumente, die Jugendliche interessieren. Nehmen Sie nur Stichworte wie Work-Life-Balance. Wobei Jugendliche laut Studien gar nicht interessiert daran sind, zu Hause zu arbeiten. Das ist eine der Fehleinschätzungen, die aus vielen Vorträgen entsteht. Denn vorgetragen wird meist von coolen EntrepreneurInnen, denn wer interessiert sich schon für die Lebensgeschichte eines Bauarbeiters? Die wäre aber realer als das Start-up Leben.

Hier kommt die Politik ins Spiel. Es braucht viel mehr Unterstützung für Handwerk und Gewerbebetriebe, anstatt den Fokus auf das nächste Großmarktzentrum und die nächste tolle Internetidee zu legen. Regionale Initiativen wie beispielsweise www.projekthandschlag.com vermitteln in Kindergärten den Wert von Handwerk. Aber auch das in Deutschland inzwischen sehr erfolgreiche Konzept von Regionalwert AGs ist bei uns noch nicht genug im Fokus. Im Wesentlichen geht es darum, dass alle gemeinsam dafür sorgen, regionale Betriebe und damit Arbeitsplätze zu erhalten. Durch die Stärkung solcher Initiativen wird der Fokus wieder auf jene Bereiche gelenkt, in denen wir Gemeinden unsere Chancen ausspielen können. Wenn wir Handwerk, Gemeinschaft und regionalen Interessen wieder mehr Raum geben, dann können wir unsere Arbeitsangebote in einem Umfeld platzieren, das jenseits von Programmierung funktioniert. Denn am Ende steht immer ein Mensch, ob als KonsumentIn oder als MitarbeiterIn. 

VERANSTALTUNG

zum Thema Lehrlingsmanagement

16. 4. 2020 – Media Center
(Rathaus) in Graz

www.staedtebund.gv.at

Lehrlingsrecruiting 2.0

Eine Umstellung des klassischen Lehrlingsrecruitings setzte der Personalleiter Daniel Bacher 2010 in seinem Betrieb um. Seitdem rekrutieren Lehrlinge ihre NachfolgerInnen völlig eigenständig. Dieser unkonventionelle Zugang ist eine Erfolgsstory.

Daniel Bacher, HR-Manager Schoeller Bleckmann Edelstahlrohr GmbH

Die Zeiten der „Bewerberschlangen“ bei Lehrlingsaufnahmen gehören seit Langem der Vergangenheit an. Gleichzeitig reden Politik und Betriebe vom Fachkräftemangel und von der Notwendigkeit, diese FacharbeiterInnen im eigenen Betrieb auszubilden. Die Lehre führt seit vielen Jahren ein Schattendasein, die Zahl der Ausbildungsbetriebe und der Jugendlichen ist kontinuierlich zurückgegangen (<https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/dashboards-lehrlinge.html>). Manche Firmen überlegen sich besondere Anreize in Form von Prämien, Führerschein oder Ähnlichem. Das hat natürlich wenig mit einem durchdachten nachhaltigen Personalentwicklungssystem zu tun.

Die Entstehungsgeschichte

Im Jahr 2009 zählten wir insgesamt 20(!) Lehrlingsbewerbungen. Damit war dringen-

des Handeln angesagt und die Idee eines umfassenden Marketingkonzepts gefragt, eingeschränkt „nur“ durch Null-Budget. Die ersten Maßnahmen waren der Besuch von Lehrlingsmessen, Schulbesuche der Lehrlinge, Videos über die Lehrberufe und eine Facebookseite, um die Firma auch digital bekannter zu machen.

Aber erst die Umstellung des klassischen Lehrlingsrecruitings brachte den nachhaltigen Erfolg. Die Idee war, den Lehrlingen die Auswahl der BewerberInnen zu übertragen, und zwar komplett und ohne Kompromisse. Und was niemand damals für möglich hielt, kann man nach zehn Jahren als vollen Erfolg bezeichnen. 2016 wurde diese Idee unter die Top 12 des XING New Work Award gewählt. Die Jury meinte damals: „Ein ermutigendes und zukunftsweisendes Experiment. Motivation und Qualität von alten und neuen Auszubildenden werden ge-

stärkt. Ein Wettbewerbsvorteil auch angesichts des demografisch bedingten Bewerberrückgangs. Gesellschaftspolitisch von höchster Relevanz.“

Was machen unsere RecruiterInnen?

Zuerst einmal müssen sie sich selbst organisieren. Das startet mit der Vorbereitung: Wer überprüft den schriftlichen Test (die Fragen stammen von den Lehrlingen selbst), wer macht Testaufsicht, wer macht die Einzelinterviews, wer führt die BewerberInnen durch die Firma etc. Unsere Vorgabe ist nur: Am Ende müssen sie uns begründen, warum wir den/die BewerberIn bei uns aufnehmen sollten.

Sobald man bei uns Lehrling ist, macht man beim Recruiting mit, jede/-r macht, was sie/er am besten kann oder sich zutraut. Zu Mittag sitzt dann das gesamte Recruitingteam mit HR zusammen und wir entscheiden gemeinsam, wer zum Schnuppern bzw. (externen) Berufsfähigkeitstest eingeladen wird.

Wie läuft ein BewerberInnen-tag in der Praxis ab?

Grundsätzlich übernimmt die Personalabteilung die Organisation der Einladungen und eine Vorselektion der BewerberInnen. Dann wird mit den Lehrlingen der BewerberInnentag fixiert (3–4 Mal zwischen März und Juni), wir laden immer auch die Eltern dazu ein, denn die sind meistens die Entscheidungsträger. Gestartet wird mit einer gemeinsamen Eröffnung, nach einer kurzen Firmenpräsentation übernehmen die Lehrlinge die BewerberInnen bis zur Abschlussbesprechung. Wir erwähnen mehrmals, dass unsere Lehrlinge darüber entscheiden,



Motivation und Qualität der alten und neuen Auszubildenden sind gestiegen.

ob sie weiterkommen oder nicht. Die Erfahrung ist aber, dass sie das im selben Augenblick bereits wieder vergessen.

Was hat das wirklich gebracht?

Am Ende des Tages zählt natürlich die Erkenntnis, dass sich einerseits deutlich mehr BewerberInnen melden und die Lehrlinge am Ende ihrer Ausbildung besser ausgebildet sind, tatsächlich hatten/haben wir pro Jahr Zuwachsraten von 30 bis 50 Prozent. Diese Form des Recruitings ist in letzter Konsequenz nichts anderes als Projektmanagement, das die Gruppe auch zusammenschweißt. Man kann die verschiedenen Lehrjahre im Umgang miteinander fast nicht mehr unterscheiden. Das Miteinander und der Erfolg, gute neue MitarbeiterInnen auszuwählen, übertrifft immer noch alle Erwartungen. Die schulischen Erfolge sind ebenfalls besser geworden, ohne dass wir das fordern.

Am Beginn des Projekts haben wir von HR noch „Blitzlichtinterviews“ mit den BewerberInnen geführt, um auch einen persönlichen Eindruck zu gewinnen. Diese haben wir in der Zwischenzeit aufgegeben, da die BewerberInnen uns Alten gegenüber ihr gewohntes „sozialadäquates Verhalten“ an den Tag legten und wir im Endgespräch mit unseren Lehrlingen regelmäßig feststellen mussten, dass wir scheinbar von unterschiedlichen Personen sprechen.

Im Zuge einer Diplomarbeit bin ich von einer deutschen Kollegin gefragt worden, warum ich dieses System nicht auch sonst bei Besetzungen in der Firma anwende. Meine Antwort darauf: Stellen Sie sich vor, Sie würden als Personalverantwortliche AbteilungskollegInnen die BewerberInnen



Nach der Begrüßung durch Daniel Bacher übernehmen die Lehrlinge das Recruiting.

aussuchen lassen. Meiner Erfahrung nach würde das nicht immer so objektiv zugehen, wie das meine Lehrlinge machen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass die jungen Leute das Ziel vor Augen haben, möglichst die Besten aufzunehmen und weder politisch oder eigenbrötlerisch denken und damit auch das beste Ergebnis liefern.

Was hat mich in den zehn Jahren immer wieder überrascht?

Die Konsequenz der Jugendlichen, mit dieser ungewohnten Aufgabe so professionell umzugehen, die Spiegelung des selbst Erlebten auf Gleichaltrige, hier einige Originalzitate:

- „Den nehmen wir sicher nicht, der hat alle Antworten beim Test vom Nachbarn abgeschrieben.“
- „Bei der Führung hat sie sich überhaupt nicht interessiert und nur auf ihr Handy geschaut.“
- „Er hat keine Ahnung von dem Lehrberuf, den er machen möchte.“
- „Ich habe ihm gesagt, er kann nach

Hause gehen, wenn er sich nicht für uns interessiert.“

- „Mit dieser Motivation kannst Du bei uns nicht Lehrling werden.“

Mein Resümee

Ich würde nie wieder anders Lehrlinge aufnehmen. Es ist jedes Mal ein Erlebnis, wenn man bei der Endbesprechung die Entwicklung der Lehrlinge in der Beurteilung und auch in der Weiterentwicklung der digitalen Möglichkeiten sieht. Und natürlich möchten wir auch andere Firmen von dieser Idee begeistern. Seit fast zehn Jahren geben wir unsere Erfahrungen an SeminarbesucherInnen weiter, auch beim Österreichischen Städtetag in Rust im Mai 2019 durften wir erstmals BürgermeisterInnen und Gemeindeverantwortlichen diese Art von „Change“ näherbringen. Die Umsetzung ist nicht abhängig von der Betriebssparte, es passiert vor allem in den Köpfen der Erwachsenen. Oft trauen sich KollegInnen aber nicht, diesen ungewöhnlichen Schritt zu machen. Probieren Sie es doch aus!





Die Gemeinde als Arbeitgeberin

Den Gemeinden steht ein Generationenwechsel bevor. Sie machen sich über ihre Qualitäten als Arbeitgeberinnen Gedanken. Eine Reduktion der Arbeitsbelastungen und eine Stärkung der Werte Verantwortung, Chancengleichheit und Zukunftsperspektiven können dazu beitragen, Gemeinden als attraktive Arbeitgeberinnen erfolgreich zu positionieren.

Johanna Blum, SORA

Demografische Veränderungen erfordern in vielen Organisationen und Unternehmen die Entwicklung neuer Strategien für die Personalauswahl und die MitarbeiterInnenbindung. So auch in den österreichischen Gemeinden: Die Personalsuche gestaltet sich für sie zunehmend schwierig. Diese Herausforderung gewinnt durch die in den nächsten Jahren steigende Anzahl an Pensionierungen an Bedeutung. Die Attraktivität von Gemeinden als Arbeitgeberinnen rückt ins Zentrum des Interesses.

Auf Basis einer Analyse der Arbeitszufriedenheit von GemeindemitarbeiterInnen hat SORA Eckpunkte für ein attraktives Arbeitgeberinnenimage von Gemeinden abgeleitet und Handlungsfelder für eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen im kommunalen Dienst identifiziert. Ausgangspunkt ist eine Sekundärdatenanalyse des Arbeitsklima Index aus den Jahren 2014 bis 2018. Der

Arbeitsklima Index wird seit 1997 im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich von IFES und SORA erhoben und hat sich als verlässlicher Indikator für die Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten etabliert.

Das Besondere im Gemeindedienst

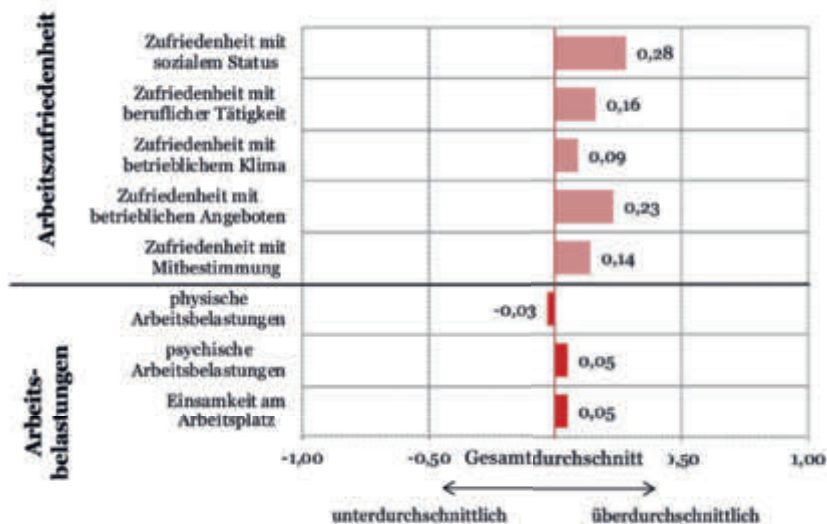
Gemeinden leisten mit ihren Aufgaben einen wichtigen Beitrag für das öffentliche Leben in Österreich. Diese verantwortungsvollen Tätigkeiten verleihen den Beschäftigten in Gemeinden ein großes berufliches Prestige. Besonders zufrieden sind die Gemeindebediensteten mit ihrem sozialen Status. 92 % sehen ihre berufliche Zukunft bei derselben Arbeitgeberin und 78 % würden ihre Laufbahn in der Gemeinde wieder anstreben. Die Wichtigkeit der kommunalen Aufgaben gerät aber aufgrund von Diskursen über eine ineffiziente öffentliche Ver-

waltung in den Hintergrund. Die Zufriedenheit mit dem Ansehen der Arbeitgeberin ist bei Gemeindebediensteten „nur“ durchschnittlich ausgeprägt.

Aufgrund der vielfältigen Aufgabenfelder von Gemeinden treten deutliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit und den Arbeitsbelastungen auf. Die Unterschiede sind entlang typischer Ungleichheitsmerkmale wie Bildung und Geschlecht aber weniger stark ausgeprägt als am Arbeitsmarkt insgesamt. Gemeinden wirken der sozialen Ungleichheit entgegen – sonst am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen profitieren von einer Beschäftigung bei Gemeinden. Die soziale Einstellung der Gemeinden gegenüber ihren Beschäftigten wird positiv bewertet.

Die Gemeinden bieten ihren MitarbeiterInnen Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten in internen Arbeitsmärkten, ermöglichen ihnen Weiterbildung und stellen viele Sozi-

Dimensionen der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbelastungen bei Gemeindebediensteten – Abweichungen vom Durchschnitt



Anm.: Arbeitsklima Index 2014-2018, n=24.965, davon n=1.496 Gemeindebedienstete. Die einzelnen Dimensionen sind durch z-standardisierte Indizes dargestellt. D.h. der Gesamtmittelwert jedes Index liegt bei 0 und entspricht dem Gesamtdurchschnitt für alle unselbstständig Beschäftigten in Österreich. Die Varianz jedes Index beträgt 1, wodurch sie miteinander vergleichbar sind. Abgebildet sind die Mittelwerte für Gemeindebedienstete. Fett gedruckte Werte entsprechen signifikanten Abweichungen vom Gesamtdurchschnitt: $p < 0,05$.

alleistungen bereit. Die durchwegs hohe Zufriedenheit mit den betrieblichen Angeboten in allen Beschäftigtengruppen weist darauf hin, dass allen MitarbeiterInnen gleichermaßen Chancen geboten werden. Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten den MitarbeiterInnen zudem eine positive berufliche Zukunftsperspektive. Gemeindebedienstete sind mit ihrem Leben zufrieden und blicken in hohem Maße optimistisch in die Zukunft.

Für die Beschäftigung in Gemeinden ergibt sich ein Bild von Stabilität und Sicherheit. Gemeindebedienstete weisen lange Betriebszugehörigkeiten auf und verfügen über eine gute finanzielle Absicherung. Sie schätzen ihre Arbeitsplatzsicherheit höher ein als ArbeitnehmerInnen generell. Ein sicherer Arbeitsplatz und etwas Sinnvolles zu tun, sind die wichtigsten Erwartungen von jungen Menschen an den Beruf.¹ Beide Aspekte lassen sich im Gemeindedienst als Stärken identifizieren.

Arbeitsbelastungen reduzieren

MitarbeiterInnen in Gemeinden leisten häufiger Mehr- oder Überstunden als unselbstständig Beschäftigte. Diese meist un-

erwünschte Mehrarbeit wirkt sich negativ auf die MitarbeiterInnenbindung aus. Besonders spürbar wird dies in der Branche Gesundheit und Soziales. Die hohe psychische Arbeitsbelastung ist in erster Linie auf Zeit- und Arbeitsdruck zurückzuführen. Insbesondere das Pflegepersonal erlebt häufiger als andere Gemeindebedienstete, aber auch öfter als KollegInnen in privaten Einrichtungen, Stress. Die in diesem Bereich notwendige Nacharbeit wird zudem als belastend empfunden. Generell liegen die Arbeitsbelastungen von Gemeindebediensteten im Mittelfeld. Jene mit geringeren Bildungsabschlüssen erleben eher physische Belastungen und Einsamkeit, jene mit höherem Bildungsgrad vor allem psychische Belastungen. Die höchsten Arbeitsbelastungen im Gemeindedienst erleben Männer und Frauen mit Pflichtschulabschluss. Eine Reduktion der Arbeitsbelastungen bedarf je nach Tätigkeitsbereichen differenzierter Lösungen.

Handlungsbedarf gibt es auch beim betrieblichen Klima in den Gemeinden. Während sich die Arbeitszufriedenheit in den meisten Aspekten vom Durchschnitt deutlich abhebt, schneiden die Bewertungen des Füh-

rungsstils und der Beziehungen zu KollegInnen „nur“ durchschnittlich ab. Dass gerade jüngere MitarbeiterInnen bis 35 Jahre eher Belastungen ausgesetzt sind als ältere, weist auf mögliche Friktionen bei der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Generationen hin. Beim bevorstehenden Generationenwechsel im Gemeindedienst kommt einem reibungslosen Wissenstransfer zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten aber eine besondere Bedeutung zu.

Fazit

Die MitarbeiterInnenbindung ist in Ballungsräumen – in Wien und größeren Gemeinden – sowie in strukturstärkeren Regionen geringer. In diesen Regionen bieten sich ArbeitnehmerInnen mehr berufliche Möglichkeiten und die Gemeinden müssen mit anderen ArbeitgeberInnen konkurrieren. Große Gemeinden sind gefordert, sich als attraktive Arbeitgeberinnen zu positionieren, um Arbeit suchende Männer und Frauen anzusprechen bzw. MitarbeiterInnen zu halten. Mögliche Eckpunkte für ein attraktives Image sind die Werte Verantwortung, Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Sicherheit sowie Zukunftsperspektiven, die die Arbeit in Gemeinden charakterisieren. Kleine ländliche Gemeinden sind auch davon betroffen, geeignete MitarbeiterInnen durch Abwanderung zu verlieren – denn die überwiegende Mehrheit der Gemeindebediensteten wohnt auch in der Gemeinde, in der sie arbeitet. Sie müssen zusätzlich an ihren Qualitäten als Wohnort arbeiten. 🇦🇹

¹ Albert, Mathias/Hurrelmann, Klaus/Quenzel, Gudrun/Schneekloth, Ulrich/Leven, Ingo/Utzmann, Hilde/Wolfert, Sabine (2019): Jugend 2019 – 18. Shell Jugendstudie. Eine Generation meldet sich zu Wort. Weinheim: Beltz

QUELLE:

Johanna Blum (2019): Die Gemeinde als Arbeitgeberin, Sonderauswertung des Arbeitsklima Index für Gemeindebedienstete, SORA Forschungsbericht, Wien



Weil Einstellung Einstellungssache ist

Kommunen haben heute vermehrt Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung. Stellenausschreibungen bleiben immer öfter ohne die erhoffte Resonanz. Das Problem ist, dass beim Personalmarketing zu wenig glaubwürdig und nachhaltig gehandelt wird.

Es bedarf daher einer anderen Einstellung: auf Augenhöhe und mit mehr Mut erfolgreich im Fachkräftemangel bestehen.

Stefan Döring, Experte für Personalgewinnung und -marketing im Public Sector; www.stefandoering.net

In den Metropolen erscheinen Kommunen mit ihren Gehältern angesichts hoher Mieten und finanzstarker Konzerne nicht konkurrenzfähig. Auf dem Land setzt Abwanderung der Personalgewinnung zu. „Fachkräftemangel“ heißt es schulterzuckend. Meine Erfahrung ist, dass in der Regel nur wenig gegen diese Situation getan wird. Dabei ist es gar nicht so schwer, als attraktiver Arbeitgeber zu überzeugen.

Wer nicht sichtbar ist, den gibt es nicht

Stellenausschreibungen, die nicht gefunden oder gelesen werden, sind nutzlos. Das PDF-Format ist in Zeiten, in denen der überwie-

gende Teil der Interessierten mit dem Smartphone nach neuen Jobs sucht, keine gute Idee. Die Tipps, um die eigenen Stellenausschreibungen fit für „Google for Jobs“ zu machen, sind leicht umsetzbar. Seien Sie sicher: Niemand tippt eine Kennziffer in eine Suchmaschine. Stellentitel mit internen Organisationseinheiten, Verfahrensnummern oder nichtssagenden Begriffen wie „MitarbeiterIn“ oder „SachbearbeiterIn“ sind daher nur wenig attraktiv. Dabei ist es nicht sonderlich aufwendig, die eigene Stellenausschreibung optimal zu verschlagworten. Nicht möglichst breit, sondern ganz konkret in dem für die Zielgruppe richtigen Kanal auszuschreiben, spart sogar Geld.

Neben der Stellenausschreibung ist die Karrierehomepage Ihre Visitenkarte als ArbeitgeberIn. Sie wissen ja, es gibt nur einen ersten Eindruck. Warum sind die Informationen über das Arbeiten in der Verwaltung – wenn es sie überhaupt gibt – dann tief in der Struktur der Homepage versteckt? Man hat manchmal das Gefühl, dass sich Kommunen selber ein Bein stellen.

Attraktiv sein, statt der Masse folgen

Wenn die Anzeige tatsächlich gefunden wird, motivieren Plattitüden wie „attraktive ArbeitgeberIn“, „Work-Life-Balance“ und „Flexibilität“ niemanden zu einer BewerberIn.

Candidate Experience: BewerberInnen machen eine nachhaltige Erfahrung.



bung. Attraktiv werden ArbeitgeberInnen nicht durch die Kopie von Aussagen anderer.

Es bedarf zum einen eines ehrlichen Einblicks hinter die Kulissen. Warum glauben Sie, eine gute „Work-Life-Balance“ zu haben? Wo zeigt sich Ihre Unternehmenskultur und was ist der Führungskraft wichtig? Konkrete Aussagen und Beispiele sind wichtig für die Entscheidung, sich zu bewerben. Schließlich verbringt man einen großen Anteil der Lebenszeit mit Führungskraft und KollegInnen. Tools zum Messen des Cultural Fit, authentische Videos, Probearbeitstage, das Kennenlernen des ganzen Teams oder die Weiterempfehlung des eigenen Arbeitgebers sind bereits erprobte Instrumente. Zudem kann damit der potenziellen Bewerberin, dem potenziellen Bewerber glaubhaft gezeigt werden, womit Sie sich von der Konkurrenz abheben. Diese Unterscheidung ist wichtig, um ein Alleinstellungsmerkmal zu platzieren.

Voraussetzung ist zweitens das Verständnis für die Bedürfnisse der Zielgruppe. Mit diesem Wissen können konkrete Angebote gemacht werden. Weitgehendes mobiles Arbeiten locken auch in die Provinz. Sogar eher als ein höheres Gehalt. In den Großstädten können Betriebskindergärten oder kostenlose Tickets für die Fahrt zur Arbeit BewerberInnen motivieren. Nicht möglichst viele, sondern konkret auf die Situation der KandidatInnen zugeschnittene Angebote machen attraktiv.

Wer bewirbt sich eigentlich bei wem?

Das Anschreiben ist ein ungeeignetes Instrument bei der Beurteilung von Bewerbungen. Die Forschung weiß das seit Jahrzehnten. Gleichzeitig ist es die größte Hürde für Interessierte, sich zu bewerben. Es ist Zeit, darauf zu verzichten. Das Festhalten am Motivationsschreiben oder auch die Vorladung von BewerberInnen zum Gespräch, statt einen Termin abzustimmen, haben dieselbe Ursache: In den Personalabteilungen herrscht noch viel zu oft das Selbstverständnis vor, dass BewerberInnen froh sein können, sich für Stellen im öffentlichen Dienst bewerben zu dürfen.

Diese Zeiten sind vorbei und werden angesichts der Demografie auch nicht wiederkommen. Es geht um Augenhöhe und um das Bewusstsein, dass sich bei Fachkräftemangel ArbeitgeberInnen ein gutes Stück weit bewerben und nicht anders herum. Erfreulich daher, dass inzwischen auch im öffentlichen Dienst Personalmarketing und Social-Media-Auftritte etabliert sind. Leider werden die dort gemachten Versprechen im Bewerbungsprozess oder spätestens bei der Einarbeitung nicht immer gehalten. Marketingaktivitäten werden in der harten Realität des Arbeitsalltags schnell zum Feigenblatt. Die Folgen dieser Enttäuschung sind fatal und werden gleichzeitig massiv unterschätzt. Nicht ohne Grund sucht ein Großteil der JobwechslerInnen bereits beim Dienstantritt weiter. Hinzu kommt der we-

nig schmeichelhafte Bericht im privaten Netzwerk. Da bewirbt sich definitiv niemand mehr bei Ihnen.

Es bedarf daher eines ernst gemeinten Kulturwandels in den Personalabteilungen, bei Führungskräften und Kommunenleitungen. Nur dann gelingt es, eine einheitlich positive Wahrnehmung vom Erstkontakt bis weit nach der Probezeit sicherzustellen.

Mehr Mut!

Der öffentliche Dienst sollte mutiger sein. Natürlich setzen auch Kommunen bereits Aktive Sourcing, also die Direktansprache von passenden KandidatInnen, ein. Noch besser wäre es aber, diese RecruiterInnen mit Firmenwagen und Bahncard auszustatten, um am Wohnort der KandidatInnen die ersten Gespräche zu führen. Die Anreise zum weiteren Gespräch in der Kommune wird dann kombiniert mit einem Ausflug für die ganze Familie. Inklusive Besichtigung von möglichen Wohnungen, Kindergarten oder Schule natürlich. Der Platz im Kindergarten wird mit der Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag garantiert, genauso wie das Sabbatical alle zwei Jahre. Selbstverständlich stehen die neueste Hardware und Visitenkarten am ersten Tag zur Verfügung. Um auch einen Job für Partner oder Partnerin der neuen Beschäftigten zu finden, nutzen die Kommunen ihre Kontakte untereinander.

Alles machbar. Wenn die Einstellung stimmt.





Eine Frage der Kultur

In der Organisationskultur sind wichtige Aspekte für die Arbeitszufriedenheit und die generelle Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden verankert. Eine aktive Gestaltung der Organisationskultur kann einen positiven Beitrag leisten, Kommunen als Arbeitgeberinnen attraktiver zu machen und dem Fach- und Führungskräftemangel zu begegnen.

Ines Hansen, Programmbereichsleiterin Personalmanagement der KGSt in Köln

Wussten Sie, dass 15 % aller neuen MitarbeiterInnen gleich am ersten Arbeitstag wieder an eine Kündigung denken? Eine folgenschwere Erkenntnis, wenn man bedenkt, dass erstens aufgrund des zunehmenden Fach- und Führungskräfte mangels generell weniger geeignete Erwerbspersonen zur Verfügung stehen und zweitens der Aufwand des vorhergehenden Personalmarketings und der Personalauswahl häufig sehr hoch war. Doch

was sind die Gründe für diese Gedanken? Zwei Erklärungsansätze können sein:

1. Aus Sicht der Kommune

Eine Stelle muss neu oder wieder besetzt werden. Weil es vermeintlich effizient ist, wird ein Verfahren in Gang gesetzt, das „man doch schon immer so gemacht hat“. Die bestehende Stellenbeschreibung sowie das alte Anforderungsprofil werden zur Grundlage einer Stellenanzeige, die in örtli-

chen Printmedien sowie vielleicht zwei Online-Stellenbörsen erscheint. Und dann wird erwartet, dass Bewerbungen eingehen. Das fordernde Alltagsgeschäft geht weiter, eingehende Bewerbungen werden grob gesichtet und auf verschiedenen Stapeln gesammelt. Nach Ende der Bewerbungsfrist erhalten alle AkteurInnen die Unterlagen zur Durchsicht und Priorisierung. Weil das dauert, geht an die Bewerbenden eine Zwischennachricht. Weil der Personalrat eine

rasche Besetzung fordert, werden plötzlich Termine hin- und hergeschoben, um möglichst schnell Vorstellungsgespräche führen zu können.

2. Aus Sicht der Bewerbenden

Durch Zufall oder Empfehlung aus dem Familien- und Freundeskreis fällt die Stellenanzeige der Kommune auf. Erbeten werden die üblichen Bewerbungsunterlagen, die selbstverständlich nicht zurückgeschickt werden. Ein Onlineverfahren steht nicht zur Verfügung. Die Stellenanzeige selbst ist in „Verwaltungsdeutsch“ (z. B. „Zu besetzen ist die Stelle als Fachbereichsleitung FB II-1 (m/w/d)“ geschrieben. Bei dem Versuch, sich per Telefon näher über die Stelle zu informieren, ist über mehrere Tage keine Ansprechperson in der Verwaltung erreichbar und auch kein Anrufbeantworter eingeschaltet. Via Mail kommt nach einer Woche eine Rückmeldung. Nach Absenden der Bewerbungsunterlagen passiert erst einmal nichts: keine Eingangsbestätigung oder Sonstiges. Nach drei Wochen kommt eine „Zwischennachricht“, dass alle Bewerbungen gesichtet wurden und man sich wieder melde. Wahlweise erfolgt dann nach weiteren vier Wochen eine spontane Einladung zu einem Vorstellungsgespräch weitere zwei Wochen später oder nach vier Monaten eine Absage.

Candidate Experience

So oder ähnlich könnten die ersten Erfahrungen aussehen, die eine Verwaltung und ein/-e potenzielle/-r neue/-r MitarbeiterIn miteinander machen. Das ist wenig attraktiv und sorgt schon gar nicht für das, was heute unter einer Candidate Experience, also der Sammlung positiver Eindrücke, verstanden wird.

Und da sind die vielen Situationen, die dann an einem ersten Arbeitstag schiefgehen und die Bindung eines Mitarbeitenden an die Verwaltung von Anfang an verringern können, noch gar nicht berücksichtigt (z. B. kein pünktliches und herzliches Willkommen, kein eingerichteter Arbeitsplatz, kein organisiertes In-Kontakt-Kommen mit den KollegInnen etc.).

Doch was ist es eigentlich genau, was bei den vorgenannten Beispielen auf die Überlegung, ob man sich bewirbt bzw. kündigt, Einfluss nimmt? Es ist das WIE: Wie prä-

sentiert man sich als Arbeitgeber? Wie geht man mit den Bewerbenden und den Mitarbeitenden um? Wie werden Entscheidungen getroffen? Und dergleichen mehr. Und wenn es um das „WIE“ in einer Organisation geht, dann ist es eine Frage der Kultur.

Findung und Bindung

Organisationskultur kann als System gemeinsam geteilter Werte, Normen, Einstellungen, Überzeugungen und Ideale verstanden werden. Dieses System prägt das Denken und Handeln aller Fach- und Führungskräfte und manifestiert sich in Gewohnheiten, die sich im Arbeitsalltag zeigen. Erlebbar wird Kultur z. B. im Umgang miteinander, in der Kleidung, in der Raumgestaltung und anderen Arbeitsbedingungen oder eben im Umgang mit Bewerbenden in Auswahlverfahren. Ganz plakativ findet sie Ausdruck in typischen Sprichwörtern, also z. B. „Das haben wir immer schon so gemacht“ oder „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser“, die auf bestimmte Haltungen und Denkweisen hinweisen. Stellt man sich als Kommune also die Frage, wie Mitarbeiterfindung und Mitarbeiterbindung erfolgreich gestaltet werden können, dann lohnt es, auch organisationskulturelle Aspekte in den Blick zu nehmen.

Den größten Nutzen entfaltet die Organisationskultur, wenn sich die (potenziellen) Mitarbeitenden mit ihr identifizieren können. Je besser Person und Organisation in ihren Werten und Einstellungen zueinander passen (dem sog. Cultural Fit), desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Mitarbeitenden gern zur Arbeit kommen, zufriedener sind und damit auch bessere Leistungen zeigen, also eine Verwaltung erfolgreicher sein lassen, als unzufriedene Mitarbeitende. Und sie werden auch weniger das Bedürfnis haben, die Kommune zu verlassen und den Arbeitsplatz zu wechseln. Kultur mag als „weicher Faktor“ gelten, doch ihr Einfluss auf menschliche Leistungsfaktoren, wie z. B. Motivation, Engagement oder Gesundheit, ist groß.

Erfolg zieht an

Sollte jetzt der Gedanke entstehen, durch bunte Büros, einen Tischkicker, kostenfreies Obst oder ein cooles Logo eine „moderne Kultur“ zu symbolisieren, ist Vorsicht geboten: Kultur hat immer eine „Schau-

seite“ und ein „Innenleben“. Wer nach innen nicht hält, was er nach außen verspricht, macht sich unglaublich für Bewerbende wie Mitarbeitende. Ein erster Schritt muss sein, durch Beobachtungen und Fragen genau zu verstehen, was die eigene Kultur in der Verwaltung ausmacht und ob sie in dieser Form eine erfolgreiche Arbeit unterstützt. Wenn „Ja“, kann dieses Selbstverständnis voller Überzeugung nach außen getragen werden. Alle Maßnahmen des Personalmanagements – vom Marketing über die Auswahl bis zur Entwicklung – sollten daran ausgerichtet werden. Lautet die Antwort aber „Nein“, dann sollten zunächst gemeinsam die künftigen Herausforderungen identifiziert und der Frage nachgegangen werden, wie genau die Kultur in der Verwaltung sein sollte, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Denn eines ist auch klar: Erfolg zieht Menschen an. Und Talente binden ist der erste Schritt, Talente finden der zweite. Bevor man nach außen glänzen, also neue Mitarbeitende finden kann, sollte man nach innen wirken, also die Kultur im Unternehmen verbessern. Kulturell betrachtet sind es letztlich zwei Seiten der gleichen Medaille.



KGST

Die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement mit Sitz in Köln bietet Empfehlungen, Konzepte und Lösungen zu aktuellen und relevanten Fragen des kommunalen Managements. Zu den Mitgliedern der unabhängigen Stelle zählen Städte, Kreise, Gemeinden und Verwaltungsorganisationen aller Größenordnungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. www.kgst.de und www.facebook.com/KGST.de



Stressberuf BürgermeisterIn

BürgermeisterInnen können hohe Anforderungen gut erfüllen – zumindest eine Zeit lang – und es gibt auch viele, die diesen Anforderungen lange gerecht werden und sich gesund und in ihrer Mitte fühlen.

Petra Gajar, Fonds Gesundes Österreich (FGÖ)

Die Anforderungen an den Beruf der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters sind hoch. Gute, zielgruppengerechte Kommunikation, Menschenfreundlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kontaktfreudigkeit, Zugang zu vielen Netzwerken, ausgezeichnetes Zeitmanagement, Bereitschaft, auch über die persönlichen Bedürfnisse hinaus für die Interessen der Gemeindebevölkerung einzutreten, sind einige der zahlreichen Anforderungen an dieses Amt.

Die finanzielle Absicherung des Berufs BürgermeisterIn fällt in ganz Österreich unterschiedlich aus. Eine Pensionsabsicherung ist jedoch nicht gegeben. Viele BürgermeisterInnen üben dieses Amt daher neben ihrem Beruf aus bzw. schränken ihren Beruf soweit wie möglich ein, um das Amt entsprechend ausführen zu können.

Werden persönliche Bedürfnisse jedoch nicht beachtet, verdrängt oder gar vernachlässigt, fordert der Körper diese umso vehemen-

ter ein. Die Folge sind massive Erkrankungen, die unter Umständen zu einer kürzeren Lebenserwartung führen. Zudem werden die oft selbst auferlegten hohen Ansprüche für einige Menschen unerträglich, sodass Depressionen keine Seltenheit darstellen.

Wenn Stress krank macht

Wenn von Stress die Rede ist, so ist meist der negative Distress gemeint. Um den Begriff Stress als Ganzes zu verstehen, ist jedoch eine genaue Unterscheidung der beiden Arten Eustress und Distress sehr wichtig. Nach den Erkenntnissen des Stressforschers Hans Selye gibt es eine positive (Eustress) und eine negative (Distress)¹ Stressart. Im Bereich der öffentlichen Position von BürgermeisterInnen kann positiver Stress der Erfolg in Verhandlungen, erfolgreiche Ansprachen, Veranstaltungen, Anerkennung durch Wahlen sein. Hier wird vermehrt Adrenalin ausgeschüttet und die Gefühle werden

als euphorisch und berauschend erlebt. Eustress kann sogar die Gesundheit fördern. Er wirkt anregend und belebend, die körpereigene Abwehr wird gestärkt.

Es gibt jedoch eine Kehrseite der Medaille: Wenn man nach einer länger anhaltenden Stressphase, und sei sie noch so positiv behaftet, endlich fertig ist und entspannt, wird man manchmal krank, da die Alarmbereitschaft von Körper, Seele und Immunsystem plötzlich erschlafft. Post-Stress-Syndrom nennen das die Fachleute (post = danach). Ganz typisch: nach überstandenen Ereignissen, auf die man sich lange und intensiv vorbereitet hat.

Dagegen ist Distress jener Stress, auf den der Körper nicht reagieren kann. Bei Ereignissen, die durch negative Faktoren, sogenannte Stressoren, ausgelöst werden, verfällt der Körper in eine extreme Anspannung – eine solche kann durchaus positiv begründet sein, was die Unterscheidung schwierig macht. Gleichzeitig werden auch

hier verschiedene Hormone und Neurotransmitter wie Adrenalin ausgeschüttet. Geschieht dies regelmäßig, nehmen Leistungsfähigkeit und Aufmerksamkeit der Betroffenen spürbar ab.

Sofern über einen längeren Zeitraum hinweg kein körperlicher Ausgleich geschaffen wird, kann er krank machen. Die Auswirkungen reichen von gelegentlichen Kopfschmerzen und Schlafstörungen bis hin zum Burn-out.

Besonders ungünstig ist dabei noch, wenn die Stresssituation ohne eigenes Zutun entstanden ist (hoher Termindruck) oder wenn die zu leistenden Arbeiten definitiv nicht zu schaffen sind – man also schon von vornherein weiß, dass man scheitern wird.

Die Unterscheidung der beiden Stressarten verdeutlicht, dass das Ausmaß einer Stresssituation nicht ausschlaggebend ist. Entscheidend ist vielmehr, wie der Stress zustande kam und wie man sich selbst dabei fühlt.² Hier ist zu betonen, dass Menschen Zeit zur Reflexion haben müssen, um sich noch selbst fühlen zu können.

Was hält gesund?

Belastungen, Stress, vielfältige Herausforderungen machen allen Menschen zu schaffen. Doch manche stehen wie ein Fels in der Brandung. Warum bewältigen manche Menschen Krisen und Herausforderungen besser als andere? Was macht sie psychisch stärker? Was ist entscheidend dafür, dass der Beruf BürgermeisterIn trotz aller Anforderungen nicht zum Stressberuf wird?

Ein Phänomen, das hier schützend auf den Menschen wirkt, ist Resilienz. Diese Definition wird auch außerhalb von Fachkreisen immer mehr zum Begriff. Der dazu entwickelte Kohärenzsinn stärkt Menschen.

Resilient zu sein, bedeutet, mit den Widrigkeiten des Lebens gut umgehen zu können. Resilienz oder seelische Widerstandskraft scheint einigen Menschen schon in die Wiege gelegt worden zu sein. Doch erwiesenermaßen erlernen Menschen das in ihrer Kindheit. Somit kann sie auch ein Leben lang weiterentwickelt und gestärkt werden, sodass man in Zeiten der Krise rasch wieder auf die Beine kommen kann.³

Das Resilienzkonzept wurde auf den Erkenntnissen der amerikanischen Entwicklungspsychologin Emmy Werner entwickelt. Werner beobachtete und analy-

sierte 700 HawaiianerInnen, die 1955 geboren wurden, über 40 Jahre hinweg. Dabei interessierte sie sich vor allem dafür, wie Menschen, die in schwierigen, z. B. von Armut und Gewalt geprägten, Lebensumständen, aufwuchsen, dennoch eine gute psychische Gesundheit entwickeln können.⁴

Der Soziologe Aaron Antonovsky (1923–1994) verarbeitete aufgrund seiner eigenen Erfahrungen Erkenntnisse, warum Menschen den Holocaust überlebten und danach ein zufriedenes Leben leben konnten. Er prägte den Begriff der Kohärenz⁵.

Folgende Eigenschaften helfen, resilient zu sein, und stellen somit gesundheitsfördernde Schlüsselbegriffe dar: Optimismus und Selbstwirksamkeit, Verantwortung und Netzwerkorientierung, Lösungsorientierung und Zukunftsorientierung. Das Gefühl der Verstehbarkeit, der Handhabbarkeit und der Sinnhaftigkeit.

Weiters zählt der Lebensstil zu einem wesentlichen Einflussfaktor auf die eigene Gesundheit. Wissenschaftler gehen davon aus, dass mehr als 70 % aller Erkrankungen in den westlichen Industrieländern ernährungs- und lebensstilinduziert sind. Insbesondere Fehlernährung, Bewegungsmangel und Übergewicht spielen eine große Rolle. Aber auch Nikotingenuss und Alkoholkonsum tragen dazu bei. Die Folgen sind Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und Krebs. Auch hier gelten BürgermeisterInnen als gefährdet.

Gut geht's

Was kann BürgermeisterInnen helfen, gesund zu bleiben? Nicht viel anderes als Menschen in anderen Berufen, nur die Umsetzung scheint herausfordernder:

- ▶ 2–3 x pro Woche Zeit für Bewegung⁶
- ▶ ausgeglichene, regelmäßige Ernährung⁷
- ▶ mäßiger Alkoholkonsum
- ▶ kein Nikotin
- ▶ ausreichend Schlaf
- ▶ Gelassenheit
- ▶ gute FreundInnen
- ▶ das Wissen um gesundheitsfördernde Faktoren

So wird der Beruf der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters nicht zu einem Stressberuf, sondern zu einer freudvollen und erfüllenden Berufung.

Der Fonds Gesundes Österreich bietet das Seminarprogramm „Gut geht's.“ für kommunale Führungskräfte an. Neben klassischen Gesundheitsförderungsthemen rund um Bewegung, Ernährung, psychosoziale Gesundheit und Lebensqualität werden auch Themen wie Gesundes Führen, Anerkennung und Wertschätzung oder Klimaschutz und Umwelt aufgegriffen. 

¹ Esch, T.: *Health in Stress: Change in the Stress Concept and its Significance for Prevention, Health and Life Style*, Gesundheitswesen 2002; 64(2): 73–81

² Selye, H. (1953). *Einführung in die Lehre vom Adaptationssyndrom*, Stuttgart (Stangl, 2020)

³ Heller, J.: *Resilienz*, ISBN: 978-3-8338-2735-8, Gräfe und Unze Verlag

⁴ Hagen C. von, Voigt F., *Positive Entwicklung trotz belastender Lebensumstände; Psychotherapie im Dialog* 2013;16–20;

⁵ www.fgoe.org/glossar/kohaerenzgefuehl 20;

⁶ [www.https://fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2017-10/2017-01-25.pdf](https://fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2017-10/2017-01-25.pdf)

⁷ www.fgoe.org/sites/fgoe.org/files/2019-06/Broschüre_Ernaehrung_2019_bfrei.pdf



INFOS, TERMINE UND ANMELDUNG:

petra.gajar@goeg.at,
www.fgoe.org



Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Ein Instrument zur Sicherung der Arbeitgeberattraktivität von Kommunen

Prof. Jutta Rump und Silke Eilers, Institut für Beschäftigung und Employability IBE, Ludwigshafen

Die Arbeitswelt ist durch ständige Umbrüche, plötzliche Veränderungen und strukturelle Herausforderungen gekennzeichnet. Mehr denn je kommt es darauf an, als Arbeitgeber attraktiv für unterschiedliche Gruppen von Menschen zu sein, die bereit sind, ihr Wissen und ihre Kompetenzen optimal einzusetzen. Hinzu kommt die demografische Entwicklung, die sich im öffentlichen Dienst besonders deutlich zeigt: 48 % der Bundesbediensteten in Österreich werden in den kommenden 13 Jahren in Pension gehen. Bereits heute hat der Bundesdienst mit einem Durchschnittsalter von 46 Jahren im Vergleich zur Privatwirtschaft, in der das Durchschnittsalter bei 38,5 Jahren liegt, erheblich ältere Bedienstete.

Gleichzeitig sinkt der Anteil der verfügbaren Nachwuchskräfte demografisch bedingt drastisch, was zu einer Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt führt und Arbeitgeber zwingt, eine Marke zu schaffen – vielfach auch mit der Begrifflichkeit des Employer Branding umschrieben. Dies umso mehr vor dem Hintergrund einer gesellschaftlichen Entwicklung, die dazu führt, dass die knapper werdenden Fachkräfte – gerade aus der jüngeren Generation – ihre Erwartungen an einen „guten Arbeitgeber“ immer stärker an Aspekten wie einer ausgewogenen Balance zwischen beruflicher und privater Sphäre, Entwicklungsmöglichkeiten und sinnvollen, herausfordernden Arbeitsinhalten festmachen. Gerade in der öffentlichen Verwaltung ist allerdings zu beobachten, dass dem „Produkt Arbeitgebermarke“ noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Dies gilt nicht nur auf dem externen Arbeitsmarkt, sondern auch intern im Hinblick auf eine nachhaltige Mitarbeiter-

bindung, die sich nicht zuletzt in einer entsprechenden Ausrichtung der Personalpolitik niederschlagen sollte. Die obigen Zahlen machen deutlich, dass diese Zusammenhänge für den Bundesdienst noch einmal stärker gelten als für die Privatwirtschaft.

Ganzheitliches und integratives Konzept

Ein lebensphasenorientierter Ansatz in der Personalpolitik wird der beschriebenen Komplexität an Anforderungen und der Vielfalt am ehesten gerecht. Denn er impliziert, dass Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen ein Umfeld geboten wird, in dem sie ihre sich wandelnden Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich in Einklang bringen können.

Um eine lebensphasenorientierte Personalpolitik zu gestalten, müssen alle relevanten Handlungsfelder einbezogen, die Aktivitäten in Bezug auf die Lebensphasenorientierung aufeinander abgestimmt und miteinander verknüpft sowie Wechselwirkungen berücksichtigt werden. Es bedarf einer Verbindung der Notwendigkeiten auf Arbeitgeberseite mit den Zielen, Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigten. Die Lebensphasenorientierung setzt somit ein ganzheitliches und integratives Konzept voraus. Dies beginnt bereits im Rekrutierungsprozess, wenn es darum geht, der Individualität aller Gruppen von potenziellen Beschäftigten – also vor allem auch qualifizierten Frauen, Personen mit Migrationshintergrund und aus dem Ausland, Älteren sowie jungen Menschen, die bisher Schwierigkeiten mit dem Schulabschluss hatten – in einer differenzierten Ansprache gerecht zu werden.

Herausforderungen

In Bezug auf Maßnahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik kommen mehrere Prozesse und Abläufe wie Arbeitsorganisation, Führung, Personalentwicklung und Services gleichermaßen zum Tragen. Dabei fällt auf, dass es sich zum großen Teil um Instrumente handelt, die zum mittlerweile üblichen Repertoire der Personalpolitik gehören: z. B. flexible Arbeitsmodelle (Zeit, Ort etc.), Führung, Personalentwicklung, Personalplanung, Informations- und Kommunikationspolitik. Sie gelten quasi als „Dauerbrenner“ und MÜSSEN unabhängig von der Größe der Organisation im Fokus stehen. Die große Kunst liegt darin, diese passgenau anzupassen!

Denn nicht selten finden sich bei Mitarbeitenden mehrere unterschiedliche Lebensphasen zur gleichen Zeit, die mit den beruflichen Anforderungen in Einklang gebracht werden müssen. Hier sei beispielhaft der Fall einer alleinerziehenden Mutter angesprochen, die überraschend ihren pflegebedürftigen Vater bei sich aufnehmen muss, während gleichzeitig im Beruf die Übernahme einer ersten Führungsverantwortung auf sie zukommt. Ihr könnte unter anderem mit einer entsprechenden Gestaltung eines flexiblen Arbeitsmodells bezogen auf Zeit und Ort und/oder mit Informationen zum Thema Pflege geholfen werden, um ihr Know-how am Arbeitsplatz zu erhalten und eine Überlastung zu verhindern. Das richtige Instrument für die jeweilige Situation des Beschäftigten und des Arbeitgebers in der richtigen Art und Weise anzuwenden – das ist die Herausforderung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik!

Einen Überblick über das Gesamtkonzept zeigt Abbildung 1 auf Seite 28.





Abbildung 1: Das Konzept der Lebensphasenorientierten Personalpolitik (Rump et al. 2011)

LITERATUR

Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS) (2018): Das Personal des Bundes 2018. Daten und Fakten: www.oeffentlicherdienst.gv.at/fakten/publikationen/PJB_2018_BF.pdf?6spumg (Zugriff: 19. 11. 19).

Rump J, Eilers S, Wilms G (2011) Strategie für die Zukunft - Lebensphasenorientierte Personalpolitik 2.0. Ein Leitfaden für Unternehmen zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ministerium für Wirtschaft, Klimaschutz, Energie und Landesplanung Rheinland-Pfalz, Mainz

Rump J, Wilms G, Eilers S (2014) Die Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Grundlagen und Gestaltungstipps aus der Praxis für die Praxis. In: Rump J, Eilers S (Hrsg.) Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung. Springer, Heidelberg, S. 3–69

Kompetenzen sichern

Eine hohe Bedeutung nimmt es auch ein, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden über ein verlängertes Erwerbsleben hinweg aufrechtzuerhalten und so gerade die Potenziale der älter werdenden Belegschaften zu nutzen. Im Blickpunkt steht dabei die Sicherung von Kompetenzen und Qualifikationen ebenso wie die Aufrechterhaltung von Identifikation und Motivation sowie Gesundheit und Wohlbefinden. Der Spagat, den es dabei zu bewältigen gilt, besteht darin, die Mitarbeitenden einerseits dauerhaft „in Bewegung zu halten“, andererseits jedoch auch darauf zu achten, dass sie „in Balance bleiben“. Untrennbar hiermit verbunden ist die Notwendigkeit, bestehende Laufbahnmodelle um Möglichkeiten der Flexibilisierung zu ergänzen und/oder Führungspositionen in Teilzeit gleichermaßen wertzuschätzen.

Prävention & Perspektiven

Wie bereits angesprochen, strebt gerade die jüngere Generation ein ausbalanciertes Lebenskonzept an, doch grundsätzlich ist festzustellen, dass eine Vereinbarkeit von Berufs- und Lebensphasen über das gesamte Erwerbsleben hinweg allen Beschäftigten gleichermaßen dient. Ebenso bedeutsam ist allerdings auch eine Gesundheitsförderung,

die nicht nur physische, sondern auch psychische Belastungsmomente in den Blick nimmt und auf Prävention setzt. Am Ende des Erwerbslebens besteht die Herausforderung darin, Modelle zu praktizieren, die Mitarbeitenden über 60 ausreichende Perspektiven für die letzten Arbeitsjahre bieten, und zudem den Übergang in den Ruhestand so zu gestalten, dass Themen wie Wertschätzung und Wissenstransfer im Blickpunkt stehen.

Grundsätzlich sollte eine intensive Auseinandersetzung mit der immer größer werdenden Vielfalt in den Belegschaften erfolgen. Hierzu ist es unerlässlich, die bisherige Praxis in Bezug auf Arbeitsorganisation, Werdegänge und Organisationskultur, die nicht selten von Stereotypen gegenüber Geschlechtern, Generationen oder Kulturen geprägt ist, konsequent zu hinterfragen.

Es wird deutlich, dass die Kommunen im Wettbewerb mit anderen ArbeitgeberInnen nur mit einer Personalpolitik, die sich proaktiv den Trends und Entwicklungen sowie ihren Konsequenzen stellt, angemessen auf die Herausforderungen der Zukunft reagieren und ihre Fachkräftebasis sichern können. Vielfach wird in diesem Zusammenhang die Frage gestellt: Was haben wir davon? Die provokante Gegenfrage lautet: Können Sie es sich leisten, es nicht zu tun?



ÖGZ



Das Magazin des Österreichischen Städtebundes



Jeden Monat ein anderer Schwerpunkt
mit spannenden Fachartikeln zu kommunalen
Themen wie Umwelt, Nachhaltigkeit, Integration oder Digitalisierung.

JETZT ABONNIEREN!

Jahresabo: 45 Euro

Einzelheft: 4,70 Euro

KONTAKTDATEN

Telefon +43 (0)1/740 32-725

Mail: abo.oegz@bohmann.at

www.staedtebund.gv.at

SWAP und die Folgen

Das persönliche Risiko einer strafrechtlichen Verfolgung am Beispiel des Salzburger SWAP-Verfahrens

Martin Floss, Stadt Salzburg

Mit dem Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes (OGH) von 2. 10. 2019 wurden nach mehr als sechs Jahren Ermittlungen Politiker und Beamte von Stadt und Land Salzburg wegen eines Teilaspekts des „Salzburger Finanzskandals“, dem sog. „Stadt-Land-Deal“, rechtskräftig wegen des Verbrechens der Untreue bzw. eines Beitrags dazu verurteilt. In der Hauptcausa des „Salzburger Finanzskandals“ wurde sieben Jahre nach dessen Bekanntwerden nun erneut Anklage gegen eine ehemalige Landesbedienstete erhoben. Das zit. Erkenntnis des OGH ist rechtskräftig und zur Kenntnis zu nehmen. Dass damit subjektive Ängste von politisch Verantwortlichen und öffentlich Bediensteten, selbst einer strafrechtlichen Verfolgung ausgesetzt zu werden, angeheizt wurden, ist bekannt. Österreichweit besteht seit der Verurteilung des ehemaligen Salzburger Bürgermeisters zudem die Sorge, keine geeigneten und engagierten Kräfte mehr für verantwortungsvolle politische Aufgaben wie die eines Bürgermeisters/einer Bürgermeisterin gewinnen zu können. Es stellt sich aber auch die Frage, welche Folgen die Verurteilung der beiden Beamten der Stadt Salzburg für die Verwaltungsbediensteten und deren tägliche Arbeit hat.

Kann die Verwaltung so weitermachen wie bisher?

Mit dem höchstgerichtlichen Erkenntnis vom 2. 10. 2019 wurden zwei Beamte der Stadt Salzburg wegen des Verbrechens der Untreue als Beteiligte nach §§ 12 dritter Fall, 153 Abs. 1 und 3 zweiter Fall StGB rechtskräftig verurteilt, weil sie dazu beigetragen haben, dass das Land Salzburg von der Stadtgemeinde Salzburg negativ bewertete Derivatsverträge übernommen hat.

Dadurch wurde zwar der Eintritt eines wirtschaftlichen Schadens von der Stadtgemeinde abgewendet, allerdings ist dem Urteil zufolge damit beim Land Salzburg ein ebensolcher eingetreten.

Im konkreten Fall leistete zum Beispiel der dem Bürgermeister zur Unterstützung beigegebene Beamte der Magistratsdirektion einen strafrechtswidrigen Beitrag zur Untreue, indem er einem Kollegen der städtischen Finanzabteilung im ausdrücklichen Auftrag des Bürgermeisters eine vom Bürgermeister erteilte Weisung übermittelt hatte. Der Inhalt dieser Weisung des Bürgermeisters war, dass der Mitarbeiter der städtischen Finanzabteilung den Leiter der Finanzabteilung des Landes Salzburg „über die Derivate (Anm.: der Stadt) zu informieren“, „Produkte mit negativen Barwerten anzusprechen“ und „ihre Funktionsweise zu erläutern“ habe. In den E-Mails, mit denen diese Weisung des Bürgermeisters an den Mitarbeiter der Finanzabteilung übermittelt wurde, war kein Bezug zu einer Übertragung der Derivate ans Land oder irgendein sonstiger Hinweis auf eine Straftat enthalten. Die Weisung des Bürgermeisters zielte auf die Durchführung einer Besprechung unter Finanzexperten auf Beamtenebene ab. Die Besprechung fand einige Tage später ergebnislos statt. Einige Wochen und unzählige weitere Veranlassungen später übernahm das Land die Derivate der Stadt, ohne dafür eine Gegenleistung zu verlangen, wodurch der Tatbestand der Untreue bzw. eines Beitrags dazu verwirklicht war.

Erfüllung eines Straftatbestands

Der einzig strafrechtlich relevante Beitrag des Mitarbeiters des Bürgermeisters war, dass er die Weisung des Bürgermeisters an

den Mitarbeiter der Finanzabteilung, eine Besprechung auf Beamtenebene durchzuführen, übermittelt hatte.

Dieser einfache Sachverhalt verdeutlicht, dass die Erfüllung eines Straftatbestands oft naheliegender ist als angenommen. Die schlichte Weiterleitung und Erfüllung von – für sich genommen unbedenklichen – Weisungen eines/einer Vorgesetzten stellt eine grundsätzlich völlig unproblematische, berufstypische Alltagshandlung von öffentlich Bediensteten aller hierarchischen Ebenen dar. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Weisung von BürgermeisterIn, Bürgermeister-StellvertreterIn, MagistratsdirektorIn, StadtamtsdirektorIn, AbteilungsleiterIn, AmtsleiterIn, ReferatsleiterIn o. dgl. stammt. Bemerkenswert ist zudem, dass der OGH zur subjektiven Tatseite des verurteilten Mitarbeiters des Bürgermeisters festhält, dass sich dessen Vorsatz „aus dem äußeren Tatgeschehen“ ableiten lässt. Dabei wurde im Ergebnis z. B. auch angenommen, dass ein Mitarbeiter eines Bürgermeisters erfahrungsgemäß in dessen Entscheidungen eingebunden ist, an internen Besprechungen teilnimmt und Informationen austauscht. Damit war der Vorsatz des Bediensteten strafrechtlich ausreichend begründet.

Bedauerlicherweise hat der OGH in der Begründung des Urteils die Abgrenzung des (noch) sozialadäquaten Beitrags von einem (schon) strafbaren Beitrag nicht so ausführlich dargestellt, dass daraus unmittelbar konkrete Rückschlüsse und praxistaugliche Anleitungen für rechtskonformes Verwaltungshandeln gezogen werden könnten. Erst eine profunde wissenschaftliche Aufarbeitung wird es ermöglichen, konkrete Schlüsse und Lehren aus dieser Causa zu ziehen, um jenen Menschen Sicherheit zu geben, die tagtäglich dafür sorgen, dass un-

ser wirtschaftliches, kulturelles und soziales Leben funktioniert.

Unabhängig davon steht für öffentlich Bedienstete Folgendes bereits fest:

- ▶ Das strafrechtliche und wirtschaftliche Risiko für dienstbedingte Handlungen tragen die Bediensteten persönlich.
- ▶ Die Wahrung der wirtschaftlichen Interessen der „eigenen“ Gebietskörperschaft kann einen Beitrag zu einem Untreuedelikt eines Dritten darstellen.
- ▶ Eine persönliche Bereicherung ist tatbestandsmäßig nicht vorausgesetzt.
- ▶ Eine Beitragshandlung kann bereits in eigentlich berufstypischen, alltäglichen Verwaltungshandlungen ohne direkten Bezug auf eine Straftat bestehen.
- ▶ Die Erfüllung einer ausdrücklichen, für sich genommen unbedenklichen Weisung der unmittelbar Vorgesetzten schützt nicht vor einer Verurteilung.
- ▶ Der für eine Verurteilung notwendige Vorsatz kann rein aus dem objektiven Tatgeschehen hergeleitet werden.

Wesentliche Nebenfolgen

Dieses juristische Damoklesschwert, das demzufolge relativ tief über den Verwaltungsbediensteten schwebt, wird dadurch verschärft, dass mit einem derartigen Verfahren hohe Kosten verbunden sein können. Eine angemessene Verteidigung in einem Strafverfahren kann extrem kostenintensiv sein. Das damit verbundene wirtschaftliche Risiko für die Bediensteten ist schon dadurch, dass sie persönlich oft unzureichend abgesichert sind, kaum vertretbar. Nicht zu vergessen ist, dass die Republik Österreich selbst bei einer Einstellung oder einem Freispruch nur völlig unzureichenden Kostenersatz für die Verteidigung in Form von Pauschalbeträgen gewährt, die 10.000 Euro bei einem Geschworenengericht oder 5.000 Euro bei einem Schöffengericht nicht übersteigen dürfen.

Bei einer Verurteilung kämen zur Kostentragung eventuell noch empfindliche strafrechtliche Nebenfolgen dazu, wie etwa der automatische Amtsverlust und der Verlust der Ruhebezugs- oder Pensionsansprüche. Ganz zu schweigen von möglichen zivil-

rechtlichen Regress- oder Schadenersatzforderungen.

Unter Berücksichtigung voranstehender Ausführungen lässt sich sohin die eingangs gestellte Frage klar und deutlich mit „Nein“ beantworten. Die Verwaltung kann nicht einfach so weitermachen wie bisher.

Absicherung gegen die Angst

Damit weiterhin eine effiziente Verwaltung gewährleistet ist, die nicht aus Angst der Bediensteten vor dem strafrechtlichen und damit verbundenen finanziellen Risiko in Handlungsunfähigkeit und Mutlosigkeit erstarrt, muss vor allem in die einschlägige Aus- und Weiterbildung investiert werden. Nur profundes, praxisorientiertes Fachwissen ermöglicht es den Bediensteten, weiterhin tagtäglich ihre persönliche Risikoabschätzung durchzuführen und nach bestem Wissen und Gewissen ihre Aufgaben zu erledigen, aber auch Grenzen aufzuzeigen. Dazu bedarf es auch einer praxisorientierten Ausbildung im Dienstrecht, geht es doch letztendlich möglicherweise auch um die Frage, in welchen Fällen und in welcher Form die Befolgung einer ausdrücklichen Weisung abzulehnen ist. Auch die personal- und disziplinarrechtlich Verantwortlichen werden in der Konsequenz möglicherweise ebenso vermehrt gefordert sein, wie wohl auch Gewerkschaften und Personalvertretungen, wenn es darum geht, betroffene Bedienstete in strittigen Fällen zu unterstützen und zu beraten.

Die Dienstgeberseite hat sich besonders mit der Frage zu beschäftigen, inwieweit sie Dienstnehmer, die im Rahmen ihrer Tätigkeit ein persönliches Risiko zugunsten des Dienstgebers übernehmen, absichern kann und will, um eine funktionierende, effiziente Verwaltung weiter zu gewährleisten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass strafgesetzwidrigem Handeln natürlich keineswegs Vorschub geleistet werden soll. Aber gerade Konstellationen wie im vorliegenden Fall verdeutlichen die Notwendigkeit, dass der Dienstgeber transparente und klare Rahmenbedingungen festlegt, innerhalb derer sich die Bediensteten auf die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers verlassen können.



Martin Floss trat im Oktober 2019 als
Magistratsdirektor zurück.

LINK

Einen immer noch aktuellen
Artikel von RA Jochen Weck
zu den SWAP-Schäden in
Deutschland finden Sie unter:

[https://www.staedtebund.gv.at/
ePaper/oegz-2018-04/#p=26](https://www.staedtebund.gv.at/ePaper/oegz-2018-04/#p=26)

Die neue EU-Whistleblower-Richtlinie

Whistleblowing als Frühwarnsystem zur Identifikation von Risiken

Stefanie Werinos-Sydow und Christina-Maria Pichler

Spätestens seit Edward Snowden, dem Wikileaks-Skandal, Panama Papers oder Dieselgate hat der Begriff Whistleblowing auch in Österreich Einzug gehalten. HinweisgeberInnen nehmen bei der Aufdeckung von Missständen in Unternehmen einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Im Herbst 2019 wurde eine neue Whistleblower-Richtlinie verabschiedet. Die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen wird viele öffentliche Einrichtungen und Unternehmen vor eine Herausforderung stellen.

Der Begriff Whistleblowing (vom Englischen: „to blow the whistle“; sinngemäß: „etwas aufdecken“) beschreibt die Meldung von Missständen in Unternehmen, Organisationen oder staatlichen Verwaltungen. Die Praxiserfahrung hat gezeigt, dass WhistleblowerInnen oft etablierte oder ehemalige MitarbeiterInnen oder KundInnen sind, die aus eigener Erfahrung über Verstöße gegen

die Compliance-Ordnung oder gegen das Strafrecht berichten.

Die neue Richtlinie (EU) 2019/1937, „zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (Richtlinie) wurde am 23. Oktober 2019 vom Europäischen Parlament und dem Rat beschlossen. Demnach sollen HinweisgeberInnen vor Repressalien geschützt werden und mittels eines organisierten, mehrstufigen Meldesystems Verstöße im beruflichen Kontext melden können. Die Aufgabe für die nationalen Gesetzgeber der Mitgliedstaaten der Europäischen Union besteht nun darin, die Richtlinie bis 17. Dezember 2021 in nationales Recht umzusetzen. Für Unternehmen mit 50 bis 249 ArbeitnehmerInnen erstreckt sich die Umsetzungsfrist für die Einrichtung von internen Meldekanälen um weitere zwei Jahre, sie endet daher am 17. Dezember 2023.

Don't shoot the messenger

HinweisgeberInnen gemäß der Richtlinie können bspw. ArbeitnehmerInnen, Selbstständige, bereits ausgeschiedene ArbeitnehmerInnen, bezahlte/unbezahlte PraktikantInnen oder LieferantInnen sein. Die Aufzählung ist als Mindestdefinition anzusehen und kann vom österreichischen Gesetzgeber ausgeweitet werden. Der Schutz der Richtlinie bezieht sich auf die Meldung von Rechtsverstößen gegen die ausdrücklich in der Richtlinie aufgeführten Bereiche (bspw. Geldwäsche, Produktsicherheit, Verkehrssicherheit, Umweltschutz, Datenschutz, Steuerbetrug). Die nationale Umsetzung der Richtlinie kann allerdings auch eine Erweiterung des Kriterienkatalogs zur Folge haben.

Wer ist von der Richtlinie betroffen?

Juristische Personen des privaten Sektors mit mehr als 50 MitarbeiterInnen und juristische Personen des öffentlichen Sektors (bspw. auch Bund, Land oder Gemeinden) sind gemäß der Richtlinie verpflichtet, ein internes Meldesystem einzurichten, um Meldungen entgegennehmen zu können. Eine Ausnahmeregelung für private Unternehmen bestimmter Branchen unter 50 MitarbeiterInnen kann der österreichische Gesetzgeber selbstständig treffen.

Sanktionen für die Nicht-Einhaltung der Bestimmungen gemäß Richtlinie sind in der Richtlinie vage definiert und müssen vom nationalen Gesetzgeber ausformuliert werden. Diese Sanktionsbestimmungen dienen sowohl dem Schutz der HinweisgeberInnen vor Behinderung der Meldung bzw. vor Repressalien als auch dem Schutz Dritter vor



wissentlich falschen Meldungen durch HinweisgeberInnen.

Internes Meldesystem

Die Richtlinie sieht ein mehrstufiges Eskalationssystem vor. Zunächst soll ein/-e HinweisgeberIn die Möglichkeit bekommen, Verstöße an ein internes Meldesystem zu richten. Die Richtlinie definiert Kriterien für die Ausgestaltung eines solchen internen Meldesystems. Beispielsweise müssen diese Systeme sicher konzipiert sein und die Identität der Hinweisgeberin bzw. des Hinweisgebers vertraulich behandeln. Weiters sollen Meldungen schriftlich, mündlich oder im Wege einer physischen Zusammenkunft abgegeben werden können. Darüber hinaus muss unbefugten MitarbeiterInnen der Zugriff auf diese Meldungen verwehrt sein.

Eine genaue Definition darüber, wie die Meldung auszusehen hat, fehlt in der Richtlinie. Es ist daher davon auszugehen, dass die Begriffe weit auszulegen sind, um es dem Hinweisgeber, der Hinweisgeberin so einfach wie möglich zu machen Verstöße zu melden. Sofern nach der Meldung eines Verstoßes an ein internes Meldesystem keine Maßnahmen seitens des Unternehmens bzw. der öffentlichen Einrichtung ergriffen werden, kann sich ein/-e HinweisgeberIn auch an einen externen Meldekanal (bspw. Behörde) wenden.

Als letzte Eskalationsstufe ist der Weg an die Öffentlichkeit vorgesehen. Dieser Schritt sollte nur nach Erfolglosigkeit einer Meldung (bspw. keine Rückmeldung zur Meldung) sowie im Falle der Gefährdung des öffentlichen Interesses gewählt werden. Die Richtlinie sieht dazu einen engen Anwendungsbereich vor.

Fokus: Gemeinden/Städte

Die Implementierung der Richtlinie für Gemeinden mag sicherlich auf den ersten Blick mühsam und kostenaufwendig erscheinen. Dennoch bietet die Einrichtung eines internen Meldesystems durchaus wertvolle Vorteile für eine nachvollziehbare Gemeindeorganisation und -administration. Denkbar ist, dass ein internes Meldesystem insbesondere in den sensiblen Bereichen der Bau- und Raumordnung zu mehr Transparenz führt. Auch Fragen zu bestimmten Vorgängen in der Gemeindegebarung mögen

durch ein internes Meldesystem entschärft werden.

Wichtig ist, dass die Richtlinie insofern eine Erleichterung für Gemeinden mit weniger als 10.000 EinwohnerInnen bzw. weniger als 50 ArbeitnehmerInnen vorsieht, als diese von der Pflicht zur Einrichtung eines internen Meldesystems befreit werden können. Ob der österreichische Gesetzgeber diese Befreiung ins nationale Recht umsetzen wird, bleibt noch offen. Unseres Erachtens sprechen aber gute Gründe, insbesondere die Verpflichtung zum sparsamen und wirtschaftlichen Haushalten, für diese Ausnahme.

Gemeinden sollten sich aber im Sinne eines effektiven Compliance-Systems, das auch für öffentliche Einrichtungen immer wichtiger wird, dennoch die Einrichtung eines internen Meldesystems überlegen (eine interne Meldung ist vorteilhafter als eine externe). Darüber hinaus eröffnet die Richtlinie auch die Möglichkeit, dass mehrere Gemeinden gemeinsam ein internes Meldesystem einrichten, welches selbstverständlich autonom von einem externen Meldesystem funktionieren muss.

Fazit

In der Praxis können HinweisgeberInnen für Gemeinden und Städte gleich wie für Unternehmen einen großen Mehrwert darstellen. Die Vorteile liegen klar auf der Hand: Förderung von Transparenz und Risikominimierung für die Organisation bei Abgabe einer internen Meldung. Die Einrichtung von solchen internen Meldekanälen ist daher die Basis für den Erfolg.

In Österreich gibt es viele Unternehmen, die die Vorteile von internen Meldekanälen für HinweisgeberInnen bereits erkannt und daher freiwillig implementiert haben. Die neue Richtlinie definiert jetzt aber Mindeststandards und Verpflichtungen für viele juristische Personen in Bezug auf Whistleblowing. Wie der österreichische Gesetzgeber die Richtlinie schlussendlich im Detail gestalten wird, ist bislang noch nicht klar.

PwC hilft bei der Konzeptionierung des Hinweisgebersystems und begleitet die Implementierung. PwC kooperiert hierbei mit verschiedenen Systemanbietern, um den KundInnen eine maßgeschneiderte Lösung anzubieten.



STEFANIE WERINOS-SYDOW

leitet die Praxisgruppe Public & Regulatory Law bei PwC Legal (oehner & partner rechtsanwaelte gmbh), die Teil des weltweiten PwC-Legal-Netzwerkes ist. Sie hält Abschlüsse der Karl-Franzens-Universität Graz (Dr. iur. und Mag. iur) und absolvierte diverse Lehrgänge und Forschungsaufenthalte im Ausland. Der Schwerpunkt ihrer beruflichen Tätigkeit liegt im Vergaberecht, im Umwelt-, Planungs- und Energierecht sowie im Bereich Life Science.

Kontakt:

stefanie.werinos@pwc.com



CHRISTINA- MARIA PICHLER

ist bei PwC Österreich als Managerin im Bereich Forensic Services tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrung in der Durchführung von forensischen Sonderuntersuchungen mit dem Schwerpunkt der Aufklärung von Whistleblower-Vorwürfen. Außerdem unterstützt sie KundInnen bei der Konzeptionierung/Implementierung von Whistleblower-Systemen und ist Teil der Transparency-International-(Austrian Chapter)-Arbeitsgruppe „Whistleblowing“. Sie ist als Certified Fraud Examiner (CFE) zertifiziert.

Kontakt:

christina-maria.pichler@pwc.com



Sicherheit im Rathaus Dornbirn

Die Ermordung eines leitenden Beamten der Bezirkshauptmannschaft Dornbirn hat das subjektive Sicherheitsempfinden vieler öffentlich Bediensteter stark erschüttert. Sind folglich Zugangsbarrieren für Rathäuser erforderlich und welche Sicherheitsmaßnahmen braucht es künftig, wenn die freie Zugänglichkeit erhalten bleiben soll?

Hanno Ledermüllner, Amt der Stadt Dornbirn, Stadtamtsdirektor

Am Nachmittag des 6. Februar 2019 betrat Soner Ö. zum dritten Mal die Amtsräume der Bezirkshauptmannschaft Dornbirn. Diesmal ging er direkt in das Büro des Sozialamtsleiters, zog zwischen seinen Unterlagen ein Küchenmesser hervor und versetzte dem Amtsleiter tödliche Stiche. Das Motiv für diesen Mord war Rache für einen Umstand, der lange zurücklag.

Fassungslosigkeit, Wut, Trauer und vor allem eine lähmende Angst vor Wiederholung brachte den Dienstbetrieb für einige Tage zum Erliegen. Inmitten dieses emotionalen Ausnahmezustandes konnte die Normalität des Amtsbetriebes nur mit Begleitung sichtbarer und spürbarer Sicherheitsmaßnahmen wiederhergestellt werden. Personell besetzte Sicherheitskontrollen, Metalldetektoren und bewaffnete Sicherheits-

kräfte stellten allmählich das Gefühl der subjektiven Sicherheit wieder her.

Die Tragik des Anlasses vor Augen, erscheint diese Reaktion der Führungsverantwortlichen gerechtfertigt. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass angesichts der Motivation des Täters auch verschärfte Sicherheitsvorkehrungen diesen Mordanschlag wahrscheinlich nicht verhindert hätten; verändert hätten sich lediglich der Tatort und die Tatzeit.

Bedenkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob die veranlassten Maßnahmen je wieder zurückgeführt werden können. Wenn sich die oben erwähnte Gefühlslage wieder in der Normalität des Alltags auflöst und teures Wachpersonal abgezogen oder reduziert wird, könnte das bei den Bediensteten den Eindruck erwecken, dass an ihrer Sicherheit plötzlich wieder ge-

spart wird. Daraus könnte sehr schnell ein negativer „Hygienefaktor“ werden. Umgekehrt könnte das Festhalten an den Maßnahmen aber auch wie ein Mahnmal wirken und den Bediensteten ständig vor Augen führen, dass sie sich an einem potenziell gefährlichen Ort aufhalten. Letztlich münden diese Überlegungen in die Frage, wie sich bürgerfreundliche Serviceleistungen, die möglichst barrierefreie Zugänglichkeit voraussetzen, mit dem Sicherheitsempfinden der Bediensteten vereinbaren lassen.

Sicherheitskonzept für das Rathaus Dornbirn

Trotz des tragischen Mordanschlages in der benachbarten Bezirkshauptmannschaft hat sich die Stadt Dornbirn dazu entschlossen, die barrierefreie Zugänglichkeit des Rathauses zu erhalten. Dieser Grundsatzent-



scheidung liegen folgende Überlegungen zugrunde:

- Das Rathaus Dornbirn ist nicht nur Verwaltungssitz, sondern vor allem auch ein Ort der Begegnung für alle BürgerInnen und deren Anliegen. Das Gemeindeamt muss als erste Verwaltungsebene die geringste Hemmschwelle bei der Erreichbarkeit und Zugänglichkeit aufweisen. Das bedeutet nicht gleichzeitig den Verzicht auf Sicherungsmaßnahmen.
- Das Rathaus weist auch außerhalb der Amtszeiten hohe Veranstaltungsfrequenzen auf. Es finden Sitzungen, Vorträge, Bürgerversammlungen, Sprechstage, Hochzeiten, Ehrungen etc. statt. Die Installation persönlicher Sicherheitschecks und Metalldetektoren an allen Eingängen würde die Funktion eines Rathauses als Begegnungsort und Hotspot für alle Fragen des Gemeinschaftslebens massiv verändern. Das Ambiente und der Charakter einiger Veranstaltungen würde dadurch belastet. Hinzu kommt, dass vorgeschaltete persönliche Sicherheitskontrollen entweder dazu zwingen, die Öffnungszeiten des Rathauses einzuschränken oder die Wachdienste hinein in die Nacht- und Randzeiten zu verlängern; beides wären ungewollte Entwicklungen.
- Im Rahmen des Projektes „Sicherheit für öffentliche Gebäude“ wurde ein Sicherheitsraster entwickelt, der Gefahrenpotenziale für die unterschiedlichen Lokalisationen identifiziert und diese

nach Eintrittswahrscheinlichkeiten einordnet. Bewertet nach dem Schädigungspotenzial und der Risikobewertung sind Gewaltakte in diesem Raster nicht als prioritäre Bedrohungen auszumachen. Angesichts dieser Feststellung ist das Hauptaugenmerk auf Maßnahmen zu richten, die Risiken der ersten Kategorie entschärfen. Demnach wäre die Ausarbeitung und Erprobung einer erfolgreichen Evakuierungslogistik den Eintrittskontrollen vorzuziehen.

- Schließlich lassen sich Gewaltakte auch durch die Vorschaltung personell besetzter Sicherheitskontrollen niemals verhindern. Auch ein Schraubenzieher in einem Handwerkskoffer eines Monteurs, ein Brieföffner am Schreibtisch eines Bürgerservicearbeiters oder nur ein simpler Bleistift können als tödliche Waffen missbraucht werden.

Aktive Einbindung

Die Aufrechterhaltung der freien Zugänglichkeit des Rathauses befreit keineswegs von Sicherheitsmaßnahmen im und um das Gebäude. Ein Schutz des Gebäudes und der sich darin befindlichen Personen ist schon aus versicherungsrechtlichen Gründen zwingend. Der Verzicht auf Eingangskontrollen verlagert die Besicherung lediglich auf mehrere Ebenen im Innen- und Außenbereich des Gebäudes. Gefordert sind intelligente Systeme, die miteinander kommunizieren und die so arrangiert sind, dass sie sichtbar sind, aber nicht als bedrohlich oder

behindernd wahrgenommen werden. Der damit verbundene Aufwand ist nicht unerheblich.

Die Stadt Dornbirn hat sich dazu entschlossen, ihre Bediensteten aktiv in ihr Sicherheitskonzept einzubinden. Ihre Mitwirkung erschöpft sich dabei nicht in der Beteiligung an der Strategieausarbeitung; vielmehr sollen sie selbst Teil der Sicherheitsmaßnahmen werden. Dadurch wird ihre Aufmerksamkeit und Achtsamkeit für das gesamte Geschehen im Rathaus geschärft. Dieses Bewusstsein ist gleichzeitig Sensor und Kommunikationsfaktor für jene Stellen und Systeme, die im Gefahrenfall aktiviert werden. Die Mitwirkung im System der Sicherheit fördert außerdem die Selbstwirksamkeit der Bediensteten. Gerade diese Haltung nährt wiederum das Gefühl der subjektiven Sicherheit.

Ausgehend von der Risikobewertung und dem eingeschätzten Schadenspotenzial wurden mehrere Sicherheitsmaßnahmen mit Wirkungszielen und genauen Handlungsanweisungen für die BenutzerInnen ausgearbeitet. Dieser Katalog reicht vom zuschaltbaren Sicht- und Sprechkontakt in Arbeitsräumen über die Schulung im Umgang mit Pfefferspray, Deeskalationstrainings, farbpsychologische Ausgestaltung der Frontofficebereiche bis zur gleichzeitigen Alarmierung aller Bediensteten bei Gefahren. Erklärtes Ziel des Projektes ist es, allen Menschen im Rathaus ein Gefühl der subjektiven Sicherheit zu vermitteln und zu verhindern, dass Metalldetektoren im Entree des Rathauses Normalität werden. 



Gespräche mit BewerberInnen auf der chancen:reich

Magistrat Innsbruck: Arbeitgeber mit Perspektive

Im Magistrat der Landeshauptstadt Innsbruck greift ein Rädchen ins andere. Im Dienst der BürgerInnen werden Verwaltungsaufgaben wahrgenommen. Dabei strebt der städtische Arbeitgeber nicht nur danach, den Betrieb in all seinen Wirkungsbereichen aufrechtzuerhalten, auch moderne Arbeitsformen werden ausprobiert. Ein weiterer Fokus liegt auf der Aus- und Weiterbildung.

Anna Aistleitner und Katharina Rudig

Tagein, tagaus kümmern sich im Rahmen des Innsbrucker Verwaltungsapparates insgesamt 1.731 Bedienstete um die städtischen Belange. Damit ist die Tiroler Landeshauptstadt einer der größten regionalen Player auf dem Arbeitsmarkt. Personalreferent Bürgermeister Georg Willi und Personalchef Ferdinand Neu stellen in ihren Überlegungen klar die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vordergrund. „Innsbruck ist eine lebens- und liebenswerte Stadt. Dazu tragen die städtischen Bediensteten in vielen Bereichen ganz wesentlich bei“, betont Bürgermeister Willi. „Unsere Dienstnehmerinnen und -nehmer sind jene Gesichter, die die Bürgerinnen und Bürger direkt wahrnehmen. Der Magistrat besteht aus einem großen Team, das als

moderner Dienstleistungsbetrieb zusammenarbeitet.“ Ähnlich sieht es auch Ferdinand Neu: „Arbeiten bei der Stadt ist keine langweilige Verwaltungs- und Bürotätigkeit. Das Aufgabengebiet ist so vielfältig wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben Bürgerorientierung, Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit ist die Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterorientierung einer der zentralen Werte des Magistrats.“

Zahlen, Daten, Fakten

Der Personalhaushalt des Stadtmagistrats beläuft sich auf rund 120 Millionen Euro. Von den 1.731 städtischen Bediensteten sind 889 weiblich und 842 männlich. Hier wird die Arbeit der städtischen Gleichbehandlungsbeauftragten Monika Erharter auf den

Plan gerufen: „Als Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Innsbruck sehe ich es als Erfolg der jahrelangen und aktiv betriebenen Frauenförderpolitik, dass heute ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Mitarbeiterschaft erreicht ist. Dass sich dieser Ausgleich auch in den Führungspositionen widerspiegeln wird, ist nur noch eine Frage der Zeit.“

585 Personen arbeiten in Teilzeit, davon sind wiederum 463 Frauen und 122 Männer. Während es 2014 noch 12 Prozent hohheitlich bestellte MitarbeiterInnen, also BeamtInnen, gab, sind es heute nur noch 7,3 Prozent. Das Durchschnittsalter der städtischen Belegschaft liegt bei 48 Jahren. Im Jahr 2019 gab es rund 130 Neueinstellungen. Der häufigste Grund für Nachbeset-

zungen ist der Pensionsantritt. 115 Personen mit einer 50-prozentigen Behinderung oder mehr arbeiten im Magistrat. Damit wird die Behindertenquote mit 153 Prozent übererfüllt. Auch 35 AsylwerberInnen sind bei der Stadt Innsbruck angestellt. Ihre Arbeitsbereiche sind vielfältig und reichen von der Land- und Forstwirtschaft über die Grünanlagen und den Straßenbetrieb bis zum Schulamt oder Mittagstisch. Erstmals wurden heuer auch Zivildienstler in der Kinderbetreuung eingesetzt.

Erfolgskonzept Lehre

Seit 2016 darf sich der Stadtmagistrat „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ nennen. Aktuell sind 30 Auszubildende im Alter von 15 bis 30 Jahren im Magistrat tätig. 16 davon entschieden sich für den Lehrberuf Bürokauffrau/Bürokaufmann. Generell stehen mit VermessungstechnikerIn, GärtnerIn, LandschaftsgärtnerIn, Forstwirtschaftliche Anschlusslehre, SystemtechnikerIn, Bürokauffrau/Bürokaufmann, Land- und BaumaschinentechnikerIn sowie Archiv-, Bibliotheks- und InformationsassistentIn acht Lehrberufe zur Auswahl. „Auch über die Mauern des Rathauses hinaus wird die Qualität der städtischen Lehre regelmäßig sichtbar“, berichtet die Lehrlingsbeauftragte und diplomierte Lehrlingsausbilderin Monika Erharter: „Erst heuer überzeugte eine städtische Auszubildende beim Landeslehrlingswettbewerb und wurde von der Wirtschaftskammer zur Landessiegerin gekrönt. Mehrfach konnten darüber hinaus Goldene und Silberne Leistungsabzeichen erzielt werden.“

Bei MitarbeiterInnen nachgefragt

Nach 2004, 2009 und 2013 fand zuletzt 2018 eine anonyme MitarbeiterInnenbefragung statt. Insgesamt nahmen 72,5 Prozent der MitarbeiterInnen daran teil. 70 Prozent der Befragten gaben an, stolz zu sein, beim Stadtmagistrat zu arbeiten. „Der Magistrat muss sich ständig weiterentwickeln, um einerseits verlässlicher Servicepartner für alle Innsbruckerinnen und Innsbrucker und andererseits attraktiver Arbeitgeber für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu bleiben“, ist Magistratsdirektor Bernhard Holas überzeugt. „Die Kontinuität der Ergebnisse der beiden vergangenen Befragungen belegen, dass wir an den richtigen The-



Personalreferent und Bürgermeister Georg Willi freut sich gemeinsam mit Personalchef Ferdinand Neu über das Engagement und die Einsatzfreude der MitarbeiterInnen im Stadtmagistrat Innsbruck.

men arbeiten und diese zielstrebig weiter behandeln müssen.“ Ein Beispiel dafür ist das Projekt Colingasse. In der umgebauten ehemaligen Stadtbibliothek wurde ein neues Kommunikationszentrum eingerichtet. Neben der Geschäftsstelle „Kommunikation und Medien“ arbeiten hier die Geschäftsstelle „Bürgerbeteiligung“ und das Stadtmarketing zusammen. Damit dient das Pilotprojekt über die Grenzen der eigenen Dienststelle hinaus als Modell für neues, modernes Arbeiten. An dem Konzept wird von den MitarbeiterInnen selbst kontinuierlich gearbeitet.

Neue Wege gehen

Dass die Stadt Innsbruck ein sozialer Arbeitgeber ist, wird anhand unterschiedlicher Projekte und Aktionen deutlich. Durch den Kontakt über die Berufsmesse „chancen:reich“, die den Fokus auf Asylberechtigte wirft, konnte beispielsweise ein junger Somalier als Lehrling für das Amt „Informationstechnologie und Kommunikationstechnik“ gewonnen werden.

Da es für Personen ab 50 Jahren am Arbeitsmarkt oft schwieriger ist, wurde die „Aktion 20.000“ für ältere Langzeitarbeitslose ins Leben gerufen. Als Pilotgemeinde trug Innsbruck diese von Anfang an mit. In der Zwischenzeit wurden 15 Personen in ein reguläres Dienstverhältnis übernommen. Immer wieder gelingt darüber hinaus die Zusammenarbeit von Stadtmagistrat und dem Projekt „Waldhüttl“, in dem Menschen ohne Heimat eine Beschäftigung angeboten

wird. So finden sie beispielsweise vorübergehend eine Aufgabe als städtische Küchenhilfen. „Waldhüttl“ beherbergt seit 2012 Menschen, die es im Leben nicht leicht hatten und haben.

Herausforderung der Zukunft

Auch der Magistrat kommt nicht an den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt vorbei. Das Thema Entlohnung ist dabei ein zentraler Punkt. Aktuell wird in Innsbruck an den Themen „Marktgerechte Entlohnung“ bzw. einer Besoldungsreform gearbeitet. Außerdem soll die Arbeitgebermarke „Gemeinsam stark in Innsbruck“ weiter ausgebaut und die multikulturelle und digitale Kompetenz der MitarbeiterInnen zukünftig noch intensiver gestärkt werden. 

INFORMATIONEN

Mehr Informationen zur Lehre bei der Stadt finden sich im entsprechenden Folder bit.ly/ibk-flyer-lehrlinge als auch im Film bit.ly/ibk-lehrlingsfilm.

Mehr Leistungen trotz Nulldefizit

Wien ist der Wirtschaftsmotor Österreichs und punktet mit der weltweit höchsten Lebensqualität. Damit das so bleibt, wird in die Wirtschaft, aber auch in die Services für die Menschen investiert. Und das – früher als geplant – mit Nulldefizit.

► Die Menschen in den Mittelpunkt stellen, die Stadt noch smarter und serviceorientierter machen, die Wirtschaft stützen und das Klima schützen: Die Herausforderungen der Zukunft sind groß. Und es kostet Geld, jetzt die richtigen Maßnahmen zu setzen. Trotzdem kann die Stadt Wien ein ausgeglichenes Budget vorweisen.

Ohne neue Schulden ins neue Jahrzehnt

Um ein Jahr früher als geplant schaffte die Stadt Wien bereits 2019 ein ausgeglichenes Budget. Künftige Aufgaben können aus dieser ausgezeichneten Ausgangsposition ohne Einschnitte bei den Leistungen für die WienerInnen erzielt werden. Zugrunde liegt diesem Erfolg die positive konjunkturelle Lage des Landes und insbesondere die wirtschaftliche Kraft in Wien, also die Arbeitsleistung der Bevölkerung. Daraus ergibt sich auch die rapide Senkung der Arbeitslosigkeit. Diese ist in Wien seit 33 Monaten in Folge rückläufig. Alleine im Dezember 2019 ist der Rückgang der Arbeitslosigkeit in Österreich zu 94 Prozent alleine der Bundeshauptstadt zu verdanken.

Schlanke Verwaltung

Unerlässlich für den Erfolg ist Budgetdisziplin im eigenen



Wien hat die Nase vorne: Mit einer Wirtschaftsleistung von rund 100 Milliarden Euro im letzten Jahr ist die Stadt mit Abstand auf Platz eins aller Bundesländer.

Haus. Es wurden keine Leistungen für die Menschen reduziert, sondern es wurde im System gespart. Obwohl Wien seit 2003 um fast 300.000 Menschen gewachsen ist – das entspricht der Bevölkerung von Graz –, ist der MitarbeiterInnenstand der Stadtverwaltung gleich. Das geht nur, weil die Stadt mit Ressourcen sparsam umgeht und neue Technologien zur Effizienzsteigerung nutzt.

Wirtschaftsmotor Wien

Mit einer Wirtschaftsleistung von rund 100 Milliarden Euro im vergangenen Jahr ist die Stadt



Unternehmen erhalten im Expat Center der Wirtschaftsagentur Wien kostenlose und unbürokratische Unterstützung in allen Bereichen rund um die Betriebsansiedlung.



In die umweltfreundlichen U-Bahnen, Busse und Straßenbahnen werden im heurigen Jahr 695 Millionen Euro investiert.

mit Abstand auf Platz eins aller Bundesländer. Damit ist das Wiener Bruttoregionalprodukt um mehr als 50 Prozent höher als das des zweitplatzierten Oberösterreich. Trotzdem investiert die Stadt nach wie vor auf Rekordniveau. Im Jahr 2020 werden insgesamt 2,46 Milliarden Euro in die Zukunftsherausforderungen gesteckt.

Nächstes Ziel: Schulden zurückzahlen

Heuer werden, neben dem Haushalt ohne neue Schulden, bestehende Schulden getilgt. Das Budget 2020 sieht vor, dass 182 Millionen Euro zurückgezahlt werden.

Schwerpunkt Klima

Eine Besonderheit im Voranschlag 2020 stellt das neu eingeführte Klimabudget dar. Alle klimarelevanten Maßnahmen sind in einem eigenen Kapitel dargestellt. So werden 695 Millionen Euro für öffentlichen Verkehr bereitgestellt, 89,5 Millio-

nen für klimafreundliche Wohnhaussanierungen, 64 Millionen für die Erhaltung und Erweiterung der Grünflächen und Wälder sowie 22 Millionen für die klimafreundliche Umgestaltung des öffentlichen Raums. Der Budgetvoranschlag 2020 ist damit ein Meilenstein zur Erreichung der ambitionierten Klimaziele Wiens: Senkung der Pro-Kopf-Emissionen um 50 Prozent bis 2030 und um 85 Prozent bis 2050.

Betriebe stärken

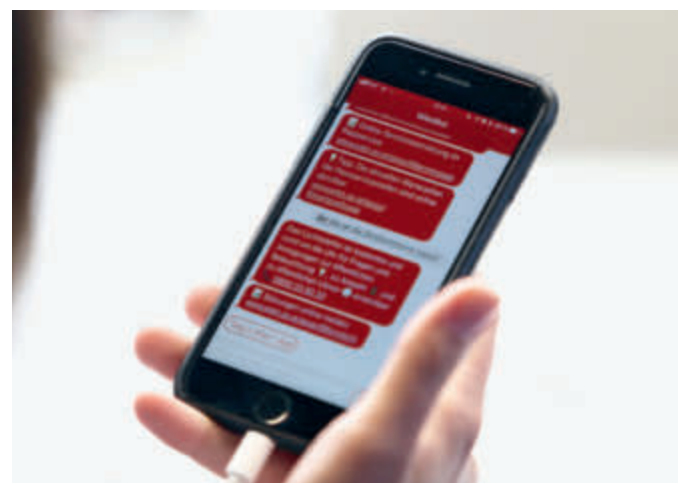
Klare Schwerpunkte gibt es für 2020 im Bereich Wirtschaft: Digitalisierung, Grätzlbelebung und Lebensmittel. 75 Millionen Euro werden im Rahmen der Wirtschaftsstrategie 2030 über die Wirtschaftsagentur Wien dafür bereitgestellt. Die Ansiedlung weiterer internationaler Betriebe, die Stärkung des Standortes sowie die Unterstützung der Tourismus- und Veranstaltungswirtschaft sind außerdem Teil der strategischen

Überlegungen. 2018 war dank der Aktivitäten der Wirtschaftsagentur Wien und des Wien-Tourismus sehr erfolgreich: Mit 221 internationalen Betriebsansiedlungen in Wien sowie mit 16,5 Millionen Nächtigungen und beinahe 800 Millionen Euro Umsatz wurden neue Rekorde verzeichnet. Die Wirtschaftsagentur Wien fördert lokale und internationale Unternehmen in

allen Phasen ihrer geschäftlichen Entwicklung, berät bei unternehmerischen Fragestellungen und hilft Expats bei ihrem Start in Wien.

Infos

wirtschaft.wien.gv.at
wirtschaftsagentur.at
wien.gv.at/bot



Smart City Wien: Digitale Angebote wie der WienBot, der digitale Sprachassistent der Stadt, verbessern die Servicequalität zusätzlich.



Wiener Initiative für Airbnb-Regelung

EU braucht klare Regeln für die Plattformwirtschaft – neue Kommission ist am Zug.

Stephan Auer-Stüger, Österreichischer Städtebund

Mit 1. Dezember hat die neue EU-Kommission ihre Arbeit aufgenommen. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit soll 2020 die Ausarbeitung eines Gesetzespakets für die Digitalwirtschaft werden. Im Ausschuss der Regionen (AdR) wurde auf Initiative Wiens ein Forderungskatalog zu dieser Frage einstimmig beschlossen: Es geht um die Schaffung klarer Regeln für Digital-Plattformen wie Airbnb & Co. Die Regionen und Städte fordern darin eindeutige Bestimmungen, die die Digitalwirtschaft rechtlich absichern und die Vollziehung von Regeln durch die zuständigen öffentlichen Behörden sicherstellen. Der Forderungskatalog für eine europäische Rahmenregulierung der Plattformwirtschaft wurde vom Wiener Gemeinderat Peter Florianschütz als Berichterstatter im AdR formuliert: „Die EU muss global mit fairen Regeln für Digital-Plattformen vorangehen. Gesetze müssen in Europa für alle gleichermaßen gelten. Die EU muss sich dabei um

die Interessen der Menschen in den Städten, Gemeinden und Ländern kümmern. Wir brauchen Lösungen: bei der Besteuerung, im Bereich Wohnen durch die Kurzfristvermietung, in der städtischen Mobilität und im Bereich des öffentlichen Raums.“ Die Spitzen der künftigen EU-Kommission haben u. a. in den Hearings bestätigt, dass die Plattformwirtschaft auf europäischer Ebene neu geregelt werden soll.

Vier Kernthemen

Die Stellungnahme zielt auf vier wesentliche Punkte:

- **Daten:** Europas Städte und Gemeinden brauchen im Digitalzeitalter den Zugang zu relevanten Daten von Plattformen. Die Städte benötigen die jeweiligen Plattform-Daten, um effizient vollziehen zu können (z. B. im Abgabewesen). Die Überlassung von Daten muss laut Antrag an die Wirtschaftskommission des AdR auf Basis eines

konkreten gesetzlichen Auftrags erfolgen. Die Überlassung von Daten über definierte Schnittstellen erhöht nicht zuletzt auch die Effizienz für die Plattformen selbst.

- **Rechtssicherheit:** Europas Städte brauchen Rechtssicherheit. Derzeit gilt für digitale Unternehmen in der EU das Sitzlandprinzip, d. h. Rechtsstreitigkeiten müssen mit teils hohen Kosten und großem Aufwand in fremden Rechtssystemen ausgetragen werden. Diesbezüglich müssen die Rechte von Behörden in den Sitzländern klarer geregelt werden, um die Regeln ohne unverhältnismäßigen Zusatzaufwand durchsetzen zu können. Gleichzeitig gelte es, gerade europäischen Plattformen die Möglichkeit zu eröffnen, sich entsprechend in einem rechtssicheren Rahmen etablieren zu können.
- **Verantwortlichkeit:** Plattformen sind längst keine „schwarzen Bretter“

mehr, an denen lediglich Nachrichten ausgetauscht werden. Sie stellen zahlreiche zusätzliche Dienstleistungen zur Verfügung wie Bewertungen, Reihungen, sie betreiben Markterschließung u. v. m. Sie müssen daher auch für illegale Inhalte haftbar gemacht werden können, bspw. müssen sozial geförderte Wohnungen von den Nöchtingsplattformen entfernt werden können.

- **Spezialthema Wohnen:** Der AdR fordert eine klare Neuregelung der Thematik schon im Digital Services Act, da Wohnungsmärkte in allen Mitgliedstaaten grundsätzlich speziellen gesetzlichen Regeln unterworfen sind. Die Kurzfristvermietung entzieht dabei in zahlreichen Städten Europas wesentlichen Wohnraum, der somit Wohnungssuchenden nicht mehr zur Verfügung steht. Das europäische Rahmenrecht müsse hier klar regelnd eingreifen, gerade um auch das Zusammenleben

und leistbares Wohnen in urbanen Zentren zu gewährleisten.

Zahlen zu AirBnB

Um über aussagekräftiges Zahlenmaterial in der Frage der Kurzzeitvermietung zu verfügen, hat der Österreichische Städtebund bereits vor einiger Zeit ein Forschungsprojekt an der Universität Salzburg beauftragt, die Auswirkungen von AirBnB auf den Salzburger Wohnungsmarkt – damit aber auch auf andere Städte in Österreich – zu analysieren. Im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf die Wohnsituation in den Städten ist eine Erkenntnis des Forschungsberichts eindeutig: Die Kurzzeitvermietung entzieht die Wohnungen langfristig bis dauerhaft dem bestehenden Angebot. Nach Schätzung der StudienautorInnen betrifft das mehr als 50 Prozent der inserierten Wohnungen und Häuser. Das hat zwei Gründe: Das „Home-Sharing“ (das Vermieten einzelner Zimmer in der eigenen Wohnung) spielt eine untergeordnete Rolle. Es werden größtenteils

ganze Wohnungen oder Häuser vermietet, und zwar kaum durch private AnbieterInnen, sondern vorwiegend durch kommerzielle NutzerInnen.

Das EuGH-Urteil im Dezember 2019, das Airbnb als Dienst der Informationsgesellschaft einstuft, ist sicher ein herber Rückschlag für das Bemühen der Städte, klare Regelungen zu schaffen, um den verheerenden Auswirkungen von Kurzfrist-Vermietungen Einhalt zu gebieten. Das Urteil des EUGH wird vom Städtebund natürlich anerkannt, ist aber auch ein Beweis mehr, dass die aktuelle (europäische) Gesetzgebung in der Kurzzeitvermietung, bei den Fahrtendiensten (UBER etc.), bei E-Scootern und in vielen anderen Diensten der Informationsgesellschaft nicht mehr zeitgemäß und dringend reformbedürftig ist. Eine gänzliche Novellierung der 20 Jahre alten E-Commerce-Richtlinie und eine Neuverfassung aller dieser Dienste im geplanten Digital Service Act ist längst überfällig und die Interessen der Städte sind dabei zu berücksichtigen. 🇺🇦

RADGIPFEL2020.AT



**ÖSTERREICHISCHER
RADGIPFEL
2020**

**RAD-
FAHREN
IST KLIMA-
SCHUTZ**

**WIEN
GÖSSERHALLE
29.-31.03.**

Die größte Fachveranstaltung zum Radfahren in Österreich findet im Jahr 2020 in Wien statt.

Klimaschutz ist dringender denn je. Welche Rolle kommt dem Radverkehr dabei zu? Wie können die hohen Ziele erreicht werden? Welche Radwege in Städten und Gemeinden sind sinnvoll? Was benötigt es dazu an Ressourcen und Strukturen? Zu diesen Fragen treffen sich beim 13. Österreichischen Radgipfel Fachleute aus Wirtschaft, Wissenschaft, NGOs, Politik und Verwaltung. **Melden auch Sie sich jetzt an!**

Alle Informationen auf www.radgipfel2020.at





Gesucht: Gemeinden mit Bodenhaftung

Der LandLuft Baukulturgemeinde-Preis 2021 stellt den Umgang mit Grund und Boden in den Fokus kommunaler Entwicklung. Innovative Gemeinden können jetzt einreichen.

Veronika Mitteregger

Bereits zum vierten Mal holt LandLuft, der Verein zur Förderung von Baukultur in ländlichen Räumen, zukunftsorientierte Gemeinden Österreichs vor den Vorhang.

Der LandLuft Baukulturgemeinde-Preis 2021 wird gemeinsam mit dem Österreichischen Städtebund und dem Österreichischen Gemeindebund an jene Kommunen verliehen, die nachhaltig in die Lebensqualität vor Ort investieren – mit besonderer Berücksichtigung der kommunalen Boden- und Raumordnungspolitik.

Im Zentrum des Baukulturgemeinde-Preises steht weniger das schöne Gebäude. Wichtiger ist, wie und in welchem Kontext es entstanden ist und welchen Beitrag es zur kommunalen Entwicklung leistet. Es geht um gelebte Baukultur und die Menschen, die sich für eine zukunftsfähige Ortsentwicklung einsetzen.

Boden g'scheit nutzen

Der kürzlich ausgeschriebene Baukulturgemeinde-Preis trägt das Motto „Boden g'scheit nutzen“. Gesucht sind Gemeinden sowie Klein- und Mittelstädte, deren Baukultur-Strategie einen innovativen Umgang mit Grund und Boden miteinschließt und vitale Orte für ihre BürgerInnen entstehen lässt.

Neben dem eigentlichen Baukulturgemeinde-Preis lobt LandLuft auch einen Sonderpreis für außergewöhnliches Engagement aus. Er winkt zum Beispiel Privatpersonen, Initiativen, Unternehmen oder regionalen Zusammenschlüssen, deren boden- und raumordnungspolitisches Engagement besonders vorbildlich ist. Warum Grund und Boden in den Mittelpunkt der Vereinstätigkeit gerückt ist, erklärt LandLuft-Obfrau Elisabeth Leitner: „Raumplanung und Bodenpolitik sind die Grundlage

für eine gute Baukultur. Ein schönes Haus am falschen Ort, auf einem unter fragwürdigen Umständen als Bauland gewidmeten Grundstück ist aus unserer Sicht kein gutes Bauwerk. Wer zum Beispiel an den Stadt- und Ortsrändern Boden für Einkaufszentren versiegelt, produziert Leerstand in den Zentren und mehr motorisierten Individualverkehr. Ein Bewusstsein für die Knappheit der Ressource Boden führt hingegen zu einer Belebung der Zentren.“

Dank medialer Präsenz wächst auch in der Bevölkerung das Problembewusstsein rund um den Bodenverbrauch. LandLuft stellt ihn jedoch nicht mittels erschreckender Zahlen und Negativ-Beispiele zur Diskussion, sondern regt durch das Auf- und Vorzeigen nachvollziehbarer Lösungen auf kommunaler und regionaler Ebene, eingebettet in eine nachhaltige baukulturelle Strategie zum Denken an.

Was zeichnet eine Baukulturgemeinde aus?

Die LandLuft Baukulturgemeinde-Preise 2009, 2012 und 2016 haben Städte und Gemeinden prämiert, deren baukulturelles Engagement bereits seit Jahren spürbar ist und das kommunale Leben in unterschiedlichsten Bereichen nachhaltig verbessert hat: Umwelt- und Naturschutz, Verkehr, Generationengerechtigkeit, Abbau von Leerständen, Wirtschaft und Infrastruktur, Ortsbild und Siedlungspolitik, Tourismus, Einbindung der Bevölkerung bei relevanten kommunalen Aufgabenstellungen u. v. m.

Good Practice

Wie eine Stadt zur Baukulturgemeinde wird, lässt sich etwa am Beispiel Waidhofen an der Ybbs aufzeigen. Die Mostviertler Gemeinde mit rund 11.000 EinwohnerInnen gewann 2012 den LandLuft-Award. Vor allem die Maßnahmen zur Bekämpfung des innerstädtischen Leerstands beeindruckten die Jury. Erdgeschoßzonen konnten durch intensive Ansiedlungspolitik sowie spezielle Förderanreize reaktiviert werden. Die BürgerInnen staunten zunächst nicht schlecht, dass der Leerstand auch die Obergeschoße befallen hatte. „Selbst alteingesessene Waidhofner waren überrascht von der Fülle an interessanten Bauten und den ungenutzten Potenzialen“, so Maria Schneider und Martin Pichler von w30 Architektur, die gemeinsam mit dem neu eingesetzten Innenstadtkoordinator die Vermittlung baukultureller Themen in der Stadt vorantreiben. Unter intensiver Beteiligung der BürgerInnen konnten daraufhin zahlreiche Projekte umgesetzt werden.

Lustenau in Vorarlberg ist mit 23.000 EinwohnerInnen Österreichs größte Marktgemeinde und wurde 2016 mit dem Baukulturgemeinde-Preis ausgezeichnet. Nach zahlreichen baulichen Fehlgriffen in vergangenen Jahren begann der 2010 gewählte Bürgermeister Kurt Fischer, die Bevölkerung in die Gemeindeentwicklung miteinzu beziehen. Die aus sieben Ortschaften zusammengewachsene Kommune machte sich auf die Suche nach einem Zentrum. „Wir wollen unseren Ort gemeinsam mit den Bürgerinnen und Bürgern weiterent-

wickeln, damit sie ihre Potenziale entfalten können“, so Kurt Fischer. Heute ist Baukultur fest in der Gemeindestrategie verankert.

Auszeichnung mit Mehrwert

Was gewinnen Städte und Gemeinden, wenn sie als LandLuft Baukulturgemeinde preisgekrönt werden? Zunächst einmal die Bestätigung für den eingeschlagenen baukulturellen Weg, mediale Aufmerksamkeit für das Wirken der Gemeinde und regelmäßige Besuche von Interessierten. Ganz zu schweigen von der Anerkennung, die den Verantwortlichen von innerhalb und außerhalb des eigenen Wirkungsbereichs zuteil wird.

Damit die preisgekrönten und gewürdigten Gemeinden möglichst viele Nachahmer finden, dokumentiert LandLuft den baukulturellen Status quo und bringt die verantwortlichen Personen ins Gespräch. Dies geschieht zum einen durch Buchpublikationen, in denen ausführlich auf die Gewinnergemeinden und deren Entwicklung eingegangen wird, zum anderen durch die Neuaufgabe der LandLuft Wanderausstellung. Sie wird bei der Preisverleihung präsentiert und tourt dann durch den gesamten deutschen Sprachraum, um andere Gemeinden mit dem Virus baukulturellen Engagements zu infizieren. Seit 2009 machte die Ausstellung bereits an 80 Stationen halt. Darüber hinaus organisiert LandLuft für alle Interessierten und potenziellen Nachahmer Exkursionen in die ausgezeichneten Städte und Gemeinden.

Einreichungen bis 23. März

Die ExpertInnenjury zum LandLuft Baukulturgemeinde-Preis 2021 nimmt die baukulturelle Entwicklung von Städten und Gemeinden unter die Lupe. Die einreichenden Kommunen sollten einen hohen Qualitätsanspruch bei der Planung und Gestaltung unterschiedlichster Handlungsfelder mitbringen – etwa in Fragen zur aktiven Bodenpolitik, Stadt-/Ortskernstärkung und im Umgang mit Leerstand. In der ersten Juryphase können Gemeinden schnell und unkompliziert durch die Beantwortung weniger Fragen eines Einreichbogens ihre Chancen ermitteln.

INFO

LANDLUFT BAUKULTUR-GEMEINDE-PREIS 2021: BODEN G'SCHEIT NUTZEN!

Teilnahmeberechtigt sind alle österreichischen Gemeinden (ausgenommen LandLuft Baukulturgemeinde-Preisträger)

SONDERPREIS FÜR AUSSERGEWÖHNLICHES ENGAGEMENT

für Privatpersonen, Initiativen oder regionale Zusammenschlüsse

www.baukulturgemeinde-preis.at und www.landluft.at

Einreichfrist:

bis 23. 3. 2020

Preisverleihung:

21. 1. 2021

Bisherige Preise:

2009, 2012, 2016

24 PRÄMIERTE BAUKULTURGEMEINDEN

Über 80 Stationen der Wanderausstellung in Deutschland, der Schweiz, Südtirol und Österreich



LandLuft Baukulturgemeinde-Preis 2016

Informationen zu Wanderausstellung und Exkursionen sowie Buchbestellungen unter:

www.landluft.at

MobiMeter, TRAFF-X & Co.

Wie innovative IT-Lösungen Städte beim Verkehrsmanagement unterstützen

Nik Widmann, PRISMA solutions

Abseits umweltbedingter Ursachen ist unser Mobilitätssystem einem generellen Wandel unterlegen. Die stets steigenden Qualitätsansprüche der BürgerInnen hinsichtlich Verfügbarkeit und Verlässlichkeit des Mobilitätsangebots, eine steigende Bereitschaft und Flexibilität in Bezug auf die Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel und neue Möglichkeiten dank fortschreitender Digitalisierung führen zu Verhaltensänderungen, wie sie vor wenigen Jahren schlicht undenkbar gewesen wären. Begriffe wie Mobility as a Service (MaaS) oder Mobilitätsgarantie charakterisieren diese aktuelle Entwicklung sehr gut. Während sich also früher die Verkehrsplanung auf die Bereitstellung von ausreichender Straßeninfrastruktur sowie eines funktionierenden öffentlichen Linienverkehrs konzentrierte, steht heute die Mobilitätsplanung vor komplett neuen Herausforderungen. So macht auf der einen Seite die Nicht-Verkehrbarkeit der vorhandenen Infra-

struktur Maßnahmen für eine effizientere Nutzung derselben erforderlich, auf der anderen Seite hat der Ruf nach einem lückenlosen Mobilitätsangebot von Tür zu Tür die Vernetzung aller Mobilitätsangebote zur Konsequenz. Dies bedeutet die Vernetzung öffentlicher und kommerzieller Services sowie die Offenheit für neue Mobilitätsformen (Sharing, Pooling, Freefloat etc.). Dass mit diesen Entwicklungen die traditionelle Grenze zwischen öffentlichem Verkehr und Individualverkehr zusehends verschwindet, stellt ein Aufbrechen vorhandener Denkstrukturen dar und ist keinesfalls als Gefahr, sondern als riesige Chance zu werten. Innovative IT-Lösungen unterstützen Sie dabei, in diesem neuen Umfeld nicht bloß zu reagieren, sondern agieren zu können.

Erhebung des Mobilitätsverhaltens

Eine neuartige Form der Mobilitätsaufnahme wurde im Rahmen des Mobility Lab

Graz zur Produktionsreife weiterentwickelt (maßgeblich unterstützt von bmvit, Land Steiermark und Stadt Graz). Das, was Konzerne wie Google und Apple schon immer über unser individuelles Bewegungsverhalten wissen, steht dank MobiMeter® nun auch für gezielte Mobilitätsaufhebungen zur Verfügung: immer anlassbezogen im Rahmen von Erhebungskampagnen und selbstverständlich unter Wahrung sämtlicher datenschutzrechtlicher Vorgaben.

Das Prinzip von MobiMeter® ist einfach: Über die Ortungsfunktion des Smartphones werden die Wege der zuvor repräsentativ ausgewählten ProbandInnen aufgezeichnet. Ein ausgeklügelter Algorithmus erkennt nicht nur die Aufenthaltsorte und die zurückgelegten Wege, sondern auch die benutzten Verkehrsmittel: Pkw, Bahn, Bus, zu Fuß, Fahrrad, Straßenbahn – all dies wird weitestgehend automatisch erkannt. Auf diese Weise liegt am Ende einer Erhebungskampagne ein komplettes Bewegungsprofil aller ProbandInnen vor. Dieses stellt an Aussagekraft und Verlässlichkeit die meisten bisher üblichen Methoden klar in den Schatten, da Wegeketten bis dato nicht in dieser Verlässlichkeit und Genauigkeit erfasst werden konnten.

Unterstützung im Umgang mit Freefloat-Systemen

MobiMeter® ist aber insbesondere auch das Werkzeug, das umfassende Analyse- und Berichtsservices für Mobilitätsdaten aller Art bietet. Damit bietet der Service auch die Möglichkeit, Bewegungsdaten aus anderen Informationsquellen zu analysieren. So zum Beispiel Nutzungsdaten, über welche Betreiber von Freefloat-Systemen (Bikes, Scooter etc.) verfügen und die den Städten zur Verfügung gestellt werden können. Diese Daten haben hohe Relevanz für das





Mobilität messen: ob temporäre Fahrverbote, Geschwindigkeitszonen oder Abstellflächen – neue Systeme sorgen für ein Miteinander von Städten und kommerziellen Betreibern.

Monitoring sowie die laufende Planung und Nachjustierung des Angebots.

Umgekehrt ist es erforderlich, dass Städte gewisse Rahmenbedingungen für den täglichen Betrieb von Freefloat-Systemen definieren und dies den Betreibern kommunizieren. Gemeint sind hier beispielsweise fixe oder temporäre Fahrverbotszonen, in denen der Betrieb von Scootern aus Überlegungen der Verkehrssicherheit heraus zu gefährlich ist, Geschwindigkeitszonen, in denen die Höchstgeschwindigkeit der Fahrzeuge zu drosseln ist, oder Bereiche, innerhalb derer die Fahrzeuge bevorzugt abzustellen sind. TRAFF-X® unterstützt Städte bei der Festlegung und Kommunikation dieser Vorgaben auf einfache Art und Weise und sorgt somit für ein geordnetes Miteinander zwischen öffentlicher Verwaltung und kommerziellen Betreibern.

Verkehrsmanagement 2.0

Verkehrsmanagement bedeutet die Beeinflussung des individuellen Verkehrsverhaltens anhand kollektiver Zielsetzungen. Verkehrsmanagement 2.0 baut dabei auf das stetig steigende Vertrauen in Navigationssysteme und Smartphone-Apps. Während bis vor kurzer Zeit Blechtafeln, Ampelschaltungen, Wechselwegweiser und der Verkehrsfunk die entscheidenden Kommunikationskanäle zu den VerkehrsteilnehmerInnen waren, eröffnen die neuen Technologien auch neue Möglichkeiten.

Mit TRAFF-X® können zum Beispiel sämtliche Baustellen und andere Behinderungen des Verkehrsflusses inklusive damit verbundener Maßnahmen wie Umleitungen, Einbahnregelungen etc. festgelegt werden. Diese Daten können dann an EVIS (Echt-

zeitinformation Straße Österreich) zwecks Publikation in Richtung VerkehrsteilnehmerInnen übermittelt werden. Diesen Schritten vorgelagert ist im selben System die gesamte Baustellenkoordination abgebildet, also der Behördenprozess von der Antragstellung bis hin zur Genehmigung. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass sowohl in der Stadtverwaltung selbst als auch in der Abstimmung mit benachbarten Gemeinden und dem Land potenzielle Konflikte in der Verkehrsorganisation bereits im Voraus erkannt und entschärft werden können.

Darüber hinaus ermöglicht TRAFF-X® die Definition von Verkehrsmanagementstrategien. Damit sind Festlegungen gemeint, die in gewissen Situationen relevant sind und nicht zwingend für alle VerkehrsteilnehmerInnen in gleichem Maße gelten sollen. Strategien wirken auf einzelne Zielgruppen (beispielsweise alle Pkw) und zusätzlich in Abhängigkeit vom individuellen Start- und Zielpunkt jeder einzelnen Verkehrsteilnehmerin bzw. jedes einzelnen Verkehrsteilnehmers, wie sie/er es im Navigationssystem oder ihrer/seiner Routing-App eingegeben hat. Auf diese Weise lassen sich anlass- und zielgruppenspezifische Fahrverbote, Durchfahrtsverbote oder Ausweichgebote festlegen, die folglich in der Navigation Berücksichtigung finden können. Auch wenn derartigen Festlegungen zurzeit keinerlei Rechtskraft innewohnt, so sind sie dennoch in der Lage, einen zunehmend relevanten Beitrag zur Beeinflussung des Mobilitätsverhaltens zu leisten. Dies gilt vor allem dann, wenn alternative Mobilitätsformen sowie der Umstieg auf den öffentlichen Verkehr (beispielsweise Stichwort Park&Ride-

Integration) Bestandteil der Verkehrsmanagementstrategien sind.

Die Zukunft hat erst begonnen

Dies sind nur einige Beispiele, wie Städte und Regionen unter Zuhilfenahme innovativer IT-Lösungen die aktuellen Entwicklungen im Mobilitätsbereich mitgestalten können. Zielsetzung ist immer eine Beibehaltung oder Erhöhung des Komforts (Vermeidung von Stau und Parksuchverkehr, Reisezeitverkürzung etc.) bei gleichzeitiger Verringerung der Umweltbelastung durch Lärm- und Schadstoffemissionen.

Dass dies nur einer von vielen Beiträgen sein kann, um die Klimaziele zu erreichen, ist vollkommen klar. Genauso klar ist allerdings auch, dass es dringend geboten ist, als Stadt bestehende und innovative Lösungsansätze des Verkehrs- und Mobilitätsmanagements im Kontext des Klimawandels von Beginn an zu nutzen und in diesen bereits laufenden Change-Prozess sukzessive hineinzuwachsen.



INFOS

Nik Widmann ist Geschäftsführer von PRISMA solutions, einem österreichischen IT-Unternehmen und Anbieter von Digitalisierungslösungen im Kontext Infrastruktur – Verkehr – Mobilität. Mehr zum Unternehmen und den angebotenen Lösungen erfahren Sie auf www.prisma-solutions.at.



Zukunftsinvestition Straßenbahn

Möchte man die gesetzten Klimaziele erreichen, braucht es einen deutlichen Ausbau im stadtregionalen öffentlichen Personennah- und Regionalverkehr (ÖPNRV). Gerade Straßenbahnen, U-Bahnen, O-Busse & Co werden daher in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Finanzielle Unterstützung bekamen die Städte bisher kaum. Wie sollen sich die Städte nun die Großprojekte der Zukunft leisten?

Karoline Mitterer, KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung

Städte investieren in den Ausbau von Straßenbahnen und tragen hierfür die alleinige Finanzierungsverantwortung. Dadurch wird jedoch die Umsetzung vieler notwendiger Projekte schwierig, da die Budgets der Städte durch solche Großprojekte finanziell überfordert werden. Es gibt zwar vereinzelt Vereinbarungen mit Bund oder Ländern, diese müssen jedoch mühsam bilateral ausverhandelt werden. Ob es Mittel gibt, hängt schließlich vom Willen der VerhandlungspartnerInnen ab. Ein Beispiel ist nun die Zusage des Landes Steiermark zur Übernahme eines Drittels der Kosten eines Grazer Straßenbauprojekts. Inwiefern sich auch der Bund beteiligt,

ist jedoch ungewiss.¹ In Linz konnte bezüglich des schon lange geplanten Ausbaus der 2. Schienenachse noch keine entsprechende Einigung mit dem Land getroffen werden.

Straßenbahnstädte

In Österreich gibt es fünf Städte mit eigenständigen innerstädtischen Straßenbahnen, U-Bahnen oder O-Bussen. Dies sind die Straßenbahnstädte Graz, Linz, Innsbruck und Wien sowie die O-Busse-Stadt Salzburg (Tabelle 1). Hinzu kommen Regionalbahnen: in Niederösterreich die Wiener Lokalbahn von Wien nach Baden (Badner Bahn), in Oberösterreich die Verlängerungen der Linzer Straßenbahnlinien bis Leonding,

Pasching und Traun sowie die Stadt-Regio-Tram (Gmunden–Vorchdorf).

Fehlende Förderung

Der derzeitige Finanzausgleich sieht keine aufgabenorientierte Verteilung der Mittel für ÖV-Leistungen vor. Größere Städte erhalten zwar pro Kopf mehr Mittel aus dem allgemeinen Steuertopf als kleinere Gemeinden, diese reichen jedoch für die Fülle an zentralörtlichen Aufgaben nicht aus. Einzige direkte Finanzierungsquelle ist eine im Finanzausgleichsgesetz verankerte Finanzaufweisung des Bundes zur Förderung des ÖPNRV. Diese weist jedoch mit insgesamt 87 Mio. Euro (2018) für alle Gemeinden

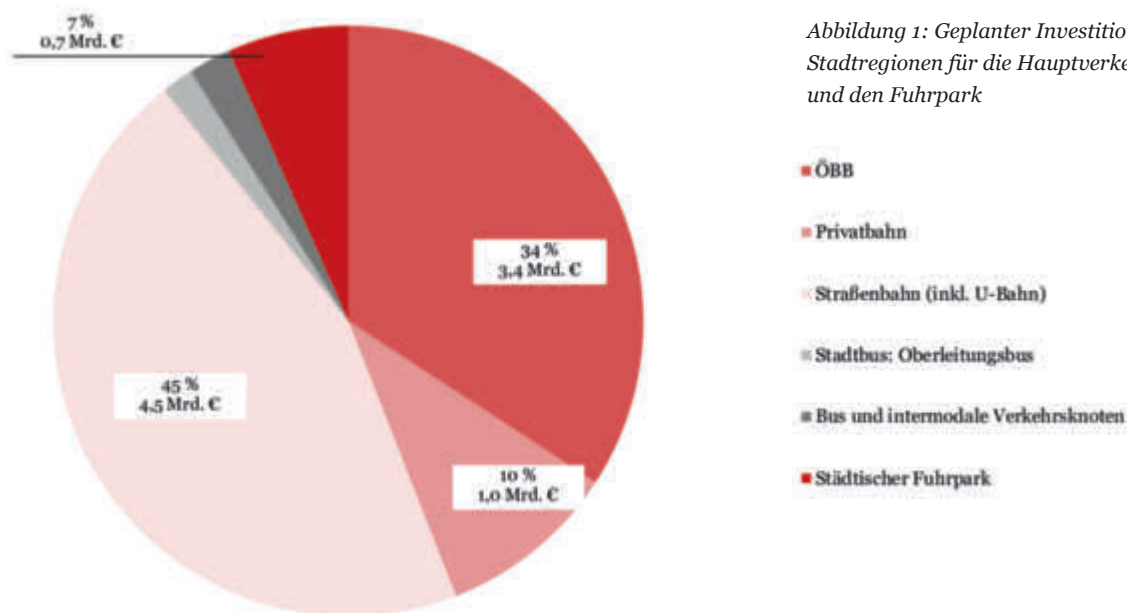


Abbildung 1: Geplanter Investitionsbedarf in Stadtregionen für die Hauptverkehrsmittel und den Fuhrpark

(daher nicht nur Städte) ein sehr bescheidenes Volumen auf. Die großen Straßenbahnstädte erhalten einen fixen Anteil, unabhängig davon, wie sich ihre Leistungen entwickeln. Selbst hier fehlt daher ein aufgabenorientierter Zugang.

Straßenbahnen kosten Geld

Um die EU-Klima- und Energieziele bis 2030 einzuhalten, müssen die CO₂-Emissionen im Verkehrsbereich deutlich reduziert werden. Ein wichtiger Schritt hierbei ist der Ausbau und das Attraktivieren des öffentlichen Verkehrs. Die genannten fehlenden Finanzierungshindernisse bremsen jedoch zukunftssträchtige Investitionen deutlich. Gerade schienengebundene Verkehrsangebote sind sehr kostenintensiv. Schienen und die dazugehörige Infrastruktur müssen errichtet und instand gehalten werden. Eine Erhebung zu den Investitionsbedarfen in Stadtregionen aus dem Jahr 2018 hat ergeben², dass etwa die Hälfte der geplanten finanziellen Bedarfe bis 2030 von insgesamt rund 10 Mrd. Euro auf Straßenbahnen bzw. die Wiener U-Bahn entfällt (Abbildung 1). Doch die derzeit geplanten Investitionen werden noch nicht reichen, um die Dekarbonisierungsziele zu erreichen. Hierfür wären auch eine rasche Umstellung auf alternative Antriebe und eine massive Ausweitung des ÖV-Angebots andererseits notwendig. Dies würde zusätzliche 5 Mrd. Euro alleine in den Stadtregionen kosten.³

Nahverkehrsmilliarde

Gerade in den aktuellen Diskussionen zur Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen zeigt sich, dass ÖPNV sowohl Bund, Länder als auch Gemeinden betrifft und ein gemeinsames und abgestimmtes Vorgehen wichtig ist. Nur so ist ein möglichst wirkungsvoller und rascher Ausbau der Infrastruktur möglich. Die Nahverkehrsmilliarde, die sich nun auch im Regierungsprogramm wiederfindet, müsste mindestens jährlich gewährt werden, könnte dann aber eine zentrale Rolle einnehmen. Sinnvoll wäre dabei eine Umsetzung über einen bundesweiten Stadtregionsfonds.

Bundesweiter Stadtregionsfonds

Projekte mit stadtreionaler Relevanz sollten über einen Stadtregionsfonds gefördert werden. Einreichen können dabei z. B. ÖBB, Städte oder Länder – gemeinsam oder einzeln. Ein bundesweit einheitlicher Fonds ist dabei wichtig, um ein möglichst effizientes und koordiniertes Vorgehen quer über verschiedene Aufgabenträger zu gewährleisten. Keinesfalls sollten die Mittel auf neun Bundesländerfonds aufgeteilt werden und im schlechtesten Fall dann nach politischen statt nach sachlichen Kriterien verteilt werden.

Zentral wird dabei auch die Kriterienwahl sein, nach welcher die eingereichten Projekte bewertet und gefördert werden. Sinn-

voll wäre dabei eine Reihung der Projekte nach Kosten- und Nutzenaspekten. Wichtig wäre hierbei, jene Projekte zu bevorzugen, welche die höchsten Wirkungen⁴ erwarten lassen. Dies betrifft etwa das Potenzial, wie weit es zu einer Verlagerung des Verkehrs auf den ÖPNV kommen kann oder wie viele Personen transportiert werden können. Vorbild für die konkrete Umsetzung könnte hier der Agglomerationsfonds in der Schweiz⁵ sein. Städte müssten jedenfalls Vertragspartner sein.

NEKP & Regierungsprogramm

Der im Dezember 2019 vorgelegte Nationale Energie- und Klimapakt⁶ gibt die österreichischen Zielwerte vor und konkretisiert diese mit Maßnahmen. Ein wichtiger Schwerpunkt wird auf die Förderung des öffentlichen Verkehrs gelegt. Dies umfasst neben einer Schieneninfrastrukturoffensive am ÖBB-Netz und der Ausweitung sowie Attraktivierung des Mobilitätsangebots im Bahnbereich auch eine Stärkung des regionalen öffentlichen Verkehrs.

Hier sollen vor allem überregionale Verbindungen ausgebaut und gestärkt werden, wie etwa die Errichtung von Mobilitätsknoten sowie der Ausbau von Regionalbahn- oder -buslinien. Als letzter Punkt dieser Maßnahme wird auf Stadtreionalbahnen Bezug genommen. Erstmals ist, wie auch im Regierungsprogramm übernommen, ein Bundeszuschuss für die Errichtung von Stra-

Tabelle 1: Straßenbahnstädte & Co in Zahlen, 2018

Städte	Verkehrsmittel	Straßenbahn/O-Busse/U-Bahn				gesamt (inkl. Bus)	
		Anzahl der Linien	Streckenlängen (km)	Betriebsleistung (bediente km)	beförderte Personen	ÖPNV-Dichte (Betriebsleistung km je 1.000 EW)	Verkehrsaufkommen (beförderte Personen je 1.000 EW)
Graz	Straßenbahn	8	60	3.494.247	117.890.475	46.144	411.784
Innsbruck	Straßenbahn	3	k.A.	k.A.	65.527.495	50.297	494.573
Linz	Straßenbahn	4	50	4.612.679	112.620.000	44.052	549.779
Salzburg	O-Busse	12	124	5.662.018	42.800.000	58.383	279.051
Wien	Straßenbahn	28	304	38.326.816	966.000.000	41.481	511.442
	U-Bahn	5					

ßenbahn- bzw. Tramtrainprojekten wie etwa in Linz, Graz und Innsbruck geplant.

Städte in Strategien einbeziehen

Der Ausbau von Straßenbahnen & Co ist angesichts der gesetzten Klimaziele ein Muss. Städte dürfen jedoch mit der Finanzierung dieser Projekte nicht alleine gelassen werden. Es braucht daher eine rasche Bereitstellung der notwendigen Mittel. Eine jährliche Nahverkehrsmilliarde und ein damit verbundener Stadtregionsfonds sollten daher ehestmöglich umgesetzt werden.

Das Konkretisieren des Nationalen Energie- und Klimapaktes (NEKP) ist dabei eine der wichtigsten Herausforderungen dieses Jahres. Bisherige Erfahrungen haben jedoch gezeigt, dass die Städte zu wenig in Strategien einbezogen werden. Doch gerade Städte sind zentrale Akteure im Kampf für den Klimaschutz. Es braucht eine vertragliche Regelung zwischen Bund, Ländern und Städten. Nur so wird es gelingen, die derzeit noch abstrakten Zielwünsche des NEKP bis auf die Gemeindeebene effizient und effektiv herunterzubrechen.

1 <https://steiermark.orf.at/v2/news/stories/2893728/>

2 Mitterer, Hochholdinger, Seisenbacher: Bedarfserhebung ÖPNRV-Infrastruktur in Stadtregionen, 2018.

3 KCW: Umstellung auf alternative Antriebe einerseits und eine massive Ausweitung des ÖV-Angebots andererseits, 2018.

4 Z. B. Sammer, Klementsitz, Stark: Rankingmodell zur Evaluierung und Förderung von Umweltverbundmaßnahmen, 2012.

5 <https://www.aren.admin.ch/aren/de/home/verkehr-und-infrastruktur/programme-und-projekte/pav.html>

6 BMNT: Integrierter nationaler Energie- und Klimaplan für Österreich, 2019.





Österreichischer
Städtebund

70.

Österreichischer
Städtetag

Villach | 27. Mai – 29. Mai 2020

villach

www.staedtetag.at



Maßgeschneiderte Normen-Nutzung

Ein Pilotprojekt von der Stadt Graz und Austrian Standards für zeitgemäßes
kommunales Management von Standards per Knopfdruck

Die Aufgaben einer Stadt sind vielfältig und in vielen Bereichen helfen Standards (z. B. ÖNORMEN) der kommunalen Verwaltung bei der effizienten und sicheren Bewältigung eben dieser Aufgaben. Um alle Standards immer bei Bedarf auf Knopfdruck zur Verfügung zu haben, unterstützen digitale Managementlösungen. Austrian Standards möchte die Bedürfnisse der kommunalen Verwaltungen besser verstehen und hat deshalb gemeinsam mit der Stadt Graz ein „Kommunales Pilot-Projekt“ ins Leben gerufen.

Modern und kostengünstig

Ziel des auf einen Zeitraum von bis zu drei Jahren angelegten Pilotversuchs ist es, ein modernes, kostengünstiges Management

für Standards zu entwickeln, das noch effizienter auf die Erfordernisse der kommunalen Anwendung zugeschnitten ist. Martin Haidvogel, Magistratsdirektor der Stadt Graz und Präsidialratsmitglied von Austrian Standards, zeigt sich zuversichtlich: „Wir beschreiten mit dem Pilotprojekt einen neuen Weg, auf dem wir gemeinsam mit Austrian Standards praktikable und maßgeschneiderte Lösungen für unsere Verwaltungsaufgaben finden wollen.“

So sollen unter anderem Haftungsrisiken, die durch fehlende oder nicht mehr aktuelle Standards entstehen können, durch einen schnellen Zugriff auf die geltenden Normen verringert werden. Ein weiteres Ziel ist es, den Verwaltungsaufwand insgesamt zu verkleinern. Dazu erhalten rund 100 Anwende-

innen der Magistratsverwaltung Zugang zu einem digitalen „Lesesaal“, wo auf Knopfdruck ein einfacher Zugang zum ÖNORM-Portfolio möglich ist. Darin können die jeweils relevanten als auch zurückgezogene Normen digital eingesehen werden.

Die AnwenderInnen der Stadt Graz wurden noch Ende 2019 durch praktische Webinar-Schulungen trainiert. Seit Jänner 2020 können sie ihren Arbeitsalltag mit dem digitalen „Lesesaal“ im Rahmen des Projekts bestreiten.

Zusätzliche begleitende Analysen und Befragungen der AnwenderInnen sollen zu einer neuen, maßgeschneiderten Lösung für das praktikable Management von Standards der österreichischen Städte und Gemeinden führen.



Gewerbe-Tagungen

Der Fachausschuss für Gewerberecht und Gewerbetchnik tagte im Jahr 2019 in Klagenfurt und in Graz.

Die Mitglieder des Fachausschusses für Gewerberecht und Gewerbetchnik trafen einander im Frühjahr 2019 in der Landeshauptstadt Klagenfurt am Wörthersee.

Im Vordergrund stand die Diskussion relevanter Themenstellungen, wie zum Beispiel



Vorsitzender Martin Gutkas

„Beraten statt Strafen“, Foodtrucks, Escape-Rooms, Bistrobboxen, Lichtemissionen und die Aerosolpackungslagerverordnung. Zum Ausklang wurden die KollegInnen zu einer einzigartigen Schifffahrt auf dem Wörthersee eingeladen, dessen abendliche Stimmung allen sicherlich lange in Erinnerung bleiben wird.

In diesem schönen Ambiente wurde der Vorsitzende Robert Huber verabschiedet, der lange Jahre ein sehr engagiertes Mitglied dieses Fachausschusses war und während seiner Tätigkeit im Magistrat Linz viele Novellierungen der GewO durchlaufen hat. Die Herbsttagung in Graz fand unter dem Vorsitz von Martin Gutkas aus St. Pölten statt. Inhaltlich setzte sich der Fachausschuss bei dieser Sitzung unter anderem mit den Themen Rauchverbot in der Gastronomie, den Versuchsbetrieben und den SEVESO-Anlagen auseinander. Das Rahmenprogramm führte die TeilnehmerInnen in das Landeszeughaus der Stadt Graz, das einst das zentrale Waffendepot der Steiermark darstellte.



Treffen in Klagenfurt

Die nächste Sitzung des Fachausschusses für Gewerberecht und Gewerbetchnik findet am 6. und 7. Mai 2020 in Villach statt. 

Zu Gast in der „Fittest City“

Die 14. Sitzung des Sportausschusses fand von 22. bis 23. Oktober 2019 in St. Pölten statt.

Auf der Tagesordnung standen Vorträge über das Sportangebot und die Leistungen der Stadt St. Pölten, Qualitätssicherung im Sportstättenbau sowie Sponsoring im Leistungs- und Nachwuchssport. Vielfach diskutiert wurde auch das Thema Kunstrasen, da sich die geplante EU-Plastikverordnung auf die Zukunft zahlreicher Kunstrasenplätze (mit Kunststoff-Granulat) und damit auf den Fußball-sport auswirken könnte.

Am zweiten Tag stand die Besichtigung von Sportstätten auf dem Programm. Die TeilnehmerInnen bekamen eine Führung durch die NV Arena (Stadion des SKN St. Pölten) und besuchten anschließend das Sportleistungszentrum (SLZ St. Pölten). Hier gaben der Sportkoordinator, die Schuldirektorin sowie der Internatsleiter einen Einblick in das duale Ausbildungssystem und den täglichen Schul- und Trainingsablauf. Angeboten werden folgende drei Schulformen: Oberstufenrealgymnasium (BORGL), Bundeshandels-schule (BHASL) und seit 2009 die Lower Austrian International School (L.A.I.S), die mit der österreichischen Matura oder dem I.B.-Diploma abschließt.



Auf demselben Areal befindet sich auch das SPORT.ZENTRUM. Niederösterreich, das im Dezember 2018 zum Olympiazentrum zertifiziert wurde. Hier werden die Bereiche Sportwissenschaft, Sportmedizin, Sportpsychologie, Physiotherapie, Ernährungswissenschaft und Karriereplanung unter einem Dach angeboten. Besichtigt wurden einige Indoor- und Outdoor-Sportanlagen, insbesondere die bereits am Vortrag diskutierten Kunstrasenplätze. 



Das Marktgeschehen in St. Pölten und Linz

Die Mitglieder des Fachausschusses für Marktamsangelegenheiten trafen einander im Jahr 2019 in Linz und in Dornbirn. Im Vordergrund stand die Diskussion relevanter Fragestellungen rund um die Themen Märkte und Lebensmittelaufsicht.

Zu Beginn der Sitzung stellten die Städte St. Pölten und Linz ihre Marktordnungen vor: Die Marktordnung des Magistrats St. Pölten stammt aus dem Jahr 2003 und soll nach der Fertigstellung des Domplatzes novelliert werden. Die drei Märkte sind zwischen 7.30 Uhr und 12.30 Uhr geöffnet und erfreuen sich großer Beliebtheit.

Im kleinen, aber gut genutzten Gastro-Bereich erfolgt die Speisenabgabe nur durch jene BeschickerInnen, die das Basisprodukt selbst produzieren und auch in seiner Urform am Markt verkaufen (z. B. ist für gebrillte Käsekrainer eine eigene Rinderzucht und Eigenerzeugung der Käsekrainer Voraussetzung).

Das Marktamt organisiert für die MarktbeschickerInnen gemeinsame Ausflüge und

gibt zwei Mal jährlich eine Marktzeitung heraus, die über aktuelle Entwicklungen am Markt, Auszeichnungen, Marktratsch wie runde Geburtstage, Vorstellungen einzelner BeschickerInnen mit Foto, Rezepte und Ähnliches berichtet. Besondere Highlights sind die Veranstaltungen am Markt: z. B. Cocktails mit Früchten oder Schaukochen mit Produkten vom Markt.

Linzer Märkte

Die Linzer Marktordnung stammt aus dem Jahr 2018. Am Südbahnhofmarkt werden die derzeitigen Stände in zwei Kategorien eingeteilt; die Kategorie Gastronomie, Lebensmittel, Café usw. hat Kernöffnungszeiten von Mo.–Fr. von 9:30–17 Uhr, Sa. von 9–13 Uhr; die Kategorie Einzelhandel,

Spezialfachgeschäft hat mindestens sechs Stunden Öffnungszeit pro Tag (Sa. 9–13 Uhr).

Auf einzelnen Märkten gibt es Arbeits- und Interessengemeinschaften, in welchen u. a. die BeschickerInnen vertreten sind. Diese ARGES kümmern sich um das Marketing und sind angehalten, einen Beitrag zur Marktbelebung zu leisten. Für den Südbahnhofmarkt wurde seitens der ARGE unter Mithilfe der Stadt eine neue Homepage installiert (wer ist heute da, welche Mittagsmenüs gibt es usw.). Dazu gibt es immer wieder sehr beliebte Sonderaktionen, wie z. B. den Linzer Marktfrühling.

Die nächste Sitzung des Fachausschusses für Marktamsangelegenheiten wird im Frühjahr 2020 in Wien stattfinden. 

Aktuelle Bildungsfragen

Fachausschuss-Treffen am 16. und 17. Oktober 2019 in Salzburg

Die TeilnehmerInnen des Bildungsausschusses diskutierten in Salzburg über aktuelle Bildungsfragen wie etwa das Bildungsinvestitionsgesetz, IT-Strategien an Pflichtschulen, SchulärztInnen, Assistenzpersonal und zahlreiche weitere Themen. Auf der Tagesordnung stand auch ein Austausch mit VertreterInnen des Bildungsministeriums sowie mit dem Gemeindebund über das Raschauer-Gutachten zu den Aufgaben der Gemeinde als Schulerhalterin.

Spürnasenecke

Vorgestellt wurde die Spürnasenecke – ein Labor für Kinder, das ein eigens dafür entwickeltes Möbel, zahlreiche ForscherInnenutensilien und Experimente aus dem

MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft & Technik) beinhaltet. Das Projekt wurde 2010 ins Leben gerufen und kommt mittlerweile nicht nur in Kindergärten, sondern auch im Kinder- und Jugendspital sowie in Volksschulen zum Ein-

satz. Ziel ist es, das natürliche Interesse der Kinder an MINT-Fächern zu wecken, Talente zu entdecken, Vertrauen in die Technik zu schaffen etc. Die Spürnasenecke wurde als Leuchtturmprojekt der Wirtschaftskammer Österreich ausgezeichnet. 





Städtische Öffentlichkeits- arbeiterInnen im Klagenfurter Stadion

Der Fachausschuss für Öffentlichkeitsarbeit traf sich anlässlich der Kunstinstallation „For Forest“ von 17.–18. Oktober in Klagenfurt.

Saskia Sautner, Österreichischer Städtebund

Dass die faszinierende Installation, die nur wenige Wochen zu sehen war, durchaus nicht nur mit Kunst, sondern auch sehr viel mit Öffentlichkeit und Öffentlichkeitsarbeit zu tun hatte, war allen TeilnehmerInnen schon im Vorhinein klar. Die Berichterstattung in den österreichweiten und internationalen Medien war intensiv gewesen und auch die kontroverse politische Diskussion im Vorfeld. Umso leidenschaftlicher hielt die Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Klagenfurt, Maria-Luise Mathiaschitz, zu Beginn des Treffens ein Plädoyer für die Kunst und das Kunstprojekt, worauf die TeilnehmerInnen gut vorbereitet im Stadion eintrafen. Die Er-

wartungen erfüllten sich. Nach einer spannenden Führung konnte der Wald noch im Scheinwerferlicht bewundert werden, dabei wurden sogar Fledermäuse gesichtet.

Die Sitzung startete mit einem Überblick über die Leistungen und Organisation der Stadtkommunikation Klagenfurt, vorgetragen von Veronika Meissnitzer, Leiterin der Abteilung für Öffentlichkeitsarbeit der Stadt Klagenfurt und gleichzeitig Vorsitzende des Fachausschusses. Inhaltlicher Schwerpunkt des Treffens war das Thema Krisenkommunikation, das von mehreren Seiten beleuchtet wurde:

Gerd Kurath und Markus Böhm vom Kärntner Landespressedienst sprachen über „Kri-

senkommunikation – Was geht? Was geht gar nicht?“. Raphael Spatzek (StadtKommunikation Klagenfurt) ergänzte Aspekte der Stadt Klagenfurt.

Über Krisenprophylaxe und „Erste Hilfe“ referierte Peter Plaikner. Der Experte für politische Kommunikation und Trainer für Journalismus lieferte einen spannenden Einblick in aktuelle Kommunikationsaspekte und beschäftigte sich nicht zuletzt mit der Frage, wie eine Stadtkommunikation Social Media im Krisenfall einsetzen kann und sollte.

Das nächste Treffen findet im Frühjahr 2020 auf Einladung der Stadt Linz statt, im Herbst trifft sich der Ausschuss in Leoben. 

Fusionen, Digitales Amt und andere Rechtsfragen

Im November 2019 tagten die Fachausschüsse für Rechtsangelegenheiten und für Verwaltungsorganisation.

Johannes Schmid, Österreichischer Städtebund

Auf Einladung der Bezirkshauptstadt Deutschlandsberg und der Bundeshauptstadt Wien fanden die Herbstsitzungen der beiden Fachausschüsse im November 2019 statt. Bei beiden Fachausschüssen erwartete die zahlreich erschienenen TeilnehmerInnen neben kulturellen und gesellschaftlichen Aktivitäten ein informatives Programm und ein lebhafter Erfahrungsaustausch über aktuelle Rechtsthemen.

Gruppenbild der Tagung in Deutschlandsberg

Auszugsweise gab es Beratungen und Vorträge aus den Bereichen Standortsicherungsgesetz und Umweltschutz, die Rechtslage betreffend das kleine Glücksspiel, die rechtliche Situation zur Thematik der ziehenden Völker, Interkommunale Kooperationen, rechtliche Rahmenbedingungen betreffend die Baumhaftung, Fusionen im kommunalen Umfeld, das Recht auf elektronischen Verkehr, das neue Digitale Amt, Katastrophenschutz und Risikoanalyse, die Einführung von Waffenverbotszonen, die

gemeinwohlorientierte Weiterentwicklung von Städten und Gemeinden sowie e-cards und Passfotos. Von den Vorsitzenden wurden weiters die aktuellen Themen auf Städte- und Gemeindeebene dargebracht. Die nächste Sitzung des Fachausschusses für Rechtsangelegenheiten wird am 25. und 26. Juni 2020 in Telfs und der nächste Fachausschuss für Verwaltungsorganisation am 26. und 27. März 2020 in Kremsmünster auf Einladung unserer Mitgliedsstädte stattfinden.



© Foto: Stadtgemeinde Deutschlandsberg


**Kommunalforum
Alpenraum**

**Wie die Gemeinden die
Mobilitätswende schaffen.**

18. März 2020, Innovationszentrum Kundl



Anmeldung unter:
www.kommunalforum-alpenraum.eu



Soziale Sicherheit

Im Rahmen der 89. Sitzung des Fachausschusses für Soziales, Gesundheit und Jugend in St. Pölten befasste sich der Ausschuss mit den Themen Sozialhilfe, Demenz, Pflege und Jugend.

Kevin Muik, Österreichischer Städtebund

Gleich zu Beginn der Sitzung wurde über den Umgang mit dem Sozialhilfe-Grundsatzgesetz des Bundes beraten. Den einführenden Vortrag hielt mit Walter Marschitz (Sozialwirtschaft Österreich) ein ausgewiesener Experte in diesem Bereich. Zahlreiche Bestimmungen der sogenannten „Sozialhilfe Neu“ lassen die mit der Vollziehung betrauten städtischen Sozialämter (auch in Folge bereits erlassener Ausführungsgesetze) in Unklarheit zurück und werden überdies zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen. Das Grundsatzgesetz wurde mittlerweile in einigen Kernpunkten vom VfGH aufgehoben. Das Thema Sozialhilfe (bzw. bedarfsorientierte Mindestsicherung nach bisheriger Diktion) wird die Städte jedoch weiterhin beschäftigen.

Ein großer Themenblock widmete sich Problemlagen, die – im weitesten Sinne – bedingt durch demografische Veränderungen auf die kommunale Ebene zukommen bzw. diese bereits intensiv beschäftigen. So präsentierten Monika Wild (Rotes Kreuz) und Elisabeth Anslem (Hilfswerk) bundes-

landspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Organisation und Finanzierung mobiler Pflegedienste. Einem Bereich, in dem es aufgrund zahlreicher regionaler Besonderheiten oftmals schwer fällt, den gesamtösterreichischen Überblick zu behalten. Im Anschluss daran berichtete Brigitte Juraszovich von der Gesundheit Österreich über den derzeitigen Stand der Österreichischen Demenzstrategie und darüber, wie Städte und Gemeinden dazu beitragen können, die soziale Teilhabe von Menschen mit demenziellen Beeinträchtigungen zu fördern. Die Tatsache, dass die sozialen Budgets der Städte und Gemeinden bereits jetzt äußerst belastet sind und weitere Kostensteigerungen vielerorts nur noch schwer verkraftet werden können, untermauerte Karoline Mitterer vom KDZ im Rahmen ihres Vortrages mit Zahlen. So entwickeln sich die sozialen Ausgaben der kommunalen Ebene wesentlich dynamischer als die Ertragsanteile und sonstigen Einnahmen. Städte sind hier stärker belastet als kleinere Gemeinden. Die größte und wohl drängendste Herausforderung im Be-

reich der Pflege und Betreuung ist jedoch der massive Personalmangel. Hier wird es von allen Beteiligten – auch seitens der neuen Bundesregierung – Maßnahmen brauchen, um diesem Personalmangel entgegenzuwirken.

Massive Kritik

Die Übertragung der Kompetenz der „Kinder- und Jugendhilfe“ in den Bereich der Länder stieß auf Kritik (auch der Österreichische Städtebund gab eine kritische Stellungnahme ab). Wie Hubert Löffler vom Dachverband der Kinder- und Jugendhilfe berichtete, werden Städte künftig gefordert sein, Weiterentwicklungen in ihren jeweiligen Bundesländern einzufordern. Im Rahmen des letzten Tagesordnungspunktes stellten Nadine Hasenzagl und Angela Riegler-Mandić die jeweiligen Angebote der Jugendinfo Niederösterreich sowie der Fachstelle Niederösterreich für Alkoholprävention und Sexualpädagogik vor. Die nächste Sitzung des Fachausschusses für Soziales, Gesundheit und Jugend wird von 6. bis 7. Mai in Linz stattfinden. 

Mobile Lichtmessung

LimeCam – rasche und effiziente Erfassung der Straßenbeleuchtung

Klaus Brenner, Brenner VuK GmbH

LimeCam misst und speichert die wesentlichen Daten eines gesamten Lichtnetzes (z. B. Straßenbeleuchtung, Radwege, Parkplätze/Parkgaragen, Sportanlagen etc.) rasch und kostengünstig. Dieses innovative Messverfahren erfasst effizient die wichtigsten lichttechnischen Merkmale von Beleuchtungsinstallationen (Beleuchtungsstärke, Gleichmäßigkeit, Koordinaten, Lichtpunkthöhe etc.) und bildet die Ergebnisse in aussagekräftigen Datensätzen, Karten und Berichten ab.

Das LimeCam-Messsystem besteht aus einem Messbalken, auf dem unterschiedliche Lichtsensoren, Kameras und GPS-Ortung montiert sind. Dieser Messbalken wird auf einem Fahrzeug befestigt und justiert. Für Sportanlagen oder Indooranwendungen steht ein Handtrolley zur Verfügung.

LimeCam wurde von uns gemeinsam mit der Firma object-tracker und dem Lichtlabor der Stadt Wien (MA 39) entwickelt und mittlerweile in zahlreichen Projekten in Österreich, Deutschland, Belgien, Schweiz, den Niederlanden, den USA und den VAE erfolgreich eingesetzt.

Messung und Verarbeitung

Messfahrten finden nur in der Nacht mit dem normalen Verkehrsfluss statt, gänzlich ohne Absperrungen oder Verkehrsbehinderungen. Die Messleistung von LimeCam hängt von örtlichen Gegebenheiten (Anzahl bzw. Dichte der Lichtpunkte) und der Fahrgeschwindigkeit (max. 80 km/h) ab und kann im städtischen Bereich einige hundert Lichtpunkte pro Stunde erreichen. Damit ist LimeCam um vieles schneller als sämtliche herkömmliche Messmethoden.

Nach erfolgter Messung werden die Messdaten mit der Auswertesoftware verarbeitet. Dieses Programm beinhaltet Datenmanagement, Datenanalyse, Bildverarbeitung, Photogrammetrie und grafische Darstellungen.



Der Messbalken auf dem Fahrzeug misst und speichert die wesentlichen Daten des gesamten Lichtnetzes.

Die Datenverarbeitung ist weitestgehend automatisiert. BenutzerInnen müssen den Bereich der zu exportierenden Daten definieren, die gewünschten Darstellungsformate auswählen und den Verarbeitungsprozess per Tastendruck starten.

Vielfach nutzbare Daten

Die Messergebnisse zu jedem Lichtpunkt stehen in unterschiedlichen Formaten für einen einfachen Datentransfer zur Verfügung und können Grundlage für folgende Aufgabenstellungen sein:

- ▶ Inventarisierung, Dokumentation und Verortung des Leuchtenbestands (Lichtbuch, Google Maps etc.)
- ▶ Ermittlung von Beleuchtungsstärke-Profilen, Minima-/Maxima-/Durchschnitt, Gleichmäßigkeit, Lichtpunkthöhe

- ▶ Vergleichsmessung vorher/nachher, z. B. vor und nach einer Umrüstung
- ▶ Unterstützung bei der Planung von Wartungsmaßnahmen und Neuinstallationen
- ▶ Ermittlung des Energie-Einsparungspotenzials durch geplante Umrüstungsmaßnahmen

LimeCam wird i. d. R. als Dienstleistung angeboten und nach Länge des Lichtnetzes (km) und der Anzahl der gemessenen Lichtpunkte verrechnet. Optional sind Kauf- und Mietvarianten möglich. 

KONTAKT

kbrenner.wien@aon.at,
www.led-brenner.at



Finanzierung der öffentlichen Versorgung in Gefahr?

Der Europäische Gerichtshof beschäftigte sich mit der beihilferechtlichen Zulässigkeit des steuerlichen Querverbundes – etwa beim Ausgleich dauerdefizitärer Verluste durch den Betrieb eines Schwimmbades. Dem Thema kommt grundsätzliche Bedeutung für Kommunen und kommunale Unternehmen zu.

Marcel Strobel, VÖWG

Öffentliche Einrichtungen der Daseinsvorsorge sichern der Bevölkerung einen einfachen und kostengünstigen Zugang zu wichtigen Dienstleistungen. Die damit verbundenen Tätigkeiten zielen nicht ausschließlich darauf ab, Ge-

winne zu erzielen, sondern in erster Linie die Versorgung für die Allgemeinheit sicherzustellen. Manche Betriebe können deshalb nur schwer kostendeckend geführt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen können deshalb Verluste und Gewinne

zwischen öffentlich-rechtlichen Betrieben gewerblicher Art für einen Ausgleich herangezogen werden – das ermöglicht somit einen steuerlichen Vorteil. Obwohl die Klage beim EuGH zurückgezogen wurde, könnten weitere gerichtliche Entscheidungen beim

EuGH drohen. Dies könnte diese durchgängige Vorgehensweise sowie die finanzielle Stabilität öffentlicher Unternehmen gefährden und somit zusätzliche Kosten für die SteuerzahlerInnen verursachen.

Der EuGH und die Frage der staatlichen Beihilfe

Deutschland, 2002: Ein öffentliches Unternehmen übernimmt eine Schwimmhalle von ihrem Tochterunternehmen und erwirtschaftet in den Jahren 2002 und 2003 Verluste. Ein Rechtsstreit zwischen dem Schwimmbadbetreiber und dem Finanzamt ist die Folge – nämlich darüber, ob diese Verluste als eine verdeckte Gewinnausschüttung anzusehen sind oder nicht. Kann also das öffentliche Unternehmen einen steuerlichen Vorteil geltend machen? Da das zuständige Finanzgericht den Verlustausgleich als eine solche verdeckte Gewinnausschüttung betrachtet, wendet sich das öffentliche Unternehmen gegen diese Entscheidung an den Bundesfinanzhof. Dieser wiederum erhebt den Verdacht, es könne sich bei Steuervergünstigungen für öffentliche Unternehmen um mögliche staatliche Beihilfen handeln. Deswegen setzt dieser das Verfahren aus und wendet sich in weiterer Folge an den Gerichtshof der Europäischen Union, um über Folgendes zu entscheiden:

„Ist Art. 107 Abs. 1 AEUV dahingehend auszulegen, dass eine unter diese Vorschrift fallende staatliche Beihilfe vorliegt, wenn nach den Regelungen eines Mitgliedstaats (Dauer-)Verluste einer Kapitalgesellschaft aus einer wirtschaftlichen Betätigung, die ohne kostendeckendes Entgelt unterhalten wird, zwar im Grundsatz als verdeckte Gewinnausschüttung anzusehen sind und dementsprechend den Gewinn einer Kapitalgesellschaft nicht mindern dürfen, jedoch bei Kapitalgesellschaften, bei denen die Mehrheit der Stimmrechte unmittelbar oder mittelbar auf juristische Personen des öffentlichen Rechts entfällt, diese Rechtsfolgen für Dauerverlustgeschäfte nicht zu ziehen sind, wenn sie die betreffenden Geschäfte aus verkehrs-, umwelt-, sozial-, kultur-, bildungs- oder gesundheitspolitischen Gründen unterhalten?“

Konkret: Der Gerichtshof der Europäischen Union soll darüber entscheiden, ob im Sinne der Verträge der Europäischen Union

eine staatliche Beihilfe – und somit grundsätzlich mit dem Binnenmarkt unvereinbar – vorliegt, wenn öffentliche Unternehmen Verluste dafür verwenden, Gewinne aus anderen Tätigkeiten auszugleichen und somit steuerliche Begünstigungen zu erhalten.

Die Bedeutung öffentlicher Unternehmen für die Gesellschaft

Jedoch darf eine wichtige Dimension in diesem Zusammenhang nicht außer Acht gelassen werden. Die Möglichkeit, steuerliche Vorteile zu erhalten, ist keine unbegründete Maßnahme, sondern dadurch notwendig geworden, dass öffentliche Unternehmen mit ihren Tätigkeiten keine reine Gewinnmaximierung, sondern im Bereich der Grundversorgung der Bevölkerung einen wesentlichen Stellenwert darstellen. Manche Betriebe gewerblicher Art, wie Schwimmbäder, können nur schwer kostendeckend betrieben werden, da in diesem Fall höhere Ticketpreise auch zu einer sinkenden Nachfrage führen würden und somit Verluste weiter steigen könnten. Auch politisch wäre das schwer zu argumentieren. Die Gewinne im kommunalen Bereich sind vergleichsweise gering, dafür aber sind die Investitionsquoten zumeist höher als im privaten Sektor. Darüber hinaus haben öffentliche Investitionen positive Auswirkungen auf die nationale und regionale Ebene sowie auf Wachstum und Beschäftigung durch Wertschöpfungseffekte. Die Ausgaben aller Gemeinden Österreichs erzeugen einen Wertschöpfungsgesamteffekt von 39 Milliarden Euro und einen arbeitsmarktpolitischen Gesamteffekt von 460.000 Vollzeitäquivalenten. Andere Studien (z. B. Warner, Bel 2008) zeigen aber, dass öffentliche Unternehmen keineswegs ineffizient sind, da es letztendlich keine Unterschiede in der Kosteneffektivität privater und öffentlicher Dienstleister im Bereich der Wasserwirtschaft und des Abfallmanagements gibt. Längerfristig glich sich die Gewinnsituation von privaten Unternehmen an die der öffentlichen Unternehmen wieder an.

Was könnte das nun für Österreich bedeuten?

Die Entscheidung des EuGHs hätte zur Folge, dass entweder der Klage des öffentlichen Unternehmens in Deutschland statt-

gegeben wird und somit keine verbotene Beihilfe vorliegt oder es handelt sich um eine Beihilfe und somit wäre diese bis zu einer Entscheidung der Kommission mit dem Binnenmarkt nicht anwendbar. In Österreich wird der steuerliche Zusammenschluss von Betrieben gewerblicher Art durch § 2 Abs. 3 KStG geregelt. Damit wird der Ausgleich von Verlusten und Gewinnen ermöglicht, wenn es sich um Versorgungsbetriebe in den folgenden Bereichen handelt: Wasser, Gas, Elektrizität, Wärme, öffentlicher Verkehr, Rundfunk und Hafenbetrieb. Eine allfällige Entscheidung des EuGH hätte somit auch für Österreich Auswirkungen, da der steuerliche Querverbund auch hier praktiziert wird. Auswirkungen, die die öffentlichen Unternehmen beeinträchtigen, erhöhen auch die Kosten für die SteuerzahlerInnen. Außerdem ist zu befürchten, dass dies zu einer faktischen Reduzierung des Budgets für den öffentlichen Bereich und somit zu Auswirkungen auf das Angebot führen wird. 

Tückische E-Tankstelle

Der Errichter und Betreiber von E-Tankstellen ist kein Elektrizitätsunternehmen, und zwar auch dann nicht, wenn er ein Elektrizitätsunternehmen ist.

Clemens Lintschinger, RA

Unverständlich, ein Schreibfehler im Vorspann? Nein, sondern VwGH-Rechtsprechung.

Worum geht es? Die Gewerbeordnung 1994 (= GewO) ist grundsätzlich auf alle gewerbsmäßig ausgeübten und nicht gesetzlich verbotenen Tätigkeiten anwendbar. Abweichend von diesem Grundsatz legt die GewO eine Reihe von Sachverhalten fest, bei denen dieses Bundesgesetz ausnahmsweise nicht anzuwenden ist. U. a. gilt die GewO nicht für die Genehmigung des Betriebs von Elektrizitätsunternehmen im Sinne des Elektrizitätswirtschafts- und -organisationsgesetzes 2010 (= ElWOG 2010). Nach den Regeln des ElWOG ist ein Elektrizitätsunternehmen u. a. eine Person, die in Gewinnabsicht „von den Funktionen der Erzeugung, der Übertragung, der Verteilung, der Lieferung oder des Kaufs von elektrischer Energie mindestens eine wahrnimmt und die kommerzielle, technische oder war-

tungsbezogene Aufgaben im Zusammenhang mit diesen Funktionen wahrnimmt, mit Ausnahme der Endverbraucher“. Man könnte also prima vista meinen, dass ein Elektrizitätsunternehmen, das Energie erzeugt, auch dann als Elektrizitätsunternehmen anzusehen ist, wenn es den produzierten Strom an einer E-Tankstelle verkauft. Dass dies jedoch nicht der Fall ist, hat der Verwaltungsgerichtshof vor Kurzem festgestellt (VwGH 18.09.2019, Ro 2018/04/0010-7). Im gegenständlichen Fall beantragte der Antragsteller, bei dem es sich unstrittig um ein Elektrizitätsunternehmen handelte, bei der Gewerbebehörde die gewerberechtliche Betriebsanlagengenehmigung für näher bestimmte E-Tankstellen. Bei der Behörde entstanden Zweifel, ob die Bestimmungen der GewO zur Betriebsanlagengenehmigung in diesem Fall anwendbar sind. Es wurde die Landeskammer der gewerblichen Wirtschaft befasst und letztlich stellte die belangte Behörde von Amts wegen fest, dass die Bestimmungen der GewO auf die Tätigkeit des Errichtens und Betreibens von E-Tankstellen (Abgabe von Elektrizität über derartige Einrichtungen an Elektrofahrzeuge) nicht anzuwenden seien. Der Antragsteller war damit nicht einverstanden, denn er zog die Zuständigkeit der Gewerbebehörde und die Anwendung des Betriebsanlagenrechts den strengen Vorgaben des ElWOG vor und es wurde von ihm der Instanzenweg beschritten.

Letztinstanzlich erkannte der VwGH zunächst, dass es nicht entscheidungswesentlich sei, ob es sich beim Antragsteller dem Grunde nach um ein Elektrizitätsunternehmen handelt. Vielmehr sei darauf abzustellen, ob die konkrete Tätigkeit, die Gegenstand des Antrags auf Genehmigung ist, als „Betrieb“ eines Elektrizitätsunternehmens

anzusehen ist. Konkret gehe es um die Errichtung von E-Tankstellen und den entgeltlichen Verkauf von Elektrizität aus diesen E-Tankstellen. Ob diese Tätigkeiten als Betrieb eines Elektrizitätsunternehmens einzustufen sind, sei anhand der Definitionen des ElWOG zu beurteilen, wobei der „Verkauf“ von Strom an einer E-Tankstelle weder „Kauf“, „Erzeugung“, „Übertragung“ noch „Verteilung“ von elektrischer Energie iSd ElWOG darstelle. Auch sei nicht von Relevanz, ob es sich bei der verkauften Elektrizität um selbst erzeugte oder um von einem anderen Erzeuger gekaufte Elektrizität handelt. Wenig überzeugend waren die Begründungserwägungen des VwGH, warum seiner Ansicht nach Elektrizität auch nicht geliefert bzw. an der E-Tankstelle zur Verfügung gestellt werde. An dieser Stelle kann darauf nicht im Detail eingegangen werden, aber dies wird wohl noch zur Kritik in der Lehre und womöglich zu einer Sanierung durch den Gesetzgeber führen.

Fazit

Der VwGH hat Klarheit in einer Frage geschaffen, die im einschlägigen Schrifttum viel diskutiert wurde und die viele Stakeholder anders beurteilt haben als der VwGH. Die Tätigkeit des Verkaufs von Strom über E-Tankstellen und die dafür erforderliche Errichtung einer E-Tankstelle sind von der Ausnahmebestimmung der GewO nicht erfasst und somit sind die Bestimmungen der GewO anzuwenden. Umweltpolitisch und wettbewerbsrechtlich ist die Entscheidung nicht zu begrüßen, denn der Betrieb von E-Tankstellen sollte dem strengen Energie-regulierungsrecht – so wie es eigentlich bei fast allen anderen Sachverhaltelementen im Elektrizitätssektor der Fall ist – unterliegen.





mehr wien zum leben.

**Ihre LEBENSQUALITÄT
ist unsere Aufgabe.**

Kultur, Immobilien, Logistik und Medien:
Die Wien Holding schafft Lebensqualität für unsere
Stadt. 365 Tage im Jahr zu jeder Zeit an jedem Ort.
Für alle Wienerinnen und Wiener.

www.wienholding.at



mehr wien zum leben.
wienholding

Ein Unternehmen der StoDt#Wien



Abgabenrechtsnormen „kontra“ sonstige Gesetzesregelungen

Die Rechtsthematik, inwieweit abgabenrechtliche Bestimmungen anderen gesetzlichen Rechtsnormen „widersprechen“ können und welche Rechtskonsequenzen sich daraus ergeben, ist eine für die Abgabenbehörden oftmals diskutierte Rechtsthematik. In dieser ÖGZ-Ausgabe werden die grundsätzlichen Rechtssätze und Rechtsprinzipien, in der nächsten ÖGZ-Ausgabe werden entsprechende Praxisbeispiele dargestellt.

Dr. Peter Mühlberger, Magistrat Linz, Konsulent

I. Rechtsproblematik

Die Rechtsproblematik ergibt sich vor allem daraus, wenn beispielsweise

- ▶ abgabenrechtliche Rechtsnormen einen bestimmten abgabenrechtlich relevanten Tatbestand vorsehen, während gleichzeitig Rechtsnormen anderer Gesetzesmaterien die Realisierung dieses Tatbestandes verbieten,
- ▶ abgabenrechtliche Rechtsnormen die Realisierung eines Abgabentatbestandes negieren, während andere abgabenrechtliche Bestimmungen die Realisierung eines abgabenrechtlichen Tatbestandes erkennen.

Anhand eines spezifischen Beispiels sollte dies dokumentiert werden:

Die Gemeinden können im Bereich von Kurzparkzonen nach der Straßenverkehrs-

ordnung eine Parkgebühr einheben; im Bereich dieser Kurzparkzonen befinden sich jedoch oftmals Halte- und Parkverbote, in welchen das Halten und Parken eines Kraftfahrzeuges grundsätzlich verboten ist.

Es stellt sich daher dahingehend die Rechtsfrage, wenn ein Kraftfahrzeuglenker in diesem Halte- und Parkverbotsbereich dennoch sein Kraftfahrzeug langfristig parkt, ob er dann aufgrund des Abstellens und Parkens eines Kraftfahrzeuges in einer grundsätzlich gebührenpflichtigen Kurzparkzone eine Parkgebühr zu entrichten hat, wenn er gleichzeitig gegen das Halte- und Parkverbot verstoßen würde. Dies würde in weiterer Rechtskonsequenz dazu führen, dass er bei Nichtentrichtung der Parkgebühr mit einem Verwaltungsstrafverfahren nach dem Parkgebührengesetz und darüber hinaus mit

einem Verwaltungsstrafverfahren nach der Straßenverkehrsordnung zu rechnen hätte.

II. Abgabenrechtliche Rechtsnormen

II.1 BAO – Grundprinzip

Gemäß § 23 Abs. 2 BAO wird die Erhebung einer Abgabe nicht dadurch ausgeschlossen, dass ein Verhalten, wie Handeln oder Unterlassen, das einen abgabenrechtlichen Tatbestand erfüllt oder einen Teil des abgabenrechtlichen Tatbestandes bildet, gegen ein gesetzliches Gebot oder Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt.

Daraus ist rechtlich zu folgern, dass

- ▶ ein abgabenrechtlicher Tatbestand mit den Rechtskonsequenzen der Abgabentrachtung erfüllt werden kann,

- ▶ auch wenn bei Realisierung dieses Tatbestandes gegen ein gesetzliches Gebot oder Verbot verstoßen wird und damit ein verbotenes (sittenwidriges) Verhalten gegeben ist.

Dabei knüpft das Abgabenrecht an die Bestimmung des § 879 ABGB und damit an das Privatrecht an. Nach § 879 Abs. 1 ABGB ist ein Vertrag, der gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstößt, grundsätzlich nichtig. Diese Bestimmung stellt eine Generalklausel auf, definiert jedoch weder die gesetzlichen Verbote im Einzelnen noch erklärt sie den Begriff der guten Sitten; der Missbrauch der Privatautonomie wird durch die Anwendung der Nichtigkeit der unerwünschten Rechtsgeschäfte verhindert.

Diese Unerlaubtheit ist der Oberbegriff für Gesetzes- und Sittenwidrigkeit, wobei die herrschende Rechtslehre (Rummel, „Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch – Kommentar“, 3. Auflage, Manz Verlag) von

- ▶ formalen Gesichtspunkten der Unerlaubtheit, wie beispielsweise Verzicht auf zivilrechtliche Ansprüche aus künftigen strafbaren Handlungen, Verpflichtung des Wechsels des Religionsbekenntnisses, Verbindlichkeit zur Schädigung eines Dritten oder Provision für die Vermittlung einer Adoption,
- ▶ materiellen Gesichtspunkten der Unerlaubtheit, wie Verletzung verfassungsrechtlich gewährleisteter Grundrechte, wie Schutz der Persönlichkeit, unterscheidet.

Zur Gesetzeswidrigkeit wird man vor allem Verstöße wie Verletzungen inländischer Gesetze, völkerrechtlicher Rechtsnormen oder Strafrechtsnormen erkennen; dazu gehören auch Verstöße gegen die Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung und damit auch Verstöße gegen das „Halten und Parken verboten“.

II.2 Sittenkonformität

Zur Sittenwidrigkeit als Rechtswidrigkeit wird vor allem die Absicherung anerkannter Ordnungen und die Ausnutzung von Machtpositionen, aber auch die Verletzung natürlicher Rechtsgrundsätze oder die Verletzung der „Guten-Sitten-Klausel“ verstanden. Diese Gute-Sitten-Klausel kommt vor allem

auch bei der Ergänzung unvollständiger gesetzlicher Regelungen und damit zur Schließung von Gesetzeslücken in Analogie einschließlich der Rechtsanalogie, aber auch im Sinne einer teleologischen Reduktion zum Tragen. Die guten Sitten sind der Inbegriff der zwar in Gesetzesbestimmungen nicht ausdrücklich normierten, sich aber aus der Gesamtbetrachtung der rechtlichen Interessen ergebenden Rechte (OGH vom 18. 4. 2012, 3 Ob 45/12g); der Maßstab zur Beurteilung der Sittenwidrigkeit muss daher aus der Rechtsordnung selbst gewonnen werden, womit die guten Sitten dem ungeschriebenen Recht gleichzusetzen sind, wobei beim Verständnis der guten Sitten allgemein anerkannte Moralvorstellungen zu berücksichtigen seien. Es gilt allerdings mit der Einschränkung, dass Moralvorstellungen nur insoweit relevant sind, als sie in der Rechtsordnung ihren Niederschlag gefunden haben.

Diese Sittenwidrigkeit mit Verletzung von Moralvorstellungen könnte daher vor allem bei Vereinbarungen im Sexualbereich, und zwar bei Vereinbarungen mit Prostituierten, eine gewisse Rolle spielen; dabei muss man vor allem aber berücksichtigen, dass die Prostitution in Österreich nicht nur eingeschränkt ist, sondern landesgesetzliche Vorschriften eingehend die Rahmenbedingungen für die Ausübung der Prostitution und der Bordellbetriebe regeln, woraus keine Rückschlüsse maßgeblicher Moralvorstellungen gezogen werden können. Nicht alles, was als potenzielle Gefahr, etwa für familienrechtliche Institutionen, oder als unmoralisch empfunden wird, ist deshalb im Sinne des § 879 Abs. 1 ABGB sittenwidrig und damit nichtig. Eine analoge Wertfeststellung ist auch aus dem OGH-Urteil vom 12. 6. 2003, 2 Ob 23/03a, ableitbar; danach ist nicht alles, was als unmoralisch empfunden wird, schon sittenwidrig im Sinne des § 879 ABGB und damit nichtig, wie dies der Oberste Gerichtshof zum Thema „Vereinbarungen über Telefonsex“ erkannt hatte. Dabei wurde die Ansicht vertreten, dass beim Verständnis der guten Sitten auch die allgemein anerkannten Normen der Moral zu berücksichtigen seien, doch wird zur Zurückhaltung bei der Bedeutung der guten Sitten als Rezeptionsinstrument außerrechtlicher Sachbereiche gemahnt; möge auch der Ab-

schluss von „Telefonsexverträgen“ moralisch bedenklich sein, so geht die Missbilligung der Kommerzialisierung des Sexualbegehrens nicht so weit, dass aus der Rechtsordnung ablesbare Wertungsgesichtspunkte die Qualifizierung solcher Vertragsabschlüsse als nichtig verstanden werden, welche gegen ungeschriebenes Recht verstoßen würden. So wäre aber auch im Rahmen der Sittenwidrigkeit die sogenannte Standeswidrigkeit zu prüfen, weil auch ein sonst nicht zu beanstandendes Verhalten für Angehörige eines bestimmten Berufsstandes relevant zu sehen ist. So sehen beispielsweise die Bestimmungen des Wirtschaftstreuhänder-Berufsgesetzes, BGBl. Nr. 137/2017 diverse Pflichten der Wirtschaftstreuhänder, wie allgemeine Pflichten, Verschwiegenheitspflichten und Eigenverantwortlichkeit, in den § 77 ff leg. cit. vor. Wirtschaftstreuhänder dürfen danach Prüfungsaufträge nur übernehmen und ausführen, wenn sie vom Geprüften und falls der Auftraggeber ein Dritter ist, auch von diesem persönlich und wirtschaftlich unabhängig sind; sie sind auch zur Verschwiegenheit über anvertraute Angelegenheiten verpflichtet. Eine Problematik würde sich auch daraus ergeben, wenn beispielsweise – was ohnedies rechtlich nicht zulässig bzw. nicht vorgesehen ist – Wirtschaftstreuhänder im Rahmen von Werkverträgen Prüfungsaufträge von Kommunen übernehmen und dabei gleichzeitig auch Konkurrenzbetriebe der von ihnen üblicherweise vertretenen Wirtschaftsbetriebe prüfen würden.

III. Herrschende Rechtsmeinung

III.1 Rechtslehre

Grundsätzlich ist bei wirtschaftlicher Anknüpfung die Rechtswidrigkeit des Verhaltens unbeachtlich (Ritz, „Bundesabgabenordnung – Kommentar“, Linde Verlag, 6. Auflage, S. 100). Dies hat keineswegs nur zur Folge, dass trotz Rechtswidrigkeit Abgabenansprüche entstehen, sondern hat auch abgabenanspruchsmindernde Wirkungen, weshalb auch gesetzwidrige oder sittenwidrige Aufwendungen grundsätzlich als Betriebsausgaben zu berücksichtigen sind. Das Besteuerungsrecht soll eben alle Vorgänge umfassen, soweit sie einem wirt-

schaftlich anknüpfbaren Steuertatbestand entsprechen, unabhängig davon, ob sie ihrer Art, ihren Inhalten oder Abläufen nach und die Ergebnisse des wirtschaftlichen Handelns öffentlich-rechtlich oder zivilrechtlich als rechtlich zulässig anzusehen sind oder nicht (Stoll, „Bundesabgabenordnung – Kommentar“, Band 1, Orac Verlag, S. 272). Ein steuertatbestandsmäßiges, wenn auch verbotenes und sittenwidriges Verhalten, wird nicht wegen seiner Verwerflichkeit besteuert, sondern aufgrund seiner ethisch indifferent zu sehenden Steuertatbestandsmäßigkeit; fällt ein Verhalten unter einen Abgabentatbestand, dann kommt es also nicht darauf an, ob das den Abgabentatbestand erfüllende Verhalten auch nach dem Maßstab öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Vorschriften erlaubt oder verboten ist.

Dies vor allem deshalb, weil ein allgemeiner Rechtsgrundsatz auf dem Gebiet des Abgabenrechts das Gebot der allgemeinen und gleichmäßigen Besteuerung ist und aus diesem rechtlich folgt, dass die auf die Erfassung der wirtschaftlichen Vorgänge und tatsächlichen Verhältnisse ausgerichteten Abgabenvorschriften grundsätzlich ohne Rücksicht auf die ethische Bewertung oder strafrechtliche Würdigung angewandt werden müssen, wenn der Sachverhalt einen Tatbestand der Abgabengesetze erfüllt. Wenn der Gesetzgeber von einem Abgabentatbestand und dessen Erfüllung ausgeht, ist darunter jeder abgabenrechtlich bedeutsame Tatbestand zu verstehen und dessen Rechtfolgen werden durch ein gleichzeitig damit verbundenes sittenwidriges oder gesetzlich verbotenes Verhalten nicht verhindert.

Die Rechtsnorm des § 23 Abs. 2 BAO kann daher als ein zu allen Tatbeständen des materiellen Rechts hinzutretendes Rechtsgut betrachtet werden, mit dem Ergebnis, dass gesetzes- und sittenwidrige Handlungsweise, die jedoch gleichzeitig die Steuertatbestände erfüllen, grundsätzlich ebenso wie rechtlich zulässige unter Steuertatbestände fallende Tätigkeiten steuerrechtlich zu berücksichtigen sind (Stoll, Bundesabgabenordnung – Kommentar“, Band 1, Orac Verlag, S. 273); daher wären etwa Einnahmen, Umsätze und Gewinne aus einer unzulässigen, aber steuertatbestandsmäßigen Tätig-

keit grundsätzlich der Besteuerung zu unterwerfen.

Prof. Ritz hat in „Bundesabgabenordnung – Kommentar“, Linde Verlag, 6. Auflage, S. 99, zahlreiche Beispiele für gesetzes- und sittenwidrige, aber gleichzeitig abgabenrechtlich relevante Tatbestandsverwirklichungen angeführt, wie

- ▶ Verkauf gestohlener Waren im Rahmen eines Gewerbebetriebes,
- ▶ Provisionen für Einlösung gestohlener Traveler-Checks,
- ▶ Vermarktung gefälschter Dokumente,
- ▶ Verkauf von geschmuggelten Waren,
- ▶ Vermittlung von Prostituierten.

Dieser Grundsatz gelte jedoch nicht, wenn der Steuertatbestand selbst ein gültiges Rechtsgeschäft voraussetzt und bei Nichtzustandekommen, wie etwa Nichtigkeit eines Rechtsgeschäftes, dieser Steuertatbestand grundsätzlich nicht erfüllt würde (Ritz, „Bundesabgabenordnung – Kommentar“, Linde Verlag, 6. Auflage, S. 100). So hat beispielsweise ein Zuhälter im Zusammenhang mit der Tätigkeit seiner Prostituierten und ihrer Weitervermittlung an Bordellbetriebe hohe Einnahmen und Gewinne erzielt, wurde jedoch gleichzeitig wegen Zuhälterei und Menschenhandel strafrechtlich verfolgt und teilweise auch verurteilt. Ungeachtet dieses Umstandes hat die Abgabenbehörde zu Recht den Betroffenen abgabenrechtlich nach § 1 Gewerbesteuer-gesetz veranlagt, zumal er im Inland eine Betriebsstätte realisiert hatte, weshalb die „Betriebsergebnisse“ dieser Betriebsstätte zuzurechnen waren.

III.II Rechtsprechung

Abgesehen vom Bundesrecht gibt es jedoch auch in Bezug auf das Abgabenrecht der Städte und Gemeinden einige Entscheidungen des Höchstgerichtes, die in die Richtung gehen, dass bei Realisierung eines Abgabentatbestandes die Rechtsfolgen der Abgabentrachtung eintreten, unabhängig davon, ob durch die Realisierung dieses abgaberelevanten Tatbestandes anderweitige gesetzliche Rechtsnormen verstoßen würde.

IV. Rücksichtnahmegebot

Aus den diversen komplexen finanzverfassungsrechtlichen Rechtsgrundlagen für die Kompetenzverteilung resultiert ein gewis-

ses Spannungsverhältnis zwischen dem Bund und den Ländern. Diesbezüglich besteht ein grundsätzliches bundesstaatliches Prinzip der Verpflichtung zur wechselseitigen Rücksichtnahme auf die von den beteiligten Gebietskörperschaften, wie Bund, Länder, aber auch Gemeinden, kompetenzmäßig wahrgenommenen Abgabenfestsetzungen (Mühlberger/Ott/Pilz/Sturmlechner, „Das Abgabenrecht der Städte und Gemeinden“, Wien 2014, Manz Verlag, Seite 102, und die dort zitierte Rechtslehre und Rechtsprechung). Demnach ist der rechtspolitische Gestaltungsspielraum insoweit eingeschränkt, als es dem Gesetzgeber verwehrt ist, Regelungen zu treffen, die sich als sachlich nicht gerechtfertigte Beeinträchtigung der Effektivität anderer gesetzlicher Regelungen darstellen (Rücksichtnahmeprinzip).

Dieses Rücksichtnahmegebot wird vor allem in der Legistik zum Tragen kommen. Ein Verstoß einer abgabenrechtlichen Regelung wäre dann anzunehmen, wenn die Abgabe so umfassend in eine fremde Kompetenzmaterie hineinwirkt, dass sie zugleich auch als Regelung der Materie selbst gewertet werden könne; es besteht daher eine grundsätzliche Verpflichtung zur wechselseitigen Rücksichtnahme auf die von den beteiligten Gebietskörperschaften kompetenzmäßig wahrgenommenen Abgabenfestsetzungsaufgaben, als beispielsweise der rechtspolitische Gestaltungsspielraum des Landesgesetzgebers insofern eingeschränkt ist, als es ihm verwehrt ist, Regelungen zu treffen, die sich als sachlich nicht gerechtfertigte Beeinträchtigung der Effektivität bundesgesetzlicher Regelungen darstellen (Mühlberger/Ott, „Die Kommunen im Finanz- und Steuerrecht“, dbv Verlag, Seite 42, mit dem Hinweis auf die dort zitierte Rechtsprechung und Rechtslehre), so wäre beispielsweise eine Lustbarkeitsabgabenvorschrift durch Länder/Gemeinden entgegen der (einschränkenden) finanzausgleichsgesetzlichen Ermächtigung nach § 17 Abs. 3 Z. 1 FAG 2017 bei subventionierten Theatern im Hinblick auf das Rücksichtnahmegebot rechtlich nicht vertretbar.



Integrierte Sozialplanung in Landkreisen und Kommunen

Themenbereiche wie demografische Veränderungen und damit verbundene soziale Leistungen sowie die Bekämpfung der Armut stellen Städte und Gemeinden vor komplexe Herausforderungen. Die Grenze der organisatorischen und finanziellen Leistungsfähigkeit ist vielerorts bereits erreicht. Dies trifft für deutsche Kommunen genauso zu wie für österreichische.

Das vorliegende Werk der beiden SozialwissenschaftlerInnen Nutz und Schubert (Technische Hochschule Köln) widmet sich effizienten und integrativen Strategien, die Kommunen und (im spezifisch deutschen Kontext) Landkreisen zur Verfügung stehen, um soziale Planung zielorientiert zu steuern. Die als Handbuch konzipierte Pub-



likation beruht auf den Erkenntnissen einer groß angelegten Evaluation im Bundesland Nordrhein-Westfalen.

Anna Nutz, Herbert Schubert | Kohlhammer – Deutscher Gemeinde-Verlag | € 39,00 | ISBN: 978-3-555-02097-6 | Flexibler Einband, 273 Seiten

Mut zum Recht! Plädoyer für einen modernen Rechtsstaat

Oliver Scheiber, erfahrener Richter in Wien und derzeit Leiter des Bezirksgerichts Meidling, ist nicht nur in Justizkreisen als Kommentator und Kritiker misslicher Verhältnisse bekannt. Diese Neuerscheinung sammelt Essays zur Lage der Nation, Erfahrungsberichte aus Rechtsprechung und Justizpolitik sowie Visionen und Anregungen, wie die Zweiklassenjustiz und andere Schwächen verbessert werden könnten.

Mut zum Recht! ist kein trockenes Rechtskompendium, sondern ein gut lesbarer, spannender Einblick in den Alltag im Gerichtssaal. Der Richter Oliver Schreiber hat hier ein leidenschaftliches Plädoyer für eine moderne Justiz verfasst, die von den Menschen ver-



standen wird und die die Menschen wieder in den Mittelpunkt rückt.

Oliver Schreiber | Falter Verlag | € 19,- | ISBN: 978 3 854396604 | 180 Seiten



Nachhaltig wirken Impulse für den öffentlichen Sektor

Das KDZ – Zentrum für Verwaltungsfor-schung ist seit 50 Jahren für den öffentlichen Sektor tätig und hat sich zu einem Kompetenzzentrum und einer Wissensplattform für Public Management & Consulting, Europäische Governance & Städtepolitik, Finanzwirtschaft und Weiterbildung entwickelt. In dieser Jubiläumsausgabe geht es um Zukunftsfragen im öffentlichen Sektor. Ein erster Teil greift Entwicklungen im Bereich der Verwaltungs- und Organisationsentwicklung auf, wobei insbesondere Bezug auf agile Verwaltungen und die Digitalisierung genommen wird. Der zweite Teil stellt neue Governance-Ansätze im Mehr-Ebenen-System in den Mittelpunkt, etwa betreffend Wirkungsorientierung, Bürgerbeteiligung oder Innovationsförderung. Und der dritte Teil beschäftigt sich mit nachhaltigem Finanzieren öffentlicher Leistungen, beginnend beim Finanzausgleich bis hin zu transparenten Haushalten.

Peter Biwald, Karoline Mitterer, Thomas Prorok / Klaus Wirth (Hg.) | Öffentliches Management und Finanzwirtschaft | Band 22 | NWV Verlag | € 48,80 | ISBN: 978-3-7083-1290-3 | broschiert, 363 Seiten

Ertragsanteilsvorschüsse für Dezember 2019

(Beträge in 1.000 EURO, ohne Zwischenabrechnung)

Ertragsanteile, die auf die Gemeinden verteilt werden:

a) - nach Steuerarten

	Ertrag für 12/2019 ¹ in 1.000 EURO	Veränderung ggü. 12/2018 in %	Ertrag für 01–12/2019 in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01–12/2018 in %
Steuern, Einkommen, Vermögen (gesamt)	439.545	3,1 %	5.294.300	6,3 %
davon:				
Veranlagte Einkommensteuer	40.380	43,1 %	531.585	11,3 %
Lohnsteuer	270.499	6,6 %	3.300.662	6,4 %
Kapitalertragsteuer	23.517	26,9 %	266.350	12,9 %
Kapitalertragsteuer auf sonstige Erträge	6.925	-25,6 %	78.752	-25,7 %
Körperschaftsteuer	96.424	-16,2 %	1.096.983	6,1 %
Stabilitätsabgabe	1.646		12.117	-1,6 %
Sonstige Steuern (gesamt)	430.236	5,9 %	5.539.459	3,3 %
davon:				
Umsatzsteuer	186.391	-8,6 %	2.855.493	1,6 %
Tabaksteuer	18.696	5,7 %	225.839	0,0 %
Biersteuer	3.122	49,6 %	24.063	4,0 %
Mineralölsteuer	65.162	40,5 %	534.990	1,2 %
Alkoholsteuer	1.538	7,8 %	18.460	2,7 %
Energieabgabe	8.566	744,6 %	109.219	2,1 %
Normverbrauchsabgabe	5.777	5,9 %	63.870	0,9 %
Grunderwerbsteuer (93,706 % Gemeinden)	101.459	12,7 %	1.221.022	9,7 %
Versicherungssteuer	10.114	1,1 %	142.063	1,6 %
Motorbezogene Versicherungssteuer	23.699	4,8 %	280.102	4,4 %
KFZ-Steuer	131	-14,7 %	6.595	3,6 %
Konzessionsabgabe	3.760	1,7 %	33.504	1,6 %
Kunstförderungsbeitrag	523	0,9 %	2.106	0,4 %

¹⁾ Datenquelle: BMF – Budgetvollzug (Ertragsanteile): i. d. R. basierend auf dem Steueraufkommen des zweiten vorangegangenen Monats

b) länderweise Anteile ^{*)}

	Ertrag für 12/2019 ¹ in 1.000 EURO	Veränderung ggü. 12/2018 in %	Ertrag für 01–12/2019 in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01–12/2018 in %
Burgenland	27.713	2,6 %	271.904	4,0 %
Kärnten	52.085	3,4 %	643.508	4,0 %
Niederösterreich	140.866	2,9 %	1.754.736	3,8 %
Oberösterreich	134.629	4,5 %	1.678.339	4,7 %
Salzburg	60.127	4,5 %	741.128	4,8 %
Steiermark	107.492	4,0 %	1.350.409	4,7 %
Tirol	76.206	4,3 %	953.767	5,6 %
Vorarlberg	41.419	3,5 %	517.456	5,8 %
Wien	235.768	6,3 %	2.924.617	5,1 %
Summe	870.305	4,5 %	10.835.865	4,7 %

*) ohne Zwischenabrechnung

Ertragsanteilszuschüsse für Jänner 2020

(Beträge in 1.000 EURO, ohne Zwischenabrechnung)

Ertragsanteile, die auf die Gemeinden verteilt werden:

a) - nach Steuerarten

	Ertrag für 01/2020 ¹ in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01/2019 in %
Steuern, Einkommen, Vermögen (gesamt)	746.336	3,2 %
davon:		
Veranlagte Einkommensteuer	170.144	17,2 %
Lohnsteuer	297.596	-0,3 %
Kapitalertragsteuer	11.598	-12,2 %
Kapitalertragsteuer auf sonstige Erträge	5.276	-29,2 %
Körperschaftsteuer	259.049	1,2 %
Stabilitätsabgabe	1.436	49,2 %
Sonstige Steuern (gesamt)	482.607	7,2 %
davon:		
Umsatzsteuer	256.160	11,7 %
Tabaksteuer	20.180	-0,3 %
Biersteuer	1.886	-31,4 %
Mineralölsteuer	49.353	-0,9 %
Alkoholsteuer	1.402	-10,7 %
Energieabgabe	9.715	-37,3 %
Normverbrauchsabgabe	4.690	23,4 %
Grunderwerbsteuer (93,706 % Gemeinden)	100.342	12,3 %
Versicherungssteuer	10.137	16,8 %
Motorbezogene Versicherungssteuer	22.149	-1,5 %
KFZ-Steuer	1.441	1,1 %
Konzessionsabgabe	3.113	1,5 %
Kunstförderungsbeitrag	0	

1.

b) länderweise Anteile *)

	Ertrag für 01/2020 ¹ in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01/2019 in %
Burgenland	30.966	5,0 %
Kärnten	73.674	3,9 %
Niederösterreich	200.941	5,2 %
Oberösterreich	191.561	4,3 %
Salzburg	83.667	4,3 %
Steiermark	153.313	4,0 %
Tirol	106.672	4,0 %
Vorarlberg	58.907	7,7 %
Wien	329.243	5,1 %
Summe	1.228.944	4,7 %

*) ohne Zwischenabrechnung



Soziales Engagement für günstige WG

Studierende in Paris sparen Miete durch Freiwilligenarbeit

Ältere Menschen begleiten, Nachbarschaftsfeste organisieren, Grünflächen im öffentlichen Raum pflegen oder babysitten: Für durchschnittlich fünf Stunden Freiwilligenarbeit pro Woche erhalten in Paris Studierende einen günstigen Platz in einer Wohngemeinschaft des Sozialen Wohnbauträgers Paris Habitat. 2019 profitierten 142 Studierende von diesem Projekt, das Studierendenorganisationen gemeinsam mit unterschiedlichen PartnerInnen durchführen.

ProjektteilnehmerInnen werden einer WG in einem Pariser Randbezirk zugeteilt, die dann zu Beginn des Studienjahres ein Projekt bekanntgibt und dieses das ganze Jahr über durchführt. Die Studierenden bezahlen für ihre Zimmer zwischen 250 und 450 Euro. In Paris, wo eine 50-m²-Mietwohnung derzeit mehr als 1.600 Euro monatlich kostet, gibt es so viele Bewerbungen, dass sich Studierende, die bei dem Projekt mitmachen wollen, einem Auswahlverfahren stellen müssen. Der zuständige Wohnbaustadtrat sieht einen doppelten Gewinn: Die Studierenden können günstig wohnen und leisten durch ihre Freiwilligenarbeit einen Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft. Positiver Nebeneffekt ist die soziale Durchmischung schwieriger Stadtviertel oder Häuser.



Frankfurt trägt Fair Wear

Fair produzierte Arbeitskleidung für Beschäftigte der Frankfurter Stadtverwaltung

Die Stadt Frankfurt setzt künftig bei der Arbeitskleidung ihrer MitarbeiterInnen auf Fair Trade. Rund 10.000 Beschäftigte in der Verwaltung können neben Arbeitsschuhen auch Hosen, T-Shirts und Jacken bestellen, die unter fairen Bedingungen produziert wurden. Die Kleidung wird von der unabhängigen Stiftung Fair Wear Foundation zertifiziert und soll in Textilproduktionen arbeitenden Personen menschenwürdige Stan-

dards am Arbeitsplatz garantieren. Städte und Gemeinden in Deutschland geben rund 170 Milliarden Euro für die Beschaffung aus und sind daher ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor, um mehr Fair-Trade-Produkte in allen Bereichen zu etablieren. Die Verwaltungen der Städte Dortmund und Würzburg setzen bereits seit Längerem auf fair gehandelte Arbeitskleidung.



Waschen ist Würde

In Hamburg ist ein mobiler Duschbus für Obdachlose unterwegs.

GoBanyo, der mobile Duschbus für Obdachlose, ist seit Kurzem auf Hamburgs Straßen unterwegs. In dem ausrangierten, umgebauten Linienbus der Hamburger Hochbahn AG sind drei Badezimmer und eine Kabine zum Umziehen untergebracht, dazu kommt eine Wäschekammer mit frischer Unterwäsche. Obdachlose können an vier Tagen in der Wo-

che für jeweils fünf Stunden an drei festen Standorten den bunten Duschbus nutzen. Das gemeinnützige Projekt GoBanyo kam durch eine Crowdfunding-Aktion des früher selbst obdachlosen Dominik Bloh zustande. Offiziell leben etwa 2.000 Obdachlose in Hamburg, die Dunkelziffer dürfte deutlich höher sein.

Termine des Städtebundes

März

3. März	LGF-Sitzung	Wien
16. März	Umweltausschuss	Wien
26. und 27. März	FA Bauangelegenheiten	Graz
26. und 27. März	FA Verwaltungsorganisation	Kremsmünster
30. und 31. März	FA Abfallwirtschaft und Städtereinigung	Klagenfurt
31. März und 1. April	Sportausschuss	Wr. Neustadt

April

1. und 2. April	FA Integration	Innsbruck
16. und 17. April	FA Öffentlichkeitsarbeit	Linz
21. April	FA GIS-KoordinatorInnen	Graz
22. und 23. April	FA Bildung	Innsbruck
22. und 23. April	FA Statistik	St. Pölten
23. und 24. April	FA Kommunalarchive	Salzburg
27. und 28. April	FA Kultur	Linz
27. und 28. April	FA Verkehr	Graz

Mai

6. und 7. Mai	FA für Gewerberecht und Gewerbeteknik	Villach
6. und 7. Mai	FA Soziales, Gesundheit und Jugend	Linz
6. bis 8. Mai	Europäischer Gemeindetag/CEMR2020	Innsbruck
7. und 8. Mai	FA für Informationstechnologie und Digitalisierung	Graz
11. und 12. Mai	Arbeitskreis Barrierefreie Städte	Leibnitz
12. und 13. Mai	FA Personalmanagement	Wels
14. Mai	Workshop „Bürgerservice und bürgernahe Verwaltung“	Linz
14. und 15. Mai	Netzwerk Gesunde Städte	Wels
18. Mai	FA für Kontrollamtsangelegenheiten	Wien
19. Mai	Wr. Symposium der städtischen Kontrollseinrichtungen	Wien
19. und 20. Mai	FA für Marktamtsangelegenheiten	Wien
27. bis 29. Mai	70. Österreichischer Städtetag	Villach



Ausblick ÖGZ 3/2020

Die März-Ausgabe der ÖGZ widmet sich dem Thema „**Die soziale Stadt**“. Themen sind u. a. **Energiearmut, Inklusion, Gewalt, soziale Gerechtigkeit und viele mehr.**

Die Ausgabe 3/2020 erscheint am 4. März 2020



Registrierung für #CEMR2020 geöffnet

Von 6. bis 8. Mai 2020 findet der Europäische Gemeindetag #CEMR2020 im Congress Innsbruck statt. Die Stadt Innsbruck veranstaltet den Kongress unter dem Motto „Lokal handeln, global bewegen. SDGs im Alltag“ gemeinsam mit dem Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE).

<https://cemr2020.at>

Kontakt

oegz@staedtebund.gv.at

Impressum: ÖGZ – Österreichische Gemeinde-Zeitung, Nr. 2/2020 • Medieninhaber und Herausgeber: Österreichischer Städtebund, 1082 Wien, Rathaus, www.staedtebund.gv.at, oegz@staedtebund.gv.at, Tel. +43(0)1/4000-89993 • Leitung: Generalsekretär Thomas Weninger • Verleger: Bohmann Druck und Verlag GmbH, 1110 Wien, Leberstraße 122, Geschäftsführer: Gabriele Ambros, KR Gerhard Milletich • Chefredakteurin des Österreichischen Städtebundes: Katharina Kunz, Tel. +43(0)1/4000-89993, Fax: +43(0)1/4000-9989980, Mitarbeit: Kevin Muik • Chefin vom Dienst: Carina Wiesner, Grafische Gestaltung: Bohmann Repro-Media und Online GmbH, Lektorat: Carina Wiesner, Foto-Organisation: Joelle Berndl-Bullens • Reproduktion: Bohmann Repro-Media und Online GmbH, Leberstraße 122, 1110 Wien • Druck: Wograndl Druck Ges. m. b. H., Druckweg 1, 7210 Mattersburg • Auflage: 6.000 • Erscheinungsweise 2020: 10 Ausgaben • Cover: Getty Images, Copyright für nicht (anders) bezeichnete Fotos: Österreichischer Städtebund • Zum Nachdruck von Veröffentlichungen aus der ÖGZ ist ausnahmslos die Genehmigung der Redaktion einzuholen. Namentlich gezeichnete Beiträge geben die Meinung der/des Verfassenden wieder, die sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion bzw. der Position des Städtebundes decken muss. Die Redaktion der ÖGZ bekennt sich zum Einsatz einer geschlechtergerechten Sprache. • Abonnements laufen ganzjährig und müssen eingeschrieben einen Monat vor Ablauf abbestellt werden, sonst erfolgen nach Usancen im Zeitungswesen Weiterlieferung und Weiterverrechnung. Einzelheft: EUR 4,70; Jahresabonnement: EUR 45; Abo-Bestellung & Adressänderungen: +43(0)1/740 32-725, abo.oegz@bohmann.at, Anzeigenannahme und Backoffice: Daniela Borka, daniela.borka@bohmann.at, +43(0)1/740 32-733, Verkaufsleitung: Julia Rötzer, julia.roetzer@schmid-verlag.at, Tel. +43(0)664 829 77 62 • Informationen zur DSGVO: www.bohmann.at • Advertorials sind bezahlte Einschaltungen und unterliegen der Verantwortung der Anzeigenabteilung.



ZEIT, UMZUSCHALTEN.

**ALLE VOLVO MODELLE JETZT
AUCH ALS PLUG-IN HYBRID.**

Wir setzen ein Zeichen für mehr Nachhaltigkeit.
Fahren Sie auf Knopfdruck rein elektrisch und
ohne Emissionen. Denn manchmal reicht schon
eine kleine Geste, um Großes zu bewirken.

MEHR AUF [VOLVOCARS.AT/HYBRID](https://www.volvocars.at/hybrid)

Kraftstoffverbrauch: 1,7 – 2,4 l/100 km, CO₂-Emissionen: 39 – 55 g/km, Stromverbrauch in kWh/100 km: 14,8 – 18,2 (jeweils kombiniert). Symbolfoto. Irrtümer, Druckfehler und Änderungen vorbehalten. Stand: September 2019.



Erdbergstraße 189 -193
1030 Wien

01 740 20 4210
www.volvocars.at/denzel