ÖGZ

Das Magazin des Österreichischen Städtebundes

Österreichischer Städtebund

12/2023
1/2024



SCHWERPUNKT PERSONAL

Arbeiten für die Stadt

Österreichische Post AG MZ 17Z041202 M Österreichischer Städtebund, Rathaus, 1082 Wien



Schluss mit ehrenrühriger Unterforderung.

Bereit für einen Job der dich fordert?
Jetzt bewerben.

SCHIEFER
VERGABE · RECHT · ANWÄLTE



Arbeit mit Sinn

Städte und Gemeinden sind im Personalbereich stark gefordert.

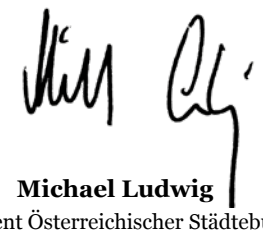
Ob im Kindergarten, in der Verwaltung oder bei der Abfallentsorgung, in der Pflegeeinrichtung, in der Bibliothek oder bei der Straßenreinigung – unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten die Stadt am Laufen und sorgen für reibungslose Abläufe.

Für die vielschichtigen Aufgaben der Daseinsvorsorge brauchen Städte und Gemeinden auch künftig engagiertes und kompetentes Personal.

Die Aufgabenfelder in einer Gemeinde sind bunt, vielfältig und sinnvoll – das gilt es auch breit zu kommunizieren.

Wir müssen uns als attraktive Arbeitgeberinnen positionieren, um für den laufenden Betrieb und die wachsenden Aufgaben – etwa im Gesundheitsbereich, bei der Klimawandelanpassung oder der Elementarpädagogik – gewappnet zu sein.

In dieser Ausgabe lesen Sie spannende Beiträge aus Mitgliedsstädten über Recruiting, Onboarding und Mitarbeiter:innen-Goodies. Denn unser Angebot an sinnvollen und spannenden Tätigkeiten, die unmittelbar auf das Lebensumfeld Einfluss haben, kann sich im Kampf um die besten Köpfe durchaus sehen lassen!



Michael Ludwig
Präsident Österreichischer Städtebund



Thomas Weninger
Generalsekretär Österreichischer Städtebund

© Foto: Markus Wache

Schwerpunkt Personal

Arbeiten für die Stadt

10 Wien
FA für Personalmanagement reloaded

12 Generationenmanagement
Die Jungen kommen

14 Linz
Fenster zur Stadt

16 Dornbirn
Innovative Ideen
Recruiting

18 Trofaiach
Personalentwicklung in kleineren Städten

20 Graz
Vernetzung in der Personalentwicklung
Elektronischer Personalakt

26 Wels
Mitarbeiter:innen-Benefits

28 Innsbruck
Führungskräfte-Coaching

30 Leoben
Employer Branding

32 Bruck an der Mur
Unsere Recruiting-Kampagne

34 Fachkräfte-Nachwuchs
Netzwerk Ausbildung

36 St. Pölten
Beschwerdemanagement
Pop-up-Büro für Diversität

40 New Work
Wie fit ist die Verwaltung?



Magazin

42 Plattformwirtschaft
Fair Work

44 Planet Youth
Für eine bessere Zukunft

46 Stadtpsychologie
Das Wesen Wiens

48 VÖA
Verpackungsabfälle

50 Partizipation
Der Innenstadtkümmerer

52 Fachausschüsse
Verkehr
Kultur
Jugend

56 Kommunales
Treffpunkt Bibliothek

58 Kommunale Pionierin
Christine Schirmer

59 Netzwerktreffen
Gesunde Städte

60 Meldewesen
Sicheres Meldeamt

62 Klimaneutrale Verwaltung
Der naBe-Aktionsplan

68 Recht
30 Jahre Kommunalsteuer, 1. Teil

Aktuelles aus den Städten 6
Rubrik Recht 66
Finanzen 72
Literatur 73
Zu guter Letzt 74
Vorschau 75
Impressum 75

© Foto: Stadtgemeinde Trofaiach

Der Weg zur Vision Zero in Österreich

Neue technologische Lösungen für mehr Verkehrssicherheit

So simpel das Wort „Verkehrswende" klingt, so vielschichtig gestalten sich die Ziele, die diesen Wandel ausmachen. Eine, auf allen Ebenen, zukunftsfähige und ökologisch nachhaltige Mobilität umfasst Lösungen wie den Ausbau von Elektromobilität und Sharing-Modellen. Weiters berücksichtigt sie die Mobilitätsbedürfnisse aller Verkehrsteilnehmer durch geeignete Maßnahmen und eine umfassende Digitalisierung, die die Nutzung mobiler Daten und autonomes Fahren ermöglicht. Diese Vielschichtigkeit macht deutlich, warum die Verkehrswende ein langfristig zu realisierendes „Projekt" bleibt und das Erreichen von Teilzielen als Erfolg zu sehen ist.

Es gibt jedoch ein Ziel, das im Grunde keinen Aufschub erlaubt, weil hier wortwörtlich Menschenleben auf dem Spiel stehen. Die Rede ist von der Vision Zero: Das heißt, die Anzahl der Todesfälle und schweren Verletzungen im Straßenverkehr auf null zu reduzieren. Wie wichtig das ist, zeigen die aktuellen Zahlen. Allein 2022 starben 370 Menschen auf Österreichs Straßen und mehr als 43.000 Menschen wurden bei Verkehrsunfällen verletzt.



Vision Zero: Unfalltote auf null reduzieren.
VITRONIC bietet die neuesten technischen Lösungen für eine effiziente Verkehrsüberwachung.

Prävention und Verkehrsüberwachung

Doch ist die Vision Zero überhaupt ein zeitnah erreichbares Ziel? Um darauf eine Antwort zu finden, lohnt sich der Blick auf aktuelle technologische Lösungen: Systeme zur Verkehrsüberwachung bieten hier vielversprechende Perspektiven. Sie leisten einen wichtigen Beitrag in der Prävention von Unfällen auf Österreichs Straßen, besonders an kritischen Verkehrsstellen wie Kreuzungen und Zufahrten. Zur Verdeutlichung: Pro Sekunde missachten Verkehrsteilnehmer ca. vier Mal ein Rotlicht. Zwei Drittel aller Unfälle ereignen sich im Ortsgebiet. Zeit also für effektive Sicherheitsmaßnahmen!

Die Kamera im Blick

Die neuesten Technologien für eine effiziente Verkehrsüberwachung ermöglichen schon heute Lösungen, die die Anzahl von Unfalltoten und Verletzten weiter reduzieren können. Ein perfektes Beispiel dafür ist die videobasierte Rotlichtüberwachung von VITRONIC. Das innovative POLISCAN System verwendet industrielle Kameras als Sensor gemeinsam mit modernster Videoanalysetechnik auf Basis neuronaler Netze und Algorithmen. Es sorgt für eine präzise Überwachung und Auswertung verschiedenster Gefahrensituationen im Straßenverkehr.

Erfahren Sie mehr unter:
https://www.vitronic.com/de-at/verkehrstechnik/rotlichtueberwachung

MEHR INFOS & KONTAKT

VITRONIC Machine Vision Austria GmbH
ralf.larcher@vitronic.com
+43-1-2882885
www.vitronic.at

VITRONIC

© Foto: ©VITRONIC/stock.adobe.com



V. l. n. r.: Sabine Stock (ÖBB), Ulla Rasmussen (VCÖ), Norman Pigisch (Vizebürgermeister Wiener Neudorf), Fritz Hudribusch (Bauamtsleiter Wiener Neudorf), Annemarie Getzinger (Bauamt Wiener Neudorf), Bundesministerin Leonore Gewessler

Zukunft jetzt gestalten!

VCÖ-Mobilitätspreis an Wiener Neudorf

Der VCÖ-Mobilitätspreis 2023 stand unter dem Motto „Zukunft jetzt gestalten!“ Die 407 Einreichungen in 12 Kategorien zeigen die Innovationsbereitschaft und das Engagement im Mobilitätsbereich. Gesamtsieger wurde die Marktgemeinde Wiener Neudorf für nachhaltige Ortskernbelebung.
Ausgezeichnet wurden unter anderen auch die MA 28 – Straßenverwaltung und Straßenbau, Stadt Wien für die Fahrradstraße Argentinierstraße, die Stadtgemeinde Baden für das Mobilitätspaket der Stadtgemeinde Baden, die Radlobby Wien für das Projekt Bicibus Wien: Gemeinsam mit dem Fahrrad in die Schule sowie das Mobilitätszentrum Bahnhof Lienz.

Finanzausgleich unterschrieben

FAG 2024 und Beamten-Gehaltsverhandlungen abgeschlossen

Monatelang haben sich unsere Verhandlungsteams für die faire Aufteilung der Gelder eingesetzt, um unsere Leistungen abzusichern. Am Ende konnten wir doch einiges erreichen: So sind in jedem Fall 50 Prozent der Mittel, die für Elementarpädagogik vorgesehen sind, aus dem jeweiligen Landestopf an Städte und Gemeinden des jeweiligen Bundeslandes weiterzugeben. Der 50-Prozent-Anteil der Städte und Gemeinden aus dem jeweiligen Bundesland wird zu 50 Prozent nach der Volkszahl und zu 50 Prozent nach dem abgestuften Bevölkerungsschlüssel aufgeteilt. Städtebund-Präsident Ludwig ist zufrieden: „Damit können die Städte gut arbeiten“. Generalsekretär Thomas Weninger betont, dass auch in den Bereichen Gesundheit und Pflege „einiges gelungen ist“.



Die beiden Bereiche werden basierend auf der WIFO-Mittelfristprognose und zwei Prozentpunkten valorisiert. Ein wesentlicher Punkt sind ebenfalls die zusätzlichen 30 Millionen Euro für den öffentlichen Verkehr. Mehr dazu in der ÖGZ-Ausgabe 2/2024.
Und auch die Beamten-Gehaltsverhandlungen sind im November mit einem positiven Abschluss zu Ende gegangen: Die Gehälter im öffentlichen Dienst steigen mit 1. Jänner um 9,15 Prozent, mindestens aber um 192 Euro.

© Fotos: VCÖ - Mobilität mit Zukunft/APA-Fotoservice, Stadt Wien/PID Christian Jobst



Klimavorzeigestadt Klagenfurt

Klagenfurt erhält EU-Mission-Label für klimaneutrale und intelligente Städte.

Nur 10 der insgesamt 112 EU-Cities-Mission-Teilnehmerstädte erhielten im Oktober die Auszeichnung für ihre Ambitionen und Zielsetzungen für die Klimaneutralität 2030. Die Initiative ist Teil des EU-Forschungs- und Innovationsprogramms Horizon Europe.
Städtisches Handeln ist für den Klimaschutz von entscheidender Bedeutung und kann erheblich dazu beitragen, die angepeilte Klimaneutralität in der EU bis 2050 zu erreichen. Erfreulich ist nicht nur die Anerkennung von oberster Stelle für die Ambitionen und Zielsetzungen in Sachen Klimaschutz, das Label erleichtert auch den Zugang zu Fördermitteln. Auch wir gratulieren Klagenfurt und der Abteilung Klima- und Umweltschutz mit Abteilungsleiter Wolfgang Hafner zu dieser Auszeichnung!

Österreichischer Städtebund

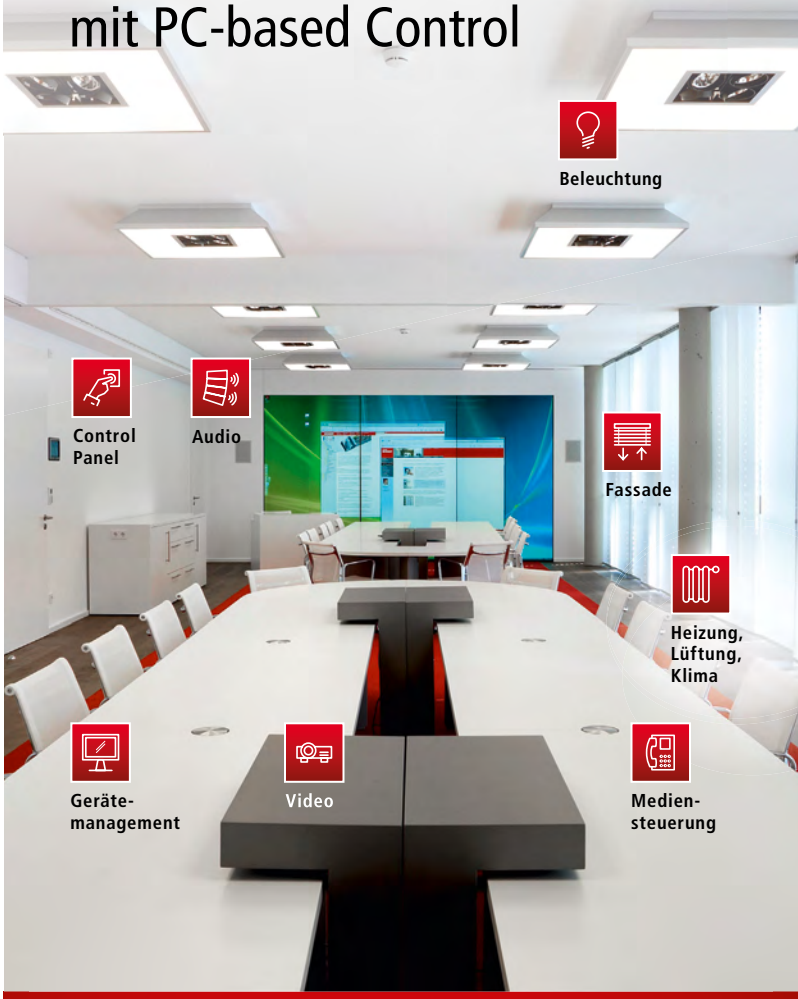
Städtebund Jubiläen

Seit 70 Jahren Landesgruppen, seit 35 Jahren in der Verfassung

2023 ist ein Jahr der Jubiläen im Städtebund. Seit dem Jahr 1988 – also seit 35 Jahren – ist der Städtebund als kommunaler Spitzenverband in der österreichischen Bundesverfassung verankert. Das ist noch nicht alles: Nachdem der Hauptausschuss davor beschlossen hatte, dass sich auch Landesgruppen bilden können, wurden im Jahr 1953 die ersten großen Landesgruppen gebildet. Den 70. Geburtstag feierten also die LG Kärnten (3. 11.), die LG Steiermark (18. 11.) und die LG Oberösterreich (28. 11.). Ad multos annos!

| MT12-026 |

Medien- und Steuerungstechnik auf einer Plattform: mit PC-based Control



Medientechnik neu gedacht: Als Spezialist für PC-basierte Steuerungssysteme ermöglicht es Beckhoff mit einem umfassenden und industrieerprobten Automatisierungsbaukasten, Multimedia, Gebäudeautomation sowie Entertainmentkonzepte vernetzt und integriert umzusetzen. Mit der modularen Steuerungssoftware TwinCAT und direkter Cloud- und IoT-Anbindung werden alle Gewerke von der A/V-Technik über die Gebäudeautomation bis hin zu Digital Signage Control, Device Management und Condition Monitoring, auf einer Plattform kombiniert. Hinzu kommt die maximale Skalierbarkeit aller Komponenten und die Unterstützung aller gängigen Kommunikationsstandards. So schafft Beckhoff die Grundlage für neue mediale und architektonische Erlebniswelten.

Scannen und die Beckhoff Highlights für die AV- und Medientechnik entdecken



New Automation Technology BECKHOFF

Steirischer Städtetag

Tagung zum Thema „Wie schaffen die Städte und Gemeinden die Energiewende?“

Der Steirische Städtetag 2023 ging am 13. 10. 2023 erfolgreich im Live Congress Leoben über die Bühne. Über 100 Delegierte und Ehrengäste versammelten sich und LH Drexler und LH-Stv. Lang überbrachten Grußbotschaften. Bei der Podiumsdiskussion zum Thema „Wie schaffen die Städte und Gemeinden die Energiewende?“ waren sich namhafte steirische Experten:innen und Zuhörer:innen einig, dass noch ein weiter Weg vor uns liegt, aber in jeder Stadt und Gemeinde Potenzial für die Energiewende vorhanden ist.

Resolution

Die beschlossene Resolution beinhaltet die Themen „Umsetzung von Tempo 30 und Geschwindigkeitskontrollen in Städten“, „FAG 2024 – Mittel aus dem Zukunftsfonds“, „Finanzielle Unterstützung für steirische Städte und Gemeinden im Bereich Kinderbildung und -betreuung“ und „Wirksame Maßnahmen gegen Hass, Hetze und Querulantentum“.



Auszeichnungen und Ehrungen beim Steirischen Städtetag

Erstmals Ehrung

Den Abschluss bildete die durch eine vorher beschlossene Statutenänderung mögliche Ehrung von langjährigen ehemaligen Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Hauptausschusses. Ehrenvorsitzender Bgm. a. D. Bernd Rosenberger wurde mit der neu gestalteten Urkunde und der Ehrennadel in Gold ausgezeichnet.
Diese hohe Ehrung erhielten auch Bgm. a. D. Siegfried Nagl und Helmut Leitenberger. Die Auszeichnung in Silber erhielten Bgm.in a. D. Roswitha Glashüttner, Vbgm. a. D. Maximilian Jäger und StR a. D. Mario Eustacchio. Die Auszeichnungen wurden durch LV Wallner und LGF Leitgeb sowie den Vertreter des Österreichischen Städtebundes, LAbg. GR Stephan Auer-Stüger, übergeben.

UNI FOR LIFE

Erster Universitätskurs zur VRV 2015 „Betriebswirtschaft für Gemeindebedienstete“: 17 Teilnehmende erhielten am 8. November 2023 im Rahmen einer Abschlussfeier ihre Abschlusszertifikate.

Die Karl-Franzens-Universität Graz bietet mit ihrem Tochterunternehmen UNI FOR LIFE seit dem Sommersemester 2023 einen eigenen Lehrgang zum neuen Haushaltsrecht auf Basis der Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung 2015 an. Der Universitätskurs wendet sich insbesondere an Bedienstete der öffentlichen Verwaltung auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene. Zielsetzung ist es, Gemeindebediensteten aus unterschiedlichen Ebenen fundierte Kenntnisse auf universitärem Niveau mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt zu vermitteln. In drei Modulen werden umfassende Kenntnisse zur budgetären Kommunalverwaltung erarbeitet. Die Weiterbildung schließt mit dem Universitätszertifikat „Zertifizierte:r Betriebswirt:in der Gemeindeverwaltung“ ab. Im Sommersemester 2024 startet ein neuer berufsbegleitender Universitätskurs und liefert das nötige Rüstzeug in Leitungs-, Budget- bzw. Bilanzierungsbelangen.

Die Eckdaten:

Dauer: 1 Semester
Umfang: 8 ECTS
Kosten: EUR 2.900,–
Ort: UNI for LIFE, Palais Kottulinsky, Beethovenstraße 9, 8010 Graz
Abschluss: Universitätszertifikat „Zertifizierte:r Betriebswirt:in der Gemeindeverwaltung“
Nächster Starttermin: 15. März 2024
Anmeldeschluss: 16. Februar 2024

Weitere Informationen und Anmeldung unter: https://www.uniforlife.at/de/betriebswirtschaft-fuer-gemeindebedienstete/



© Fotos: Foto Freisinger, UNI FOR LIFE/Fischer

Schwerpunkt Personal

Arbeiten für die Stadt



© Foto: Getty Images

FA Personalmanagement – reloaded

Der Fachausschuss für Personalmanagement hat es sich zur Aufgabe gemacht, Städte und Gemeinden im Bereich Human Ressources bestmöglich zu unterstützen.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Städte gehört neben der Gewährleistung einer effizienten und modernen Verwaltung auf kommunaler Ebene die Wahrnehmung diverser Aufgaben im Rahmen der Daseinsvorsorge. Dafür benötigen sie entsprechend gut ausgebildetes und in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehendes Personal. Eine der größten Herausforderungen besteht derzeit darin, Menschen für eine Tätigkeit im kommunalen Bereich zu gewinnen bzw. diese durch längere Zeit hindurch zu behalten. Ein gut aufgestelltes Personalmanagement ist somit eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Österreichs Städte ihre Aufgaben entsprechend erfüllen können.



Treffen der Arbeitsgruppe Besoldung mit Magistratsdirektor Maximilian Tischler in Salzburg

Neukonstituierung

Bedingt durch die Coronakrise und diverse personelle Veränderungen in einzelnen Mitgliedstädten wurde bei der im Juni 2022 in Wien stattfindenden Fachausschuss-Sitzung eine personelle Neuaufstellung vorgenommen und ein Präsidium eingerichtet, in dem nunmehr die Städte Dornbirn, Trofaiach, Wr. Neustadt und Wien vertreten sind. Neben der Organisation der ein Mal jährlich stattfindenden Fachausschuss-Sitzungen mit allen Mitgliedern wurden zur Erörterung der aktuellen Herausforderungen im Personalwesen mehrere Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich unterjährig spezifischen Themenstellungen widmen. Ferner haben die Städte die Möglichkeit, aktuelle Projekte im Rahmen des Formates „Good-Practice“ vorzustellen. Die Umsetzung all dieser Initiativen setzt jedoch voraus, dass die entsprechenden Prozesse im Hintergrund professionell und effizient abgewickelt werden. Hier nimmt das Generalsekretariat des Österreichischen Städtebundes, allen voran Sabine Marchart und Sabrina Mikulik, eine zentrale Rolle ein.

Ferner wurde der Beschluss gefasst, dass die entsprechenden Meetings und Veranstaltungen je nach Bedarf und Themenstellung entweder auf Einladung einzelner Mitglieder vor Ort oder online stattfinden. Die Erfahrungen der letzten Monate zeigen, dass es durch den Einsatz der neuen Online-Formate möglich ist, die Kolleg:innen sehr rasch und unter möglichster Schonung zeitlicher Ressourcen zusammenzubringen. In weiterer Folge soll nunmehr ein kurzer Einblick in die Aktivitäten der einzelnen Arbeitsgruppen gegeben werden.

Arbeitsgruppe Besoldung

Ausgehend von den Reformmaßnahmen in den Bundesländern werden nunmehr auch in diversen Städten entsprechende Projekte zur Etablierung eines modernen Dienstrechts bzw. Besoldungssystems umgesetzt. Im Zentrum stehen dabei etwa die Anhebung der Einstiegsgehälter, die Abflachung der Gehaltskurven, eine

© Foto: Rocio Escabosa

funktionsorientierte und transparente Entlohnung sowie die Einführung von Instrumenten im Sinne eines funktionierenden internen Arbeitsmarktes. Auf Einladung der Städte Salzburg und Wels wurden den Mitgliedern in den letzten Monaten zum einen Erfahrungsberichte im Zusammenhang mit bereits umgesetzten Reformprojekten etwa in Wien und Salzburg gegeben. Zum anderen berichteten mehrere Städte von ihren aktuellen Vorbereitungen zur Umsetzung geplanter Maßnahmen. Die Arbeitsgruppe bietet den Mitgliedern nunmehr auch die Möglichkeit, einzelne Bereiche in der Tiefe zu erörtern. In diesem Zusammenhang wurden bisher etwa die Themen Leistungsanreizmodelle, der Prozess der Modellstellenzuordnung sowie die Anrechnung von Vordienstzeiten anhand konkreter Beispiele aus der Praxis behandelt.

Arbeitsgruppe Recruiting

In Zeiten des akuten Mangels an Fachkräften bedarf es auch im öffentlichen Sektor des Einsatzes zeitgemäßer Instrumente der Personalgewinnung, um im Wettbewerb um entsprechend geeignetes Personal etwa auch mit privaten Unternehmen mithalten zu können. Unter Federführung der Stadt Wr. Neustadt wurden in mehreren Sitzungen diverse Recruiting-Kanäle sowie Benefits der einzelnen Mitgliedsstädte eingehend analysiert. Vor dem Hintergrund des aktuell sehr volatilen Arbeitsmarktes kommt dem Onboarding-Prozess eine immer größere Bedeutung zu. Auch in diesem Bereich bietet die Arbeitsgruppe die Möglichkeit, von den Erfahrungen der Kolleg:innen aus anderen Städten zu profitieren. In den nächsten Monaten liegt der Schwerpunkt in der Ausgestaltung und Formulierung konkreter Ausschreibungstexte anhand praktischer Beispiele.

Arbeitsgruppe E-Learning

Zu den zentralen Aufgaben des Personalmanagements gehört auch die Etablierung eines zeitgemäßen Aus- und Weiterbildungssystems. Nicht zuletzt aufgrund der Erfahrungen aus der Zeit der Coronakrise haben viele Städte ihren Schulungsbereich ergänzend zur breiten Palette an Präsenzveranstaltungen digitalisiert bzw. sind gerade dabei, entsprechende Vorhaben vor Ort zu prüfen bzw. umzusetzen. Eine zentrale Rolle kommt dabei dem Format „E-Learning“ zu, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihr Wissen unabhängig von konkreten Terminen auch von ihrem Arbeitsplatz bzw. aus dem Homeoffice aus zu erweitern. Unter Federführung von Kolleg:innen aus Wr. Neustadt beschäftigt sich diese Arbeitsgruppe unter anderem mit der Frage, welche Angebote in den einzelnen Mitgliedsstädten bereits zur Verfügung stehen bzw. welche Synergieeffekte durch eine verstärkte Zusammenarbeit in diesem neuen, zukunftsträchtigen Bereich künftig erzielt werden können.

Arbeitsgruppe „Young Generation“

Besonderer Erwähnung bedarf schließlich die unter Federführung der Stadt Dornbirn etablierte Arbeitsgruppe „Young Generation“, im Rahmen derer aktuelle Fragen des Generationenmanagements zur Sprache kommen. So wurde etwa im Rahmen der im September 2023 in Trofaiach organisierten Tagung des Fachausschusses rund 30 jungen Mitarbeiter:innen aus nahezu allen Bundesländern die Möglichkeit gegeben, ihre Vorstellungen an eine moderne Dienstgeberin sowie ihre Erfahrungen aus den ersten Berufsjahren erfahrenen Fachleuten zu präsentieren bzw. mit ihnen zu diskutieren.

Ausblick

Der Fachausschuss für Personalmanagement umfasst mittlerweile 35 Städte bzw. engagieren sich mehr als 60 Personen in den diversen Arbeitsgruppen. Die erfolgreiche Bewältigung der großen Herausforderungen im HR-Management wird auch in den nächsten Jahren einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, dass die österreichischen Städte ihre umfangreichen Aufgaben auch weiterhin gut bewältigen können.
Ich darf daher Sie, liebe Leserin/lieber Leser, herzlich dazu einladen, sich (sofern Sie noch nicht Mitglied in unserem Netzwerk sein sollten) im Rahmen des Fachausschusses einzubringen und auch von den Erfahrungen der Kolleg:innen aus den anderen Städten zu profitieren.



MARTIN WAGNER

leitet die Gruppe Personalorganisation und -entwicklung in der MD, Geschäftsbereich Personal und Revision in Wien. 2022 wurde er zum Vorsitzenden des Fachausschusses Personalmanagement des Österreichischen Städtebundes gewählt.

© Foto: Magistrat der Stadt Wien



Die Jungen kommen!

Generationenfragen im Fachausschuss für Personalmanagement: zwei Erfahrungsberichte aus dem Projekt „Generationenmanagement“

Der Fachausschuss für Personalmanagement traf sich von 13. bis 14. September 2023 in Trofaiach. Außer den Mitgliedern, die einander auch unterjährig in mittlerweile vier Arbeitsgruppen zusammenfinden, nahmen dieses Mal ca. 30 weitere Kolleg:innen der sogenannten „Jungen Generation“ teil.
Diese Initiative war Ergebnis der Sitzungen der Arbeitsgruppe „Generationenmanagement“.
Die angestrebte Zielsetzung war, Rahmenbedingungen für die Zukunft zu gestalten und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das auch die Jugend anspricht. Die jungen Mitarbeiter:innen sollen sich bei ihrer Arbeit wohlfühlen und mit der Tätigkeit und dem Arbeitgeber identifizieren.
Um dieses Ziel zu erreichen, wurden zwei Gruppen gebildet: Kolleg:innen mit Lehrabschlussprüfung bzw. Matura und Jungakademiker:innen.
Nach einem arbeitsintensiven Nachmittag erhielten die 30 anwesenden Personalchefs Einblicke in die Überlegungen und Wünsche der nächsten Generation.

Örasmus und New Work

Bericht der Arbeitsgruppe „Junge Generation“ in Trofaiach

Am 13. und 14. September durfte ich seitens der Stadt Wien in der Arbeitsgruppe „Junge Generation“ im steirischen Trofaiach mitwirken. In der Gruppe der „Jungakademiker:innen“ tauschte ich mich gemeinsam mit Kolleg:innen aus Villach, Salzburg, Wels, Trofaiach, Wiener Neustadt, Graz, Linz und Leonding über aktuelle Themen des Personalbereichs wie „New Work“ aus. Es wurden

© Foto: Stadtgemeinde Trofaiach

spannende Erkenntnisse und Erfahrungen geteilt, sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht.
Unsere Ergebnisse präsentierten wir am zweiten Tag dem Personalfachausschuss, woraus eine lebhafte Diskussionsrunde entstand, in der offene Fragen beantwortet und neue Ansätze diskutiert wurden. Im Mittelpunkt unserer Präsentation standen die Themen On-Boarding, Führungskultur sowie eine Idee zum städteübergreifenden Wissensaustausch, den wir „Örasmus“ genannt haben. Der Ursprung dieser Idee war unsere gemeinsame Erkenntnis, wie wertvoll der Austausch von Erfahrungen und Informationen zwischen den Städten und Generationen sein kann, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen im Personalbereich gerecht zu werden.

Janis Neururer,
Gruppe Jungakademiker:innen

Projekt Generationenmanagement

Ein Erfahrungsbericht aus dem Fachausschuss für Personalmanagement in Trofaiach

Anfang des Jahres wurden wir von unserer Chefin gefragt, ob wir Interesse daran hätten, bei der Arbeitsgruppe „Generationenmanagement“ des Städtebundes mitzuarbeiten. Da uns dieses Thema selbst sehr am Herzen liegt, waren wir sofort begeistert, dass auch wir Jungen Ideen einbringen dürfen, um den Arbeitstag und das Arbeiten im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Wir hatten die Möglichkeit, im Zuge der Tagung des Fachausschusses in Trofaiach an zwei Tagen mit dem „Team Jugendliche“ welches aus Gemeindebediensteten mit LAP oder Matura im Alter zwischen 18 und 30 Jahren bestand, Ideen und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten.
Wir wurden vor die Herausforderung gestellt, uns in kurzer Zeit kennenzulernen und gleichzeitig, in dieser begrenzten Zeit, eine Präsentation auf die Beine zu stellen, mit der wir den Fachausschuss beeindrucken wollten. Im Zuge des ersten



Jennifer Rochla und Melanie Simhofer, Gruppe LAP/Maturant:innen

Kennenlernens waren wir sehr überrascht, dass es doch sehr viele Unterschiede zwischen den jeweiligen Gemeinden gibt und haben auch gleichzeitig Dinge, die es bei anderen nicht gibt, umso mehr schätzen gelernt.
Für unsere Ausarbeitung lehnten wir uns an die vom Fachausschuss vorbereiteten Fragen an und es kamen schnell tolle und produktive Ideen zusammen, wie unsere Präsentation aussehen könnte. Es war uns sehr wichtig, dass es kein langweiliger Vortrag wird, wo wir einfach einen Text vorlesen, sondern es sollte etwas sein, das auch Aufmerksamkeit erregt und in Erinnerung bleibt, damit wir „gehört“ werden.

Perfekt vs. No-Go

Wir erstellten gemeinsam eine Präsentation und drehten ein kurzes Video, welches zeigen sollte, wie „der perfekte Arbeitstag“ aussehen sollte und was ein „No-Go“ ist. Während der Vorbereitungen wurde bei der Zusammenarbeit schnell klar, welchen Teilnehmer:innen dieses Thema Spaß machte und wer weniger Interesse daran hatte. Durch die Sorge, die Erwartungen des Fachausschusses nicht erfüllen zu können, war die Stimmung in der Gruppe kurz vor der Präsentation etwas gedrückt und eine Absage stand im Raum. Hier möchten wir uns besonders bei Sylvia Eisenring bedanken, die uns Mut machte und uns klar machte, dass wir diese einmalige Chance auch nutzen sollten, unsere Gedanken, aber vor allem auch Kritikpunkte, vor der „älteren Generation“ anzusprechen.
Nach den motivierenden Worten waren wir plötzlich ein gestärktes Team und beschlossen schnell, als gesamte Gruppe vor den Fachausschuss zu treten, um unsere Gedanken, Wünsche und Anregungen vorzustellen. Es zeigte sich, dass sich die junge Generation vor allem mehr Wertschätzung und Vertrauen im Arbeitsalltag wünscht. Flexible Arbeitszeiten, Arbeiten im Homeoffice und ein gutes Betriebsklima waren in unserer Arbeitsgruppe ein großes Thema.
Dem Wunsch des Fachausschusses nachzukommen, vollkommen ehrliche Kritikpunkte anzusprechen, war für uns keine leichte Aufgabe, umso mehr freuten wir uns über die überraschend sehr positive Rückmeldung zu unserer Präsentation.
Wir möchten uns beim gesamten Fachausschuss für Personalmanagement bedanken, dass wir Teil eines so tollen Projektes sein durften und hoffen auf eine Fortsetzung mit allen, die wirklich interessiert sind, das Arbeiten im öffentlichen Dienst zum Positiven zu verändern.

Jennifer Rochla und Melanie Simhofer,
Gruppe LAP/Maturant:innen

© Foto: Stadtgemeinde Klosterneuburg



Ein Fenster zur Stadt

Ein Schiffscontainer vor dem Linzer Alten Rathaus ist das persönliche Fenster der Linzer:innen zur Stadt. Im Enter_Tainer präsentiert sich der Magistrat bei der Arbeit, gibt Einblicke und zeigt so die Vielfalt auf, die sich erschließt, wenn man im öffentlichen Dienst arbeitet. Kurz: Employer Branding zum Erleben – Charity inklusive.

Stefan Etzelstorfer, Personal und Zentrale Services, Magistrat Linz

Die Stadt", „die Verwaltung", „der Magistrat" – Begriffe, die vielen Bürger:innen nach wie vor in den Sinn kommen, wenn sie an die Leistungen von Stadtverwaltungen denken. Dass das klischeehaft überzeichnete Bild der Ärmelschoner tragenden, keinesfalls überanstrengten und tendenziell eher langweiligen „Beamt:innen" falsch ist, steht außer Frage. Dass es, gerade wenn es um den Aufbau und die Pflege einer authentischen Arbeitgebermarke geht, jedoch ein gewisses Handicap darstellt, ebenso. Umso wichtiger ist es, mit Personalmarketing- und Employer-Branding-Aktivitäten nach draußen zu gehen und sich als aktive Stadtverwaltung niederschwellig zu präsentieren: Wer denkt schon daran, dass die Stadt Linz ein Job-Portfolio abbildet wie kaum ein anderes Unternehmen? Vom Juristen bis zur Bautechnikerin, von der Zahnärztin bis zum Gärtner, von der Feuerwehrfrau bis zum Kindergärtner – hier stehen viele Wege offen. Und auch, dass die Stadt Linz zu den größten Ausbildungsbetrieben für Lehrlinge im Land zählt, ist unbestritten: Aktuell absolvieren mehr als 300 junge Menschen ihre Berufsausbildung in städtischen Einrichtungen.

Adv_Enter_Tainer

Fakten, die die Stadt Linz seit eineinhalb Jahren verstärkt vor den Vorhang holt. Am Hauptplatz, unmittelbar vor dem Alten Rathaus, findet sich der 13 Quadratmeter umfassende Enter_Tainer. Ein Schiffscontainer, versehen mit großen Fenstern und viel Freiraum, um sich als Stadt niederschwellig zu präsentieren: Abwechselnd sorgen unterschiedlichste Geschäftsbereiche für Programm, geben Einblicke und stehen Bürger:innen mit Rat und Tat zur Seite. So gibt es etwa Unterstützung beim Einrichten der neuen E-ID, Interessierte können sich am Aufnahmetest für die Berufsfeuerwehr versuchen oder bei Veranstaltungen einfach nur „chillen". Zu finden – inklusive Podcast-Serie – ist der Enter_Tainer natürlich auch online (www.linz.at/digitales-

© Foto: Stadt Linz/Brugger

linz/entertainer.php). In der Adventzeit verwandelt sich der bunte Container dann in den Adv_Enter_Tainer: Insgesamt mehr als 70 Kolleg:innen stellten sich für mehrere Wochen freiwillig in den Dienst der guten Sache und sammelten im Vorjahr mit der Aktion „Linz für Linz" Sachspenden für bedürftige Linzer:innen, alles begleitet durch eine umfassende Kampagne in den städtischen Medien. Auch das ist Stadtverwaltung.

Preisgekrönter Blechkasten

„Mit dem Enter_Tainer geben wir den Kolleg:innen, geben wir der gesamten Verwaltung ein Gesicht, machen uns sichtbar – für die Bürger:innen und die Mitarbeiter:innen. In Zeiten des War for Talents, der Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften geht's hier auch um Employer Branding. Der Enter_Tainer entpuppt sich immer mehr als Werkzeug, um Grenzen einzureißen – in der Wahrnehmung der Menschen gegenüber ihrer Verwaltung. Und: Grenzen innerhalb des Magistrats", erklärt Personaldirektorin Brigitta Schmidsberger.



Employer Branding zum Erleben – so präsentiert sich der Magistrat Linz im Enter_Tainer.

Der Erfolg des Enter_Tainers ist mittlerweile über die Stadt- und Landesgrenzen hinaus bekannt: Im Juni wurde das Projekt beim „Creative Bureaucracy Festival" in Berlin in der Kategorie „A Bureaucracy of Trust: Vertrauen, Anerkennung und Kulturwandel" als Vorzeigebeispiel für moderne Verwaltung ausgezeichnet. Begründung: Bürger:innen können auf nie dagewesene Weise hinter die Kulissen der Verwaltung blicken und wahrnehmen.

„Wir sehen den Enter_Tainer als wertvollen Katalysator für ein neues Selbstbild einer zukunftsorientierten Verwaltung, die den Menschen – ob Mitarbeiter:in oder Bürger:in – in das Zentrum unseres Handelns stellt. Gerade im Sinne des Employer Brandings stellt dieses Konzept durch seine Multimedialität und Multimodalität eine mittlerweile unverzichtbare Ergänzung dar", resümiert Schmidsberger.

© Foto: Stadt Linz/Dworschak





Der Messeauftritt der FH-Projektwerkstatt

Innovative Ideen aus Dornbirn

Kluge Köpfe
Ein persönlicher Erfahrungsbericht über die Zusammenarbeit mit Student:innen der FH Vorarlberg (FHV)

Nach Jahren beruflicher Erfahrung im Personalwesen bei der ÖGK habe ich mich für einen Wechsel zur Stadt Dornbirn entschieden. Von außen wurde dieser Wechsel zweiseitig wahrgenommen: Zuerst wurde mir zu meinem Wechsel gratuliert, um mich kurz danach zu fragen, ob ich mir sicher sei, in ein System mit noch starreren Strukturen wechseln zu wollen.
Nach 1,5 Jahren, die ich nun im Gemeindedienst tätig bin, kann ich den „Kritiker:innen" nur sagen, dass sie weit gefehlt haben. Die Realität einer Gemeindearbeit entspricht nicht dem Bild, welches wir oftmals von außen zugeschrieben bekommen. Die Aufgaben einer Gemeinde sind vielseitig, facettenreich und beeinflussen das tägliche Leben aller Bürger:innen. 2.100 Mitarbeiter:innen der Stadt Dornbirn tragen jeden Tag dazu bei, dass sich tagtäglich unsere rund 50.000 Dornbirner:innen wohlfühlen. Welche Herausforderungen wir hier zu meistern haben, zeigt beispielsweise auch das mit der FHV entwickelte Projekt.

FHV-Projektwerkstatt

Im Herbst letzten Jahres ist die Leitung der Abteilung Organisation und Personalentwicklung (Sylvia Eisenring) mit der Einladung zur Zusammenarbeit mit der FH Vorarlberg auf mich zugekommen. Ich dürfe mir in meinem Aufgabenbereich ein Projektarbeitsthema für Studierende aus dem wirtschaftlichen Zweig überlegen und gemeinsam mit ihnen über mehrere Monate ausarbeiten.
Das Projektthema war für mich sehr schnell klar: Erstellung eines Kommunikationskonzeptes für die Lehrlingswerbung. Die Gewinnung und adäquate Ausbildung von jungen Menschen, die den Einstieg in die Arbeitswelt wagen, ist ein immer wichtiger werdendes Thema für Betriebe. Dem Bedarf an Fachkräften kann unter anderem dadurch begegnet werden, dass Unternehmen auch bereit sind, diese auszubilden.
Wie die meisten Organisationen haben auch wir in der Stadt Dornbirn die rückläufige Anzahl an Lehrlingsbewerbungen zu spüren bekommen. Deswegen empfinden wir es als unerlässlich, die Gemeinde als Arbeitgeberin in die Köpfe der Bevölkerung zu bringen und jung und dynamisch aufzutreten.
Nach einer spannenden Kick-off-Veranstaltung an der FH Vorarlberg stand unser Team für die Projektwerkstatt fest. Vier berufstätige Studierende waren von unserer Idee begeistert und somit ging es ans Produktivwerden.

Ergebnisse

Mithilfe von Gruppeninterviews an Schulen (potenzielle Lehrlinge im Polytechnischen Lehrgang) und geleiteten Interviews mit unseren aktuellen Lehrlingen wurden die Bedürfnisse unserer

© Fotos: Stadt Dornbirn

jungen Zielgruppe abgefragt. Was sie sich von einem Betrieb wünschen, was sie dazu bewegt, sich eine Arbeitsstelle auszusuchen, welche Benefits gefragt sind und wie man am besten auf sich aufmerksam macht.
Mithilfe dieser gewonnenen Inputs, dem Durcharbeiten diverser wissenschaftlicher Studien und immer wieder stattfindender Meetings zwischen den Student:innen und uns als Arbeitgeberin folgte die Entwicklung eines eigenen Lehrlingsbereichs für unser Jobportal sowie die Entwicklung eines Messestandes nach unserem Corporate Design. Mit großem Eifer, viel Schwung und Unterstützung durch einen externen Berater wurde von unseren Student:innen eine qualitativ hochwertige Projektarbeit geliefert. Am 5. 6. 2023 fand dann die Ergebnispräsentation im Rathaus mit regem Publikumsinteresse statt. Anschließend präsentierten die Student:innen ihre Projektarbeit noch auf einer Projektmesse der FHV.

Fazit

Ich würde sofort wieder eine Zusammenarbeit mit Studierenden eingehen. Wir ermöglichen Studierenden einen Einblick in die Gemeindearbeit und können Synergien erzeugen. Die Gemeinden müssen als Arbeitgeber:innen vermehrt auftreten und Präsenz zeigen, um nicht vergessen zu werden. Auch die Gewinnung eines hervorragenden Endergebnisses führt zu einem positiven Fazit meinerseits.
JA – der Betreuungsaufwand hat sich für uns gelohnt.

Woher nehmen, wenn nicht stehlen?

Neue Wege zur Deckung des Fachkräftemangels im Pflegebereich

Geschlossene Stationen, leere Pflegebetten, lange Wartelisten, verzweifelte Bedürftige und deren Angehörige. Der Mangel an ausgebildeten Pflegefachkräften führt zu großen Belastungen in unserer Gesellschaft. Eine Abwärtsspirale, welche sich immer tiefer gräbt. Betroffen sind wir alle. Kaum eine Gemeinde, die nicht mit dem Fachkräftemangel im Pflegebereich zu kämpfen hat. Auch wenn wir stets bemüht sind, Personal zu finden und intensiv daran gearbeitet wird, neues Personal für den Pflegebereich zu gewinnen, mussten wir uns für eine neue Form der Personalgewinnung entscheiden – quasi Recruiting 4.0. Im Zuge einer multiprofessionell gegründeten Arbeitsgruppe (PeP2022+) entstand die Idee, acht diplomierte Pflegefachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Ein großer Schritt mit einem enormen Aufwand im Hintergrund.



Erste Verstärkung von den Philippinen

Die Vorgehensweise der Stadt Dornbirn

Zuerst hat sich die Frage nach einer geeigneten Personalvermittlungsagentur gestellt. Es musste sichergestellt werden, dass die gewählte Agentur soziale und ethische Grundsätze einhält.
Nach der gefällten Entscheidung für die Agentur (TrueCare) und die Entscheidung, neue Kolleg:innen von den Philippinen zu rekrutieren, wurden via Webkonferenzen Vorstellungsgespräche mit den potenziellen Kandidat:innen geführt.
Die Anerkennung läuft zweistufig: zunächst als Pflegefachassistent:innen und in einem zweiten Schritt als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen. Warum haben wir uns für Fachkräfte von den Philippinen entschieden? Philippinische Pflegekräfte verfügen durch ihr Studium „Bachelor of Science in Nursing“ über eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Ebenso spielen in ihrer Mentalität ein hoher Respekt gegenüber Familie und älteren Personen eine wichtige Rolle.

Integration als Erfolgsfaktor

Da der Fokus nicht nur auf der Sicherstellung einer qualitativen Pflege liegen sollte, sondern wir auch um das Wohl unserer neuen Mitarbeiter:innen bedacht sind, haben wir unter anderem einige unserer Stadtwohnungen geprüft und bei Bedarf renoviert. Dies soll einen guten Arbeitsstart sicherstellen. Auch die Kontaktaufnahme mit philippinischen Communities in Vorarlberg und die Implementierung eines „Buddy-Systems“ sollen den sozialen Einstieg und das Bilden von neuen Freundschaften erleichtern. Ein großes neues Projekt mit vielen Herausforderungen. Doch wir sind positiv gestimmt und freuen uns, dass wir im Oktober unsere neuen Kolleg:innen bei der Stadt Dornbirn herzlichst begrüßen durften. Herausfordernde Zeiten erfordern neue Maßnahmen und besondere Menschen.



MELANIE MASAL,

HR Business Partnerin, Verantwortungsbereich Personalmarketing bei der Stadt Dornbirn

Wie Trofaiach Personal findet

Personalentwicklung in Kleinstädten: eine Analyse der erfolgreich implementierten Strategien zur Personalentwicklung in Trofaiach

Maria Roßböck, Christoph Grill, Stadtgemeinde Trofaiach

In ländlichen Gemeinden sind Personalentwicklungsmaßnahmen oftmals von großen Herausforderungen geprägt. Auf der einen Seite stehen sie in Konkurrenz zu größeren Industrieunternehmen in den umliegenden Ortschaften, die in der Regel höhere Gehälter bieten können. Auf der anderen Seite profitieren sie von der engen Verbundenheit innerhalb der Gemeinschaft und einem attraktiven Arbeitsumfeld.
Ein anschauliches Beispiel für diese Situation findet sich in der Stadt Trofaiach, welche trotz begrenzter finanzieller Ressourcen bestrebt ist, qualifiziertes Personal zu finden, langfristig zu binden und optimal zu fördern. Bei 165 Mitarbeiter:innen ist das schon erfolgreich gelungen.

Grundpfeiler der Personalentwicklung

Die offizielle Jobplattform der Stadt Trofaiach, erreichbar unter www.trofaiach.gv.at dient als erste Anlaufstelle für potenzielle Bewerber:innen. Hier finden Interessierte nicht nur aktuelle Stellenausschreibungen, sondern auch umfassende Informationen über die Aufgabenbereiche der Stadt, Benefits für Mitarbeiter:innen sowie den Onboardingprozess.
Trofaiach verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um sowohl neue Mitarbeiter:innen zu rekrutieren als auch die Bindung der bereits bestehenden Belegschaft zu stärken. Angesichts der beschränkten finanziellen Ressourcen setzt die Stadt auf innovative Strategien, um die Arbeitskräfte zu motivieren.
Hierzu gehören beispielsweise die bezahlte Pause, Sonderurlaubstage, Aktionen, die die Erfolge der Mitarbeiter:innen sichtbar machen, und ein Bewusstsein für die vielfältigen Aufgabenfelder einer Stadtverwaltung zu schaffen. Dazu ist eine öffentliche Kampagne im Entstehen.

Entwicklung von Führungskräften

Die Stadt Trofaiach legt großen Wert auf die gezielte Weiterbildung von Führungskräften in unterschiedlichen Abteilungen, wie etwa dem Bauhof, den Kindergärten und dem Rathaus. Hierzu werden jährliche Workshops und regelmäßige Gespräche (Jour fixes) für Führungskräfte organisiert, um maßgeschneiderte Schulungen und individuelle Unterstützung anzubieten. Die Abteilung für Personalmanagement, Personalentwicklung und



© Foto: Stadtgemeinde Trofaiach

Organisationsentwicklung spielt dabei eine zentrale Rolle.

Effektive Stellenanzeigen und aktive Mitarbeiterbeteiligung

In Trofaiach setzen die Verantwortlichen auf weitreichende Stellenanzeigen, die neben klassischen Kanälen wie der Gemeindezeitung oder Social Media auch über Medienplattformen wie „willhaben“ eine breite Reichweite erzielen. Bereits im Vorfeld wird eruiert, ob bestehende Mitarbeiter:innen Interesse an einem internen Wechsel haben.
Anregungen und Veränderungswünsche der Belegschaft werden aktiv berücksichtigt und umgesetzt. Dabei geht es nicht bloß um finanzielle Aspekte, sondern auch um die Anpassung der Arbeitsumgebung, beispielsweise die Gestaltung von Pausenräumen, um die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Maßgeschneiderte Entwicklungsmöglichkeiten und Anerkennung

Großer Wert wird auf individuelle Arbeitszeitmodelle gelegt, die in enger Abstimmung mit den Mitarbeiter:innen festgelegt werden. Das sind z. B. Gleitzeitregelungen, die Vereinbarung von Homeoffice-Tagen und Altersteilzeitmodelle.
Die Wertschätzung gegenüber den Mitarbeiter:innen wird durch regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche, geplante Mitarbeiter:innenumfragen sowie die Einbeziehung der Angestellten und Arbeiter:innen in Entscheidungsprozesse deutlich gemacht.
Zusätzlich werden unkomplizierte, jedoch wirkungsvolle Maßnahmen wie „Zeit schenken“ umgesetzt, bei denen Teammitglieder zusammenkommen, um Ideen auszutauschen und einander zuzuhören.

Nachhaltige Personalentwicklung und partnerschaftliche Kooperation

Besonders hoch ist der Stellenwert der Lehrlingsausbildung. Mithilfe von eigenen Förderprogrammen sollen junge Menschen bereits früh an die Stadtgemeinde gebunden werden. Hier wird auch intensiv mit den städtischen Bildungseinrichtungen zusammengearbeitet.
Doch nicht nur junge Menschen stehen im Fokus. Durch Praktikumsplätze in Kooperationen mit verschiedenen Institutionen wie dem BBRZ oder ZAM werden Menschen bei der Neuausrichtung ihrer beruflichen Laufbahn unterstützt. Die Zusammenarbeit mit dem Verein WBI ermöglicht es Menschen, die schon lange ohne Beschäftigung sind, für einen begrenzten Zeitraum eine regelmäßige Tätigkeit auszuführen.
Angesichts bevorstehender Pensionierungen wird eine bedarfsgerechte Nachbesetzung vorgenommen. Dabei fließen die individuellen Wünsche der Mitarbeiter:innen in die Entscheidungen mit ein, ebenso wie Überlegungen zur möglichen Umstrukturierung von Abteilungen.

Ausblick und Anerkennung

Die Stadt Trofaiach hat ihren Schwerpunkt auf eine umfassende und individuelle Personalentwicklung gelegt, ungeachtet beschränkter finanzieller Möglichkeiten.
Die Implementierung von Schulungsmaßnahmen, Wertschätzung, Flexibilität und die Zusammenarbeit mit externen Partner:innen haben zu einer positiven Arbeitsatmosphäre geführt und die langfristige Bindung der Mitarbeiter:innen begünstigt.
Diese Bemühungen werden auch durch Auszeichnungen wie den „IRIS“-Preis sowie die Bewerbung für die Auszeichnung als familienfreundlicher Betrieb gewürdigt.
Einfach ist die Personalsuche trotz all dieser Maßnahmen nicht, aber zusammenfassend verdeutlicht die Personalentwicklungsstrategie der Stadt Trofaiach, dass auch in kleineren Gemeinden mithilfe kreativer Ansätze und einem klaren Fokus auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen eine erfolgreiche Personalentwicklung möglich ist.

trofaiach.gv.at

Für saubere Plätze, Straßen und Autobahnen zu sorgen war in Österreich noch nie einfacher!



Die Bundesbeschaffung GmbH hat ihr Sortiment um Europas führende Aufbaukehrmaschine erweitert: Die Street King 660 verfügt über effiziente, leistungsstarke Kehrtechnologie und kann auf die meisten LKW-Typen aufgebaut werden.
Informieren Sie sich jetzt über Vorteile und Leistungsmerkmale der Kehrmaschine und profitieren Sie von der smarten, günstigen und rechtssicheren Beschaffung über die BBG.

Aebi Schmidt Austria GmbH
Schießstand 4 | 6401 Inzing
www.aebi-schmidt.com/austria

PARTNER BUNDESBESCHAFFUNG BBG

aebi schmidt group

Wissen wird mehr, wenn wir es teilen

Ankommen. Weiterkommen. Zusammenkommen. Dafür steht die Strategische Personalentwicklung in der Magistratsdirektion der Stadt Graz. Unter diesen Schwerpunkten finden sich Onboarding, Aus- und Weiterbildung sowie Vernetzung der Kolleg:innen im Haus Graz.

Folgt man der „weiten Definition“ von Manfred Becker, Professor für Personalwirtschaft an der Uni Halle-Wittenberg und Autor einschlägiger Literatur, so ist vernetzende und vernetzte Personalentwicklung eine wichtige Aufgabe der PE[1]. Dieser haben wir uns unter dem Motto „Zusammenkommen“ gestellt.

In unserem Haus Graz – Magistrat, Holding Graz und Beteiligungen – arbeiten rund 9.000 Beschäftigte in den unterschiedlichsten Bereichen. Egal ob in der Kinderbildung und -betreuung, im öffentlichen Verkehr, in der Hoheitsverwaltung oder in einer unserer Beteiligungen mit Marktorientierung: Überall sind Menschen mit Fachkompetenz und spezifischer Berufserfahrung am Werk. Gemeinsam haben wir so viel Wissen, um fast jede berufliche Fragestellung lösen und viele Herausforderungen meistern zu können. Doch wie bringen wir die Know-how-Träger:innen zusammen und damit das Wissen auf den Punkt?



Das Team Strategische Personalentwicklung

Verschiedene Vernetzungsformate

Seit einigen Jahren veranstalten wir Frauennetzwerktreffen für alle Mitarbeiterinnen im Haus Graz. Von der Feuerwehr über unsere IT-Shared-Service-Gesellschaft und unsere Bibliotheken bis hin zur Bestattung haben wir damit schon viele Einblicke in Haus-Graz-Bereiche erhalten. Dabei sind wir auch in so manch neue Rolle geschlüpft und haben spannende Aufgaben ausprobiert, z. B. eine Straßenbahn in der Remise unserer Holding-Graz-Linien lenken.

In einem brandneuen Format rufen wir unsere Jurist:innen zum Stammtisch Statut zusammen. Neben einem fachlichen Input lernen sie dabei eine Abteilung und ihre Rechtsschwerpunkte kennen. Und natürlich kommt der persönliche Austausch bei Kaffee und Kuchen nicht zu kurz.

Für unser Top-Management organisieren wir schon seit mehr als 10 Jahren Füh-

© Foto: Stadt Graz/Foto Fischer

rungskräftekonferenzen zu aktuellen Themen, wie z. B. Sicherheit, Digitalisierung, Klimaschutz und künstliche Intelligenz. Eine lange Pause ist eingeplant, sie dient dem gegenseitigen Austauschen und Vernetzen der „Top 90“. Zusätzlich haben jeweils 10 Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, dabei zu sein und mit den Führungskräften auf Tuchfühlung zu gehen. Das Los entscheidet über die Teilnahme.

Spannend wird es auch, wenn wir 350 Kolleg:innen aus unserer mittleren Führungsebene zur Begegnungszone Haus Graz einladen. Dabei erhalten sie einen Einblick in Aufgabenbereiche aus anderen Abteilungen. Gerade die Führungskräfte aus der mittleren Ebene sind wichtige Multiplikator:innen nach innen und nach außen und können Wissen und Erfahrung über aktuelle Vorhaben miteinander teilen und austauschen.

Weiters geplant: eine regelmäßige Vernetzung unserer HR-Abteilungen im Haus Graz.

Und was bringt’s?

Vieles geht leichter, wenn wir einander kennen. Wir wissen, wer uns bei welchen Fragen weiterhelfen kann, lernen voneinander und müssen nicht alles neu erfinden. Wir erfahren, vor welchen Herausforderungen andere stehen. Dadurch wächst unser Verständnis füreinander und wir schärfen unseren Blick fürs Ganze. Gleichzeitig können wir unser eigenes Know-how einbringen und zum Gelingen von Aufgaben beitragen. Davon profitieren wir alle. Weil Wissen eben mehr wird, wenn wir es teilen.

1 Vgl. Becker, Manfred: Systematische Personalentwicklung 2011



CHRISTINA MIEDL,

Leiterin der Strategischen Personalentwicklung in der Magistratsdirektion der Stadt Graz

© Foto: Stadt Graz/Foto Fischer

ÖVGW GEPRÜFT

Ein Markenzeichen Österreichs:
SICHERE TRINKWASSER-VERSORGUNG

DIE ÖVGW ZERTIFIZIERUNG IN DER TRINKWASSERVERSORGUNG:
Leitungs- und Rohrsysteme • Armaturen • UV-Desinfektionsanlagen
Messeinrichtungen • Trinkwasserbehälter

ÖVGW
ÖSTERREICHISCHE VEREINIGUNG FÜR DAS GAS- UND WASSERFACH
www.ovgw.at

Moderne Personalverwaltung

Der integrierte elektronische Personalakt im Magistrat der Stadt Graz

Erich Kalcher, Leiter Personalamt Stadt Graz

Rückblick in das Jahr 2014: In der Kanzlei des Personalamtes werden rund 4.000 papiergebundene Personalakten für aktive Bedienstete und etwa 3.000 für städtische Beamt:innen im Ruhestand verwahrt. Dazu kommen noch ca. 4.000 „Standesblätter" im unmittelbaren Arbeitsplatzbereich der Personal-Sachbearbeiter:innen. In den rund 30 Abteilungen der Stadtverwaltung werden parallel dazu 4.000 zusätzliche Personalakten geführt. Diese Akten werden bei Versetzung eines/einer Bediensteten an die neue Abteilung physisch weitergereicht. Für einzelne Personalzuständigkeiten werden in der Präsidialabteilung auch noch personenbezogene Akten geführt.

Der schriftliche Posteingang im Personalamt wird in der Kanzlei auf Karteiblättern protokolliert, mittels einer Stampiglie mit einer Geschäftszahl versehen und an die Personal-Sachbearbeiter:innen physisch weitergeleitet. E-Mails werden ausgedruckt. Erledigungen auf Papier werden auf dem Karteiblatt vermerkt und dem Personalakt angefügt.

Diese Aktenführung war nicht gerade Ausdruck einer modernen Personalverwaltung. Ein System zur elektronischen Verwaltung der Personalakten musste gefunden werden.

Im Magistrat Graz war bereits das Aktenverwaltungssystem der Firma OTS Informationstechnologie AG als Standard für die elektronische Aktenbearbeitung im Einsatz. Es war naheliegend, auch den Personalakt auf Basis von OTS zu führen. Mangels geeigneter Funktionalitäten erschien dies – wenn überhaupt – nur mit umfangreichen Programmanpassungen möglich. Unabdingbar war die Anbindung des elektronischen Personalaktes an das Personalwirtschaftssystem SAP HR, das 2011 im Personalwesen der Stadt Graz erfolgreich eingeführt worden war.

Der elektronische Personalakt

Zielsetzungen für die Einführung des elektronischen Personalaktes waren damals:

- Zeitgemäße Verwaltung und elektronische Archivierung von Dokumenten der ursprünglich papiergebundenen Personalakten
- Aktenbearbeitung nicht nur durch die Sachbearbeiter:innen im Personalamt, sondern in allen Abteilungen der Stadtverwaltung; zentrale Ablagestelle für alle Personaldokumente
- Detailliertes Berechtigungskonzept zur Einbindung der Sachbearbeiter:innen aller Abteilungen, verbunden mit datenschutzkonformen Einsichtsbeschränkungen
- Initiale Anlage der Personalakten durch Stammdaten aus SAP HR als dem führenden System
- Metadatenübertragung bei Stammdatenänderung in SAP HR

Im April 2015 wurde ein Projektteam, bestehend aus dem Abteilungsleiter und den Führungskräften des Personalamtes sowie je einer Vertreterin der Präsidialabteilung/Organisation und der Informationstechnik Graz GmbH – ITG, der IT-Shared Service Gesellschaft für die Stadtverwaltung und die städtischen Beteiligungen, gebildet.

Das Budget wurde mit knapp 50.000 Euro veranschlagt.

In einem ersten Schritt hat das Projektteam alle städtischen Personalprozesse analysiert. Es bot sich die Gelegenheit, Abläufe anzupassen und zu verbessern. Trotz anfänglichen Beharrens auf Gewohnheiten konnten in etlichen Teamsitzungen flächendeckend gute und von allen Beteiligten akzeptierte Lösungen gefunden werden.

Unter Einbeziehung der Kolleg:innen, die täglich mit dem Instrument Personalakt hantieren, wurde eine Ordnerstruktur mit 22 Hauptregistern und mehr als 100 Unterordnern erstellt (siehe Abb.)

Die Ordner-Organisation

Den einzelnen Magistratsabteilungen wurden Leseberechtigungen auf Ordner eingeräumt, die vom Personalamt mit Dokumenten befüllt werden – insbesondere Daten zur dienstrechtlichen Stellung im aktiven Dienstverhältnis, zeitwirtschaftliche Daten sowie Verfügungen im Rahmen des inneren Dienstes. In einigen Ordnern können die Abteilungen Dokumente zu ihren Bediensteten direkt archivieren, etwa im Bereich Fortbildungen. Diese Dokumente sind für die Sachbearbeiter:innen im Personalamt zugänglich.

Darüber hinaus wurde den Abteilungen jeweils ein Ordner für abteilungsinterne Dokumente zur Verfügung gestellt, auf den ausschließlich die Abteilungsleitung oder von ihr ermächtigte Personen Zugriff haben. Bei einem Abteilungswechsel werden die Zugriffsberechtigungen auf diesen Ordner automatisch auf die neue Abteilung übertragen.

ePA Register

A1 Posteingang
Dokumente

Abteilungsinterne Dokumente
Dokumente
Personalakt alt

Einstellung
Bewerbungsunterlagen
Dienstantrittsmeldung
Gelöbnis
...

Persönliche Daten
Adressänderungen
Behindertenbescheid
Familienstand
...

Aktives Dienstverhältnis
Beamtengruppenänderungen
Beförderungen
Befristeter / Unbefristeter Dienstvertrag
...

Zeitwirtschaft
Bildungs- / Dienstfreistellungen
Diensterleichterungen
Dienstzeitenregelungen
...

Zulagen
Dienstzulagen
Gegenrechnung
Kinderzulagen
...

Gehaltsrelevante Daten
Alleinverdiener / -erhalter
Bankverbindungen
Computerbrille
...

Lohnpfändungen
Exekutionen
Vertragliche Verpfändungen

Dienstverfügungen
Abordnungen
Funktionsbetrauung
Versetzungen
...

Gesundheitliche Eignung
Ärztliche Atteste
Ärztliche Gutachten
Aufenthaltsbestätigungen Spital
...

Unfallfürsorge
Berufskrankheit alt
Berufskrankheiten
Dienstunfälle
...

Aus- Fortbildung
Dienstprüfung
Einführungstag
Fachspezifische Fortbildungen
...

Ruhe- / Versorgungsbezug
Ruhegenuss
Ruhegenusszulage
Waisenrente
...

Sonstiges
Dokumente

Personalakt alt
Dokumente

Betr. Eingliederungsmanagement
Abschluss
Datenschutz
Maßnahmen
...

Dienstbeschreibungen
Aktenvermerke
Bescheide
Gutachten
...

Diensterleichterungen
Aktenvermerke
Gutachten
Informationen
...

Disziplinarverfahren
Aktenvermerke
Bescheide
Gutachten
...

Nebenbeschäftigungen
Aktenvermerke
Bescheide
Postausgang
...

Rechtsmittelverfahren
Aktenvermerke
Bescheide
Gutachten
...

Personalvertretung
Dokumente

- Abteilungen-Berechtigungsgruppen Vollzugriff
- Abteilungen-Berechtigungsgruppen Lesezugriff
- verschiedene Personalamt-Berechtigungsgruppen Vollzugriff
- Präsidialamt-Berechtigungsgruppen Vollzugriff
- Personalvertretung-Berechtigungsgruppe Vollzugriff

Eigene Ordner wurden für die Präsidialabteilung sowie für die Personalvertretung eingerichtet.

Aktenvorblatt & Berechtigungskonzept

Neben dem Ordnergefüge umfasst der elektronische Personalakt das „Aktenvorblatt". Es beinhaltet alle wesentlichen Personal-Stammdaten (Personendaten, dienstrechtliche Stellung mit unterschiedlichen Stichtagen, organisatorische Zuordnung). Diese Daten werden aus SAP HR bei der Aufnahme eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin erstmalig übernommen und in weiterer Folge täglich automatisch aktualisiert.
In einem weiteren Schritt wurden Berechtigungen definiert und den Rollen in den einzelnen Personalprozessen – differenziert nach Vollzugriff und bloßer Leseberechtigung – zugeordnet; insgesamt wurden 58 Berechtigungsgruppen eingerichtet. Das Berechtigungskonzept wurde unter strenger Einhaltung datenschutzrechtlicher Beschränkungen erstellt. So wurde insbesondere darauf geachtet, dass Daten zur gesundheitlichen Eignung von Mitarbeiter:innen sowie gehaltsrelevante Daten/Daten zu Lohnpfändungen nur den unmittelbar zuständigen Sachbearbeiter:innen zugänglich sind.

Workflow-Neuregelung

Neben der Erarbeitung der Ordnerstruktur und dem Berechtigungssystem war die Neugestaltung der Workflows ein Anliegen.
So wurde der Standardablauf zwischen dem Personalamt und den Abteilungen wie folgt festgelegt: Die Abteilung archiviert ein Dokument (Beispiel Ansuchen um Teilbeschäftigung) im Personalakt des betroffenen Mitarbeiters/der betroffenen Mitarbeiterin im Ordner „Personalamt (A1) Posteingang", ggf. nach Durchlaufen eines abteilungsinternen Genehmigungs-Workflows; verbunden mit einer „Aufgabenzuteilung" an die Kanzlei des Personalamtes. Die Kanzlei verschiebt das Dokument in den passenden Ordner des Personalaktes und teilt es dem/der zuständigen Sachbearbeiter:in zur Bearbeitung zu. Erledigungen durch das Personalamt aus Ordnern, auf die die Abteilung Zugriff hat, werden der Abteilung in Form von „Links" zugestellt. Erledigungen aus Ordnern, auf die die Abteilung keinen Zugriff hat, werden als Dokument mittels des Workflows „Mailversand" übermittelt.
Mit der Einrichtung von Standardabläufen konnten kürzere Durchlaufzeiten erreicht werden. Am Beispiel „Versetzung eines/einer Bediensteten" sei dies wie folgt illustriert:
Die zuständige Sachbearbeiterin des Personalamtes ermittelt den Sachverhalt und erstellt einen Bericht an den Magistratsdirektor; der Bericht wird der Referatsleitung und in der Folge der Abteilungsleitung des Personalamtes übermittelt; anschließend dem Personalstadtrat; sodann der Personalvertretung und schließlich dem Magistratsdirektor zur Genehmigung. Dieser Prozess hat früher mehr als eine Woche in Anspruch genommen; mit dem elektronischen Personalakt liegt die Genehmigung im Regelfall schon nach 2 bis 3 Tagen vor.
Die Ausfertigung von Erledigungen bzw. deren Zustellung an die Mitarbeiter:innen erfolgt grundsätzlich nicht mehr papiergebunden, sondern per E-Mail mit dem Workflow „Mailversand".

Dokumentenmanagement

Eine Besonderheit des elektronischen Personalaktes ist das Dokumentenmanagement. Für die gängigen personalwirtschaftlichen/dienstrechtlichen Erledigungen (Mitteilungen, Bescheide, Verfügungen) sowie die unterschiedlichen Arten von Dienstverträgen wurden Vorlagen erstellt, die im Anlassfall zu einem großen Teil automatisch mit den Daten aus SAP HR befüllt werden und nur in untergeordnetem Maß durch individuelle Daten ergänzt werden müssen.
Die alten Papier-Personalakten wurden flächendeckend eingescannt und in einem eigenen Ordner elektronisch gespeichert. Die Archivierung erfolgte en bloc, d. h. es wurde darauf verzichtet, die Dokumente einzeln im elektronischen Personalakt zu archivieren. Der damit verbundene Aufwand wäre in keiner vertretbaren Relation zum Nutzen gestanden. In der Praxis wurde diese Entscheidung bestätigt. Heute besteht kaum noch das Erfordernis, auf vor 2015 erstellte Dokumente zurückzugreifen.

Resümee

Die übliche Skepsis von Mitarbeiter:innen gegenüber Veränderungen ist rasch der Freude an einem Instrument gewichen, das den Anforderungen in der täglichen Personalpraxis voll entspricht.

Von den Sachbearbeiter:innen geschätzte Vorteile:

- Zeitersparnis bei der Akten-/Dokumentensuche
- Standortunabhängiger und zeitgleicher Zugriff – zunehmend von Bedeutung mit der Ausweitung des Homeoffice
- Automatische Wiedervorlage von Dokumenten bei Befristungen
- Qualitätssicherung durch die Festlegung von Prozessen (Workflows)

Abgesehen von (temporären) schriftlichen/stofflichen Arbeitsbehelfen und Schriftdokumenten, die von neuen Bediensteten im Zuge des Aufnahmeverfahrens vorgelegt und dann eingescannt werden, ist das „papierlose Büro" im Personalamt weitgehend umgesetzt. Dies mit der Konsequenz, dass alle Aktenschränke entfernt und die mit Anbauten versehenen Schreibtische durch kleinere Arbeitsflächen ersetzt werden konnten. Dadurch war es möglich, in den bestehenden Büroräumlichkeiten zusätzliche Mitarbeiter:innen unterzubringen.
Der elektronische Personalakt steht seit 1. Dezember 2015 im Einsatz. Er ist wesentlicher Bestandteil des Bemühens, die Personalverwaltung in der Stadt Graz modern zu gestalten.



GUTSCHEINE für Weihnachten.

Gutscheine von Wien Ticket, Wiener Stadthalle, Vereinigte Bühnen Wien, Twin City Liner, DDSG Blue Danube, Therme Wien und Donauturm bieten für Jung und Alt die perfekte Geschenkidee. Von Shows, Kabarett, Tanz & Ballett über Konzerte, Musicals, Theater, Oper und Operette bis hin zu Schifffahrten, Thermenbesuchen und der besten Aussicht auf Wien.

Gleich bestellen unter:
wienholding.at/gutscheine

Die Stadt Wels im Wettbewerb

Wettbewerbsvorteil durch Mitarbeiter:innen-Benefits: Warum Differenzierung entscheidend ist.

Daniela Richter, Abteilungsleiterin Direktion Stadt Wels

In der heutigen Wettbewerbslandschaft ist es nicht nur wichtig, Talente zu finden, sondern vor allem auch, diese an die Organisation zu binden, ein Commitment aufzubauen und langfristig zu halten. Dabei spielen auch Benefits eine ausschlaggebende Rolle. Benefits sind oft ein entscheidender Game-Changer im Recruiting-Prozess.
Die Stadt Wels bietet eine umfassende Liste von Vorteilen, die nicht nur Mitarbeiter:innen anziehen, sondern auch folgende kraftvolle Botschaft senden: In der Stadt Wels stehen die Mitarbeiter:innen im Mittelpunkt!



Warum Benefits wichtig sind

Die Suche nach qualifizierten Mitarbeiter:innen gleicht oft einer Schatzsuche. In einer Zeit, in der der Arbeitsmarkt intensiver umkämpft ist denn je, werden Benefits zu einem entscheidenden Faktor im Wettbewerb um die besten Köpfe. Unternehmen, die großzügige und sinnvolle Benefits anbieten, signalisieren nicht nur Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeiter:innen, sondern positionieren sich auch als attraktive Arbeitgeber:innen, die den entscheidenden Unterschied machen.
Sicherlich stellen im öffentlichen Dienst immer noch beispielsweise die Sicherheit des Arbeitsplatzes, eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder regelmäßige Gehaltsvorrückungen wertvolle Vorzüge dar. Dies allein ist jedoch für Arbeitsuchende kein ausschlaggebender Punkt mehr, sich für den öffentlichen Dienst zu entscheiden. Vor allem die Generation Z hat ziemlich genaue Vorstellungen vom Berufsleben bzw. einer entsprechenden Work-Life-Balance. Durch für die Mitarbeiter:innen passende Benefits werden somit die Mitarbeiter:innenzufriedenheit und die Wettbewerbsfähigkeit gesteigert.

Mehr als nur ein Job

Unbestritten handelt es sich bei Jobs im öffentlichen Dienst um sinnstiftende Tätigkeiten, bei denen das Gemeinwohl gefördert und somit ein direkter Beitrag für die Gesellschaft geleistet wird. Auch die Arbeitsplatzsicherheit, die Gleichstellung der Geschlechter sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance durch geregelte Arbeitszeiten und flexible Arbeitsmodelle stellen Vorteile dar.
Damit jedoch die Städte High Potentials für sich gewinnen und vor allem in der Folge auch an sich binden können, sind zusätzliche Faktoren ausschlaggebend. Top-Talente suchen nicht nur nach einem Job, sondern nach einem Unternehmen, das ihre Werte teilt und auf deren Arbeit sie stolz sein können. Attraktive Benefits ziehen nicht nur Bewerber:innen an, sondern binden auch qualifizierte Fachkräfte langfristig an das Unternehmen.

Leistung wird gesehen

Dass sich Leistung lohnt, bekommen bereits die Lehrlinge bei der Stadt Wels zu spüren. Außergewöhnliche Lehrlinge, die sowohl in der Berufsschule als auch im Berufsalltag sehr gute Arbeit erbringen, erhalten neben finanziellen Boni für gute

© Alle Fotos: Stadt Wels



Von Jobrad bis Boni: Benefits spielen eine große Rolle im Recruiting-Prozess.

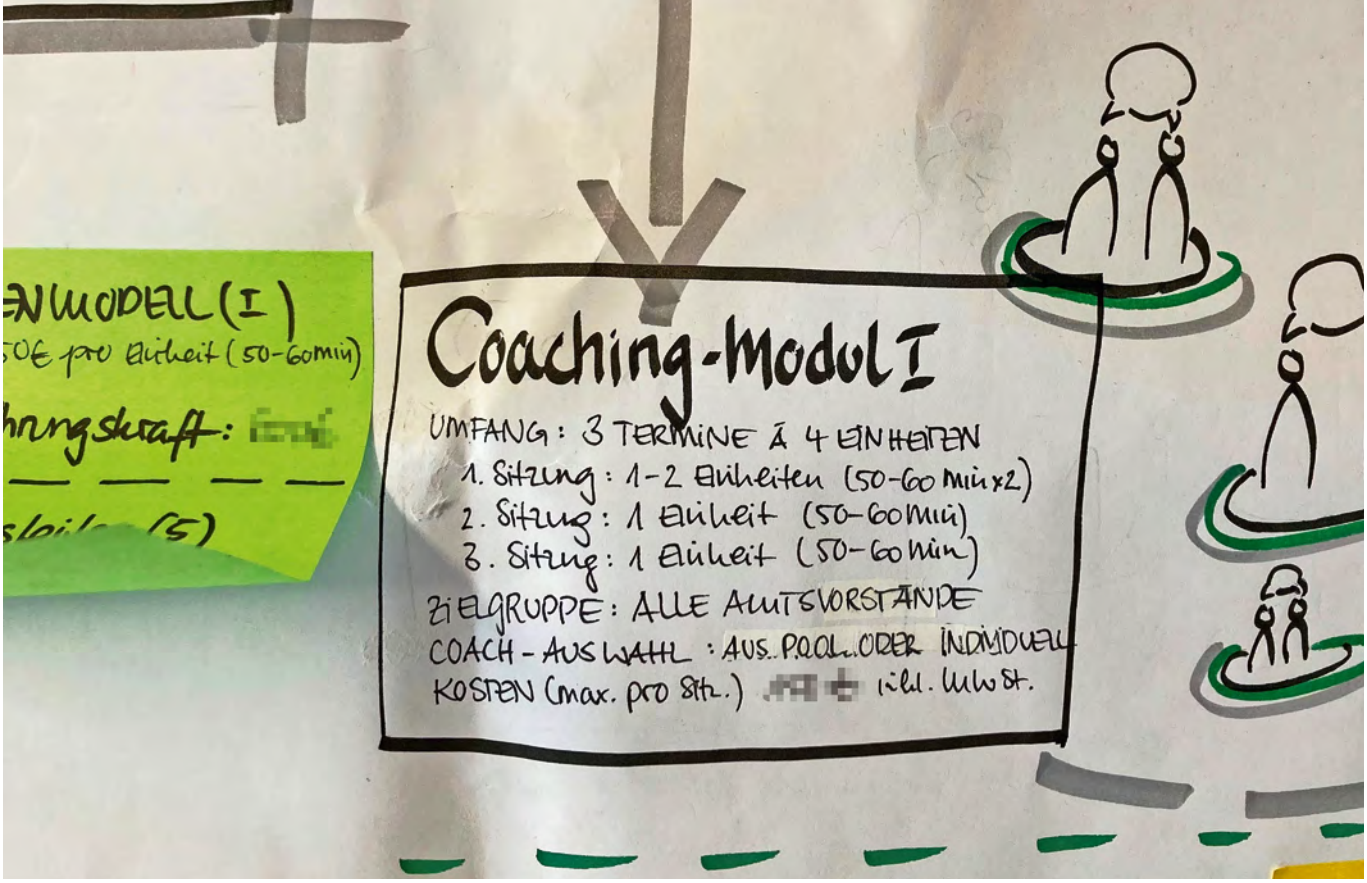
schulische Leistungen außerdem die Kosten des Führerscheins zurückerstattet oder einen Reisegutschein für die nächste Erholungsreise.
Wertschätzung und Anerkennung für besondere Leistungen werden auch im Rahmen des Belohnungssystems honoriert. Durch die geltenden Belohnungsrichtlinien können die direkten Vorgesetzten ihren Mitarbeiter:innen eine finanzielle Anerkennung für besondere Leistungen zukommen lassen. In den Bereichen allgemeine Verwaltung, Arbeiter:innen, Soziales sowie pädagogische Fach- und Hilfskräfte erhält überdies die/der jeweilige Mitarbeiter:in des Jahres neben Lob und Anerkennung auch einen finanziellen Beitrag.

Gratisführerschein, Jobrad, Papamonat

Der Stadt Wels ist es ein großes Anliegen, den Mitarbeiter:innen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen. Dazu zählt beispielsweise eine moderne Infrastruktur: Mitarbeiter:innen verrichten ihre Tätigkeiten in top ausgestatteten, großzügig eingerichteten Büroräumlichkeiten mit Küchen- und Loungebereichen sowie höhenverstellbaren Tischen in einem neuen Amtsgebäude bzw. bestehenden Amtsgebäuden, großteils bereits mit Klimatisierung für heiße Sommerstunden. Für bestehende Amtsgebäude werden Sanierungspläne abgearbeitet. Außerdem werden in 85 verschiedenen Berufen den Mitarbeiter:innen – sofern möglich – flexible Arbeitsbedingungen geboten. Diese sind auch auf die entsprechenden Lebensphasen zugeschnitten.
Besonders der bezahlte Papamonat wird von den Bediensteten sehr geschätzt, da die junge Familie dadurch die ersten Wochen nach der Geburt eines Kindes gemeinsam genießen kann. Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten durch Gleitzeitmöglichkeiten sowie erweiterte Karenzmodelle, wie Bildungskarenz, die Möglichkeit eines Sabbaticals oder das Hineingleiten in den Ruhestand durch Altersteilzeit bieten zusätzlich ideale Rahmenbedingungen.
Bei der Stadt Wels haben überdies alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, individuell konsumierbare Sonderurlaubsstunden bzw. -tage im Ausmaß von zusätzlich 30 Stunden pro Jahr zu genießen. „Lange“ und „kurze“ Arbeitstage sowie sehr flexible Gleitzeitmodelle (Gleitzeitmöglichkeit von 6:00 Uhr bis 22:00 Uhr) stellen eine hohe Flexibilität dar, was vor allem von Mitarbeiter:innen im Homeoffice geschätzt wird.
Neben den sehr individuellen Arbeitszeiten stellt die laufende Aus- und Weiterbildung – sowohl im fachlichen als auch im persönlichkeitsbildenden Bereich – ein Selbstverständnis für die Weiterentwicklung und somit Stärkung der Mitarbeiter:innen dar.
Auch auf die Gesundheit wird beispielsweise im Rahmen eines Gesundheitstages Wert gelegt. Großen Andrang und darüber hinaus einen Beitrag für die Gesundheit und den Umweltschutz bietet die Einführung des Jobrads. Jeder unbefristete Bedienstete hat die Möglichkeit, ein Jobrad zu nutzen. Die Gruppenzusatzversicherung für Mitarbeiter:innen mit einer finanziellen Beteiligung durch die/den Arbeitgeber:in sowie für deren Angehörige, Welser Einkaufsgutscheine als Weihnachtsgeschenk oder günstige Verpflegung in der Kantine stellen weitere Mitarbeiter:innenvorteile dar.

Stärkung des Gemeinschaftsgefühls

Die Zufriedenheit im Arbeitsumfeld ist ein entscheidender Faktor für das Wohlbefinden im Arbeitsalltag. Dafür ist nicht nur das unmittelbare Arbeitsumfeld ausschlaggebend, sondern auch das Gemeinschaftsgefühl. Um dies zu stärken, ist es der Stadt Wels wichtig, gemeinsam zu feiern. Sei es bei einer Weihnachtsfeier oder einem Sommerfest, gemeinsam bei einem Turnier um den Sieg zu fighten, gemeinsam beim Business Run zu laufen oder einfach nur gemeinsam etwas zu erleben – bei Betriebsausflügen oder sonstigen Teambuilding-Maßnahmen.
Zufriedene Mitarbeiter:innen tragen maßgeblich zur positiven Arbeitsatmosphäre bei, fördern die Teamarbeit und steigern die Produktivität. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflusst die mentale Gesundheit und Motivation, was wiederum die Qualität der Arbeit und die Bindung an das Unternehmen positiv beeinflusst. Und auch ein angenehmes Arbeitsumfeld schafft nicht nur ein nachhaltiges Arbeitsklima, sondern fördert auch die Kreativität und Innovation, da sich Mitarbeiter:innen in einem wohlfühlenden Umfeld eher dazu ermutigt fühlen, neue Ideen einzubringen. Daher steht für die Stadt Wels im Mittelpunkt: Mitarbeiter:innen wertschätzen, fördern und unterstützen!



Führungskräfte-Coaching für die öffentliche Verwaltung?

Mit Einführung des Führungskräfte-Coachings in der Landeshauptstadt Innsbruck steht seit Ende 2022 ein Entwicklungsinstrument zur Verfügung, von dem nicht nur der einzelne „Coachee“ profitieren soll.

Karin Burger, Stadtmagistrat Innsbruck, Amt für Personalwesen, Personalentwicklung

Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung stehen vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Sie müssen komplexe Aufgaben bewältigen, mit der Begrenztheit von Ressourcen umgehen, gleichzeitig auf die Bedürfnisse und Motive zunehmend heterogen werdender Anspruchsgruppen eingehen und laufend Interessensausgleich schaffen. Und – obwohl es wohl niemand mehr gerne hört – auch nach „Beendigung“ der globalen Gesundheitskrise der vergangenen drei Jahre hat Corona zweifellos psychosoziale Auswirkungen, die auch auf Führungsbeziehungen im beruflichen Kontext Einfluss nehmen.

Kommunikations-herausforderungen

Verstärkt treten dabei Kommunikationsherausforderungen in Erscheinung, die durch Remote-Arbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Personalfluktuation und sich ständig ändernde Rahmenbedingungen zusätzlich erschwert worden sind. Zugleich steigt die Gefahr von Missverständnissen und des Gefühls fehlender Zugehörigkeit, wenn Teammitglieder verlässliche, regelmäßige Strukturen nicht mehr erkennen bzw. erleben. Die Führungskraft bleibt inmitten dieser Spannungsbögen gefordert und mit viel Erwartungsdruck von allen Seiten zurück. Angesichts der multiplen Anforderungen, der Dichte und Geschwindigkeit von politischen Programmen und sich ableitenden Projekten gewinnt das Führungskräfte-Coaching als eine effektive Methode zur Unterstützung und Weiter-

© Foto: Stadt Innsbruck

entwicklung von Führungskräften auch im öffentlichen Bereich stärker an Bedeutung. Und das ist gut so.

Coaching mit Mehrwert

Die Stadtverwaltung Innsbruck hat den intern wachsenden Bedarf nach individueller Unterstützung von Führungskräften erkannt und sich 2022 bewusst entschieden, einen transparenten Rahmen zur Implementierung von Führungskräfte-Coaching zu schaffen. Die weitreichenden Vorteile bzw. den nachhaltigen Nutzen sieht man dabei nicht nur für die einzelne Führungskraft, sondern auch für die Organisation selbst. So sind die persönliche Weiterentwicklung als auch die effektive Bewältigung von Fragestellungen und Veränderungsprozessen potenzielle Themenfelder. Ein weiterer Mehrwert ist das bessere Verständnis für die Anliegen und Bedürfnisse des Teams. Zudem zählen die Vorbildfunktion im Sinne einer Kultur kontinuierlichen Lernens und Reflektierens zu den Benefits. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist die volle Unterstützung durch die Verwaltungsleitung. Dadurch werden die Vorbehalte dem Instrument gegenüber wesentlich reduziert.

Die Weichen werden gestellt …

Die Grundidee für das geplante Coaching-Format war eine professionelle und von extern begleitete Unterstützung für Einzelpersonen bzw. Führungskräfte aller Hierarchieebenen, wobei der Fokus auf der Berufs- und Arbeitswelt liegen sollte.
Die Möglichkeit zur Selbstreflexion mit den Themen „Führungsrolle“, „Ressource: Zeit“, „Vertrauen“, „Veränderung“ und hinsichtlich der Auseinandersetzung mit der eigenen Wertehaltung in der Unternehmenskultur in puncto „Werte“, „Konflikt-, Feedback- und Fehlerkultur“ sind wichtige Eckpfeiler. Jede Führungskraft sollte für sich selbst entscheiden können, über einen längerfristigen Zeitraum durch einen Coach begleitet zu werden. Ziel war und ist es, sich bewusst „Raum und Zeit“ zu nehmen, neue Impulse und wertvolle Tipps zu erhalten und damit in der Rolle als Führungskraft gestärkt zu werden.
Die Energie, die in die erforderliche interne Abstimmungsphase floss, war gut investierte Zeit. Dadurch erschlossen sich Handlungsfelder und Führungskräfte konnten gezielt angesprochen werden: So sind die Übernahme einer oder der Wiedereinstieg in eine Leitungsfunktion, die Verbesserung des eigenen Ressourcenmanagements oder die Begleitung von spezifischen oder allgemeinen Veränderungsprozessen genauso der Anlass für ein Coaching als auch konflikthafte bzw. problematische Situationen, Visionsarbeit oder Teamentwicklungsprozesse und vieles mehr.

Regionale Ausschreibung

Nach der finalen internen Projektklärung im Frühjahr 2022 erfolgte eine Ausschreibung für Coaches im Tiroler Raum. Für die Stadt Innsbruck war dabei die Qualifikation, der Aspekt der Neutralität und die Erfüllung des Aufgabenportfolios maßgeblich.
Gesucht wurde nach Persönlichkeiten mit einer professionellen Ausbildung als systemischer Coach, idealerweise mit mehrjähriger Berufserfahrung. Erweiterte Spezialisierungen in den Bereichen der Supervision, Mediation oder der Psychologie waren willkommen. Gefunden wurden sieben Partner:innen.
Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf der längerfristigen Begleitung von Einzelpersonen bei beruflichen Herausforderungen und der kontinuierlichen Unterstützung mithilfe wirksamer Tools, Methoden und Impulse. In enger Abstimmung mit der Personalentwicklung werden dabei Grundsätze und Leitlinien in den Arbeitsalltag getragen und umgekehrt fließen Themencluster anonymisiert zurück. Darauf aufbauend werden führungsstärkende Ideen und Maßnahmen intern vorangetrieben.

Auftakt und Mobilisierung

Zwei Kommunikationsstränge begleiteten im Vorfeld der Umsetzung:
Zuerst wurden alle Vertragscoaches im Herbst 2022 mit dem Ziel bestmöglicher organisationaler Anbindung, des persönlichen Kennenlernens und des Austausches „unter Kolleg:innen“ zu einer Auftaktveranstaltung gemeinsam mit der Verwaltungsführung eingeladen. In diesem Rahmen wurden zuvor intern definierte Unternehmenswerthaltungen mit den Coaches besprochen und abgestimmt. Aus Organisationssicht sollte eine einheitliche an Werten orientierte Handlungslinie sowohl Coaches als auch Führungskräfte bei der Reflexion ihres Führungshandelns unterstützen bzw. eine Orientierungshilfe sein. Informationen zum geordneten Ablauf, zu sensiblen Punkten wie Vertraulichkeit, Befangenheit u. a. sowie zu noch offen gebliebenen Fragen rundeten diesen ersten Termin ab.
In einem zweiten Schritt wurde für die Zielgruppe selbst – Führungskräfte auf Abteilungs-, Amts- und Referentenebene – ein Informationsblatt mit allen Eckdaten zum Angebot gestaltet, dessen „offizielles GO“ in einem Informationsschreiben per Mail sowohl durch die oberste Verwaltungsleitung als auch durch die für die Abwicklung zuständige Personalentwicklung angekündigt wurde. Alle neuen Führungskräfte, die nach der Implementierung in die Organisation eingetreten sind, werden persönlich auf das Führungskräfte-Coaching aufmerksam gemacht.

Fazit

Das Angebot hat Interesse geweckt und wird zwischenzeitlich gut angenommen. Jede/r potenzielle Coachee nimmt sich – nachdem die Personalentwicklung nähere Details zu den Optionen übermittelt hat – für ein oder mehrere unverbindliche Erstgespräche Zeit und entscheidet sich frei.
Der Personalentwicklung als koordinierende Stelle bleibt als „letzte“ Information: die individuell getroffene Wahl eines Coaches, mit dem oder der die Führungskraft zusammenarbeiten möchte. Ab diesem Zeitpunkt wird alles Weitere – innerhalb des festgelegten Rahmens – zwischen „Coach“ und „Coachee“ vereinbart.
Selbstverständlich wird auch eine Feedback-Schleife eingezogen: Verbesserungsvorschläge, erhaltene Resonanz auf das Angebot, Aktualisierungen der Trainer:innenprofile sind dabei fixe Bestandteile der laufenden Evaluierung wie auch die Frage: „Wie geht es IHNEN, liebe Frau Coach, lieber Herr Coach?“



Folierte LKW der Müllabfuhr sorgten für Aufsehen in Leoben.

Legends of Leoben

Employer Branding in der steirischen Stadtgemeinde Leoben

Nadine Glushko und Christian Veit, Stadt Leoben

Viele Städte und Gemeinden stehen aktuell vor der Herausforderung, qualifizierte Fachkräfte zu finden. Die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt – Stichwort Konkurrenzfähigkeit zu privaten Arbeitgeber:innen – macht die Rekrutierung neuer Mitarbeiter:innen schwierig. Dabei hat der öffentliche Dienst, insbesondere die Stadtverwaltung, einiges zu bieten – wenig andere Unternehmen haben ein derart breites Spektrum an Berufschancen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Kampagne

Im Jahr 2020 etablierte die Stadtgemeinde Leoben eine Kampagne mit dem Motto „Legends of Leoben“, um genau dieses breite Feld an Tätigkeiten einer Stadtverwaltung – von der Kinderbetreuung bis hin zum Wirtschaftshof – abzubilden und nach außen zu transportieren.

Unseres Erachtens lebt eine Employer-Branding-Kampagne vor allem durch die Mitarbeitenden, die sich bei Konzeption und Umsetzung der Kampagne aktiv beteiligen. So haben wir bewusst die Mitarbeiter:innen in den Mittelpunkt gerückt. Gleichzeitig hat die Kampagnenarbeit die Mitarbeitendenbindung und das „Wir-Gefühl“ innerhalb der Stadtverwaltung gestärkt. Dafür wurde die Kampagne auch sehr breit angelegt – inklusive eigenem Logo, Merchandise-Artikeln, Folder, Plakate, Give-aways etc. Grundidee der Kampagne ist, dass Leobener:innen mit einem Anliegen an eine „Anti-Legende“ herantreten. Diese ist ein fiktiver Mitarbeiter der Stadt-

© Foto: Brainsworld



Auch gebrandete Fahrzeuge der Stadtverwaltung waren Teil der Legends-of-Leoben-Kampagne.

gemeinde und bringt so gar nichts auf die Reihe. Er kann weder einen Reisepass ausstellen noch einen Müllkübel entleeren. Dann werden Mitarbeitende der Stadtgemeinde aktiv und plötzlich funktioniert alles wie am Schnürchen – zur vollen Zufriedenheit unserer Bürger:innen.

Für eine erfolgreiche Implementierung wurden Fotos und Videos mit Mitarbeiter:innen aus den unterschiedlichsten Bereichen angefertigt. Die Fotos wurden dann mit entsprechenden Slogans versehen und insbesondere über die Social-Media-Kanäle verbreitet. Gleichzeitig wurden einige Fahrzeuge der Stadtverwaltung, wie beispielsweise die Lkw der Müllabfuhr und Busse, entsprechend foliert, was zu einiger (medialer) Aufmerksamkeit in Leoben führte.

Gleichzeitig wurden die Webauftritte der Stadtverwaltung überarbeitet und ein neuer Karriere-Bereich auf unserem Serviceportal www.leoben.at mit leicht zugänglichen Informationen und Kontaktmöglichkeiten geschaffen.

Ein authentisches Bild

Die „Legends of Leoben"-Kampagne wird fortlaufend weiterentwickelt. Im Fokus stehen dabei stets unsere eigenen Mitarbeiter:innen und der Anspruch, ein authentisches, aber auch attraktives Bild nach außen zu transportieren. Gleichzeitig liegt aber natürlich der Rekrutierungsgedanke neuer Mitarbeiter:innen im Vordergrund, was sich in einer aktiven Ansprache potenzieller Bewerber:innen durch die Kampagne widerspiegelt.

Insgesamt macht die „LOL"-Kampagne somit einen Spagat zwischen der Etablierung einer starken Arbeitgebermarke und damit der nachhaltigen Verankerung eines Arbeitgeber:innen-Images kombiniert mit einer sehr aktiven Ansprache potenzieller Bewerber:innen.

Aktuell liegt der Schwerpunkt der Kampagne im Kinderbetreuungs- und Bildungsbereich. So zeigt die Kampagne einerseits die Stadtgemeinde Leoben als attraktiven Bildungsstandort und motiviert anderseits potenzielles Kinderbetreuungspersonal zu einer Bewerbung. Hierfür wurden Fotos mit unserem Kindergartenpersonal sowie Fotos in unseren Bildungszentren angefertigt. Diese Sujets zieren nun Kastenwägen unserer Schulwart:innen und sind den ganzen Tag in Leoben unterwegs.

Employer-Branding-Kampagnen wie „Legends of Leoben" leben von immer neuen Inputs und Ideen. Die Stadtgemeinde Leoben versucht hierbei den Zeitgeist zu treffen, möchte weg vom Image einer „verstaubten" Stadtverwaltung und klar zeigen, was ihre Mitarbeitenden alles in den verschiedensten Bereichen leisten.

KAMPAGNEN-VIDEOS

https://youtu.be/1DRKCfohu3c

https://youtu.be/qbHH_z7WbMo?si=j8p_yixECXCT8nPh

https://youtu.be/Kordi9WH_to?si=oUljuTA4kddtACDm

© Foto: Freisinger

Unverzichtbar

Die Mitarbeiter:innen der Stadtgemeinde Bruck an der Mur leisten wichtige Arbeit, die Stadtgemeinde bietet dafür beste Chancen für eine angesagte Karriere.

Stadtamtsdirektor Markus Hödl, Bruck an der Mur

War Arbeitskräftemangel vor einigen Jahren noch auf einige wenige Branchen beschränkt, ist mittlerweile nahezu jede Branche, jedes Unternehmen, jede Organisation damit konfrontiert. Personalengpässe wohin man schaut. Im Pflege- und Gesundheitsbereich sind die Auswirkungen besonders dramatisch, vor allem für alle jene Menschen, die diese Dienstleistungen brauchen und darauf angewiesen sind. In der Gastronomie spüren wir alle, dass Personal knapp ist – Betriebe schließen oder schränken ihre Öffnungszeiten und Angebote stark ein. Und wir als Stadtgemeinde, die sich tagtäglich um die Grundfunktionen unserer Stadt und ihrer Gesellschaft kümmert, stehen mittlerweile ebenfalls im Kampf um die (besten) Mitarbeiter:innen. Einerseits sind unsere landesweit einheitlichen, vorgegebenen Gehaltsstrukturen kaum konkurrenzfähig. Andererseits versuchen wir, als Dienstgeber mit besonderen Anreizen zu punkten. Dazu zählen viele kleine Vorteile, die in Summe ein durchaus attraktives Jobangebot ergeben:

- Flexible Arbeitszeitmodelle für eine möglichst ausgeglichene Work-Life-Balance
- 6. Urlaubswoche ab dem 43. Lebensjahr
- Angebot einer Krankengruppenversicherung
- Home-Office-Möglichkeiten
- Zusätzliche freie Tage wie 24. und 31. Dezember, Karfreitag, 31. Oktober
- Professionelle Teambuildingmaßnahmen für ein gutes Betriebsklima
- Und vieles mehr



Sinnstiftende Arbeit

Darüber hinaus wollen wir auch als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. In Summe arbeiten in der Stadtgemeinde Bruck an der Mur etwa 220 Bedienstete. Sie sorgen dafür, dass unsere Stadt 24 Stunden an 365 Tagen im Jahr stets zufriedenstellend funktioniert. Das reicht von der Kinderbetreuung über die Wasserver- und Abwasserentsorgung, die Abfallbeseitigung, den Forstbetrieb, die Straßenreinigung bzw. den Winterdienst bis zur Pflege der Grünflächen und Reinigung aller städtischen Gebäude und Einrichtungen, die städtischen Kultur-, Sport- und Freizeiteinrichtungen wie Musikschule, Freibad, Eisstadion, Bücherei und natürlich die Verwaltung. In all diesen Bereichen arbeiten die Kolleg:innen für unser aller Wohlergehen. Wir arbeiten nicht für die Dividende einer Aktiengesellschaft, die Gewinnausschüttung an Aktionär:innen oder den Vermögenszuwachs des Eigentümers. Wir arbeiten für das Gemeinwohl aller Brucker:innen, für unsere Gäste, für die nächsten

© Foto: Stadt Bruck an der Mur

Generationen. Und das stiftet Sinn, macht Sinn, gibt Sinn. Jeder einzelne Euro, jeder einzelne freie Tag und jedes besondere „Goodie“ ist für die/den einzelne/-n Bedienstete/-n entscheidend und entscheidend im Wettstreit um die besten Mitarbeiter:innen. Aber das alleine reicht nicht, damit alleine können wir im Wettbewerb nicht bestehen. Letzten Endes ist die sinnstiftende Arbeit jeder einzelner Kollegin, jedes einzelnen Kollegen entscheidend, die Stadtgemeinde Bruck an der Mur als Arbeitgeber zu wählen.

Wer tagtäglich unsere Kinder liebevoll betreut, sorgt tatsächlich für die Gleichstellung von Mann und Frau und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wer sich um die Versorgung unserer Stadt mit Trinkwasser, die Entsorgung der Abwässer und ordnungsgemäße Beseitigung aller Abfälle kümmert, trägt dazu bei, dass unsere Stadt nachhaltig versorgt ist.

Wer in den Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen arbeitet, bietet unseren Bürger:innen, Gästen und vor allem Kindern ein abwechslungsreiches, interessantes und niveauvolles Leben.

Wer in der Musikschule unsere Kinder, Jugendlichen, aber auch älteren Musikbegeisterten ein Musikinstrument lehrt, macht es möglich, dass Musik- und Gesangsvereine auch in Zukunft gut ausgebildete Musiker:innen haben.

Wer sich nachts um eis- und schneefreie sowie staubfreie Straßen kümmert, sorgt für Sicherheit und Sauberkeit in Bruck an der Mur.

Wer in der Verwaltung unangenehme und oftmals für Einzelne nicht gewünschte Bescheide erlässt, Gebühren einhebt und Regelungen auf deren Einhaltung kontrolliert, trägt maßgeblich dazu bei, dass rund 16.000 Menschen in Bruck an der Mur fair, gerecht und gleichbehandelt zusammenleben können.

Wer die Schulen täglich in den Abend- oder Morgenstunden reinigt, macht fröhlichen Schulalltag unserer Kinder möglich.

Und all diese Jobs sind nicht immer lustig, angenehm, wertgeschätzt und schon gar nicht hoch bezahlt. Aber sie haben ungeheuer viel Sinn. Sie sind in unserer Gesellschaft unverzichtbar. Nur wenn unsere 220 Bediensteten täglich einen guten Job machen, kann unser Zusammenleben funktionieren und können wir im Rahmen dieses Zusammenlebens unsere eigenen Vorstellungen und Wünsche verwirklichen.



Lange Nacht im Rathaus

Die Stadt Bruck sucht dich!

Erstmals im Oktober 2022 und heuer wieder im September haben wir die vielfältigen Aufgaben der Stadtgemeinde bei einer „Langen Nacht im Rathaus“ präsentiert. Gut besucht, hervorragende Stimmung und äußerst positives Feedback ermuntern uns, diese Art der Präsentation auch in Zukunft zu nutzen, um als attraktiver Arbeitgeber in der Stadt und Region bekannt zu werden.

Unter dem Motto „Die Stadt Bruck sucht dich!“ wurde von der Stabstelle Strategische Kommunikation und PR eine völlig neue Werbelinie entwickelt. Im Jänner 2023 ging das neue Karriereportal online, unter https://www.bruckmur.at/karriere finden Interessierte alle aktuellen Stellenangebote, Benefits, Möglichkeiten zur Bewerbung. Für die Bewerbung unserer freien Jobs wird vermehrt auf die eigenen Mitarbeiter:innen zurückgegriffen. Es ist unbestritten, dass dies sehr authentisch wirkt. Mit humorvollen Videoclips, Fotos und Messages machen wir auf offene Stellen aufmerksam. Diese Botschaften werden auf unterschiedlichsten Plattformen platziert – Social Media, Website, Regionalfernsehen, Kino, öffentlichen Videowalls.

Unmittelbar bevor steht der Start einer Lehrlingsoffensive. Die Stadtgemeinde Bruck möchte im Jahr 2024 erstmals nach langer Zeit wieder einen Verwaltungsassistenten sowie einen Abwassertechniker ausbilden. Demnächst starten wir mit einer innovativen Werbekampagne.

Ein neuer Onboarding-Prozess ist erarbeitet worden und wird nunmehr sukzessive implementiert. Das Feedback einer neuen Kollegin – „Ich wurde bei meinen bisherigen Arbeitgebern noch nie so herzlich und freundlich empfangen. Da fühle ich mich richtig gut aufgehoben.“ – bestätigt, diesen neuen, noch ungewohnten Weg weiterzugehen.

Also: Die angesagte Vielfalt in unserer Stadt zum Wohlleben wird von jenen 220 Menschen mitgestaltet, die ihren Job mit Überzeugung und Engagement machen, die Sinn in ihrem täglichen Tun sehen.

© Foto: Stadt Bruck an der Mur

Netzwerk Ausbildung

Das Netzwerk Ausbildung bietet unseren Mitgliedern Fachinformation und gesammeltes Wissen rund um die Gewinnung und Ausbildung von Lehrlingen im kommunalen Bereich. Experte Robert Frasch erörtert im Gespräch, was wir tun können, um für Fachkräftenachwuchs zu sorgen.

ÖGZ: Herr Frasch, mit welcher Zielsetzung wurde das Netzwerk Ausbildung des Österreichischen Städtebundes gegründet?
Robert Frasch: Das Recruiting und die Ausbildung von jungen Menschen wird auch im kommunalen Bereich immer fordernder.
Viele Mitglieder des Städtebundes haben viel Erfahrung damit und setzen laufend tolle Projekte um. Das Netzwerk Ausbildung hat die Aufgabe, dieses Wissen allen Mitgliedern zugänglich zu machen. Das tun wir mittels Fachtagungen und Austauschtreffen sowie mit Fachinformationen auf unserer Netzwerkseite. Ergänzt wird das interne Wissen mit Beiträgen von Expert:innen und Fachleuten zu unterschiedlichen Themen rund um die Ausbildung.

Warum sollte die Ausbildung von Lehrlingen ein wichtiger Baustein der Personalpolitik sein?
Die Gewinnung von Fachkräften auf dem freien Arbeitsmarkt ist an sich schon schwierig, für den kommunalen Bereich gilt das noch verstärkt. Denn viele unserer Aufgaben sind der Bevölkerung gar nicht bewusst, und mit den Mitteln der Wirtschaft für Personalwerbung können viele Kommunen nicht mithalten. Deshalb ist eine frühe Gewinnung von zukünftigen Fachkräften und deren fachliche Ausbildung ein guter Weg, um auch in Zukunft über qualifizierte Arbeitskräfte zu verfügen.
Gerade unsere Jobmöglichkeiten und das so oft zitierte Warum? sind speziell für Jugendliche interessante Themen.

Was wurde im Netzwerk Ausbildung bereits umgesetzt?
Wir haben am 15. 11. schon unsere fünfte Ausbilder:innen-Jahrestagung abgehalten. In der Vergangenheit haben wir aus Themen, die bei diesen Tagungen immer nur relativ kurz behandelt werden können, sehr erfolgreiche Spezialvorträge nach den Interessen der Teilnehmer:innen organisiert. Seit 2022 bieten wir auch regelmäßige Austauschtreffen für unsere Mitglieder an, bei denen der Wissenstransfer untereinander im Mittelpunkt steht. Und mit den SCHOOLGAMES bringen wir seit drei Jahren die Berufe im kommunalen Bereich direkt in den Unterricht an rund 1.000 Schulen in Österreich. Ich vertrete den Städtebund diesbezüglich auch bei den Online-Talent-Days, wo Hunderte Schüler:innen aus ganz Österreich via ZOOM im Unterricht erfahren, was Städte und Gemeinden überhaupt tun und wie sie dabei mitgestalten können.

Wie können Personalverantwortliche das Netzwerk optimal nutzen?
In erster Linie zur Informationsgewinnung, wenn es um Fragen zu Recruiting und Ausbildung von jungen Menschen geht. Viel besser wäre jedoch, eigene Themen an uns heranzutragen und den Austausch zu forcieren. Indem man alle mit der Thematik befassten Personen über das Netzwerk informiert und sie motiviert, an Veranstaltungen teilzunehmen. Und indem sie Themenwünsche an uns weiterleiten, wir clustern diese und sorgen für fachlichen Input zu Themen, die für viele interessant sind. Aber auch für individuelle Fragen finden wir sicher eine Lösung.

Das klingt vielversprechend – was ist für die Zukunft noch geplant?
Als Nächstes werden wir die Zusammenarbeit mit den SCHOOLGAMES forcieren, um deren Kontakt zu den Schulen noch stärker zu nutzen. Dazu erstellen wir bis spätestens Ende dieses Jahres Unterrichtsmaterial, mit dem kommunale Jobs im Unterricht präsent werden. Wir werden auch die Jobprofile ergänzen. Um jene Lehrberufe sichtbar zu machen, die es in mehreren unserer Mitgliedsgemeinden gibt. Für 2024 planen wir den Ausbau unserer Fachinformationen und haben ein Projekt vor, wo wir Personalist:innen aus Städten interviewen, die als Good Practices in der Lehrlingsausbildung funktionieren. Diese Interviews wollen wir in schriftlicher Form und als Podcast oder Videoblog zugänglich machen.

Gibt es auch rasch umsetzbare Tipps zur Lehrlingsausbildung für unsere Mitglieder?
Einige davon habe ich in der Infobox zusammengefasst. Generell gilt aber, dass wir all unsere Mitarbeiter:innen informieren müssen, dass wir ausbilden und wie man sich bewerben kann. Klingt vielleicht albern, aber einige wissen das sicher gar nicht. Der Austausch mit anderen Städten und Gemeinden sollte ebenso zur Basis gehören wie der Austausch mit der Wirtschaft. Es geht nicht immer um Geld, sondern viel öfter um Ideen und Anregungen, wie wir Dinge besser machen können.

Tipps zur Gewinnung und Ausbildung

- **Nutzen Sie alle vorhandenen Möglichkeiten**
  Informieren Sie alle Mitarbeiter:innen, Ihre Zulieferer:innen und Partner:innen über Ihre Ausbildung. Oder weisen Sie auf Ihren kommunalen Fahrzeugen darauf hin, dass Sie ausbilden. Nutzen Sie auch Ihre Homepage, offene Stellen sollten hier rasch und leicht zu finden sein.

- **Beziehen Sie regionale Medien mit ein**
  Stellen Sie Ihre Berufe anhand von Storys über Ihre Mitarbeiter:innen in der Gemeindezeitung oder in einem regionalen Blatt vor. Diese werden von den wichtigen Zielgruppen Eltern und Großeltern gelesen.

- **Veranstalten Sie einen Infotag oder Tag der offenen (Berufs-)Tür**
  Viele Bürger:innen wissen wahrscheinlich nur wenig über die Vielfalt an Jobs, die es in Städten und Gemeinden gibt. Laden Sie zu einem Infotag ein, das kann auch gemeinsam mit Nachbargemeinden sein. Wenn Sie ein Programm für Schulen gestalten, können Sie auch ein SCHOOLGAMES-Turnier veranstalten und unsere Kooperation nutzen.

- **Nutzen Sie Lehrstellenplattformen**
  Auf Seiten wie lehrberuf.info, lehrstelle.at oder lehrstellenportal.at bekommen Sie kostengünstige Testpakete. Mit dem richtigen Timing, zum Beispiel rund um das Halbjahreszeugnis, erreichen Sie hier viele Interessent:innen direkt.

- **Gewinnen Sie Ihre Bürgermeisterin und Ihren Bürgermeister**
  Das Thema Fachkräfte für die Zukunft ist wahrscheinlich eines der wichtigsten, denn ohne Mitarbeiter:innen werden wir unsere Aufgaben nicht erfüllen können. Wenn Bürgermeisterin oder Bürgermeister dieses Thema zu ihrem eigenen machen, dann wird vieles möglich. Informieren Sie sie über Initiativen rund um die Lehrlingsausbildung in Ihrer Stadt oder Gemeinde und laden Sie sie zum Kennenlernen Ihrer Lehrlinge ein.



ROBERT FRASCH

ist Gründer von www.lehrlingspower.at und Chefredakteur des Fachportals www.ausbilden.co.at sowie Herausgeber von „Lehrlingsausbildung in der Praxis“. Er bereitet Fachwissen rund um die duale Ausbildung auf und stärkt die öffentliche Positionierung der Berufsausbildung. Gemeinsam mit den SCHOOLGAMES (www.schoolgames.eu) bringt er darüber hinaus Berufsinformation an Hunderte Schulen in ganz Österreich. In zahlreichen Vorträgen und Key Notes macht er bei Führungskräften, Ausbilder:innen und Unternehmen sowie Jugendlichen, Eltern und Lehrer:innen Lust auf Ausbildung – kritisch, kompetent und unabhängig.

© Foto: Margit Berger

kultur fast geschenkt

Behalten Sie kühlen Kopf und besuchen Sie die Kulturhauptstadt. Mit der Kulturcard 2024 gibt es bis zu 50 % Rabatt u. a. auf ausgewählte Museen in der Region und vergünstigten Eintritt in Konzerte.

salzkammergut-2024.at



© Sophie Kopert

Beschwerdemanagement ist das A & O

Der professionelle Umgang mit Anliegen und Beschwerden der Bürger:innen ist ein wichtiger Bestandteil eines zeitgemäßen Bürgerservice. Die Behörden etablieren sich immer mehr als Dienstleister im tertiären Sektor und im Dienstleistungsmanagement stellt das Beschwerdemanagement mittlerweile einen integralen Bestandteil dar. Beim Magistrat St. Pölten wurde daher die Position einer Beschwerdemanagerin geschaffen. Christiana Luger erklärt im Interview ihre Tätigkeit und erläutert die Vorteile für die Bürger:innen und die Verwaltung.

Warum wurde die Position der Beschwerdemanagerin eingeführt?
Die Bürger:innen erwarten sich, dass ihre Anliegen und Beschwerden von der Stadtverwaltung ernstgenommen werden und zeitnahe eine Reaktion erfolgt, deshalb sollte die Zuständigkeit klar definiert sein und es eine zentrale Stelle geben, die koordiniert.

Welche Grundlagen mussten für das Anliegen- und Beschwerdemanagement geschaffen werden?
Es wurde ein Konzept zur Einführung eines Bürger:innenanliegenmanagements erstellt. Unabhängig davon musste auch die Whistleblower-Richtlinie zum Schutz für Hinweisgeber:innen umgesetzt werden.

Was sind die Ziele für ein zentrales Anliegen- und Beschwerdemanagement?
Ziel ist die zentrale Erfassung von Anregungen und Beschwerden und eine zeitnahe Bearbeitung. Darüber hinaus muss es klare Regelungen für Zuständigkeiten und Verantwortung geben, vor allem bei abteilungsübergreifenden Themen. Die Nachvollziehbarkeit ist durch die Dokumentation der Reaktion, Erledigung und Antwort im Magistrats-ELAK gegeben. Außerdem muss es ein einheitliches, standardisiertes Vorgehen bei Gefahr im Verzug zur Schadensabwehr bzw. -bewältigung geben.



Beschwerdemanagerin Christiana Luger

© Foto: mss/Vorlaufer

Wie ziehen Sie die Grenze zwischen „Business as usual" und Beschwerdemanagement?
Anliegen und Beschwerden im Sinne des Bürger:innenanliegenmanagements sind jedenfalls Einmeldungen, die zumindest eine der folgenden Regeln erfüllen:

1. Anregungen, Wünsche und Beschwerden, die entweder eine schriftliche Rückantwort, Ablehnung oder eine konkrete, erkennbare Handlung durch eine oder mehrere Magistratsdienststellen erforderlich machen.
2. Eine Einmeldung, die möglicherweise als Gefährdung der öffentlichen Sicherheit gesehen werden kann.
3. Wenn bestimmte Reaktionen/Handlungen/Maßnahmen zur Abwendung einer Gefahr unmittelbar erledigt werden müssen (= Consequence Management).
4. Ein Anliegen wird von mehreren Bürger:innen unterstützt bzw. zeitgleich gemeinsam eingebracht.
5. Vorbringen mit einer besonderen „Heftigkeit" in der Formulierung (E-Mail, Brief, Telefonat, Posting ...), aufgrund derer man gar nicht anders kann, als das Anliegen als „Beschwerde" einzustufen.
6. Ein Anliegen, das für die/den Bürger:in nicht zum gewünschten Erfolg führt, keine Aufmerksamkeit erhält oder nicht bearbeitet wurde.
7. Ein Anliegen ist als „sehr wichtig" einzustufen, wenn es z. B. von einer „wichtigen Persönlichkeit" (insbesondere z. B. Politiker:in) unterstützt wird oder öffentlichkeitswirksam über die Medien eingebracht wurde.

Wie sind die Reaktionen der Bürger:innen und der Kollegenschaft in der Verwaltung?
Durch das Formular „Anliegen und Beschwerden an die Stadtverwaltung" auf der Homepage der Stadt konnte ein einfacher Zugang für Bürger:innen geschaffen werden. Dieser „Service" wird bereits sehr gut angenommen. Den Abteilungen wurde zuerst klar kommuniziert, dass die Koordination durch eine zentrale Stelle nicht der Kontrolle dient, sondern eine Verbesserung der Abläufe zum Ziel hat. Die Kolleg:innen der anderen Fachbereiche kooperieren gerne, da diese durch bereits beantwortete Beschwerden entlastet werden. Außerdem geht es um ein positives Image der Stadtverwaltung und um zufriedene Bürger:innen!

Welche Bilanz ziehen Sie nach dem ersten Jahr?
Wir haben befürchtet, beschimpft zu werden und Berufsnörgler:innen auf den Plan zu rufen. Beides ist nicht passiert. Wir konnten bei sehr vielen Anliegen helfen und haben rund 500 schriftliche Auskünfte erteilt. Das kommt bei der Bevölkerung sehr gut an und wir bekommen sehr positive Rückmeldungen. Die Bilanz ist also überaus positiv.

www.st-poelten.at/gv-buergerservice





Das Team des Büros für Diversität mit Martina Eigelsreiter, Ilse Knell und Mariella Schlossnagl freute sich von August bis Ende Dezember 2022 auf persönliche Kontakte und neue Begegnungen im Pop-up-Büro in der Schreinergasse 4.



Die Mitglieder der Frauenplattform St. Pölten (eine Initiative des Büros für Diversität) machten in einem Pressegespräch im Pop-up-Büro auf den Equal Pay Day aufmerksam.

Diversität im Pop-up-Büro

Anlässlich des 10-Jahre-Jubiläums präsentierte sich das Büro für Diversität der Stadt St. Pölten 2022 als experimentelles Format in der Innenstadt. Mit den beiden Pop-up-Büros in der Wiener Straße und der Schreinergasse konnte die Sichtbarkeit erhöht werden. Temporäre Ausstellungen, Projekte und Veranstaltungen ergänzten das Format und gaben spannende Einblicke in die Diversitäts-Aktivitäten.

Martina Eigelsreiter, Büro für Diversität St. Pölten



Das Pilotprojekt lief von Mai bis Ende Juli 2022 inmitten der Fußgänger:innenzone in der Wiener Straße 25.

© Fotos: Jasmin Džanić (2), mss/Vorlaufer

Seit 2012 übernimmt die Stadt St. Pölten mit dem Büro für Diversität eine Vorreiterrolle im Bereich des Vielfaltmanagements. Mit dem Ziel, die Lebens- und Zukunftsperspektiven der in St. Pölten lebenden Menschen zu verbessern, setzt sich das Diversitätsteam mit den Bereichen Frauen, Menschen mit Behinderung, Menschen anderer Herkunft, sexuelle Identität sowie Weltanschauung/Weltreligionen auseinander. 2022 beschritt die Rathausverwaltung mit dem Büro für Diversität wieder neue Wege: Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums präsentierte sich das Büro für Diversität inmitten der Fußgänger:innenzone mit einem abwechslungsreichen Programm.

Rück-, Ein- und Ausblick

Jubiläen – in diesem Fall das 10-jährige Bestehen des Büros für Diversität der Stadt St. Pölten – geben die Gelegenheit für einen Rückblick auf Vergangenes, einen Einblick in Gegenwärtiges und einen Ausblick auf Geplantes und Angedachtes. Es besteht aber die Gefahr, dass solche Feierlichkeiten auch langweilen können, weil Bekanntes in verschiedenen Formaten geboten wird. So hat das Diversitätsteam – Martina Eigelsreiter, Ilse Knell, Mariella Schlossnagl und Julia Lechner, die im Büro für Diversität ihre Ausbildung zur Verwaltungsassistentin machte, – beschlossen, etwas ganz Neues auszuprobieren. Eine große Quelle an Freude und Motivation ist für uns die Tatsache, dass es in unserer täglichen Arbeit um das Mitgestalten gesellschaftlicher Rahmenbedingungen für unser Miteinander geht. Unsere Vorstellung bezüglich des „Wie und Was" dieser Mitgestaltung werden von uns immer wieder neu gedacht, diskutiert und entwickelt. Aber auch die Diversitätsbereiche entwickeln sich weiter und verändern sich. Alle Menschen, die sich darauf einlassen, bekommen immer wieder die Gelegenheit mitzuerleben, wie neue Gedanken entstehen und neue Wege beschritten werden können.

Das Pop-up-Store-Konzept erschien uns für unsere Anliegen ideal: die Sichtbarkeit unseres Büros, wodurch Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung vermehrt stattfinden können. Das Pop-up-Büro in zentraler Lage inmitten der Fußgänger:innenzone bot zudem die Chance, Aufmerksamkeit zu wecken und somit von ganz neuen Zielgruppen bemerkt zu werden, aber auch Gespräche mit Menschen aus unterschiedlichen Kontexten anzuregen. Zudem war die begrenzte Existenzdauer Anreiz, unser Pop-up-Büro zu besuchen. Pop-up-Stores haben ein klar definiertes Ziel, ein Start- und End-Datum und sie ermöglichen eine Erfolgsauswertung: Wer hat uns warum besucht? Wie viele Menschen haben uns (spontan) besucht? Wie waren die Rückmeldungen? Haben viele Personen die Auslagen betrachtet? Nachdem im April die Büroräume ausgestattet worden waren (Möbel, EDV), gab es am 3. Mai die offizielle Eröffnung mit Bürgermeister Matthias Stadler. Von Mai bis Ende Juli fanden zahlreiche Aktionen statt: Lesungen, Kurse, Workshops. Es gab Netzwerktreffen mit den Leiterinnen frauenspezifischer Einrichtungen und Institutionen sowie mit Kulturvermittler:innen. Die Schaufenster wurden themenspezifisch gestaltet: Der Juni stand im Fokus des Pride-Monats (Informationen, Bedeutung und Fahnen-Quiz) und im Juli wurde die Umsetzung des Erasmus+-Projekts „Odyssee des Friedens" präsentiert, in dem sich jeweils eine Schule aus St. Pölten, Bonn und Sofia einzelnen Geschichten über den aktiven Frieden widmete. Das Europa-Schul-Projekt fand in Kooperation mit dem Büro für Diversität statt. Die Projekte, Aktionen, Veranstaltungen und Themen-Schaufenster wurden medial mittels Presse-Aussendungen und/oder via Social Media (Facebook, Instagram) begleitet.

Aktive Drehscheibe

Kooperationen gab es in dieser Zeit generell sehr viele – sowohl mit anderen Verwaltungsorganisationen als auch mit verschiedenen Institutionen und Einrichtungen.

Das Büro für Diversität versteht sich als aktive Drehscheibe, die über die allgemeinen Aufgaben einer Stadtverwaltung hinaus die Vernetzung und Kommunikation zwischen den unterschiedlichen gesellschaftlichen Gruppen unterstützt und verschiedene Projekte zur Förderung des Zusammenlebens initiiert. Durch den Pop-up-Store konnte dies sogar noch intensiviert werden.

Aufgrund der enormen positiven Resonanz und weil sich kurzfristig eine neue Möglichkeit ergab, ging das Pop-up-Office-Format, ebenfalls in zentraler Innenstadtlage, bis Ende Dezember 2022 in die Verlängerung.

Fazit

Ein Pop-up-Büro ist ein perfekter Ort, um Bevölkerung und Verwaltung zusammenzubringen: Die Verwaltung wird für die Einwohner:innen greifbarer; Verwaltungseinheiten, Dienstleistungen und Themen können sichtbar transportiert werden. Aufgrund der begrenzten Existenzdauer kann das Pop-up-Büro-Format ohne ausufernde Kosten umgesetzt werden. In jeder Stadt bzw. in jeder Gemeinde existieren freie Räume in attraktiven Lagen, viele Eigentümer:innen sind mittlerweile auch für temporäre Mieteinnahmen offen, und die Politik begrüßt kreative Konzepte, um leere Geschäftslokale wiederzubeleben. Gute Vorbereitung ist bei einem Projekt wie dem Pop-up-Büro wesentlich. Wichtig ist, sich im Vorfeld darüber klar zu werden, was man aus Verwaltungssicht mit dem Pop-up-Büro erreichen möchte. Neben der Auswahl einer geeigneten Destination ist besonders die technische Infrastruktur für einen reibungslosen Start und Alltag immens wichtig.

Das experimentelle Format „Diversität im Pop-up-Büro" konnte auch die Jury des Österreichischen Verwaltungspreises 2023 überzeugen.

Und so erhielt das Büro für Diversität bereits zum dritten Mal – nach 2017 und 2021 – eine Auszeichnung im Rahmen des Wettbewerbes um den Österreichischen Verwaltungspreis. In der Kategorie „Inklusion, Integration, Gender und Diversity" ging der vom Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) ausgeschriebene Sonderpreis für innovative Projekte in der Verwaltung neuerlich an Büroleiterin Martina Eigelsreiter und ihr Team.

New Work

Wie fit ist die öffentliche Verwaltung für New Work?

Verena Weixlbraun und Maximilian Hrazdil, KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung

Die Büros im Rathaus sind frisch und bunt ausgemalt, aus der bisherigen Zellenstruktur wurden großzügige Co-Working-Spaces. Die Mitarbeiter:innen arbeiten manchmal im Homeoffice – sofern es von der Führungskraft genehmigt wird. Dienstbesprechungen heißen ab morgen Meetings, finden künftig ausschließlich auf MS Teams statt und das Du-Wort hat sich schon seit Jahren in allen Ebenen der Hierarchie etabliert.

Wenn Sie auf Ihrem Gemeindeamt oder in Ihrer Stadtverwaltung diese und weitere ähnliche Maßnahmen umgesetzt haben: Sind Sie und Ihre Verwaltung Ihrer Einschätzung nach fit für New Work?

Eine kleine Gedankenreise

Gehen Sie die letzten Tage in Gedanken durch. Zunächst gestern, dann vorgestern usw. Gehen Sie so weit zurück, bis Sie einen Moment allergrößten Vergnügens entdecken. Einen Moment, der Sie in der Erinnerung vor Glück zittern lässt. Verbinden Sie diesen Moment mit einer der eingangs angeführten Maßnahmen? Und glauben Sie, dass Ihre Mitarbeiter:innen ähnliches für diese Maßnahme empfinden?

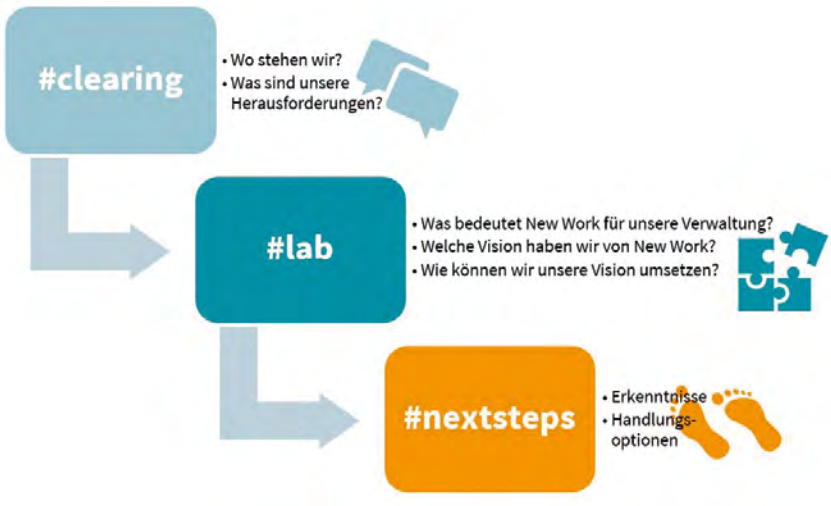
Wenn Sie beide Fragen mit „Ja" beantworten können und dieses „Ja" auch noch in einigen Monaten auf diese Maßnahme zutrifft, dann sind die gesetzten Schritte tatsächlich sehr gute New-Work-Maßnahmen. Für den gegenteiligen Fall dürfen wir Sie einladen, sich mit uns gemeinsam ein wenig mit dem Philosophen und New-Work-Erfinder Frithjof Bergmann (1930–2021) auseinanderzusetzen.

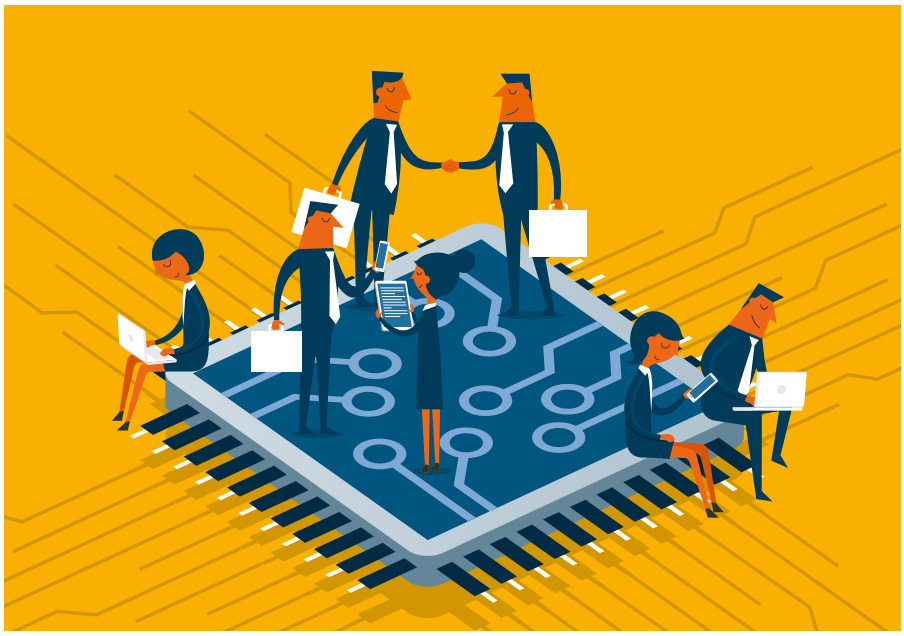
Eine neues Konzept von Arbeit

Ausgangspunkt der New-Work-Bewegung um Bergmann ist die Automatisierungswelle in der US-Automobilindustrie Ende der 1970er-, Anfang der 1980er-Jahre. Aufgrund fortschreitender technologischer Entwicklungen wurden zahlreiche Arbeitskräfte nicht mehr im bisherigen Maße gebraucht. Für Frithjof Bergmann stellte sich daher die Frage, wie mit den freizusetzenden Arbeitskräften und den mit ihnen verbundenen gesellschaftlichen, ökonomischen als auch persönlichen Ressourcen und Situationen umgegangen werden soll. Er stellte die Frage in einem deutlich größeren Kontext: Wie, da auch künftig immer weniger Arbeitskräfte in den Fabriken gebraucht werden, kann die Verarmung der Gesellschaft in all ihren Dimensionen (sozial, kulturell, intellektuell …) in Folge der Automatisierung verhindert werden? Bergmanns Antwort: Die Menschen müssen zu jener Arbeit befähigt werden, die „sie tief im Innersten wirklich und wahrhaftig leisten wollen".[1] New Work bedient sich daher eines holistischen Menschenbildes und versteht Arbeit als einen wesentlichen und sinnstiftenden Teil des Mensch-Seins. Es geht letztlich um eine Abwendung von der „Armut der Begierde", welche unsere industrielle Arbeit auszeichnet, und die Hinwendung der Arbeit zu dem, was die jeweilige Person „wirklich, wirklich will".

New Work ist daher keine Methode oder Sammlung von Methoden. New Work bedeutet nicht, neue Regeln einzuführen oder Räume neu zu gestalten. New Work bedeutet ein grundsätzliches Überdenken des Konzepts Erwerbsarbeit als solches, von Haltungen, Arbeitsweisen und letztendlich auch Wirtschaftsmodellen. So sind beispielsweise technische oder bauliche Veränderungen an Arbeitsplätzen nicht als New Work per se zu verstehen, sondern sollten als Folge von veränderten Haltungen konzipiert und umgesetzt werden.

Die Vorgehensweise im New Work Lab des KDZ





© Foto: Getty Images

Der Purpose-Ansatz und KI

Den Ansatz Frithjof Bergmanns auf unsere Zeit weitergedacht, rückt das vor allem folgende Aspekte in den Fokus:
Organisationen, also auch Stadt- und Gemeindeverwaltungen, stellen sich so auf, dass ihre Mitglieder kreativ, partizipativ und zweckorientiert („Purpose“) an der Gestaltung und Erfüllung des Organisationsauftrags mitwirken. Das stellt sehr hohe Ansprüche insbesondere an Führungskräfte, verlangt aber auch Weitblick und ein hohes Maß an Gestaltungswillen von den politisch Verantwortlichen in Österreichs Kommunen. Grundsätzlich haben die Städte und Gemeinden als zentrale Säule der Daseinsvorsorge hierfür einen guten Nährboden.
Die Arbeit von morgen wird sich durch hochgradige Flexibilisierung hinsichtlich Zeit, Ort, Art und Weise sowie der beteiligten Disziplinen auszeichnen. Diese Aspekte werden sich – der Zweckorientierung untergeordnet – höchst individuell ausgestalten und unsere heutige Differenzierung von Privatleben und Arbeit auflösen. Wenn wir kommenden Generationen etwas von Work-Life-Balance erzählen, werden wir dabei für sie sehr alt wirken.
Prozesse laufen daher möglichst medienbruchfrei und vor allem digitalisiert ab: Was digital verfügbar ist, muss auch digital bearbeitbar sein. Die wechselnden und unterschiedlichen Lebenskonzepte und -situationen der bearbeitenden Mitarbeiter:innen dürfen kein Hindernis für die Arbeit am gemeinsamen Projekt oder der gemeinsamen Aufgabe sein. Die anfallenden Aufgaben werden so erledigt, dass ein optimales Ergebnis entsteht.
Neue Technologien, wie beispielsweise KI, werden unsere Vorstellung von Arbeit in den kommenden Jahren und Jahrzehnten drastisch verändern. Das New-Work-Konzept bietet bereits eine Grundlage und erste Vorstellung, wie wir den Herausforderungen unserer Zukunft begegnen können. Dennoch gilt es, aufmerksam die (nicht nur technologischen) Entwicklungen und daraus resultierenden Erfahrungen kritisch auch auf die Konzeption von Arbeit zu reflektieren.

Ansprüche an zukünftige Arbeit

Dem KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung geht es vor allem darum, wie Sie sich für die Arbeitswelt von morgen wappnen können. In Zeiten des Arbeitskräftemangels wird entscheidend sein, durch innovative Maßnahmen Personal zu gewinnen, es zu halten und den Mitarbeiter:innen optimale Arbeitsbedingungen zu bieten. Das bietet Ihnen einen entscheidenden Vorteil, als Kommune nachhaltig erfolgreich mit den Herausforderungen der Zukunft umzugehen.
Viele junge Menschen streben zum Beispiel ein höheres Maß an Flexibilisierung an. Mit ihren gleichzeitig stabilen Rahmenbedingungen bietet die öffentliche Verwaltung bereits heute klare Vorteile, das Beste aus Stabilität und Flexibilität zu verknüpfen. Diese Potenziale sind eine ideale Grundlage, um als Verwaltung neue und mutige Wege zu gehen.

Das New Work Lab

Das New Work Lab des KDZ durchläuft drei Schritte und zeigt am Ende erste greifbare Erkenntnisse für die Verwaltung zum Thema New Work und mögliche nächste Handlungsoptionen auf.
Konkret bedeutet das: In drei Schritten gehen wir mit Ihnen den ersten Teil Ihres Weges in Richtung New Work. Zentrales Element dieses Prozesses ist die gemeinsame Arbeit im Innovationslabor. In einem ca. eineinhalbtägigen Workshop erarbeiten wir auf kreative Weise Ihre ersten Schritte zum eigenen New-Work-Konzept. Das KDZ-Team reflektiert mit Ihnen den Status quo und eröffnet Ihnen die notwendigen Freiräume im Workshop, die eigene maßgeschneiderte und funktionierende Lösung zu finden. Am Ende haben Sie den konkreten nächsten Schritt zu New Work vor sich, die Sie dann nur noch gehen müssen.
Die Themen für das New Work Lab des KDZ bestimmen Sie! Themenfelder, die sich aber aufgrund ihrer Weite und Aktualität anbieten, sind die eigene Digitalisierungsstrategie, der Umgang mit KI in der Verwaltungsarbeit, die konsequente Weiterentwicklung der eigenen Führungsarchitekturen oder die zeitgemäße Flexibilisierung von Arbeit – Workation, Vertrauensarbeitszeit, Jobenrichment oder agile Teams … Im Lab bieten wir Ihnen den Rahmen, auszuprobieren und unterschiedliche Varianten zu reflektieren.
Wenn Sie Interesse haben, die Verwaltung Ihrer Gemeinde oder Stadt im New Work Lab des KDZ weiterzuentwickeln, schreiben Sie an hrazdil@kdz.or.at. Wir beraten Sie gerne!

1 F. Bergmann: Neue Arbeit, Neue Kultur

Erste Fairwork-Studie für Österreich

2022 wurde auch für Österreich erstmals eine Fairwork-Studie zur Erhebung der Arbeitsbedingungen in der Plattformwirtschaft durchgeführt.

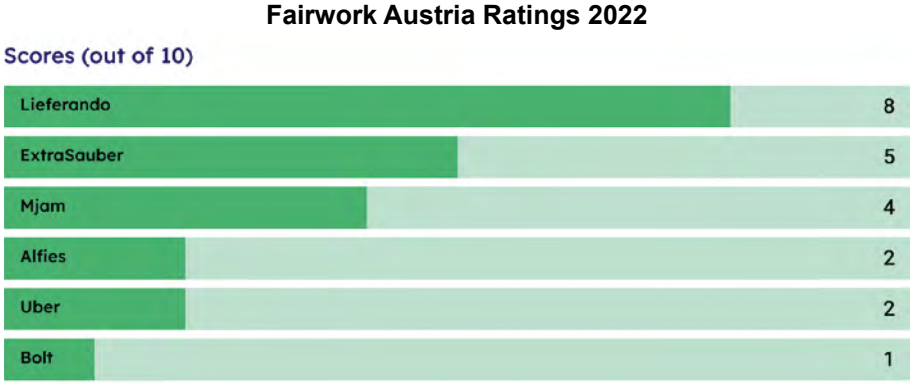
Martin Gruber-Risak, Universität Wien, Markus Griesser, Universität Innsbruck, Leonhard Plank, TU Wien

Die Studie bietet Einblicke in die Arbeitsbedingungen von sechs der wichtigsten Plattformunternehmen Österreichs in den Sektoren Essens- und Lebensmittelzustellung, Personentransport sowie Reinigungsarbeit. Sie zeigt, dass dieser Wirtschaftsbereich mehrheitlich von Prekarität geprägt ist und dass derzeit allein das Arbeitsrecht bessere Arbeitsbedingungen gewährleisten kann.

Menschenwürdige Plattformarbeit

Fairwork ist ein internationales vergleichendes Forschungsprojekt, das vom Oxford Internet Institute und dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) koordiniert wird und in dem mittlerweile 28 Länder vertreten sind. Weltweit arbeitet Fairwork eng mit Beschäftigten, Plattformen, Interessenvertreter:innen und politischen Entscheidungsträger:innen zusammen, um eine fairere Zukunft der Plattformarbeit zu schaffen. An der Umsetzung dieses aktionsorientierten Forschungsprojekts sind weltweit mehr als 40 Universitäten und Forschungseinrichtungen beteiligt. Das österreichische Fairwork-Team unter der Leitung von Leonhard Plank besteht aus Markus Griesser und Laura Vogel von der TU Wien sowie Martin Gruber-Risak und Benjamin Herr von der Universität Wien. Die österreichische Studie wurde von der AK Wien und der Stadt Wien finanziell unterstützt.

Auf Basis von fünf gemeinsam mit verschiedenen Stakeholdern entwickelten Prinzipien für faire Plattformarbeit werden Plattformen auf Basis empirischer Evidenz bewertet und mit einem Rating versehen. Das resultiert in einem Plattform-Ranking für den jeweiligen Staat, bei dem Plattformen zwischen 0 und maximal 10 Punkte erreichen können.



Das Rating basiert dabei auf folgenden fünf Prinzipien für faire Plattformarbeit:

- faire Bezahlung
- faire Arbeitsbedingungen
- faire Verträge
- faires Management
- faire Mitbestimmung

Bei der Operationalisierung dieser Prinzipien wird jedes in zwei Punkte unterteilt: Ein Basispunkt wird vergeben, wenn einige grundlegende Bedingungen erfüllt sind, und ein fortgeschrittener Punkt, wenn weitergehende Standards erfüllt sind. Die Evidenz für das Rating baut dabei auf drei methodischen Säulen auf, einem Desk Research sowie Interviews mit Plattformmanager:innen und Plattformarbeitenden.

Am Rande der Armutsschwelle

Die erstmals 2022 für Österreich durchgeführte Fairwork-Studie nimmt die Situation der österreichischen Plattformökonomie in den Blick, wobei sechs Plattformen in den Branchen Essens- und Lebensmittellieferung, Personentransport sowie Reinigung untersucht wurden. Die Ergebnisse zeigen dabei ein sehr heterogenes Bild, wobei sich insgesamt sagen lässt, dass auch in Österreich prekäre Arbeitsverhältnisse und niedrige Verdienstmöglichkeiten sowie ein geringer gewerkschaftlicher Organisierungsgrad charakteristisch sind. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Plattformen vorrangig (Schein-)Selbstständigkeit nutzen.

Das Fairwork Rating 2022 spiegelt zudem sehr klar die Diversität der Plattformökonomie in Österreich wider. Während drei Plattformen – Bolt, Uber und Alfies – nur ein oder zwei Basispunkte er-

© Grafik: fair.work

hielten, lagen Mjam (nun: Foodora) und Extrasauber im Mittelfeld. Lieferando schnitt mit 8 Punkten am besten ab, was primär darauf zurückzuführen ist, dass hier den Fahrradbot:innen ein Arbeitsverhältnis geboten wird und ein Branchenkollektivvertrag gilt.

Working Poor

Konkret ergab sich bezüglich der fünf Fairwork-Prinzipien folgendes Bild: Hinsichtlich des 1. Fairwork-Prinzips – faire Bezahlung – wird deutlich, dass nur drei Plattformen in Österreich nachweisen konnten, dass die Bezahlung über der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Nur eine Plattform konnte zeigen, dass sie allen Beschäftigten einen Stundenlohn bezahlt, der darüber hinaus geht und auf einem Mindestlohn entsprechend des Kollektivvertrags basiert. Dies ist ein Indikator dafür, dass in der österreichischen Plattformökonomie vornehmlich Bedingungen geschaffen werden, die Armut trotz Erwerbsarbeit (Working Poor) befördern.

Kaum Risikovorsorge

Bei den Arbeitsbedingungen (faire Bedingungen) in der Plattformökonomie gilt es, die unterschiedlichen Risiken hervorzuheben, die von Verkehrssicherheit, Umgang mit gefährlichen Stoffen bis hin zu Gewalt und Übergriffen reichen können. Einige Plattformen zeigten insbesondere Bemühungen, die Arbeitenden vor aufgabenspezifischen Risiken sowie Gesundheitsrisiken im Zuge der COVID-19-Pandemie zu schützen.
Nur einer Plattform gelang es jedoch, Nachweise für ein soziales Sicherheitsnetz zu erbringen, was mit der Art des Arbeitsverhältnisses zusammenhängt: Voller Zugang zu bezahlten Krankheits-, Urlaubs- und Elternkarenzoptionen ist nur mit einem regulären Arbeitsvertrag möglich. Wenn Plattformen auf freie Dienstnehmer:innen oder (Schein-)Selbstständigkeit bauen, sind diese Sicherheiten meist nicht in gleichem Maße gewährleistet.

Unfaire Vertragsklauseln üblich

Hinsichtlich fairer Verträge konnten alle Plattformen zwar klare und verständliche Verträge bzw. Geschäftsbedingungen vorweisen, jedoch fielen auch unfaire Klauseln auf (z. B. Ausschluss jeglicher Haftung). Jene Plattformen, die mit Subunternehmen kooperieren, konnten zudem nur selten die Einhaltung der Branchenstandards garantieren.

Managementprozesse verbesserungswürdig

In Bezug auf faire Management-Prozesse konnten die meisten Plattformen Kanäle vorweisen, über die mit menschlichen Vertreter:innen der Plattformen kommuniziert werden kann.
Allerdings konnten nur drei Plattformen belegen, dass damit Verfahren zur Anwendung kommen, durch die beispielsweise Disziplinarmaßnahmen angefochten werden können.
Trotz des hohen Anteils an migrantischen Arbeitskräften konnten nur wenige Plattformen glaubhaft machen, dass sie über effektive Anti-Diskriminierungsmaßnahmen verfügen.

Wenig Mitbestimmung

Faire Mitbestimmung als fünftes Fairwork-Prinzip wurde von drei Plattformen insofern zumindest grundlegend erfüllt, als dass bestimmte Mechanismen implementiert wurden, die den Arbeitenden eine Stimme geben.
Jedoch erkannte zum Zeitpunkt der Datenerhebung keine Plattform ein kollektives Gremium an, das alle Arbeitenden unabhängig von ihrem vertraglichen Status vertritt.

Fazit: Arbeitsrecht wirkt!

Die erste österreichische Fairwork-Studie zeigt sehr klar, dass bessere Arbeitsbedingungen im Wesentlichen nur durch die Anwendung des Arbeitsrechts gewährleistet sind.
Die Plattform, die klar am besten abgeschnitten hat, ist jene, die Arbeitsverträge mit den über sie Beschäftigten abschließt. Alle anderen untersuchten Plattformen bieten hingegen lediglich unterschiedliche Formen der Selbstständigkeit an oder sie verlagern die Verantwortung für die Einhaltung von Mindestarbeitsstandards an Subauftragnehmer, ohne diese aber effektiv zu überwachen.

WEITERFÜHRENDE INFOS:

Fairwork Austria Ratings 2022: Towards Fairness in the Platform Economy, https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-austria-ratings-2022-towards-fairness-in-the-platform-economy/

Griesser/Gruber-Risak/Herr/Plank/Vogel: Faire Arbeit in der österreichischen Plattformökonomie? Studie zu den Arbeitsbedingungen im Bereich ortsgebundener Plattformarbeit, Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft Nr. 242 https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC16833503/

Für eine bessere Zukunft

Unter dem Motto „Creating a better future for youth“ fand vergangenen Mai die internationale Planet Youth Conference on the Icelandic Prevention Model in Rom statt.

Lisa Hammer, Österreichischer Städtebund

Zwei Tage lang drehte sich alles um das isländische Präventionsmodell und die daraus entstandene Organisation Planet Youth, die sich zum Ziel gesetzt hat, das Modell weltweit bekannt zu machen und umzusetzen.

Begonnen hat alles in den 1990er-Jahren, als Island europaweit an vorderster Stelle beim Alkoholkonsum von Jugendlichen lag. Das wollte die Regierung ändern. Doch als reine Verbote nichts an der Lage änderten, führte die Regierung zunächst umfangreiche Befragungen durch und setzte den Fokus auf Primärprävention, also auf Maßnahmen, die sich an alle Jugendlichen richteten, noch vor dem möglichen Konsum von Substanzen, um diesen zu vermeiden. Es ging vor allem darum, Kinder sinnvoll zu beschäftigen, Eltern und Schulen einzubinden, Freizeit- und Sportangebote seitens der Kommunen zu erhöhen und ein gesünderes Umfeld für Kinder zu entwickeln.

Bei den Befragungen wurde u. a. das Konsumverhalten, die Konsumgründe, aber auch der Zeitaufwand für Familie, Sport etc. abgefragt. Auf Basis der erhobenen Daten und Analysen wurde ein Aktionsplan erstellt. Kern des Konzepts war Suchtprävention mittels Freizeitaktivitäten, Integration, Sport, Kunst und Kultur sowie qualitativer Zeit mit Familie und Freund:innen. So simpel der Ansatz klingt, so effektiv schien er zu sein. Der Alkoholkonsum reduzierte sich stark. Island verschwand vom ehemals europaweit ersten Rang und wanderte auf einen der letzten Plätze. Gaben zu Beginn noch 42 Prozent der 15- bis 16-Jährigen bei der Befragung an, im letzten Monat betrunken gewesen zu sein, so befindet sich der Anteil heute im einstelligen Bereich.



Die Teilnehmer:innen bei der diesjährigen Planet-Youth-Konferenz in Rom

Ähnlich zeigt sich der Nikotinkonsum: Von fast einem Viertel der Jugendlichen im Jahr 2000 raucht heute nur noch ein Prozent.

Der Staat erhöhte damals Fördergelder für Sport-, Musik-, Kunst-, Tanz- und andere Vereine; Kinder aus einkommensschwachen Familien wurden bei der Teilnahme finanziell unterstützt. Island hat zudem laut Eurostat mit Abstand die höchsten öffentlichen Ausgaben für Freizeit- und Sportdienstleistungen: 3,3 % der Gesamtausgaben, während der EU-Durchschnitt bei 0,7 % liegt.

Die Wichtigkeit von primärer Suchtprävention betonte auch Heiða Björg Hilmisdóttir in ihrem Vortrag. Sie ist Präsidentin des isländischen Verbands der lokalen Gebietskörperschaften und engagiert sich von Beginn an für das Projekt. Es gehe um einen gesunden Lebenswandel, um ein gutes soziales Netz, um Zugehörigkeitsgefühl. Primärprävention spare zudem Geld, reduziere Arbeitslosigkeit und den Bedarf von sozialen Unterstützungsleistungen, mache Städte sicherer und verringere Kriminalität, so Hilmisdóttir weiter.

© Foto: Lisa Hammer/Städtebund

Und was kam nach diesem „isländischen Versuch“? Es stand die Frage im Raum, ob der Ansatz nur auf der Insel funktioniert oder auch auf andere Länder übertragbar ist.

Planet Youth

Aus dieser Erfahrung heraus wurde in Reykjavik die Organisation Planet Youth gegründet, ein Forschungsberatungsunternehmen, das ein Beratungsprogramm zur Prävention des Drogenkonsums bei Jugendlichen in Gemeinden und Städten auf der ganzen Welt durchführt. Planet Youth arbeitet in der primären Suchtprävention mit einem gemeinschaftlichen Ansatz, dem „isländischen Präventionsmodell“.

Partner des Planet-Youth-Programms sind mittlerweile Kommunen, Regionen und sogar ganze Länder rund um den Globus – von Mexiko über Alaska, Irland, Spanien bis nach Australien und Neuseeland. Aber auch NGOs, Gesundheitsbehörden und eine Universität sind unter den Projektpartnern.

Planet Youth zielt darauf ab, Schutzfaktoren zu stärken, Risikofaktoren zu mindern und ein gesundes gemeinschaftliches Umfeld für eine positive Jugendentwicklung zu schaffen, indem es sich auf Schlüsselbereiche in der lokalen Gemeinschaft konzentriert: Familie, Peer-Group, Freizeit und Schule. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf dem ganzheitlichen Aufbau von Gemeinschaften. Ziel sind langfristige Ergebnisse statt kurzfristiger Standardlösungen.

Die drei Säulen, auf denen das Programm aufbaut:

- Evidenzbasierte Praxis
- Gemeinschaftsorientierter Ansatz
- Schaffung und Aufrechterhaltung eines Dialogs zwischen Forschung, Politik und Praxis

Und obwohl das Ziel, den Drogen- und Alkoholkonsum unter Jugendlichen zu verringern, in allen Ländern gleich ist, so braucht es dennoch den Blick auf lokale Besonderheiten und entsprechend angepasste Maßnahmen.

Konferenz in Rom

Um den vielen Projektpartner:innen, aber auch allen weiteren Interessierten die Möglichkeit zu geben, mehr über das isländische Modell zu erfahren, sich international zu vernetzen und von anderen Ländern zu lernen, findet jährlich die Planet Youth Conference statt.

Üblicherweise ist Reykjavik der Tagungsort, doch diesmal kamen die Teilnehmer:innen in der italienischen Hauptstadt zusammen.

Unter ihnen waren Vertreter:innen aus ganz unterschiedlichen Ländern: Island, Finnland, Schottland, Irland, Belgien, Slowakei, Chile, Neuseeland, Kanada – um nur einige zu nennen.

Das Programm der zwei Tage umfasste 15 Vorträge, die einerseits die isländischen Anfänge und den Entstehungsprozess der mittlerweile weltweit agierenden Organisation skizzierten. Andererseits wurde über die Datenerhebung und -analyse berichtet sowie über die Risiko- und Schutzfaktoren. Praxisbeispiele gab es von Vertreter:innen aus Schottland, Belgien, Irland und Bukarest, die von den Erfahrungen, Herausforderungen, aber auch den Erfolgen der lokalen Implementierung erzählten. Beleuchtet wurde zudem auch die Sicht der Eltern und die Rolle von Freizeit- und Sportinstitutionen.

Es waren zwei Tage voller Informationen, neuer Erkenntnisse und internationaler Perspektiven. Hervorgehoben wurde vor allem die Rolle der Kommunen, weil sie stark mitbestimmen, wie Jugendliche aufwachsen und welche Möglichkeiten sie haben. Das soziale Umfeld – zu Hause, in der Schule und in der Freizeit – ist dabei ein wesentlicher Schlüsselfaktor für ein gesundes zukünftiges Leben.

Fazit aus allen Erfahrungsberichten war, dass positive Veränderungen nicht von heute auf morgen passieren. Zeit, Geduld, Engagement, oftmals ein wenig Überzeugungsarbeit sowie gute Zusammenarbeit auf allen Ebenen sind dafür genauso notwendig wie entsprechende finanzielle Mittel.

Die nächste Konferenz findet von 11.–12. März 2024 in Reykjavik statt.

https://planetyouth.org/



Die Präsidentin des isländischen Verbands der lokalen Gebietskörperschaften hob die Rolle der Kommunen hervor.

© Foto: Þorfinnur Skúlason

Wien: grantig, aber liebenswert

Nach 20 Jahren liegt Wien erneut auf der Couch. Bereits in unserer Studie 2003 hat sich abgezeichnet, dass alles, was Wien ausmacht, von Ambivalenz geprägt ist. Die erlebte hohe Lebensqualität steht im Widerspruch zur Unfreundlichkeit der Wienerinnen und Wiener. Die Ergebnisse der zweiten Aktivierenden Stadtdiagnose zeigen: Wien ist nicht so änderungsresistent, wie es einmal war, und damit gut gerüstet für die Zukunft.

Das Wesen Wien, einer dicht besiedelten Stadt, nimmt in der Arbeit der STADTpsychologie eine besondere Stellung ein. „Wien ist anders" heißt es bekanntermaßen. Ob dies stimmt, galt es diesmal wissenschaftlich zu erforschen.

Die Studie „Wesen Wien" – damals und heute

In der Studie 2003 wurden 117 qualitative Interviews geführt, um die subjektive Wahrnehmung über das Erleben in Wien zu erfassen und daraus das Wesen Wien abzuleiten. Damals zeichnete sich Wien durch die Prägung von Klischees und ein ambivalentes Verhältnis zu diesen aus – die Schlussfolgerung: bewahren statt verändern. Knapp 20 Jahre später wollen wir wieder wissen: Was ist das „typisch Wienerische" und wie sieht der oder die „typische Wiener:in" heute aus?

Das wichtigste Ziel der Follow-up-Erhebung war es, das Zukunftspotenzial des „Wesen Wien" zu erforschen. An dieser Studie haben 77 Personen (davon 53 Frauen) im Alter zwischen 23 und 73 Jahren, im Durchschnitt 44 Jahre, teilgenommen. Alle Teilnehmer:innen hatten einen Bezug zu Wien, wodurch ihr Erleben und ihre Wahrnehmung relevant für die Entwicklung des Wesens Wien waren. Die Antworten wurden quantitativ und qualitativ ausgewertet. Es handelt sich beim Wesen Wien um eine stichprobenartige Datengewinnung, sodass die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden können. Dennoch lassen sich Tendenzen ablesen, ob und inwiefern sich Wien in den letzten 20 Jahren aus der Perspektive der Befragten verändert hat. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer inhaltlich strukturierender Inhaltsanalyse und eines Kategoriesystems. Es sollte ein anschauliches Bild von Wien entstehen, einzelne bedeutsame Aussagen wurden, neben meist genannten Aussagen, ebenfalls einbezogen.

Ergebnisse

Das Zitat einer befragten Person fasst das neue Wesen Wien besonders treffend zusammen:

„Sympathisches Chaos, befreiende Distanziertheit, Wien ist echt, in Wien ist alles möglich und Wien bietet alles. Wien ist grau und grün zugleich. Modern und veraltet zugleich und der Wiener ist grantig und herzlich zugleich. Von Bobo bis Prolo alles drin. Migrantenviertel und Cottageviertel – oft nur wenige Schritte voneinander entfernt. Mundlslang und Schönbrunner Deutsch – ein Wiener, eine Wienerin kennt und kann beides."

Aus allen Aussagen lässt sich das Wesen Wien heute vor allem als ambivalent beschreiben. Obwohl die negativ konnotierten Eigenschaften der Wiener:innen auf den ersten Blick überwiegen, was sich mit den Ergebnissen der Expat-Insider-Umfrage 2022 deckt, in der Österreich als das zweitunfreundlichste Land abschneidet, stehen diese Eigenschaften in unserer Studie oft in Verbindung mit Positivem. Die Befragten fassen den Wiener Grant zum Beispiel teils positiv als Charme und teilweise negativ als Unfreundlichkeit auf, wie diese Aussagen zeigen.

„Ein prägendes Merkmal ist die grantige Hilfsbereitschaft."

„Zuerst raunzen und sudern, aber dann wieder ganz freundlich und höflich."

Lebenswert, multikulturell, grün und grau, Großstadt und dörflich, sinnlich und liebenswert grantig. Die herausstechenden typischen Kern-Eigenschaften von Wien sind eingebettet in viele teils gegensätzliche Facetten, die gut nebeneinander stehen können und zur Vielfalt der Stadt beitragen. Das macht das ambivalente Lebensgefühl dort aus.

Die Zukunft Wiens: innovativ und positiver

Vor 20 Jahren hing Wien noch stark der Vergangenheit nach, viele wünschten sich aber bereits Veränderung. Mittlerweile äußern die Wiener:innen Veränderungsbereitschaft und den Wunsch nach mehr Innovation z. B. beim Thema Verkehr. Es zeigte sich, dass sich die teilweise als belastend wahrgenommene Wiener Art in gewissem Maße verändert hat. Heute werden die Wiener:innen zwar immer noch überwiegend mit negativen Eigen-



schaften beschrieben, es sind aber mehr positive Merkmale genannt worden als 2003.
In Zukunft werden auf Wien noch einige Veränderungen zukommen. Denn die Menschen wünschen sich, den Ergebnissen zufolge, ein einfühlsameres Miteinander und mehr Möglichkeiten zur Mitsprache. Gestaltungstechnisch hoffen die Befragten auf mehr inklusiven, autofreien, grünen öffentlichen Raum innerhalb der Stadt.
Wien gibt es schon seit Jahrhunderten, doch Städte entwickeln sich stets weiter. Gut, dass Wien nicht vollkommen veränderungsresistent ist. Das ist vielen bewusst und führt zu einer starken Identität mit der Stadt, in der sie wohnen, leben oder geboren wurden. Einigen scheint es (fast) undenkbar, würde es Wien nicht mehr geben:

„Wien wird wohl immer bestehen. Mir fällt kein Szenario ein, wo es Wien nicht mehr gibt."

„Definitiv unvorstellbar. Mein Anker auf dieser Welt."

Und wie hat sich Ihre Stadt in den letzten 20 Jahren verändert?

So wie in Wien wird sich auch in Ihrer Stadt viel verändert haben. Denken wir nur, dass es kaum soziale Medien gab und wie diese unser Verhalten, auch auf den Straßen, geprägt haben. Es gab viele Krisen in den letzten Jahren zu bewältigen und viele Herausforderungen warten noch auf uns alle.
Deshalb hat die STADTpsychologie ein Verfahren entwickelt, mit dem sich Städte quasi „auf die Couch" legen können. Keine Angst, es geht nicht darum, dass Ihre Stadt verrückt ist, sondern vielmehr darum, gemeinsam mit den Bewohnerinnen und Bewohnern einen guten Weg in die Zukunft zu finden.

Die „Aktivierende Stadtdiagnose"

Mit einer speziell für Städte und Gemeinde entwickelten partizipativen Methode, der „Aktivierenden Stadtdiagnose" (Ehmayer, 2013) lassen sich Stärken und Schwächen gemeinsam mit der Bevölkerung erarbeiten.
Dabei werden Städte als Wesen mit all ihren Stärken und Schwächen betrachtet. Zum „Wesen Stadt" gehören alle Menschen, die in einer Stadt wohnen und arbeiten. Eine ganz besondere Rolle spielt dabei der soziale Zusammenhalt, also das Gemeinwesen. Ein gut funktionierendes Gemeinwesen ist ein wirksames Mittel, um Krisen besser zu bewältigen und das positive Lebensgefühl in der Stadt zu stärken.
Die Methode unterstützt auf dem Weg zu einer krisenfesten Stadt- und Gemeindeentwicklung.



CORNELIA EHMAYER-ROSINAK

ist Gesundheitspsychologin und gründete 2001 die STADTpsychologie. Sie arbeitet und forscht seit vielen Jahren im Bereich der dialogorientierten Stadtentwicklung. Zudem publiziert sie regelmäßig wissenschaftliche Beiträge in einschlägigen Journalen und hält regelmäßig Vorträge. Das von ihr entwickelte umwelt- & gemeindepsychologische Verfahren „Aktivierende Stadtdiagnose" ist wissenschaftlich fundiert und international anerkannt. Ihre Expertise liegt bei der Beteiligung von schwer erreichbaren Gruppen im öffentlichen Raum.

www.stadtpsychologie.at

© Fotos: Christian Fürthner, Stadtpsychologie

Herstellerverantwortung für Verpackungsabfälle

Wer trägt die Verantwortung für Kreislaufführung und Verwertung von Verpackungen, einen komplexen Materialstrom mit kurzen Produktzyklen? Hersteller und Kommunen sind zukünftig verstärkt gefordert.

Die Verantwortung für die Abfallwirtschaft liegt grundsätzlich bei den Bundesländern und damit bei den Kommunen, einige Bereiche sind Kompetenz des Bundes. Ganz bewusst wurden Teilbereiche in die Verantwortung von Produzenten übertragen. Verpackungen sind hier wohl das wesentlichste Beispiel. Ein Materialstrom, der nach wie vor schneller wächst als die europäische Wirtschaftsleistung. Nicht zuletzt deshalb plant die Europäische Kommission eine Ausweitung der Produzentenverantwortung.

Aber wo liegt nun diese Verantwortung? In der Produktgestaltung an sich? Derzeit noch nicht, da werden neue europäische Regeln den Weg weisen. Sehr wohl aber in der Bewirtschaftung von Verpackungsabfällen, seien diese nun aus Glas, Karton, Metall oder Kunststoff. Hersteller und Handel tragen die Kosten für diese Verpackungsabfälle und sorgen für deren vollständige Sammlung und weitere Verwertung.

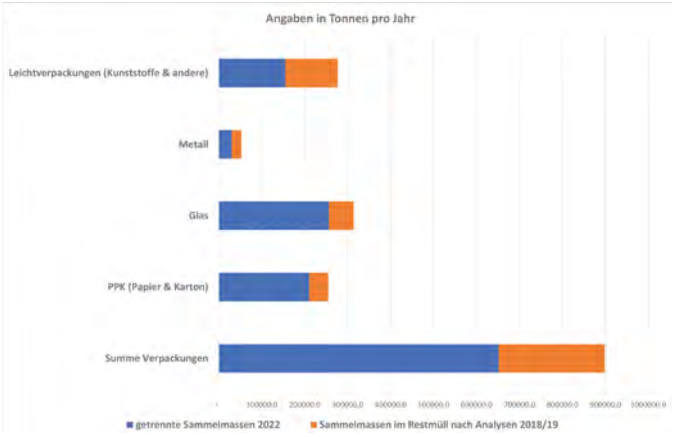
Kosten der Kommunen abgegolten

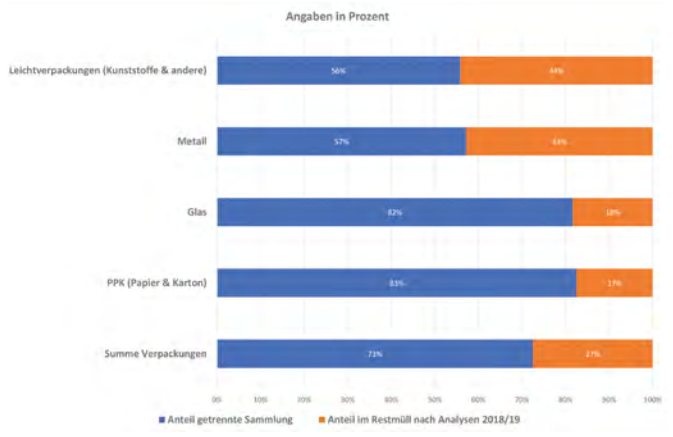
Die finanzielle Verantwortung umfasst damit alle Abfallströme an Verpackungen, die getrennte Sammlung wie auch jene Anteile, die – aus welchen Gründen auch immer – im Restmüll verbleiben und nach mechanischen Abtrennungen schlussendlich thermisch behandelt werden und zur Energieerzeugung beitragen. Diese Verantwortung wurde in der Vergangenheit vielfach diskutiert. Nach langen Gesprächen wurde ein fairer Konsens festgelegt: Es werden die angemessenen und konkreten Kosten den Kommunen für ihre Leistungen abgegolten. Für die getrennte Sammlung von Verpackungen wie auch für jene, die im Wege der Sammlung von weiteren Siedlungsabfällen mit erfasst werden, z. B. im Restmüll.

Ein Überblick über diese Mengenströme für Glas, Papier & Karton, Metall- und sogenannte Leichtverpackungen (Kunststoffe und andere) – abgekürzt LVP – zeigt Abbildung 1. Zugegeben, der Vergleich ist nicht vollständig korrekt, da die verfügbaren Daten nicht dasselbe Bezugsjahr abbilden. Die Daten zu Restmüll stammen aus den letzten österreichweiten Erhebungen in den Jahren 2018 und 2019[1], die Daten zur getrennten Sammlung aus der aktuellen Auswertung der VKS – Verpackungskoordinierungsstelle[2] für das Jahr 2022.

Von jährlich ca. 900.000 Tonnen an Verpackungsabfällen werden in etwa 56 % (LVP) bis 83 % (PPK) durch die getrennte Sammlung erfasst. Ein guter Wert für PPK und ein Verbesserungsauftrag für LVP.

Abbildung 1: Haushalts-Verpackungsabfälle in der getrennten Sammlung und in der Erfassung von weiteren Siedlungsabfällen (Restmüll)





© Grafik: Quelle: VÖA nach Beigl (2020) und VKS (2023)

Hersteller sollen in Verantwortung bleiben

Da liegt nun auch die Herausforderung – und da beginnt nun auch die Diskussion: Die kommunale Abfallwirtschaft sollte alles unterlassen, das die Verantwortung der Hersteller und damit der Sammel- und Verwertungssysteme auch nur in Teilen wieder aufhebt. Selbstverständlich unterstützen die Kommunen tatkräftig die Sammel- und Verwertungssysteme (SVS) durch Abfallberatung, Infrastrukturleistungen und Aufklärung, diese sind ja die wesentlichste Schnittstelle zwischen Konsument:innen und der Abfallwirtschaft.

Herausforderung Kunststoff

Die Zielerreichung für das Recycling von Verpackungen liegt eindeutig und ausschließlich in der Verantwortung der Sammel- und Verwertungssysteme und nicht in jener der Kommunen. Wie wir wissen, liegt Österreich bei Kunststoffverpackungen (LVP) noch ein gutes Stück vom Ziel entfernt. Es bedarf deutlich höherer Anstrengungen über alle Stufen der Lieferkette, von der Sammlung über Sortierung bis zur stofflichen Verwertung. Die vereinfachte Formel, die das größte Sammel- und Verwertungssystem ARA laufend kommuniziert, 80 % der Kunststoffverpackungen getrennt sammeln, davon 80 % aussortieren und davon wiederum 80 % tatsächlich stofflich verwerten, gibt eine Orientierung, zeigt aber gleichzeitig auch die große Herausforderung.

Ein sicherlich vernünftiger Schritt war, die Sammlung von Kunststoff- und Metallverpackungen über ganz Österreich zu vereinheitlichen, einerseits nun alle Kunststoffverpackungen (LVP) gemeinsam zu erfassen und andererseits gleich auch Metallverpackungen gemeinsam mit Kunststoffverpackungen spätestens ab 2025 zu sammeln. Übrigens auch eine nicht so ganz einfache Übung: Wie erkläre ich, dass nach vielen Jahren der getrennten Sammlung von Metall- und Leichtverpackungen diese nun „zusammengeworfen" werden. Die einfache Antwort ist, „weil nun Sortieranlagen technisch in der Lage sind, diese Materialien vergleichsweise einfach zu trennen" und „wir es den Konsumentinnen und Konsumenten möglichst einfach machen wollen". Durchaus in der Hoffnung, dass damit die Erfassungsmengen in der vom Restmüll getrennten Sammlung zunehmen.

Die weitere Verschiebung von Verpackungen im Restmüll hin zur getrennten Sammlung und zum Recycling erfordert allerdings noch deutlich erhöhte Anstrengungen und vor allem Mitteleinsatz, gerade in jenen Regionen, in denen die – wohlgemerkt abgestuften – Orientierungswerte noch nicht erreicht werden. Auch hier sind die Kosten zu tragen, wo diese konkret und nachweislich anfallen – und das ist gut so!

Ausblick

Für die Zukunft werden wir hier die Aufmerksamkeit in Richtung eines gesamthaften Ansatzes lenken müssen. Die Frage ist, wie wir Kreislaufwirtschaft und stoffliche Verwertung von Abfällen weiter verbessern können. Der globale Trend, dass in Ballungsgebieten ein weiteres Bevölkerungswachstum erfolgt, lässt sich auch in Österreich beobachten. So hat kürzlich Wien die bemerkenswerte Schwelle von 2 Millionen Einwohner:innen überschritten. Viele Regionen beobachten hier ein Gleichbleiben oder teilweise auch eine Reduktion der Bevölkerungszahlen. Ein Trend, der auch gleich anschaulich die abfallwirtschaftlichen Herausforderungen abbildet. Tatsache ist, dass das Trennverhalten der Bevölkerung mit zunehmender Anonymisierung abnimmt, damit urbane Räume schwieriger zu bearbeiten sind als ländliche Regionen. Es bedarf einfach eines deutlich höheren Mitteleinsatzes in den Prozessen, in der direkten Information und in der Öffentlichkeitsarbeit – gerade in diesen Räumen.

Wir können davon ausgehen, dass Verbesserungswirkung und Mitteleinsatz unmittelbar zusammenhängen. Das bedeutet, dass finanzielle Mittel dort eingesetzt werden müssen, wo wir eine Verbesserung erzielen wollen, und das sind jedenfalls die urbanen Bereiche in unseren Land- und Stadtgemeinden – ohne natürlich Regionen mit bereits zufriedenstellenden Ergebnissen einzuschränken.

VÖA

Die VÖA – Vereinigung der öffentlichen Abfallwirtschaftsbetriebe ist die Innovationsplattform & Interessenvertretung der öffentlichen Entsorgungsbetriebe in Österreich mit 35 Mitgliedern seit 1. 11. 2023. Dahinter stehen kommunale Betriebe, die 6.000 Arbeitsplätze sichern und mit unterschiedlichen Dienstleistungen insgesamt 5,7 Millionen Österreicher:innen versorgen und dafür mehr als eine Milliarde Euro einsetzen.



REINHARD SIEBENHANDL,

VÖA-Präsident



FERDINAND KOCH,

VÖA-Geschäftsführer

1 Beigl, Peter (2020): Auswertung der Restmüllzusammensetzung in Österreich 2018/2019, Ergebnisbericht, Institut für Abfallwirtschaft, Universität für Bodenkultur Wien im Auftrag des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, August 2020

2 VKS (2023): Ergebnis Abgeltungsmasse 2022, schriftliche Mitteilung per E-Mail 25.08.2023

© Foto: MA 48/Christian Fürthner, Andrea Bichl

PARTIZIPATION

Der Innenstadtkümmerer

Damit Beteiligungsprozesse nachhaltig wirken, braucht es im Idealfall jemanden wie Erich Biberich, den Innenstadtkümmerer von Trofaiach.

Barbara Ruhsmann, ÖGUT

Es begann vor acht Jahren. Die steirische Stadtgemeinde Trofaiach engagierte Profis, denn so sollte es mit dem Ort nicht weitergehen. In der Innenstadt standen immer mehr Geschäftslokale leer, die Menschen wanderten ab. Die Gemeinde unter der Führung von Bürgermeister Mario Abl holte das Architekturbüro nonconform an Bord, das sich zu dieser Zeit mit seinen Ideenwerkstätten in Gemeinden bereits einen Namen gemacht hatte. Auch in Trofaiach wurden 2015 die Bewohner:innen zu einer Werkstatt geladen. Rund 800 Ideen und Visionen zur Zukunft der Innenstadt wurden dabei gesammelt.

So weit so gut. Aber was tun mit diesem fulminanten Ergebnis? Wie in die Umsetzung kommen? „Stadtentwicklung und insbesondere Zentrumsentwicklung ist ein Prozess, der kontinuierlich vor sich geht“, sagt Erich Biberich. „Dafür braucht es nicht nur den klaren Willen der politischen und verwaltenden Gemeindeführung, sondern auch Ressourcen wie den Einsatz eines vollzeitlichen Mitarbeiters außerhalb der Linienorganisation.“ Biberich wurde im Gefolge des Beteiligungsprozesses zum „Innenstadtkümmerer“ von Trofaiach bestimmt. Er selbst beschreibt seine Tätigkeit so: „Im Wesentlichen geht es um Koordination und Kommunikation mit Stakeholdern, um die Entwicklung und Durchführung von Projekten und das Objekt- und Leerflächenmanagement. Durch die vielfältigen Anforderungen entstand der bürgernahe Begriff des ‚Kümmerers‘ – alternativ zur sperrigen Bezeichnung ‚Innenstadtkoordinator‘.“

Ortskernbelebung

Seit 2015 ist in Trofaiach eine ganze Menge passiert: In Workshops mit Eigentümer:innen wurden Nutzungskonzepte für Leerstände entwickelt, eine Begegnungszone gestaltet, neue Lokale im Zentrum eröffnet, eine brachliegende Bahntrasse in Freizeitgelände für Jugendliche transformiert und vieles mehr. 2022 startete die Gemeinde überdies einen Agenda-2030-Prozess. Gemeinsam mit der Bevölkerung wurden Projekte entwickelt, mit denen Trofaiach ausgewählte Nachhaltigkeitsziele erreichen will. Während es andere Kommunen aktuell schwer haben, Bürger:innen für Beteiligungsprojekte zu begeistern, scheint das Engagement in Trofaiach ungebrochen. Biberichs Erklärung dafür: „Die Menschen haben sich ab dem Zeitpunkt mehr beteiligt, als sie gesehen haben, dass ihre Ideen 1:1 umgesetzt werden.“ An genau dieser Umsetzung hat wiederum er, hat die Vollzeit-Stelle eines „Kümmerers“, einen ganz zentralen Anteil.

Trofaiach gilt mittlerweile als Vorzeige-Gemeinde und wurde u. a. mit dem Baukulturgemeinde-Preis und 2018 mit dem ÖGUT-Umweltpreis ausgezeichnet. Der Innenstadtkümmerer Erich Biberich wiederum wurde zum Pionier in einem sehr notwendigen Gemeinde-Arbeitsfeld, denn verödende Ortskerne sind österreichweit ein Problem.



Leerstandsaktivierung in Trofaiach

Projektbeschreibung:
https://partizipation.at/praxisbeispiele/ortskernbelebung-trofaiach/

Dieser Artikel ist Teil einer Kooperation mit partizipation.at, einer Initiative des BMK.

Newsletter-Anmeldung

© Foto: nonconform

Bezahlte Anzeige



Dein Stadtvorteil: Der günstige Theatersonntag.

Mach's wie Chris und Sarah und freu dich über 600 Stadtvorteile.

Die Stadt Wien erweitert die Angebote des Vorteilsclubs, und deshalb freuen sich Chris und Sarah nicht nur, wenn sie ins Theater gehen. Denn allen, die gern mehr unternehmen, aber dafür weniger ausgeben wollen, bietet der Vorteilsclub der Stadt Wien über 600 Vergünstigungen mit mindestens 20 Prozent Nachlass in den Bereichen Kultur, Gastronomie, Events, Sport und Lifestyle.

Jetzt kostenlos Mitglied werden unter
vorteilsclub.wien.at

Stadt Wien

vorteilsclub.wien.at



Hohe Ziele und große Erwartungen

Der Verkehrsausschuss des Städtebundes tagte im Oktober in Linz.

Stephanie Schwer, Österreichischer Städtebund

Was sich mit „Wege-Würmern“ und „Schlapfen-Radien“ so alles erreichen lässt, wie sich ein Autobahntunnel anfühlt, wenn man in einer Gruppe von ca. 40 Personen die Gelegenheit bekommt, durch ihn hindurchzuschlendern, und wieso das Kürzel „SUMP“ zumindest die neun Landeshauptstädte in den nächsten Jahren noch intensiver beschäftigen wird … All das und noch viel mehr erfuhren die Teilnehmer:innen beim 114. Verkehrsausschuss in Linz.

Politisches Netzwerken

Die politischen Ressortverantwortlichen der Städte St. Pölten, Graz, Linz, Klagenfurt, Villach, Baden und Wels nutzten die zwei Tage überfraktionell zum „städtischen Schulterschluss“, schließlich werden derzeit wohl in allen Fraktionen Überlegungen für Inhalte eines nächsten Regierungsprogramms angestellt und die finanzielle Dimension der Mobilitätswende sowie der Druck, der auf den Städten hier lastet, werden derzeit auf Bundesebene noch nicht ausreichend wahrgenommen.

Allein beim öffentlichen Verkehr zeichnen sich in den fünf großen Städten mit eigenen Verkehrsunternehmen Investitionsbedarfe in Höhe von 5,6 Mrd. Euro für Angebots- und Kapazitätsausweitungen bis 2040 ab, wenn man die Ziele des Mobilitätsmasterplans des Bundes ernst nimmt, die eine Erhöhung des ÖV-Anteils von 27 % auf 40 % 2040 vorsehen. So viel zu den Investitionsbedarfen – leider zeigt eine aktuelle KDZ-Erhebung, dass aufgrund doppelt so stark steigender Ausgaben (im Vergleich zu den Einnah-

© Foto: Stadt Linz

men) im öffentlichen Verkehr Einschnitte bei den Investitionen in die Infrastruktur (minus 1/3 in vier Jahren!) bemerkbar sind und der Nettozuschussbedarf bereits bei 50 % liegt. Dabei dürfte es durchaus auch eine Rolle spielen, dass nicht alle Bundesländer die vom Bund für die Einführung der Klimatickets Regional (KTR) gewährten Zusatzmittel auch tatsächlich an die Städte weiterleiten (wie die KDZ-Studie ebenfalls belegt).

Hohe Investitionsbedarfe

Aktuell lässt sich in allen Städten eine beeindruckende Dynamik bei diversen Themen der Mobilitätswende beobachten: So gibt es vielerorts Projekte zur Verkehrsberuhigung, die zurzeit über attraktive Bundesförderungen im Bereich Gehen und Radfahren über das Programm klimaaktiv-mobil mit bis zu 50 % gefördert werden. Hier machen die Städte in den nächsten Jahren nach einer Umfrage des Städtebundes konkrete Investitionsbedarfe von 100 Mio. Euro pro Jahr alleine für die Bereiche Zufußgehen und Radfahren aus. Auch gibt es vielerorts Planungen zur Einführung von Schulstraßen gemäß § 76d StVO und viele Städte setzen ihre Hoffnungen auch auf künftig bessere technische Möglichkeiten zur Kontrolle bestehender Fahrverbote über automatisierte Ein- und Zufahrtskontrollen.

Novelle mit Spannung erwartet

Der Verkehrsausschuss tagte am 9. und 10. Oktober in Linz, am 13. Oktober übermittelte Bundesministerin Gewessler Medienberichten zufolge einen Vorschlag für eine Novelle der Straßenverkehrsordnung, welche endlich eine Rechtsgrundlage für automatisierte Ein- und Zufahrtskontrollen nach dem Vorbild der italienischen ZTL (zona traffico limitato) bilden soll, an den Koalitionspartner. Der überfraktionelle Schulterschluss der Städte in dieser wichtigen Thematik hat schlussendlich doch Wirkung gezeigt. Nach einem ersten Rundruf ist die Freude bei den Städtevertreter:innen im Verkehrsbereich groß – aber auch die Spannung. Schließlich sind bis dato kaum Details über die neuen, bahnbrechenden Möglichkeiten für Städte im Bereich der Verkehrsberuhigung an die Öffentlichkeit gedrungen.

Auch in anderen Bereichen, die den Verkehrsausschuss schon sehr lange begleiten, z. B. beim der punktuellen Geschwindigkeitsmessung oder bei der Erweiterung des Handlungsspielraums von Nicht-Statutarstädten zum Verhängen von Tempolimits, dürfte es demnächst auf Bundesebene endlich Bewegung geben.

Der Österreichische Städtebund möchte sich an dieser Stelle bei allen Beteiligten für die ausgezeichnete Zusammenarbeit auf Ebene des Verkehrsausschusses des Städtebundes bedanken.

Link zu unseren Forderungen zur Umsetzung der Mobilitätswende:
www.staedtebund.gv.at/themen/mobilitaet/

H.M.I
Neusiedler Anlagenbau GmbH

Weiden am See - Wien - Friedberg - Szentgotthard

WIR SIND IHR PARTNER FÜR:

- Industrieanlagenbau
- NH3 - Ammoniak Kälteanlagen
- Fernwärme Anlagenbau
- Rohrleitung - Anbohrtechnik
- Personalleasing
- Dampfanlagen
- Rohrleitungsbau
- Industriekälteanlagen

Zentrale:
Tel: +43 2167 20836

Obere Hauptstraße 80
office@hmi-a.at

A-7121 Weiden am See
www.hmi-a.at

Steirischer Kultur-Herbst

97. Sitzung des Kulturausschusses in Graz am 9. und 10. Oktober

Christina Aigner, Österreichischer Städtebund

Vertreter:innen der städtischen Kulturämter trafen einander in Graz zum Austausch.

Der erste Tag stand im Zeichen der Besichtigungen. Das Schell Schlüsselmuseum ist ein Ort, der wohl nicht bei jedem Graz-Besuch auf der Liste gestanden wäre. Drei Generationen Schell begrüßten den Ausschuss und ließen es sich nicht nehmen, teils auch selbst durch die Ausstellung zu führen. Der viel gereiste Großvater Schell hatte dieses Museum mit seinen mitgebrachten Schätzen aus allen möglichen Ländern aufgebaut und die beiden nachfolgenden Generationen führten es fort. Nicht nur Schlüssel und Schlösser, sondern auch viele Objekte, die versperrt wurden, sind Teil der Ausstellung: Opferstöcke, Kästchen, Kabinette, Handschellen, Keuschheitsgürtel etc.

Ganz besonders ist die Sammlung an Kassetten, wie beispielsweise die Bergkristallkassette aus dem Besitz von William Beckford. Eine unglaublich dichte Ausstellung!



Die Teilnehmer:innen der Kulturausschusssitzung in Graz beim gemeinsamen Besuch des Schlüsselmuseums der Schell Collection zusammen mit den Hausherren

steirischer herbst

Begrüßt von der Intendantin Ekatarina Degot besuchte der Ausschuss im Anschluss eine Gruppenausstellung im Rahmen des steirischen herbstes, der heuer unter dem Titel „humans and demons“ steht, im Minoritenkloster.

Eine der Künstler:innen, die früh in der Geschichte des Klosters als Ausstellungsort gezeigt wurde, ist Mira Schendel (1919–1988), eine nach Brasilien ausgewanderte und dort lebende abstrakte Malerin und Grafikerin. Schendel hatte Europa 1949 verlassen und war nach Brasilien gegangen, wo sie mit ihren neokonkreten Grafiken und Skulpturen berühmt werden sollte. Inspiriert von ihrer geisterhaften Präsenz wird das Kloster nun zu einer Church of Ruined Modernity – ein Symbol für den Kontinent, den Schendel zurückgelassen hat. Im Hof des Klosters wurde die Installation von Maria Loboda „What’s Best Hidden, Obvious, and Correct“ (2023) gezeigt, die sich u. a. damit beschäftigt, wie mit den riesigen sozialistischen Plattenbauten des ehemaligen Ostblocks umgegangen wird. Auch spannend – der Dachboden wurde ebenfalls zugänglich gemacht.

Reger Austausch

Auch das Abendessen fand an einem besonderen Ort statt – im Kunstverein kunst.wirt.schaft, wo (vor allem Schmuck-)Künstlerinnen ihre Werkstatt haben. Diese Künstlerinnen kochen – nach Vereinbarung – auch für Gäste auf. Und das wirklich großartig.

Am zweiten Tag begrüßte Kulturstadtrat Günther Riegler die Tagungsteilnehmer:innen. Michael Grossmann, Leiter der Grazer Kulturabteilung, präsentierte die Kulturförderungen der Stadt Graz. In der regen Diskussion nach diesem Impulsvortrag konnten zahlreiche Vergleiche gezogen werden, beispielsweise bei finanziellen Grenzen, ab denen sich ein Gremium mit dem Vergeben von Förderungen beschäftigt, wo es durchaus Unterschiede zwischen den Städten gab. Auch Fair Pay und die zahlreichen Herausforderungen, die sich daraus ergeben (z. B. bei Arbeitskräften auf Honorarnotenbasis) bzw. ob überhaupt alle das Gleiche damit meinen und auf welche Gruppen das anzuwenden ist, überhaupt anwendbar ist, waren Thema.

© Foto: Stadt Graz



Vizebürgermeister Christoph Wiederkehr begrüßt die Teilnehmer:innen.

Fragen der Bildung

Der Fachausschuss für Bildung tagte in Wien.

Lisa Hammer, Österreichischer Städtebund

Am 20. und 21. April 2023 trafen einander die Mitglieder des Fachausschusses für Bildung, um sich zu den aktuellen Themen im Bildungsbereich auszutauschen.

Christoph Wiederkehr, Vizebürgermeister von Wien, begrüßte die Teilnehmer:innen und betonte die Wichtigkeit von guter Bildung, insbesondere in Krisenzeiten. Das Berufsfeld steht im Moment vor großen Herausforderungen, vor allem in der Personalfrage. Es brauche wieder ein besseres Stimmungsbild zum Arbeiten in Kindergarten und Schule, denn diese Bildungseinrichtungen leisten einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft.

Um das Thema Personal ging es auch in den anschließenden Vorträgen. Roland Löffler vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung stellte die Ergebnisse einer Studie zu den Bildungs- und Berufsverläufen von Absolvent:innen der BAfEP und Kollegs vor. Gabriele Bäck vom Charlotte-Bühler-Institut berichtete über ein Projekt zur Verbesserung der Qualität in der frühkindlichen Bildung und Betreuung, welches von der Europäischen Union finanziert und von UNICEF und Europäischer Kommission durchgeführt wird. Anschließend präsentierte Verena Weixlbraun vom KDZ – Zentrum für Veraltungsforschung die Ergebnisse einer Befragung zur Personalknappheit. Die zentralen Erkenntnisse dabei waren: Die Personalnot kommt erst noch. Der Arbeitsmarkt ist leer und die Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitgebers hoch. Es braucht länderübergreifende Anstrengungen, um den elementarpädagogischen Bereich zukunftsfit zu machen. Um Personal zu gewinnen und dauerhaft zu halten, setzen die Kommunen auf verschiedene Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung. Recruiting muss neu gedacht werden.

Neuer Vorsitz

Am zweiten Tag begrüßte Generalsekretär Thomas Weninger die Teilnehmer:innen. Anschließend wurde Josef Kobler, der seit Juni 2017 den Vorsitz des Ausschusses innehatte, verabschiedet, da er mit Juli 2023 in Pension ging.

Während der sechs Jahre hatte Josef Kobler den Österreichischen Städtebund in diversen Gremien vertreten, wie etwa zuletzt im Beirat für Elementarpädagogik. Wir danken ihm für die stets gute und verlässliche Zusammenarbeit sowie für das jahrelange Engagement und seine Expertise!

Auf Vorschlag des Generalsekretärs und mit Zustimmung aller Anwesenden wurde Werner Leithmayer aus Innsbruck zum neuen Vorsitzenden gewählt. Die Stellvertretung übernehmen fortan Jutta Kodat aus Salzburg und Günter Fürntratt aus Graz.

Servicepartner & Zukunft

In weiterer Folge stellte die Bundesbeschaffung GmbH (BBG) ihr Portfolio für Bildungseinrichtungen vor.

Sie ist Servicepartner in Beschaffungsfragen für den Bund, die Bundesländer, Städte und Gemeinden, ausgegliederte Unternehmen sowie Einrichtungen im Bildungs- und Gesundheitsbereich. Die Produktpalette reicht von Produkten für die Verwaltung und den Gebäudebetrieb über Turn- und Sportgeräte, Klassenmöbel, EDV-Ausstattung bis hin zur Ausstattung von Laboren, Werkstätten und Lehrküchen.

Für den letzten Tagesordnungs- und Diskussionspunkt war Peter Schweinberger aus dem Bildungsministerium eingeladen.

Er berichtete über die Zukunft der ganztägigen Schulformen und stellte ein neues Konzept für die Freizeitpädagogik vor.

© Foto: Markus Wache



Gruppenfoto nach der Veranstaltung „Öffentliche Bibliothek in NÖ“ am 2. Oktober 2023 im St. Pöltner Rathaus (nicht am Bild: Landtagsabgeordneter Bürgermeister Wolfgang Kocevar, Ebreichsdorf)

Treffpunkt Bibliothek

Die Landesgruppe Niederösterreich des Österreichischen Städtebundes lud zum Einblick in die „kommunale Bibliothek der Zukunft“.

Am 2. Oktober 2023 fand im St. Pöltner Rathaus eine Informationsveranstaltung „Öffentliche Bibliothek in NÖ – der lebendige Treffpunkt Ihrer Stadt“ statt. Die Veranstaltung wurde in Kooperation mit der Servicestelle des Landes Niederösterreich „Treffpunkt Bibliothek“ organisiert und bot dem interessierten Publikum vielfältige Möglichkeiten der Information und des persönlichen Austauschs.

Sibylle Schütz von der Landesgruppe Niederösterreich konnte dazu zahlreiche Vertreter:innen aus den Mitgliedsgemeinden und von „Treffpunkt Bibliothek“, insbesondere Geschäftsführerin Ursula Liebmann, und seitens des Vorstandes die stellvertretende Schriftführerin Marion Götz (Leiterin der Hochschul- und Stadtbibliothek Wiener Neustadt) begrüßen. Die Abteilung Kunst und Kultur beim Amt der NÖ Landesregierung war durch Christian Schobel (Ansprechpartner für Förderungen) vertreten. Sibylle Schütz zur Idee der Veranstaltung: „Die Zielgruppe einer Bibliothek umfasst die Altersgruppe 0–99 Jahre und bietet für jede und jeden etwas. Es war uns wichtig, die Bedeutung einer Bücherei für die Infrastruktur einer Stadt hervorzuheben, denn eine Bibliothek eignet sich hervorragend als lebendiger Treffpunkt für eine Stadt!“

St. Pölten: Kulturjahr 2024 und neue Stadtbücherei

Nach der Begrüßung sprach Alfred Kellner, Leiter des Geschäftsbereiches Kultur und Bildung beim Magistrat St. Pölten, über das Kulturjahr 2024, in dessen Rahmen zahlreiche bauliche Projekte realisiert und eine Reihe von Veranstaltungen wie das Festival für Gegenwartskultur „Tangente St. Pölten“ durchgeführt werden.

Die Leiterin der St. Pöltner Stadtbücherei, Theresia Radl, erläuterte das Konzept der neuen Stadtbücherei, die innerhalb der Innenstadt in größere Räumlichkeiten am neuen Domplatz umzieht und nach den baulichen Adaptierungsmaßnahmen im Frühjahr 2024 eröffnet werden soll.

260 öffentliche Bibliotheken in NÖ

Die Geschäftsführerin von „Treffpunkt Bibliothek“, Ursula Liebmann, stellte die niederösterreichische Bibliothekslandschaft vor und informierte über die „Bibliothek von heute“, die als „überdachter

© Foto: mss/Josef Vorlaufer

Dorfplatz“ ein neuer Ort der Begegnung und Kommunikation ist und ein Multifunktionszentrum für eine Stadt werden kann. Bibliotheken gründen sich auf vier Säulen – Information, Bildung, Kultur und soziale Integration – und erfüllen somit viele Funktionen. So können sie sowohl lebendige Orte sein (z. B. bei Veranstaltungen), aber auch Rückzugsmöglichkeiten bieten (etwa für Schüler:innen). Ursula Liebmann erklärte: „Eine Bücherei bietet einen Ort der Begegnung ohne Konsumzwang. Die rund 260 öffentlichen Bibliotheken in Niederösterreich sind die größten außerschulischen Sprach- und Leseförderungsinstitutionen im Land. Sie bieten Familien und allen Generationen ein umfassendes Medien- und Vermittlungsangebot und stärken als „verlängertes Wohnzimmer“ vor allem das Gefühl des Miteinanders. Die NÖ Bibliotheken sind die besten Partnerinnen, wenn es um die Stärkung von Wir-Gefühl und Belebung eines Stadtbildes geht!“

„Bibliotheks-Veranstaltung“ mit vielen Aspekten

In Vertretung von Bürgermeister Matthias Stadler hieß Vizebürgermeister Harald Ludwig die Teilnehmer:innen im Rathaus herzlich willkommen. Er begrüßte diese Veranstaltungsinitiative sehr, haben sich doch Büchereien über die Jahre hinweg von reinen Verleihstellen zu modernen Begegnungsräumen entwickelt.

Die Veranstaltung bot einen umfassenden Überblick über die öffentlichen Bibliotheken und deren breites Leistungsspektrum und bot Gelegenheit, sich interaktiv und aus erster Hand über die zahlreichen Serviceangebote von „Treffpunkt Bibliothek“ zu informieren. Besonderes Interesse rief der Stationen-Parcours hervor. Dabei wurden in drei Stationen unterschiedliche Schwerpunkte behandelt: Familie/Kinder/Generationen, Bildung/Gesellschaft/Kultur und Gründung/Förderung/Online-Bibliothek.

INTERESSE AN ERNEUERUNG ODER NEU-ERRICHTUNG?

Eine eigene öffentliche Bibliothek leistet einen wertvollen Beitrag zur Attraktivierung einer Gemeinde. Bitte wenden Sie sich in allen Fragen an die Servicestelle „Treffpunkt Bibliothek“, die Sie gerne individuell beraten wird.

Neue Herrengasse 10/4,
3100 St. Pölten
www.treffpunkt-bibliothek.at

Haustechnik
OTTO WÜGER

Ihr kompetenter Partner in den Bereichen:
✔ Heizung
✔ Sanitär
✔ Erneuerbare Energie
✔ Kältetechnik
✔ Klima
✔ Wohnbau

Obere Hauptstraße 80
7121 Weiden am See
Telefon: 02167 / 20 836
E-Mail: office@haustechnik-wueger.at
Web: www.haustechnik-wueger.at
Haustechnik Wüger GmbH

AKTION

Heizen und Kühlen mit einer Klimaanlage von Korel

Korel Klima Set ab 2,6 kW - Innengerät (Wifi inkl.) und Außengerät

Preis: € 580,- inkl. Mwst.
Preis gilt nur für das obige Produkt. Rohrmaterial, Bohrungen, Kabelkanal, E.-Anschluss, Boden/Wandkonsole sowie Montage und Inbetriebnahme sind im oben angeführten Preis nicht enthalten.



JETZT SICHERN!

Kommunale Pionierinnen

Christine Schirmer

* 7. Dezember 1938, † 6. März 2019

Als erste Stadträtin Wiens, die explizit für Frauenfragen zuständig war, traf Christine Schirmer wesentliche frauenpolitische Maßnahmen, die aus der Wiener Stadtpolitik und der -verwaltung nicht mehr wegzudenken sind. Dabei spielten auf ihrem Karriereweg neben absolutem Gestaltungswillen und konsequentem Verfolgen selbst gesteckter Ziele oft Zufälle eine wesentliche Rolle.

Vorbild Johanna Dohnal

Christine Schirmer, als Christine Schillhammer in Wien geboren, absolvierte eine fototechnische Lehre und ging anschließend als Au-pair für zwei Jahre nach London. Zurück in Wien arbeitete sie als kaufmännische Angestellte. 1960 heiratete sie und unterbrach nach der Geburt ihrer beiden Söhne ihre Berufstätigkeit. Zu einem Wendepunkt in Christine Schirmers Leben sollte ein Familienurlaub am Maltschachersee werden, gleichzeitig urlaubte dort auch Johanna Dohnal. Die spätere Frauenministerin, nur wenige Wochen jünger als Christine Schirmer, Penzingerin wie sie und seit der Schulzeit mit ihr befreundet, überzeugte sie von der Notwendigkeit politischer Arbeit.

1964 stieg Schirmer wieder ins Berufsleben ein und trat der SPÖ bei. Sie engagierte sich zunächst im Bezirksfrauenkomitee Penzing, ab 1973 war sie dessen stellvertretende Vorsitzende und Bezirksrätin. Am 19. November 1979 wurde Christine Schirmer als Abgeordnete zum Wiener Landtag angelobt. Sie folgte damit Johanna Dohnal nach, die Bruno Kreisky zur Staatssekretärin für allgemeine Frauenfragen machte. Gleichzeitig fungierte Schirmer als Ombudsfrau für Krankenpflegeschülerinnen. Im Februar 1987 wurde Christine Schirmer – als erste Frau in dieser Position – Vorsitzende des Finanzausschusses des Wiener Gemeinderats.

Ihre berufliche Erfüllung fand sie als Geschäftsführerin des Vereins Wiener Sozialdienste, daher reagierte sie auf die Frage, ob sie der schwer erkrankten Friederike Seidl in der Funktion einer Stadträtin für Personal, Rechtsangelegenheiten und Konsumentenschutz nachfolgen wolle, zunächst ablehnend. Obwohl schon Seidl sehr um die Frauenförderung bemüht war, gab es 1987 noch keine Stadträtin, die dezidiert (auch) für Frauenfragen zuständig war. Mit dem Versprechen, dass Frauenfragen in ihrem Ressort verankert werden, willigte Christine Schirmer schließlich ein.

Pionierin in Frauenfragen

Einen Beweis dafür, wie es damals um das Genderbewusstsein stand, lieferte Helmut Zilk gleich bei der Präsentation der neuen Frauenstadträtin. Der Bürgermeister stellte sie der Presse mit den Worten „Sie hat die schönsten Fesseln im ganzen Rathaus“ vor.

Eine der ersten Amtshandlungen Schirmers war die Einrichtung einer Frauenservicestelle bei der Stadt Wien. Sie konnte auch die gendergerechte Bezeichnung für Politikerinnen – z. B. Stadträtin – durchsetzen. Frauenpolitik sah sie als Querschnittsmaterie und forderte, in Bereichen wie Stadtplanung, Wohnbau, Nahversorgung oder öffentlicher Verkehr stets die Bedürfnisse von Frauen mitzuberücksichtigen.



Christine Schirmer

Bei der Gemeinderatswahl im November 1991 konnte die SPÖ dank Wahlarithmetik zwar ihre absolute Mehrheit verteidigen, verlor aber einen Stadtrats-/Stadträtinnen-Posten: Christine Schirmers Ressort wurde aufgeteilt. Für Frauenfragen war fortan die 2. Vizebürgermeisterin Ingrid Smejkal zuständig. Noch im Dezember 1991 wurde mit der Magistratsabteilung 57 eine Abteilung für „Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten“ geschaffen. Christine Schirmer sah darin eine „Kompensation“ für den Verlust ihres Stadträtinnen-Amtes. Sie selbst übernahm die Funktion der Ersten Präsidentin des Wiener Landtags, die sie bis November 1994 ausübte.

LINK

www.geschichtewiki.wien.gv.at/Christine_Schirmer

© Foto: Stadt Wien

Gesunde Städte Österreich

Netzwerktreffen am 11. und 12. Oktober 2023 in Klagenfurt am Wörthersee

Das Netzwerk Gesunde Städte Österreich besteht seit 1992 und hat derzeit 21 Mitgliedsstädte, in denen insgesamt mehr als drei Millionen Menschen leben. Im Netzwerk Gesunde Städte geht es darum, die Förderung der Gesundheit der Bewohner:innen effizienter und leichter zu gestalten, und zwar vor allem durch Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer. Bei jedem der halbjährlichen Netzwerktreffen wird auch ein relevantes Thema der kommunalen Gesundheitsförderung thematisiert.



Plattform Prävention

Am 11. und 12. Oktober fand das Netzwerktreffen der „Gesunden Städte Österreich" in Klagenfurt am Wörthersee statt. Dort durften die Teilnehmer:innen auf der Jahrestagung der Plattform Prävention zu Gast sein, wo in interessanten Vorträgen das Thema „Digitale Medien – Chance oder Risiko für Gesundheitsförderung und Prävention" behandelt wurde.

Die Klagenfurter „Plattform Prävention" organisiert ein Netzwerk mit mehr als 50 Einrichtungen, Vereinen und Organisationen mit dem Schwerpunkt der Gesundheitsförderung und Prävention, vorwiegend für die Zielgruppe Kinder und Jugendliche. Weitere Informationen zur Plattform Prävention auf: https://gesundheitsbericht.klagenfurt.at/plattform-praevention.

Die Ausgestaltung von Städten und Gemeinden als direktes Lebensumfeld trägt maßgeblich zu Gesundheit und Wohlbefinden der Bevölkerung bei.

Klagenfurter Stadtentwicklungskonzept

Da sich die Landeshauptstadt Klagenfurt gerade mitten in einem Stadtentwicklungsprozess befindet, wurde am zweiten Tag des Netzwerktreffens ein entsprechender Schwerpunkt gelegt.

Robert Piechl, Leiter der Abteilung Stadtplanung, stellte den aktuellen Stand des neuen Klagenfurter Stadtentwicklungskonzeptes vor. Im bisherigen Prozess wurden sowohl die Meinungen von zahlreichen Expert:innen als auch die Beiträge der einzelnen Abteilungen des Magistrats Klagenfurt berücksichtigt. In einer der kommenden Planungsphasen ist auch das Einbeziehen der Bevölkerung geplant.

Prof.in Sabine Baumgart stellte die Stadtplanung im Allgemeinen in den gesundheitlichen Kontext und brachte in ihrem Online-Vortrag „Wie beeinflusst die kommunale Lebenswelt die Gesundheit – Stadtplanung aus Sicht von Public Health" auch einige internationale Beispiele dafür, wie Stadtplanung die Gesundheit und das Wohlbefinden der Bevölkerung positiv beeinflussen kann.

Abschließend verabschiedete sich das Netzwerk von Monika Vukelic-Auer, der Leiterin der Abteilung Bürgerbüro und Sozialwesen in der Stadtgemeinde Kapfenberg, die mit Jahresende ihre Pension antreten wird. Sie nahm seit der Gründung des Netzwerks im Jahr 1992 regelmäßig an den Treffen teil und bereicherte den Austausch stets mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen.

Wir danken ihr für ihr tolles Engagement und die gute Zusammenarbeit über all die Jahre hinweg und wünschen alles Gute!

NETZWERK GESUNDE STÄDTE ÖSTERREICH

GERNOT ANTES,

Koordinator
Netzwerk Gesunde Städte Österreichs
+43 660 669 14 05
office@ngsoe.at
www.gesundestaedte.at

© Foto: Antes



Die Meldedaten werden automatisiert mit Dokumentenlesegeräten ausgelesen, verifiziert und an das Identitätsverarbeitungsservice des BMI übertragen.

Sicher gemeldet

Mussten Identitätsnachweise bisher mit bloßem Auge von den Bediensteten der Meldeservicestellen überprüft werden, werden den Gemeinden seit Herbst 2022 im Projekt „Sicheres Meldeamt“ Dokumentenlesegeräte angeboten.

Viktoria Punz, Öffentlichkeitsarbeit Bundesministerium für Inneres

Als Österreich 1997 der Schengenzone beitrat, fielen die Grenzkontrollen weg. Von nun an war der erste Kontakt von Fremden mit einer österreichischen Behörde oft eine Meldeservicestelle. Das stellte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden vor neue Herausforderungen, mussten sie doch Identitätsnachweise ohne technische Hilfsmittel auf ihre Echtheit überprüfen. Um die Qualität der Meldedaten zu verbessern, Fälschungen besser zu erkennen und die Gemeindebediensteten zu unterstützen, wurde das Projekt „Sicheres Meldeamt“ ins Leben gerufen: Mittels Dokumentenlesegeräten werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Meldeservicestellen nun technisch unterstützt und Identitätsnachweise auf ihre Echtheit überprüft. Auch Betrugshandlungen sollen dadurch verhindert werden.

Das Projekt

„Sicheres Meldeamt“ startete mit dem Ziel, die Qualität der Meldedaten zu verbessern und die Gemeindebediensteten zu unterstützen. Diese sind verpflichtet, Reisedokumente von Fremden bei der Anmeldung zu überprüfen. Die Identitätsprüfung beim Anmeldevorgang erwies sich als schwierig, bedeutete es für die Gemeindebediensteten doch, Reisepässe aus verschiedensten Ländern, oft auch von anderen Kontinenten, auf ihre Echtheit überprüfen zu müssen. Zudem war im Melderegister nicht ersichtlich, ob schon ein ausreichender Nachweis der eingetragenen Daten erbracht wurde. Das sollte sich mit dem „Sicheren Meldeamt“ ändern.

„Die digitale Erweiterung des Meldeprozesses bietet den Meldeämtern die Option, durch den Einsatz von hochwertigen Reisepass- und Dokumentenlesegeräten für die Dokumentenverifizierung einen adäquaten Schutzmechanismus gegen die illegale Verwendung der Meldebestätigung zu entwickeln. Der überwiegende Teil des derzeit bekannten Prozessablaufs bei der Anmeldung ändert sich nur geringfügig und führt keinesfalls zu einer Mehrbelastung“, sagt Ministerialrat Christoph Heichinger von der Zentralstelle des Innenministeriums, einer der Verantwortlichen des Projekts „Sicheres Meldeamt“.

Meldegesetz geändert

Um die rechtliche Grundlage für das neue Meldeamt zu schaffen, wurde 2016 das Meldegesetz geändert. Diese Änderung ermächtigte die Meldebehörden, die Daten eines Reisedokuments automatisch zu erfassen und im Melderegister weiter-

© Foto: Siegbert Lattacher

zuverarbeiten. Damit war es den Gemeinden erlaubt, die digitalen Daten vom Chip des Reisepasses automationsunterstützt auszulesen, mit den Eintragungen im Pass zu vergleichen, in Datenbanken auf Fälschungsmerkmale zu überprüfen und diese Daten auch weiterzuverarbeiten.
Eine Meldung ist Voraussetzung für viele Leistungen. So ist eine Meldebestätigung notwendig, um Zugang zu sozialen Leistungen zu erlangen: Wer eine Meldebestätigung hat, kann Familienbeihilfe beantragen oder sich kranken- und unfallversichern lassen. Allerdings können mit einem gefälschten Meldezettel auch unrechtmäßig Arbeitslosengeld und andere Sozialleistungen bezogen werden. Eine Meldebestätigung wird oft für die Eröffnung eines Bankkontos, einen Handyvertrag oder für Familiennachzug benötigt.
Meldedaten sind für Kriminalpolizei und Justiz ein wichtiges Mittel für die Ermittlung einer strafbaren Handlung. Durch die Schwachstellen bei der Datenerfassung waren viele Möglichkeiten für eine missbräuchliche Verwendung der Meldebestätigung gegeben. Die automatisierte Verifizierung der Identitätsdaten soll daher erleichtern, Straftaten wie Urkundenfälschungen zu erkennen und zukünftige Straftaten zu verhindern.
„Die Qualitätssteigerung während des Anmeldevorganges erleichtert das unmittelbare Erkennen von Straftaten, wie Urkundenfälschungen, und verstärkt durch zeitnahes Einschreiten der Kriminalpolizei zusätzlich den Fahndungsdruck auf Personen, die mit gefälschten Identitätsdokumenten eine Anmeldung planen oder durchführen“, sagt Heichinger.

Erstmaßnahmen

Zwei Erstmaßnahmen wurden für das „Sichere Meldeamt“ definiert: die automationsunterstützte Erfassung und Verarbeitung von Daten sowie die spätere Möglichkeit, einen Vermerk „Identität nicht gesichert“ im ZMR zu hinterlassen. Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern von Städten und Gemeinden wurden Projektziele erarbeitet, etwa das Auslesen der auf dem Chip gespeicherten Daten und eine möglichst automatisierte Erfassung der Meldedaten. Damit sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Meldeämtern unterstützt und entlastet werden.
Oberste Priorität bei der Projektplanung waren die Umsetzbarkeit in den Gemeinden und die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Geräte sollten einfach und unkompliziert zu bedienen und die Anschaffungs- und Wartungskosten gering sein, um die Budgets der Gemeinden nicht zu belasten. Um die notwendigen Sicherheitsstandards zu gewährleisten, programmierten die Softwareentwickler des Innenministeriums die Schnittstelle zwischen dem Zentralen Melderegister und den regionalen Ämtern. Die Stadt Linz setzt das System „Sicheres Meldeamt“ seit 1. März 2023 im Echtbetrieb um. Weitere Anwender folgen demnächst.

Was neu ist, was bleibt

Die An- und Abmeldung eines Wohnortes erfolgt in der Regel persönlich. Die Ausweise und Dokumente werden beim Anmeldevorgang den Meldebediensteten vorgelegt und mussten bisher von diesen auf Echtheit überprüft werden. Das verlangt eine hohe Expertise, vor allem bei ausländischen Dokumenten mit nicht lateinischen Schriftzeichen. Fälschungen wurden deswegen bisher selten bereits bei der Anmeldung erkannt.
Mit dem „Sicheren Meldeamt“ ändert sich das. Die Meldedaten werden automatisiert mit Dokumentenlesegeräten ausgelesen, verifiziert und an das Identitätsverarbeitungsservice des BMI übertragen. Die Daten werden automatisch im Zentralen Melderegister sowie im Lokalen Melderegister übernommen. Nach der Verifizierung und Übernahme der Daten kann der Anmeldeprozess von den Meldebediensteten wie gewohnt erledigt werden.

Prävention und Erleichterung

Und eine weitere Neuerung ist angedacht: Für die Bediensteten der Meldeämter soll es künftig ein Onlineanzeigetool geben, mit dem die zuständige Polizeiinspektion informiert werden kann, falls der Verdacht auf eine strafbare Handlung vorliegt. Auch für die Polizei bedeutet das „Sichere Meldeamt“ daher eine Verbesserung, da die Onlineanzeige den Polizistinnen und Polizisten eine raschere und unkomplizierte Bearbeitung ermöglicht.
In Zukunft sollen gefälschte oder verfälschte Dokumente bereits bei der Anmeldung erkannt werden und weitere Straftaten verhindert werden, beispielsweise Sozialleistungsbetrug.
Das Innenministerium hat die österreichweite Meldeamtslösung gemeinsam mit Comm-Unity, einem österreichischen EDV-Unternehmen, das auf E-Government-Lösungen spezialisiert ist, geschaffen. Das Lokale Melderegister vereint Melde-, Personen- und Wahldaten und erweitert das Zentrale Melderegister um zusätzliche Verfahren, die in den Meldeämtern täglich gefordert sind. Aufgrund der implementierten Funktionen unterstützt das Lokale Melderegister somit auch Städte und Gemeinden bei der Durchführung von Wahlen. Diese Anwendung dient vor allem dazu, lokale Personen- und Meldedaten bestmöglich zu verwalten. Vor allem aber bedeutet das „Sichere Meldeamt“ eine Erleichterung für die Gemeindebediensteten und eine schnellere Abwicklung in den Meldestellen.

VIDEO

Das Meldeverfahren wird in Österreich nun automationsunterstützt durchgeführt. Damit soll Straftaten wie Sozialleistungsbetrug vorgebeugt werden.
www.facebook.com/innenministerium/videos/sicheres-meldeamt/1239495726606371/

Aufbruch in die klimaneutrale Verwaltung

Der naBe-Aktionsplan – Kriterien, Partner:innen und eine Einladung an Städte und Gemeinden

Angelika Tisch, IFZ, Gerhard Martin Weiner, Leitung Plattform Nachhaltige Beschaffung

Ein relevanter Teil der Umweltbelastungen der öffentlichen Verwaltung lässt sich auf die beschafften Produkte, Dienst- und Bauleistungen zurückführen. Eine WIFO-Studie[1] hat jüngst errechnet, dass die öffentliche Nachfrage Österreichs bei 67 Mrd. EUR Beschaffungsvolumen jährlich rund 19 Mio. t CO_2 verursacht, davon fallen aufgrund der vielfach internationalen Wertschöpfungsketten etwa 68 % außerhalb Österreichs an. Eine öffentliche Verwaltung, die den Weg in Richtung kreislauforientierte und klimaneutrale Verwaltung beschreiten will, kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie ihre Beschaffung ressourcenschonend und umweltfreundlich ausrichtet. Mit dem Österreichischen Aktionsplan für nachhaltige öffentliche Beschaffung (naBe-Aktionsplan) – unter Federführung des Klimaschutzministeriums (BMK) – kann ein wichtiger Beitrag geleistet werden – so sehen das übrigens auch die Autoren der WIFO-Studie.



Der Linzer Bürgermeister Klaus Luger, Klimastadträtin Eva Schobesberger, Vizebürgermeisterin Tina Blöchl und der Leiter der Sektion „Umwelt und Kreislaufwirtschaft" Christian Holzer

> Mit der strategischen Partnerschaft wird das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit, das in Linz bereits seit Längerem in der Praxis gelebt wird, auch formell bekräftigt. Dabei geht es um den Schutz natürlicher Ressourcen und um die Zukunft kommender Generationen.
>
> Bürgermeister Klaus Luger, Linz

Selbstverpflichtung für die Gebietskörperschaften

Der Ministerrat hat in seiner 65. Sitzung am 23. Juni 2021 die Umsetzung der revidierten Fassung des naBe-Aktionsplans beschlossen. Damit verpflichten die Ministerien sich und ihre nachgeordneten Dienststellen, die im naBe-Aktionsplan enthaltenen Nachhaltigkeitskriterien (naBe-Kriterien) bei der Auftragsvergabe zu berücksichtigen sowie die Rechtsträger „deren Verwaltung der Anteilsrechte ihnen zur Besorgung zugewiesen sind", anzuweisen, die naBe-Kriterien anzuwenden bzw. ihnen die Anwendung zu empfehlen. Entsprechende Weisungen und Empfehlungen wurden bereits ausgesprochen.

Mit dem Beschluss empfiehlt die Bundesregierung auch den Ämtern der Landesregierungen, den Städten und Gemeinden, die naBe-Kriterien zu berücksichtigen. Der Niederösterreichische Landtag hat diese Einladung angenommen und im Februar 2022 den mit dem naBe-Aktionsplan abgestimmten „NÖ Fahrplan

© Foto: Michael Dworschak

nachhaltige öffentliche Beschaffung 2.0“ beschlossen. Gefolgt ist im April 2022 das Land Tirol mittels seiner Nachhaltigkeits- und Klimastrategie. Mit weiteren Auftraggebern wie der Stadt Wien und den Vorarlberger Gemeinden bestehen Kooperationen bei der Entwicklung von Kriterien für schadstoffarme Bauprodukte für den Innenausbau.
Zu Jahresbeginn 2023 wurde ein neues naBe-Format aus der Taufe gehoben, die strategischen Partnerschaften, die Städte und ausgegliederte Unternehmen adressieren und eine starke Anbindung an den naBe-Aktionsplan ermöglichen. Mit Linz und Villach konnten bereits zwei bedeutende Städte gewonnen werden. Darüber hinaus konnten die Bundesforste, die ASFiNAG und AIT überzeugt werden. Gespräche mit potenziell weiteren Partner:innen laufen auf Hochtouren.



Unterzeichnung der strategischen Partnerschaft zu naBe zwischen dem BMK mit Christian Holzer und der Stadt Villach mit Bürgermeister Günther Albel

Die Inhalte des naBe-Aktionsplans

Der naBe-Aktionsplan definiert neben den naBe-Kriterien auch die Maßnahmen Steuerung, Monitoring und Informationsvermittlung, die den Prozess der Implementierung der naBe-konformen öffentlichen Beschaffung auf Ebene des Bundes organisieren und unterstützen sollen.

Die naBe-Kriterien

Der naBe-Aktionsplan enthält Kriterien für die Beschaffung von Produkten, Dienst- und Bauleistungen aus 16 Beschaffungsgruppen.
Diese lassen sich in drei Kategorien unterteilen: Verbrauchsprodukte und Veranstaltungen, langlebigere Produkte bzw. Investitionsgüter und bauliche Anlagen. Die naBe-Kriterien decken u. a. die Handlungsfelder Lebenszykluskosten, Schadstoffarmut, Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft ab, bei der Beschaffungsgruppe Lebensmittel und Versorgungsdienstleistungen auch Regionalität und Tierwohl.
So gibt der naBe-Aktionsplan z. B. für die Beschaffung von Fleisch vor, dass ein Mindestanteil von Tieren stammen muss, deren Haltungsbedingungen die Anforderungen des AMA-Zusatzmoduls „Mehr Tierwohl“ erfüllen.

> Wir bekennen uns zum Thema Nachhaltigkeit in allen Bereichen und sind stolz, als erst zweite Stadt in ganz Österreich mit dem Klimaschutzministerium eine Partnerschaft für eine nachhaltige öffentliche Beschaffung einzugehen.
>
> Bürgermeister Günther Albel, Villach

Die naBe-Plattform als Servicestelle des naBe-Aktionsplans

In den Jahren seit dem Bestehen des naBe-Aktionsplans (2010) zeigte sich, dass notwendige Veränderungen von Beschaffungsstrukturen nur langfristig und nur durch starke Netzwerke möglich sind. Deshalb wurde zur Institutionalisierung der Kooperation zwischen BMK und der Bundesbeschaffung GmbH (BBG) im September 2019 die Informations- und Servicestelle naBe-Plattform in der BBG eingerichtet. Mit ein Grund für die Einrichtung in der BBG war deren zielgruppenübergreifende Funktion, welche sowohl die Bedarfe der öffentlichen Verwaltung als auch die Möglichkeiten der Märkte sehr gut kennt.
Das Team der naBe-Plattform informiert u. a. über die Webseite www.nabe.gv.at und Veranstaltungen und bietet Beratungsangebote zum naBe-konformen Einkauf an. Die Serviceleistungen der naBe-Plattform richten sich nicht nur an die Einkaufsverantwortlichen der BBG und der Ressorts, sondern auch an die der Länder, Gemeinden und öffentlichen Einrichtungen. Ziel der naBe-Plattform ist es, sich als zentraler Knotenpunkt für nachhaltige Beschaffung in Österreich zu etablieren.
Als Teil der naBe-Plattform und in Zusammenarbeit mit den Bundesländern sowie dem Landwirtschaftsministerium (BML) wurde im Jahr 2020 zusätzlich das Forum „Österreich isst regional“ eingerichtet, das den Fokus auf die Beschaffung von Lebensmitteln und Gemeinschaftsverpflegung legt. Ziel des Forums ist es, in Zusammenarbeit mit Einkaufs-

© Foto: BMK/Viktoria Miess

verantwortlichen, Küchenleitungen und anderen relevanten Stakeholdern den Prozess zu unterstützen, die öffentliche Beschaffung von Lebensmitteln verstärkt in Richtung Regionalität (Erweiterung der Bietersegmente auf Primärerzeuger:innen), Saisonalität und ökologische Erzeugung auszurichten.

Hoch- und Tiefbau – der Impact für Kommunen

Laut o. g. WIFO-Studie fließen 30 % des öffentlichen Beschaffungsvolumens Österreichs in den Baubereich. Dieser zählt laut Österreichischer Kreislaufwirtschaftsstrategie auch zu den Bereichen, in denen die meisten Ressourcen genutzt werden.

Derzeit werden die Kriterien des naBe-Aktionsplans für den Hoch- und Tiefbau in zwei Fachausschüssen mit Vertreter:innen von Bund, Ländern und Gemeinden weiterentwickelt. Beim Tiefbau wird diskutiert, die bestehende Anforderung, bei der Planung von Bauvorhaben den ressourcenschonenden Umgang mit den anfallenden Bau- und Abbruchabfällen und dem Bodenaushub zu berücksichtigen, um weitere Anforderungen zu ergänzen: etwa um die Zuführung der qualitativ hochwertigen Böden in eine Rekultivierung oder die Verwendung von CO_2-reduzierten Betonen. Beim Hochbau sollen die Themen Dauerhaftigkeit von Gebäuden, Ertüchtigung des Bestands und verwertungsorientierter Rückbau stärker in den Kriterien abgebildet werden.

Auch zahlreiche Gemeinden in Österreich setzen bereits Maßnahmen in Richtung einer klimaneutralen und ressourcenschonenden Verwaltung um. Der Bund lädt die Gemeinden ein, sich an der Weiterentwicklung des naBe-Aktionsplans zu beteiligen und somit bei der nachhaltigen Beschaffung an einem Strang zu ziehen.

Weiterführende Links sind im interaktiven, barrierefreien PDF auf www.nabe.gv.at/nabe-aktionsplan abrufbar.

1 Michael Klien, Michael Böheim, Gerhard Streicher: „Die Rolle des öffentlichen Vergabewesens für eine klimaneutrale Produktions- und Lebensweise", Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Juni 2023

§

Personenbezogene Daten und Facebook

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellte fest, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten rechtmäßig erfolgt, wenn Betroffene aus freiem Willen ihre Einwilligung erteilen.

Hinsichtlich der Erhebung und Verarbeitung der Nutzerdaten stützt sich Meta Platforms auf den Nutzungsvertrag, den die Anwender:innen abschließen, indem sie die Schaltfläche „Registrieren" betätigen und damit den Nutzungsbedingungen zustimmen.

Die Zustimmung ist eine wesentliche Voraussetzung für den Gebrauch des sozialen Netzwerks Facebook.

2019 leitete das Bundeskartellamt gegen Meta Platforms ein Verfahren ein und verpflichtete das Unternehmen, die Allgemeinen Nutzungsbedingungen anzupassen. Es sollte eindeutig hervorgehen, dass Daten nicht ohne Einwilligung des betreffenden Nutzers, der Nutzerin erfasst und mit den Facebook-Accounts verknüpft und verwendet werden. Das Bundeskartellamt stellte klar, dass eine solche Einwilligung ungültig sei, wenn sie eine Bedingung für die Nutzung des sozialen Netzwerks darstelle. Damit die Einwilligung als freiwillig angesehen werden kann, bedarf es einer echten Wahlfreiheit.

Wenige Tage später legte Meta gegen den Beschluss des Bundeskartellamts beim Oberlandesgericht Düsseldorf (Deutschland) Beschwerde ein. Das mit diesem Rechtsstreit befasste Gericht legte die Sache dem EuGH zur Vorabentscheidung vor.

Anmerkungen des Autors

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten erfolgt rechtmäßig, wenn der/die Betroffene aus freiem Willen eine Einwilligung erteilt. Wie bereits vom Bundeskartellamt vorgebracht, liegt Freiwilligkeit nur vor, wenn die betroffene Person eine echte Wahlfreiheit hat und die Verarbeitung auch ohne Nachteile verweigern kann. Ebenso geschieht die Einwilligung nicht freiwillig, wenn zwischen Nutzer:in und Verantwortlichen ein klares Ungleichgewicht herrscht.

In Art. 6 Abs. 1 lit b bis f DSGVO finden sich Rechtfertigungsgründe, wann eine Verarbeitung personenbezogener Daten rechtmäßig ist.

Der EuGH vertritt die Meinung, dass diese Gründe eng auszulegen sind, da sie dazu führen können, dass eine Verarbeitung trotz fehlender Einwilligung gerechtfertigt ist.

EuGH C-252/21

ZENTRUM FÜR VERWALTUNGS FORSCHUNG
KDZ

Kompetenzzentrum für den öffentlichen Sektor
Forschung · Beratung · Weiterbildung

www.kdz.or.at

Lehrgang Straßenerhaltung mit KDZ-Zertifikat

Spezialisiertes Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte und Fachpersonal in der laufenden Straßenerhaltung

4 Module
Modul 1: Organisation und Führung 24. & 25. April 2024, Leoben
Modul 2: Gesetzliche Grundlagen und Haftung 14. & 15. Mai, Linz
Modul 3: Winterdienst und Baustellenabsicherung 28. & 29. Mai, St. Pölten
Modul 4: Straßenerhaltung 25. & 26. Juni, Villach

Praxisnah: Besuche bei Wirtschaftshöfen in Leoben, St. Pölten und Villach

Bereichern Sie Ihre Karriere –
Jetzt anmelden!

https://www.kdz.eu/de/seminare

Kontakt:
KDZ · Zentrum für Verwaltungsforschung
Guglgasse 13 · A-1110 Wien
Tel.: +43 1 892 34 92
E-Mail: institut@kdz.or.at

Foto: Shutterstock

Sturz beim Feuerwehrball

Veranstaltet die Freiwillige Feuerwehr in einem der Gemeinde gehörenden Gebäude einen Ball, so übernimmt sie damit nicht sämtliche Verkehrssicherungspflichten.

Der Kommandant der Freiwilligen Feuerwehr vereinbarte mit der beklagten Gemeinde, dass die Feuerwehr in einem der Gemeinde gehörenden Gebäude einen „Stefani-Ball" veranstalte. Nach der Hausordnung sollte die Veranstalterin für die Organisation und einen geordneten Ablauf verantwortlich sein.
Der Kläger, ein Ballbesucher, stürzte in der Nacht über eine Stiege und verletzte sich schwer. Er brachte vor, dem Beklagten sei der mangelhafte Zustand der Stiege schon bekannt gewesen; nur wegen der schadhaften Stufe (und nicht etwa wegen Alkoholkonsums) sei er gestürzt.
Das Erstgericht wies die Klage ab. Inhaberin der Räume und der Stiege zum Unfallzeitpunkt sei die Freiwillige Feuerwehr gewesen und zwischen dem Kläger und der Gemeinde habe kein Vertragsverhältnis bestanden.
Das Berufungsgericht hob die Entscheidung auf. Die Beklagte könne haften, weil sie einen (eingeschränkten) Verkehr eröffnet habe, indem sie der Freiwilligen Feuerwehr das Haus für die Veranstaltung überlassen habe. Der Rekurs sei zur Frage zulässig, ob trotz Überlassen des Gebäudes an einen Dritten Verkehrssicherungspflichten aufrecht bleiben würden.
Der Oberste Gerichtshof wies den Rekurs dagegen zurück. Verkehrssicherungspflichten bestehen nach herrschender Auffassung nicht nur, wenn bewusst ein Verkehr eröffnet wird, sondern schon, wenn der Verkehr bloß geduldet wird. Jeder, der eine seiner Verfügung unterliegende Anlage dem Zutritt eines Personenkreises eröffnet, muss diese Anlage für die befugten Benutzer:innen in einem verkehrssicheren und gefahrlosen Zustand erhalten und vor erkennbaren Gefahren schützen. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, nach der durch die vereinbarte Ballveranstaltung keine Übertragung sämtlicher Verkehrssicherungsmaßnahmen betreffend das Gebäude von der Beklagten auf die Freiwillige Feuerwehr erfolgte, ist nicht korrekturbedürftig. Die Ansicht der Beklagten, nach der durch die Hausordnung die Haftung auch für allfällige Gebäudeschäden (wie die angeblich schon zuvor schadhafte Stiege) zur Gänze auf die Freiwillige Feuerwehr übertragen worden sei, steht mit den Grundsätzen der Vertragsauslegung nicht im Einklang.

OGH 3 Ob 218/22p; 15.03.2023

Unfall im Schnee

OGH: Haftung wegen Verkehrssicherungspflichten bei Schneefall

Eine nicht sachgemäße Deponierung von Schnee im Zuge der Verrichtung des Winterdienstes kann auch zu einer Haftung führen, wenn der Verletzte außerhalb des zu räumenden Bereichs gestürzt ist.
Die Klägerin ist Mieterin in einer städtischen Wohnhausanlage. Am 7. 3. 2018 stürzte sie auf einer eisglatten Stelle. Die Beklagte war damals mit der Verrichtung des Winterdienstes betraut. Am Vortag des Sturzes hatte ein Mitarbeiter der Beklagten den Schnee derart verräumt, dass dieser aufgrund von wärmeren Temperaturen Richtung Sturzstelle abtauen und dort in der Nacht wieder gefrieren konnte. Die Klägerin macht nun wegen Verletzung eines Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten des Dritten Schmerzensgeld geltend und verlangt die Feststellung der Haftung für künftige Schäden. Die Beklagte wandte ein, dass sich die Sturzstelle nicht mehr in dem Bereich der Räumpflicht befinde und dass eine Anwendung von § 1319a Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB; Wegehalterhaftung) entfiele, da die Beklagte nicht zu den „Leuten" des Wegehalters zähle.
Das Erstgericht wies die Klage ab. Das Berufungsgericht bestätigte die Klagsabweisung, da es unter anderem irrelevant sei, ob der Mitarbeiter den Schnee fachgerecht deponiert hatte, da nicht feststehe, ob die glatte Stelle in den zu räumenden Bereich falle.
Der Oberste Gerichtshof (OGH) sah dies jedoch anders:
Eine juristische Person haftet im deliktischen Bereich nur in engen Grenzen für das Verhalten ihres Dienstnehmers. Nach § 1315 ABGB muss der Dienstnehmer habituell untüchtig oder wissentlich gefährlich sein. Beides war nach dem Sachverhalt allerdings nicht feststellbar. Eine unsachgemäße Deponierung von Schnee kann jedoch nicht zu einer Verneinung einer Haftung führen, da dadurch eine zusätzliche Gefahrenquelle geschaffen wird. Wer eine Gefahrenquelle schafft oder sie in seiner Sphäre bestehen lässt, muss Vorkehrungen treffen, um eine Gefahr hintanzuhalten. Die Gefahrenquelle muss dem Repräsentanten der Beklagten auch aufgefallen sein, zumal für ihn ein höherer Sorgfaltsmaßstab nach § 1299 ABGB erforderlich ist. Der OGH gab der Revision der Klägerin Folge.

OGH 2 Ob 198/22i, 13. 12. 2022

Wenn das Mail im SPAM landet

Der Verwaltungsgerichtshof hat entschieden: Auch per E-Mail versandte Einsprüche, die im Spam-Ordner der Behörde landen, gelten als zugestellt.

Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers brachte bei der zuständigen Behörde (Magistrat) per E-Mail Einsprüche gegen mehrere Strafverfügungen ein. Die Behörde wies diese Einsprüche aber als verspätet zurück, weil sie „nicht in der Mailadresse der Behörde, Fachabteilung Verwaltungsstrafrecht“ eingelangt seien. Da sich der Mailprovider des Rechtsvertreters auf der Spamliste des Magistrats befinde, landeten die Einsprüche im Spam-Ordner der Behörde.

Das Landesverwaltungsgericht ging davon aus, dass die Einsprüche rechtzeitig an die Behörde gesendet wurden. Es komme nicht darauf an, in welchen E-Mail-Ordner der Behörde die Einsprüche gelangt seien oder ob die Behörde die E-Mails gelesen oder zur Kenntnis genommen habe.

Dagegen brachte die Behörde eine Revision ein, die der VwGH zurückwies: Die Einsprüche wurden an jene E-Mail-Adresse gesendet, die dafür von der belangten Behörde im Internet bekannt gemacht wurden. Es konnte nicht festgestellt werden, dass etwaige technische Voraussetzungen oder organisatorische Beschränkungen des elektronischen Verkehrs nicht eingehalten wurden.

Nach der Rechtsprechung des VwGH ist eine E-Mail dann bei der Behörde eingelangt, wenn sie von einem Server, den die Behörde für die Empfangnahme von an sie gerichtete E-Mail-Sendungen gewählt hat, empfangen wurde und sich damit im „elektronischen Verfügungsbereich“ der Behörde befindet.

Es ist auch nicht relevant, dass die Bediensteten der zuständigen Abteilung des Magistrats nicht unmittelbar auf das E-Mail zugreifen konnten, sofern die nach § 13 Abs. 2 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz (AVG) kundgemachten Voraussetzungen und Beschränkungen eingehalten wurden und das E-Mail im elektronischen Verfügungsbereich einer anderen Untergliederung dieses Magistrats (hier: in dem im Bereich der Stabstelle Organisationsentwicklung & IT eingerichteten Spam-Order) eingelangt ist.

VwGH Ra 2022/03/0097

Sind Sitzungsprotokolle zu löschen?

DSGVO: keine Löschpflicht von Sitzungsprotokollen der ÖH

Das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) hat entschieden, dass das Recht auf Löschung von personenbezogenen Daten in Sitzungsprotokollen einer Personalkörperschaft (hier die Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft – ÖH) nicht besteht.

Im Ausgangsfall beschwerte sich ein Mandatar der Bundesvertretung der ÖH, einer Körperschaft öffentlichen Rechts, darüber, dass sein Name und zum Teil auch sein Stimmverhalten in Sitzungsprotokollen aus den Jahren 2009–2011, die auf der Webseite der ÖH veröffentlicht sind, aufscheint.

Er forderte die ÖH auf, seinen Namen aus den Protokollen zu entfernen und die Links zu den Protokollen offline zu stellen. Da die ÖH dieser Aufforderung nicht nachkam, beschwerte sich der Mandatar bei der Datenschutzbehörde (DSB).

Die DSB gab der Beschwerde statt und stellte fest, dass die ÖH gegen das Recht auf Löschung nach Art. 17 Datschutz-Grundverordnung (DSGVO) verstoßen habe.

Erfolgreiche Beschwerde

Dagegen erhob die ÖH erfolgreich Beschwerde an das BVwG: Ein Löschungsanspruch (Art. 17 DSGVO) besteht nicht, wenn die Verarbeitung erforderlich ist, damit der Verantwortliche einer rechtlichen Verpflichtung nachkommen kann. Er scheidet ebenso aus, wenn die Datenverarbeitung zur Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich ist, die im öffentlichen Interesse liegt oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt.

Die von der Bundesvertretung selbst gem. § 9 Abs. 2 des Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetzes 2014 (HSG 2014) zu beschließende Satzung enthält die Verpflichtung, Sitzungsprotokolle inklusive Namen der Anwesenden im Internet zu veröffentlichen. Diese Verpflichtung ist Ausfluss des demokratischen Prinzips und findet sich in ähnlicher Weise auch im Geschäftsordnungsgesetz des Nationalrats. Entgegen der Ansicht der DSB ist eine Veröffentlichung auch von Beschlussprotokollen der Bundesvertretung aus vergangenen Funktionsperioden daher weiterhin erforderlich, da das Interesse der demokratischen Gesellschaft zeitlich nicht begrenzt ist.

Somit erfolgte die Datenverarbeitung gem. Art. 6. Abs. 1 lit c und e DSGVO rechtmäßig und steht einem Löschungsanspruch entgegen.

BVwG W108 2250856-1/6E, 28.04.2023

Die Kommunalsteuer – eine Erfolgsgeschichte

Mit Jänner 1994 war die Gewerbesteuer Vergangenheit und es wurde vor 30 Jahren die Kommunalsteuer als ausschließliche Gemeindeabgabe eingeführt. Die vorliegende Abhandlung soll kurz die Hintergründe und Entwicklung der Kommunalsteuer aufzeigen; der nächste Teil erscheint in der ÖGZ 2/2024. In der Folge werden in weiteren ÖGZ-Ausgaben wesentliche Rechtserkenntnisse und Rechtsfragen zur Kommunalsteuer behandelt.

Peter Mühlberger, Konsulent Österreichischer Städtebund

Gewerbesteuer

Die Gewerbesteuer wurde bereits 1953 eingeführt und es unterlag der Gewerbesteuer jeder im Inland betriebene Gewerbebetrieb; unter Gewerbebetrieb wurde ein gewerbliches Unternehmen im Sinne des Einkommenssteuergesetzes verstanden. Als Gewerbebetrieb galten stets und in vollem Umfang die offenen Handelsgesellschaften und Kommanditgesellschaften, die Kapitalgesellschaften wie Aktiengesellschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung, als stehende Gewerbebetriebe anzusehende Unternehmen von Körperschaften öffentlichen Rechts sowie die Tätigkeit von juristischen Personen privaten Rechts im Rahmen eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes. Im Vergleich dazu ist abgabepflichtig nach dem Kommunalsteuergesetz jede selbstständige, gewerbliche oder berufliche Tätigkeit eines Unternehmers, worunter auch landwirtschaftliche oder freiberufliche Tätigkeiten verstanden werden sowie ex lege Körperschaften im Sinne des § 7 Abs. 3 KöstG, aber auch Mitunternehmerschaften und sonstige Personengesellschaften. Hoheitsbetriebe wie Müllbeseitigungsbetriebe und Wirtschaftshöfe waren und bleiben auch nach dem Kommunalsteuergesetz abgabenfrei, Versorgungsbetriebe wie Energiebetriebe oder Verkehrsbetriebe waren und sind weiterhin abgabepflichtig. Nach dem Kommunalsteuerrecht sind Betriebe gewerblicher Art von Körperschaften öffentlichen Rechts und vor allem auch die taxativ aufgezählten Betriebe wie Wasserwerke, Müllbeseitigungsanlagen, Kanalisationsbetriebe u. a. ex lege abgabepflichtig. Hebeberechtigt waren und sind auch zukünftighin jene Gemeinden, in deren Hoheitsgebiet sich Betriebsstätten befanden bzw. befinden.

Die Gewerbesteuer wurde als Gewerbesteuer nach dem Ertrag und nach dem Kapital sowie als Lohnsummensteuer erhoben. Gewerbeertrag war der Gewinn aus dem Gewerbebetrieb, welcher nach den Vorschriften des Einkommenssteuer- oder des Körperschaftsteuergesetzes zu ermitteln war, vermehrt bzw. vermindert um die gesetzlich genannten Beträge. Als Gewerbekapital galt vor allem der Einheitswert des gewerblichen Betriebes unter Berücksichtigung gesetzlicher Hinzurechnungen und Kürzungen. Durch die Zusammenrechnung der vom Finanzamt ermittelten Steuermessbeträge aus Gewerbeertrag und Gewerbekapital wurde ein einheitlicher Steuermessbetrag gebildet und aufgrund der von den Gemeinden festgesetzten Hebesätze die Gewerbesteuer im Wege von Vorauszahlungen erhoben.

Die Lohnsummensteuer wurde auf Basis der Lohnsummen erhoben, welche in jedem Kalendermonat an die Arbeitnehmer der in der Gemeinde gelegenen Betriebstätte bezahlt wurden und es entspricht dieser Steuertatbestand jenem der Kommunalsteuer; während aber bei der Berechnung der Lohnsummensteuer von einem Steuermessbetrag und einer Steuermesszahl auszugehen war, kann die Kommunalsteuer relativ einfach nach dem gesetzlich vorgesehene Steuersatz von der Lohnsumme als Bemessungsgrundlage berechnet werden. Hinsichtlich der Abgabenbefreiungen waren bei der Lohnsummensteuer beispielsweise Lehrlinge befreit (nach der Kommunalsteuer abgabepflichtig), aber es fehlten die Befreiungen der ÖBB und vor allem der umfassende Befreiungstatbestand des § 8 Zi 2 KommStG von beispielsweise gemeinnützigen und/oder mildtätigen Körperschaften, welche im Bereich der gesetzlich taxativ genannten Fürsorgebereiche tätig sind. Ebenso wie das Kommunalsteuerrecht sahen die Rechtsnormen des Gewerbesteuergesetzes Bestimmungen über die Zerlegung der Bemessungsgrundlagen bei mehrgemeindlichen Betriebstätten, aber keine Zuteilungsbestimmungen vor.

Das Finanzausgleichgesetz 1953 regelte bereit definitiv im § 9 Abs. 1 Zi 2 FAG 1953 die Gewerbesteuer nach dem Ertrag und dem Kapital sowie die Lohnsummensteuer als ausschließliche Gemeindeabgaben und ermächtigte die Gemeinden,

aufgrund eines freien Beschlussrechts der Gemeindevertretung die Hebesätze der Lohnsummensteuer und die Hebesätze der Gewerbesteuer nach dem Gewerbeertrag und nach dem Gewerbekapital auszuschreiben.

Steuerreform

Die Steuerreform 1993/1994 änderte umfassend das österreichische Steuerrecht; so wurden die Vermögens- und Gewerbesteuern abgeschafft, andererseits wurde die Kommunalsteuer eingeführt. Vor allem die Abschaffung der Gewerbesteuern brachte eine weitgehende Umstrukturierung des Steuersystems; obwohl das österreichische mit dem deutschen Steuersystem im Wesentlichen übereinstimmt, war in Deutschland die Abschaffung der ebenfalls vielfach kritisierten Gewerbesteuer, aber auch eine Reform der Gewerbesteuer, welche Reformideen von einer Wertschöpfungssteuer bis zu einem Zuschlag auf die Einkommens-und Körperschaftssteuer reichten, nicht umsetzbar. Die österreichische Steuerreform brachte nicht nur die Aufhebung der Gewerbesteuer und Vermögenssteuer, eine Erhöhung des Körperschaftsteuersatzes, umfangreiche Änderungen bei der Gewinnermittlung und der Lohnverrechnung (Wegfall der Lohnsteuerkarte) sowie weitgehende Pauschalisierungsmöglichkeiten bzw. Umsatzsteuerbefreiungen für Kleinunternehmer, sondern auch wesentliche Neuregelungen in der Bundesabgabenordnung zur Betriebsstätte (Bauausführungen) und zur Buchführungspflicht. Die Entlastung der Unternehmer wurden mit ATS 25 Mrd., die Belastung mit ATS 21 Mrd. eingeschätzt und damit eine Nettoentlastung mit ATS 4 Mrd. veranschlagt, die Lohn- und Einkommenssteuerzahler um ATS 13 Mrd. entlastet. Die Bedingungen des Standorts Österreich wurden durch diese Steuerreform wesentlich aufgewertet und die österreichische Unternehmenssteuerreform sollte Vorbildfunktion und Signalwirkung haben (Scholtissek, „Steuerreform 1994 in Österreich“, RIW 1994, 415).

Mit der Steuerreform 1993 erfolgten weitreichende Veränderungen der Steuerstruktur und diese beeinflussten den Finanzausgleich, aber vor allem auch den



© Foto: Getty Images

Haushalt der Gemeinden durch die Abschaffung der Gewerbesteuer und der Lohnsummensteuer, bei gleichzeitiger Einführung der Kommunalsteuer, wesentlich, zumal allein die Gewerbsteuer etwa 5 % der gesamten Ausgaben der Gemeinden im Jahre 1991 deckte. Die neue Kommunalsteuer erfasst im Vergleich zur bisherigen Lohnsummensteuer nicht nur eine breitere Bemessungsgrundlage, sondern auch einen wesentlichen größeren Kreis von Steuerpflichtigen bzw. steuerpflichtigen Beschäftigten, wie beispielweise in den freien Berufen tätige Personen wie bei Anwälten, Notaren, Steuerberatern und Wirtschaftstreuhändern, Fachärzten sowie in der Land-und Forstwirtschaft arbeitende Personen, aber auch Beschäftigte im Gesundheitswesen, in Kunst, Kultur, Sport und Bildung (Unterricht), Dienstnehmer im Bereich der Betriebe gewerblicher Art von Körperschaften öffentlichen Rechts, von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften und von im Abgabenrecht als Körperschaften öffentlichen Rechts rechtlich zu beurteilenden politischen Parteien, freie Dienstnehmer sowie sämtliches Leasingpersonal von inländischen und ausländischen Personalüberlassern, aber auch Lehrlinge (nach GewStG lohnsummensteuerfrei) und beruflich tätige Personen über dem 60. Lebensjahr (nach FLAG abgabefrei). Die neue Kommunalsteuer erfährt durch die Angleichung der Bemessungsgrundlagen an jene des Dienstgeberbeitrages nach dem Familienlastenausgleichgesetz eine wesentliche Erweiterung, wobei der erweiterte abgabepflichtige Dienstnehmerbereich gemeinsam mit den erweiterten abgabepflichtigen Bemessungsgrundlagen und damit beide Faktoren zusammen zu einer erweiterten Besteuerungsgrundlage im Vergleich zur bisherigen Lohnsummensteuer von etwa 16 %–18 % führen sollte (Lehner, „Steuerreform und Finanzausgleich“).

Durch die Steuerreform wurde von einem Mix aus Gewerbeertrags-/Gewerbekapital- und Gehaltssteuer auf eine lediglich auf die Gehalts- und Lohnsumme ausge-

richtete ausschließliche Gemeindesteuer umgestellt. Steuersystematisch war auch die Gewerbesteuer wie nunmehr die Kommunalsteuer keine „Aufwandsteuer", sondern eine „Objektsteuer" und es sollte das bestehende Steuerobjekt „Gewerbebetrieb" steuerlich belastet werden, somit auch der die Größe des Betriebes dokumentierende Einsatz von Arbeitskräften (VwGH 15. 12. 1999, 98/13/0021). Daraus folgert schon aus den Materialien zum Kommunalsteuergesetz, dass die Kommunalsteuer in Zweck und Wirkungsweise der bisherigen Lohnsummensteuer entspricht, wenn auch der Kreis der Steuerpflichtigen wesentlich erweitert wurde. Bei der beispielweise im internationalen Steuerrecht (DBA nehmen vielfach nur auf die Gewerbesteuer und ähnliche oder nachfolgende Steuern Bezug) rechtlich relevanten Frage, ob die Kommunalsteuer eine gleichartige Abgabe zur Lohnsummensteuer wäre, sind die wesentlichen Merkmale der zu vergleichenden Abgaben, wie der Besteuerungsgegenstand und der Kreis der Steuerpflichtigen heranzuziehen; unter Zugrundelegung dieser Systematik kommt die Rechtsprechung zum Ergebnis, dass der Besteuerungsgegenstand, nämlich die Lohnsumme bzw. der Arbeitslohn, aber auch der, wenn auch erweiterte Kreis der Steuerpflichtigen, deckungsgleich seien.

Das Aufkommen der Gewerbe- und Lohnsummensteuer brachte in den letzten Jahren seiner vollständigen Erhebung einen durchschnittlichen jährlichen Abgabenbetrag von umgerechnet etwa 1,4 Mrd. Euro. Im ersten Jahr der Einhebung der Kommunalsteuer war das Aufkommen geringfügig unter dem Wert der aufgelassenen Steuern, stieg aber in der Folge stark an, wie auch eine Studie über die Entwicklung der Kommunalsteuer ab 2000 zeigt; so stieg das Aufkommen an Kommunalsteuer von 1,24 Mrd. Euro im Jahre 2000 auf 1,47 Mrd. Euro im Jahre 2005, auf 1,75 Mrd. Euro im Jahre 2010, auf 2,15 Mrd. Euro im Jahre 2015 bis auf 2,47 Mrd. Euro im Jahre 2020, jeweils gerundet und ohne das Aufkommen von Wien.

Die Bedeutung der Kommunalsteuer ist für die Gemeindefinanzierung vor allem aufgrund des Wegfalls bisheriger ausschließlicher Gemeindeabgaben wie Anzeigen- und Ankündigungsabgabe und vor allem der Getränkesteuer von eklatanter Bedeutung. Die Kommunalsteuer weist im Vergleich zu anderen Gemeindeabgaben wie Grundsteuer eine wesentlich höhere Dynamik aus und das Kommunalsteueraufkommen steigerte sich entsprechend den wirtschaftlich positiven Konjunkturverläufen (siehe Biwald/Haindl, „Zur Bedeutung der Kommunalsteuer für die Gemeindefinanzen" in Mühlberger/Ott, „Handbuch zur Kommunalsteuer", 2. überarbeitete und erweiterte Auflage, nwv Verlag 2012). Studien zeigen, dass durch die Einführung der Kommunalsteuer bei gleichzeitigem Entfall der Gewerbe- und Lohnsummensteuer zwar kurzfristig für die Gemeinden eine globale Finanzierungslücke entstand, jedoch längerfristig die Umstellung die finanzielle Situation der Gemeinden wesentlich verbesserte, weil die Einnahmen aus der Kommunalsteuer rascher steigen und auch weniger stark schwanken als jene aus der Gewerbesteuer (Lehner, „Steuerrefom und Finanzausgleich"). KDZ-Studien haben gezeigt, dass bei wirtschaftsstarken Gemeinden die Kommunalsteuer sich auf neun von zehn Euro aus den gemeindeeigenen Abgaben und Steuern beläuft, bei manchen Top-Gemeinden auch höher ist als das Aufkommen der Ertragsanteile und ihr ein wesentlicher Anteil an den gesamten „Abgabenerträgen" aus Ertragsanteilen und gemeindeeigenen Abgaben und Steuern zukommt. Ein Vergleich des Kommunalsteueraufkommens zum Aufkommen aus anderen ausschließlichen Gemeindeabgaben einschließlich Grundsteuer zeigt beispielsweise 2012 ein Aufkommen an Kommunalsteuer von 1,94 Mrd. Euro zu dem Aufkommen von sonstigen Gemeindeabgaben von 3,03 Mrd. Euro und 2021 von 2,8 Mrd. Euro zu 3,8 Mrd. Euro.

Der Kommunalsteuer kommt zur Sicherung der Gemeindeautonomie eine wichtige Funktion zu, doch es bedarf einer Stärkung der Gemeindeautonomie durch einen Ausbau der ausschließlichen Gemeindeabgaben, wie beispielsweise der angedachten Projektabgabe, und vor allem der Ertrags- und Abgabenhoheit der Kommunen wie auch einer dringend notwendigen und rechtlich erforderlichen Reform der Grundsteuer. Unter Abgabenhoheit versteht man das Recht der Gemeinden zur Ausschreibung von Abgaben, aber vor allem der Abgabenerhebung nach § 1 Abs. 3 BAO, unter Ertragshoheit versteht man das Recht zur endgültigen Verfügbarkeit über einen vorgeschriebenen Abgabenbetrag im eigenen Haushalt.

Eine massive Beeinträchtigung dieser Abgaben- und Ertragshoheit war bei der kurzfristig angedachten „Arbeitgeberabgabe" unter der Auspizie einer Verwaltungsvereinfachung zu befürchten und zu erwarten. Nach diesem Steuermodell einer „Arbeitgeberabgabe" sollten sämtliche Lohnnebenkosten wie die Kommunalsteuer, Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, Zuschlag IESG, Wohnbauförderungsbeitrag, Dienstgerbeitrag zum FLAF, Zuschlag zum DB, Beträge nach dem BMSVG zu einer einzigen „Arbeitgeberabgabe" zusammengefasst und an die bisher an diesen Abgaben und Steuern partizipierenden Rechtsträger verteilt werden. Diesen Steuerreformintentionen wurde vor allem seitens des Städtebundes eine klare Absage erteilt, weil die betroffenen Rechtsträger und dabei vor allem die Städte und Gemeinden aus der „Arbeitgeberabgabe" niemals auch nur annähernd eine Aufkommensneutralität zur „Kommunalsteuer" erzielen hätten können, dies zu einer Steigerung des Personalaufwands bei Körperschaften des öffentlichen Rechts, Hoheitseinrichtungen oder von Krankenanstalten, Kindergärten, Seniorenheimen und anderen Sozialeinrichtungen geführt hätte, bei welchen beispielsweise bisher keine Kommunalsteuer zum Tragen kam (Hoheitsbetriebe) oder von der Kommunalsteuer befreit waren (Fürsorgebereich). Dazu kamen rechtliche Bedenken, weil eine „Arbeitgeberabgabe" im System der taxativ im § 6 F-VG angeführten Abgabeformen nicht umfasst wurde und es deshalb einer Verfassungsänderung bedurft hätte, aber auch die Abgaben- und Ertragshoheit der Kommunen bezüglich der Kommunalsteuer abgeschafft worden wäre.

Vorfreude schenken!

Mit Gutscheinen und Jahreskarten der Wien Holding-Unternehmen

Auf der Suche nach Geschenkideen? Die Wien Holding-Unternehmen bieten Jung und Alt Freude mit ihren Gutscheinen, die in der Regel einfach online bestellt werden können. Oder Sie beschenken einen lieben Menschen mit einem Jahreskartengutschein und schenken zwölf Monate lang Kultur, Geschichte und Unterhaltung mit den Wien Holding-Unternehmen!



Mitreißende Konzerte, bezaubernde Musicals, umwerfende Vorführungen – bei Wien Ticket sind jedes Jahr Eintrittskarten für 11.000 unterschiedliche Events erhältlich. Gutscheine sind ab zehn Euro im Wien Ticket-Pavillon oder online erhältlich.
Tipp: Bei der Wien Ticket-Adventaktion werden zahlreiche Ticketpreise reduziert angeboten!

www.wien-ticket.at

Gutscheine für alle Veranstaltungen in der Wiener Stadthalle oder für Merchandising-Artikel sind ab zehn Euro online (print@home möglich) sowie an den Kassen der Wiener Stadthalle erhältlich.

www.stadthalle.com

Gutscheine der Vereinigte Bühnen Wien für Musical- oder Opernbesuche im Raimund Theater, Ronacher, MusikTheater an der Wien oder in der Kammeroper können im Online-Ticketshop bestellt werden und sind an keine bestimmte Produktion oder Spielstätte gebunden.

www.musicalvienna.at und
www.theater-wien.at

Die Jahreskarte des KunstHausWien um 29 Euro beinhaltet Eintritt zu allen Ausstellungen sowie ein Plakat zu jeder Wechselausstellung als Geschenk dazu sowie exklusive Führungen mit Kurator*innen. Optional in der Holz-Geschenkbox mit leuchtenden Bienenprodukten!

www.kunsthauswien.com

Ob Familienausflug, romantischer Städtetrip nach Bratislava oder Charterfahrt – Gutscheine für Fahrten mit dem Twin City Liner ab zehn Euro sind im Online-Shop erhältlich.

www.twincityliner.com

Die Jahreskarte der DDSG Blue Danube beinhaltet unbegrenzt Linienfahrten in Wien und Wachau sowie eine Fahrt nach Bratislava oder Dürnstein inklusive Kulinarik an Bord. Geschenkkarten in der optionalen Flaschenpostverpackung eignen sich als originelles Geschenk.

ddsg-blue-danube.at

Die Therme Wien ist der perfekte Ort, um Ruhe und Entspannung zu finden, gesund zu bleiben oder einfach nur die Seele baumeln zu lassen. Das Gutschein-Angebot umfasst Thermengutscheine, Massagegutscheine, Relax!-Gutscheine, Fitness-Gutscheine und allgemeine Geschenkkarten und ist online sowie im Thermenbüro erhältlich.

www.thermewien.at

Mit der Jahreskarte des Jüdischen Museums Wien zum Preis von 39 Euro (ermäßigt 24 Euro) können die beiden Museumsstandorte ein Jahr lang so oft wie gewünscht besucht werden. Außerdem ermöglicht sie Zugang zu exklusiven Führungen.

www.jmw.at

Mit Gutscheinen des Donauturms wird Schenken kinderleicht: „top of Geschenk" ist ein reiner Wertgutschein und „top of Turm Kulinarik" beinhaltet zusätzlich ein reduziertes Eintritts- und Liftticket.

www.donauturm.at

Für sportlich Motivierte und Hobby-Plantscher*innen bietet das Stadthallenbad eine Jahreskarte um 280 Euro (Schwimmen ohne Sauna) oder eine Bonuskarte für mehrere Besuche.

www.wienersportstaetten.at

Mit der Haus der Musik Membercard um 49 Euro ist ein Jahr lang freier Eintritt ins Klangmuseum und zu sämtlichen Konzerten der Reihe „Live On Stage" garantiert. Für Kinder gibt es eine eigene Clubkarte zum Preis von 19 Euro.

www.hausdermusik.com

Mehr Infos zu den Gutscheinen und Jahreskarten der Wien Holding-Unternehmen unter *www.wienholding.at/gutscheine*

© Foto: Munk

Ertragsanteilsvorschüsse für November 2023

(Beträge in 1.000 EURO, ohne Zwischenabrechnung)

Ertragsanteile, die auf die Gemeinden verteilt werden:

a) - nach Steuerarten

	Ertrag für 11/2023[1] in 1.000 EURO	Veränderung ggü. 11/2022 in %	Ertrag für 01–11/2023 in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01–11/2022 in %
Steuern, Einkommen, Vermögen (gesamt)	**516.853**	**-2,5%**	**5.985.336**	**0,3%**
davon:				
Veranlagte Einkommensteuer	45.881	-1,7%	480.541	-15,2%
Lohnsteuer	326.765	9,7%	3.663.481	5,6%
Kapitalertragsteuer	21.773	16,2%	389.596	7,1%
Kapitalertragsteuer auf sonstige Erträge	7.800	-15,9%	71.554	-50,6%
Körperschaftsteuer	111.548	-29,0%	1.354.046	-3,1%
Stabilitätsabgabe	28	263,3%	13.262	13,9%
Sonstige Steuern (gesamt)	**511.214**	**-6,3%**	**5.731.548**	**-3,2%**
davon:				
Umsatzsteuer	299.429	4,0%	3.389.790	9,8%
Tabaksteuer	22.398	0,7%	224.081	-0,5%
Biersteuer	2.359	1,7%	21.140	-1,9%
Mineralölsteuer	42.614	2,5%	445.950	-2,3%
Alkoholsteuer	1.808	-1,3%	18.787	0,0%
Energieabgabe	36		-8.599	-112,6%
Normverbrauchsabgabe	5.562	23,0%	53.055	22,6%
Grunderwerbsteuer (93,706 % Gemeinden)	85.170	-37,8%	1.080.059	-28,5%
Versicherungssteuer	16.139	10,8%	158.552	6,3%
Motorbezogene Versicherungssteuer	29.502	5,7%	280.225	-0,2%
KFZ-Steuer	132	-46,4%	6.738	-2,5%
Konzessionsabgabe	3.505	9,7%	34.690	3,9%
Kunstförderungsbeitrag	0		1.555	-1,6%

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

b) länderweise Anteile *)

	Ertrag für 11/2023[1] in 1.000 EURO	Veränderung ggü. 11/2022 in %	Ertrag für 01–11/2023 in 1.000 EURO	Veränderungen ggü. 01–11/2022 in %
Burgenland	26.533	-0,4%	300.812	0,8%
Kärnten	62.789	-1,4%	710.749	0,1%
Niederösterreich	168.995	-2,8%	1.926.708	-0,5%
Oberösterreich	162.394	-1,7%	1.835.633	-0,3%
Salzburg	71.328	-4,3%	805.586	-0,2%
Steiermark	126.210	-5,2%	1.458.100	-0,4%
Tirol	88.130	-4,6%	1.023.051	-2,2%
Vorarlberg	48.814	-4,6%	552.848	-2,6%
Wien	272.875	-7,4%	3.104.952	-3,6%
Summe	**1.028.067**	**-4,4%**	**11.718.439**	**-1,5%**

*) ohne Zwischenabrechnung



Korruptions-bekämpfung

Im vorliegenden Handbuch werden Fragen des Korruptionsstrafrechts übersichtlich und praxisnahe behandelt. Das Werk liefert präzise grundlegende Informationen zum Korruptionsstrafrecht und geht auf Neuerungen in dieser sich ständig wandelnden Rechtsmaterie ein. Dabei werden klare, praktische und genaue Basisinformationen bereitgestellt und anhand von Beispielen erläutert.
Die Autor:innen legen in ihren Ausführungen unter anderem einen Fokus auf die Delikte des Machtmissbrauches, der Untreue, der Annahme von Geschenken durch Machthaber:innen oder der Verletzung des Berufsgeheimnisses. Zudem werden Fragen des Verbandsverantwortungsgesetzes behandelt.
Die Neuauflage bietet zudem:

- Relevante OGH-Rechtsprechung auf dem neuesten Stand
- Behördeninterne Ermittlungen nach § 91 Abs. 2 letzter Satz StPO
- Datenverarbeitung in Gewinn- und Schädigungsabsicht

Ein Maximum an Rechtssicherheit für den Alltag der Korruptionsbekämpfung ist mit diesem Buch garantiert!

Korruption, Amtsmissbrauch und Untreue

DAS Standardwerk, 15. Auflage

Eva Marek, Robert Jerabek | Manz Verlag, Wien 2022 | ISBN 978-3-214-04240-0 | € 42,00 | 178 Seiten | broschiert



Parteienrecht & Co.

In diesem Kommentar befassen sich die Autoren – Hofrat Christian Eisner vom Verwaltungsgerichtshof, Ministerialrat Michael R. Kogler und Andreas Ulrich (beide Bundeskanzleramt – Verfassungsdienst) mit sämtlichen Fragen des Parteienrechts. Insbesondere enthält das Werk Ausführungen zu Bestimmungen des Parteiengesetzes (PartG), den dazugehörigen Materialien sowie zu bereits vorliegenden Entscheidungen des Unabhängigen Parteien-Transparenz-Senats, des Bundesverwaltungsgerichts und des Verwaltungsgerichtshofs, deren zentrale Leitsätze zitiert werden.
Auch die Änderungen des Parteiengesetzes von 2012, das Parteien-Förderungsgesetz, das Bundespräsidentenwahlgesetz, das Mediengesetz und das Klubfinanzierungsgesetz sind Thema.
Die bereits in früheren Fassungen enthaltenen Regelungen der Bundesländer beim Parteienförderungs- und -finanzierungsrecht wurden aktualisiert. Neu sind die GRECO (Staatengruppe gegen Korruption)-Empfehlungen und der Bericht dazu.
Ein praktisches Werk für alle, die sich mit der juristischen Seite der österreichischen Politik befassen.

Recht der politischen Parteien

3. erweiterte Auflage

Christian Eisner, Michael R. Kogler, Andreas Ulrich | Janz Sramek Verlag, Wien 2023 | ISBN 978-3-7097-0321-2 | € 174,00 | 580 Seiten | Festeinband



Teil der Lösung werden

Die Klimaforscherin Helga Kromp-Kolb hat im Kampf gegen den Klimawandel ihre persönliche Entscheidung getroffen: Pessimistisches Jammern können wir uns nicht mehr leisten – das lähmt. Für eine sichere und gute Zukunft braucht es jetzt jede und jeden von uns.
Die zehn wärmsten Jahre der Messgeschichte traten in den letzten 16 Jahren auf, der Meeresspiegel stieg seit 1950 um etwa 15 Zentimeter und die Arktis ist in den Sommern zur Hälfte eisfrei. Gegen Ende des Jahrhunderts steuert die Temperatur auf mehr als +3 °C zu. In Österreich liegt der bisherige Temperaturanstieg bereits bei +2,7 °C, in der Stadt Wien bei +3 °C.
Verständlich und fundiert erläutert die Klimaforscherin, was wir tun können, um unsere Klimaziele nicht komplett zu verfehlen und was in diesem Kampf Mut gibt.
Ein wichtiges Buch über Transformation, Systemwandel, Anfeindungen und die Letzte Generation – gespickt mit Denkanstößen und ein wenig Optimismus.

Für Pessimismus ist es zu spät

Wir sind Teil der Lösung

Helga Kromp-Kolb | Molden Verlag 2023 | ISBN 978-3-222-15111-8 | € 26,00 | 224 Seiten | Hardcover



Amsterdam reduziert Lärm

Geräuschkameras gegen laute Autos

In Amsterdam sollen Autofahrer:innen nicht mehr nur auf ihr Tempo, sondern auch auf den Lärmpegel ihrer Fahrzeuge achten. Aktuell werden in der niederländischen Hauptstadt sogenannte Geräuschkameras gegen zu laute Autos eingesetzt. Dabei werden Boxen an Straßen und Kreuzungen installiert, die durch Mikrofone präzise Geräuschquellen orten und deren Lärmpegel feststellen können. Elektronische Schilder warnen dann die Autofahrenden vor einer Lärmüberschreitung. „Te luid“ (zu laut) wird angezeigt, wenn der Dezibelwert bei einem Fahrzeug überschritten wird. Noch bleibt es für laute Fahrten bei dieser Verwarnung, jedoch könnte künftig auch eine Geldbuße fällig sein. Ähnlich wie bei Geschwindigkeitsmessgeräten könnte das Kennzeichen erkannt und die Strafe automatisch zugestellt werden. Nach Ende des Testlaufs wird sich zeigen, ob die Technologie in Amsterdam künftig großflächig zum Einsatz kommt.



Französische Kleinstadt verbannt Handys

Seine-Port will Kinder vom Bildschirm wegbringen.

Der Bürgermeister der französischen Kleinstadt Seine-Port will die Nutzung von Smartphones im öffentlichen Raum verbieten. Unterwegs E-Mails checken, Podcasts hören, das Navi benutzen oder eine Insta-Story posten soll in der 1.850-Einwohner:innen-Kommune im Département Seine-et-Marne bei Paris stark eingeschränkt werden – vor allem für die Jüngsten. Mit dem Smartphone-Verbot will Stadtchef und Großvater Vincent Paul-Petit erreichen, „dass wenigstens Kinder nicht ununterbrochen auf den Bildschirm starren“, wie er sagt. Stattdessen sollen Schüler:innen im Ort mit einem Tasten-Handy ohne mobiles Internet ausgestattet werden. Eltern, die die „Screentime“ ihrer Kinder einschränken möchten, könnten sich darauf berufen, dass der Bürgermeister Smartphones verboten hätte. Eine entsprechende Verordnung ist in Vorbereitung, ob sie in einem Referendum auch angenommen wird, noch unklar.

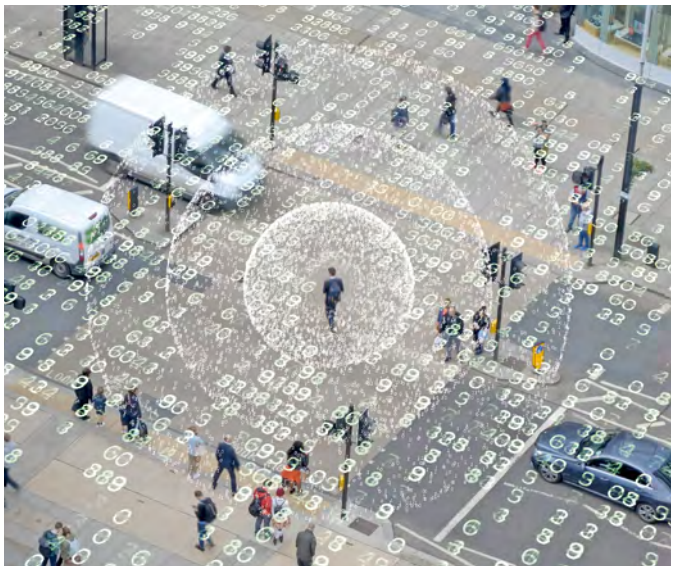
Run auf Regenbogengräber in Zürich

Die Schweiz unterstützt Queerness auf dem Friedhof.

Es ist ein farbenfroher Ort auf dem Friedhof Sihlfeld, der zugleich größten Parkanlage der Stadt Zürich. Die Stadt hat kürzlich 27 Regenbogen-Grabfelder geschaffen, die seit September reserviert werden können. Innerhalb eines Monats wurden bereits acht Gräber vermietet, drei Bestattungen fanden statt. Die Grabfelder der „Regenbogen-Ruhe“ blühen rosa, rot, orange und lila und sind der Stadt zufolge nicht nur für die LGBTQ-Community reserviert. Die Wiese, die für bis zu 130 queere Grabfelder Platz bietet, steht allen offen. Die Idee stammt von verschiedenen queeren Organisationen, die damit einen Begegnungsort für die Community schaffen und sie sichtbarer machen wollen.



© Fotos: Gety Images (2), Charly Bernasconi



Ausblick ÖGZ 2/2024

Daten, Daten, Daten

Die Bedeutung von Daten für städtische Planung, Datenschutz, Dashboards und digitale Zwillinge, KI und digitaler Humanismus – die nächste Ausgabe der ÖGZ taucht tief in das Thema Daten ein. Plus: Das war der Stadtregionstag 2023.
Die Ausgabe 2/24 erscheint am 7. Februar 2024.

XVIII. Österr. Fachkonferenz für FußgängerInnen 2024

Zu Fuß aktiv mobil in der Nachbarschaft – Transformation öffentlicher Räume & lebenswerte Straßenräume

4. und 5. Juni 2024 – aspern Seestadt, Kulturgarage
www.walk-space.at



Save the Date

73. Österreichischer Städtetag in Wiener Neustadt

5. bis 7. Juni 2024



Kontakt

oegz@staedtebund.gv.at



Wir wünschen frohe Festtage, eine erholsame Zeit und alles Gute für 2024!

Im Namen des Österreichischen Städtebundes
bedanke ich mich herzlich für Ihren Einsatz.
Gerade in unruhigen Zeiten sind Zusammenhalt und
Verlässlichkeit besondere Stärken unserer Gesellschaft.
Gehen wir mit Zuversicht in das neue Jahr!

Thomas Weninger
Generalsekretär
und das Team des ÖsterreichischenStädtebundes

© Fotos: Getty Images, Stadt Wiener Neustadt/Weller (2)

Impressum: ÖGZ – Österreichische Gemeinde-Zeitung, Nr. 12/2023 • 1/2024 • 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 • Verlag: Bohmann Druck und Verlag GmbH, 1040 Wien, Rechte Wienzeile 31/1, Geschäftsführung: KR Gerhard Milletich • Chefredakteurin des Österreichischen Städtebundes: Katharina Kunz, Tel. +43(0)1/4000-89983, Mitarbeit: Kevin Muik, Johannes Schmid • 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, 1040 Wien, Rechte Wienzeile 31/1 • Druck: Wograndl Druck Ges. m. b. H., Druckweg 1, 7210 Mattersburg • Auflage: 6.000 • Erscheinungsweise 2023: 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: Tel. +43(0)1 740 32-725, +43(0)664 88 32 50 60, abo.oegz@bohmann.at, Anzeigenannahme, Verkauf und Backoffice: Daniela Borka, daniela.borka@schmid-verlag.at, Tel. +43(0)1 740 32-733, Verkauf: Julia Luef-Rötzer, +43(0)664 829 77 62 • Informationen zur DSGVO: www.bohmann.at • Advertorials sind bezahlte Einschaltungen und unterliegen der Verantwortung der Anzeigenabteilung.

Tierisch gut vorsorgen.



Mit unserer flexiblen Gesundheitsvorsorge.
Mehr auf wienerstaedtische.at

#einesorgeweniger
Ihre Sorgen möchten wir haben.

WIENER STÄDTISCHE
VIENNA INSURANCE GROUP