



Dachverband

Ausgabe
Nr. 24 digital
Juli 2012

KOMMUNALES management "digital"

Fachzeitschrift des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs

inhalt

2-5 Dachverband

*Vorwort des Bundesobmannes
14. Bundesfachtagung 2012*

6 LV Oberösterreich

Bundesbeschaffung

7-13 LV Salzburg

*Lehrlingsausbildung
Thalgauer Verkehrskonzept
Immaterielle Motivations-
instrumente als Erfolgsfaktor*

14-16 LV Tirol

*Immobilienmanagement
Die richtige Versicherung*

16-18 LV Burgenland

*Die finanzielle Situation der
Gemeinden und 64. JHV*

19 BA-CA

Kunstpreis

20-23 LV Steiermark

20. Landesfachtagung

24-25 Europabüro

Leitfaden für EU-Förderungen

26-27 FH Oberösterreich

*4. Public Management Impulse
Lehrgang -
Kommunalmanagement*

14. FLGÖ Bundesfachtagung
in der Messestadt Tulln in NÖ
am 12. und 13.09.2012
nähere Informationen siehe Seite 3 bis 5



Wenn man das ganze Jahr lernt und
engagiert arbeitet, dann hat man sich
auch einmal ein wenig Spaß oder eine
Herausforderung verdient!

Diese Ausgabe wird
unterstützt durch:

 **Bank Austria** Member of  **UniCredit**

Herausgeber, Eigentümer und Verleger:

FLGÖ - Fachverband für leitende
Gemeindebedienstete Österreichs,
Dachverband,
9800 Spittal a.d.Drau

homepage:
www.flgö.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Herbert Maislinger,
Bundesobmann des FLGÖ

Zweck der Herausgabe:

Fachinformation für leitende
Gemeindebedienstete Österreichs

Erscheinungsrhythmus:

vierteljährlich
in digitaler Form

Layout/Satz:

Michaela Fuchsberger
Goldensteinstraße 10a, 5061 Elsbethen

Kontaktadresse des Bundesobmannes

Herbert Maislinger
Sonnensiedlung 21,
5201 Seekirchen am Wallersee

Tel.: 0676/6628001
Fax.: 06212/2308-17

E-Mail:
herbert.maislinger@seekirchen.at



Vorwort des **GF** Bundesobmannes



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!
Sehr geehrte Damen und Herren!

Warum sind Reformen notwendig?

Dies wird eine der Themen sein, mit der wir uns bei unserer heurigen Bundesfachtagung beschäftigen werden. Damit bin ich schon mitten im Thema für mein Vorwort in dieser Fachzeitschrift. Die 14. Bundesfachtagung findet im Rahmen der Kommunalmesse und des Gemeindebundtages am 12. und 13. September 2012 in Tulln statt.

Es ist dies eine einzigartige Chance, einen noch größeren Personenkreis für unsere Anliegen, für Verwaltungsmodernisierungen zu interessieren. Ich möchte mich an dieser Stelle auch bei den Verantwortlichen und Organisatoren der Kommunalmesse und des Gemeindebundtages sehr herzlich bedanken.

Das Hauptthema in unserer Tagung ist die Verwaltungsreform am Beispiel der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Für viele BürgermeisterInnen und AmtsleiterInnen stellt sich die Frage, ob dies nun die historische Reform ist, ein Schritt in die richtige Richtung oder ein Angriff auf die Gemeindeautonomie. Tatsache ist, dass damit eine weitgehende Abschaffung des administrativen Instanzenzugs in Verwaltungssachen in der bisherigen Form und die Auflösung von rund 120 Behörden verbunden ist.

Die am 15. Mai 2012 im Nationalrat beschlossene Bundesverfassungsgesetzesnovelle zur Reform der Verwaltungsgerichtsbarkeit soll mit 1. Jänner 2014 umgesetzt werden. Für uns stellt sich nun die Frage, was sich konkret für uns alles verändert und wir organisatorisch in den nächsten 12 Monaten tun müssen, um uns

auf diese doch gravierende Maßnahme vorzubereiten.

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, haben wir die aus unserer Sicht besten Referenten zu unserer Tagung gebeten. Dr. Martin Huber ist Landesgeschäftsführer des Salzburger Gemeindeverbandes, ist Experte auf dem Gebiet der Verwaltungsgerichtsbarkeit und wird ausführlich über die Veränderungen berichten.

Dr. Christian Ranacher, MAS ist Vorstand der Abteilung Verfassungsdienst beim Amt der Tiroler Landesregierung und beschäftigt sich intensiv mit den gesetzlichen Auswirkungen dieser Reform.

Dr. Josef Moser ist Präsident des Rechnungshofes und in dieser Eigenschaft der oberste Wächter über die zweckmäßige Mittelverwendung in der öffentlichen Verwaltung. Dr. Moser wird über die allgemein gültigen Ziele der anstehenden Verwaltungsreform referieren – hier geht es vor allem um die Verantwortung, die es wahrzunehmen gilt: die Organisationen des Staates ständig zu verbessern, die Wirtschaftlichkeit und Wirksamkeit zu steigern und die öffentlichen Mittel möglichst effizient einzusetzen.

Liebe KollegInnen und BürgermeisterInnen, für eine spannende Tagung ist gesorgt! Nutzen Sie die Chance im Rahmen des Gemeindebundtages und der Kommunalmesse auch die Tagung des FLGÖ und die interessanten Vorträge zu besuchen.

Die Anmeldeformalitäten können Sie den nachstehenden Seiten entnehmen. Wir freuen uns auf Ihre Tagungsteilnahme!

Herzlichst, Dein, Ihr
Franz Haugensteiner MSc
GF Bundesobmann des FLGÖ

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs
Landesverband Niederösterreich



14. FLGÖ Bundesfachtagung 2012

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Österreich

Verwaltungsreform am Beispiel Verwaltungsgerichtsbarkeit – die große Chance?

12. -13. September 2012
in der Messestadt Tulln in NÖ



Diese Veranstaltung wird unterstützt von:

 Bank Austria Member of  UniCredit

 **gemdat**
Informationstechnologie für Gemeinden

Das größte Fachmagazin für Österreichs Gemeinden
KOMMUNAL
Öffentliches Organ des Österreichischen Gemeindebundes

Veranstalter:
Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Österreich
Landesverband Niederösterreich (FLGÖ)
Obmann Franz Haugensteiner, MSc
Marktgemeinde Purgstall, Pöchlarnstr. 17, 3251 Purgstall
Tel.: 07489 2711-11; Fax.: 07489 2711-44
E-mail: amtsleitung@purgstall.at

DI Trugina & Partner
ZT-GmbH
A-2361 Laxenburg • Aspangbahn Straße 4
Tel. +43/2236/71140-0 • Fax +43/2236/72929
e-mail: office@trugina.at

Kommunal
Akademie NÖ
Community Management Academy

Zeit- und Programmplanung

Mittwoch, 12.09.2012

11.00 Uhr

Eröffnung und Begrüßung der Delegiertenversammlung
GF Bundesobmann Franz Haugensteiner, MSc



GF BO Franz Haugensteiner

Neuwahl des Bundesvorstandes
Bundesobmann Herbert Maislinger

12.30 Uhr

Messebesuch und Mittagessen

13.30 Uhr

Eröffnung der Bundesfachtagung
GF Bundesobmann Franz Haugensteiner, MSc



BO Herbert Maislinger

13.45 Uhr

Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Bundesobmann Herbert Maislinger

14.15 Uhr

Vorstellung der Partner des FLGÖ

14.30 Uhr

**Die Gemeinden und die neue
Landesverwaltungsgerichtsbarkeit**



Dr. Martin Huber

Was ändert sich, was bleibt, wen (be)trifft sie und warum am 1.1.2014 die Welt trotzdem nicht untergehen wird

Dr. Martin Huber - Landesgeschäftsführer des GVV Salzburg

15.15 Uhr

Die Organisation der neuen Landesverwaltungsgerichte
Dr. Christian Ranacher, MAS - Landesregierung Tirol, Abtlg. Verfassungsdienst



Dr. Christian Ranacher

16.00 Uhr

Anfragen und Diskussionsrunde

16.30 Uhr

Ende der Veranstaltung

Anschließend Messebesuch

18.00 Uhr

Abendbuffet

19.00 Uhr

**Abendprogramm
Showact am Oktoberfest „Moizi & Schwab“**

Nützen Sie auch die sehr bequeme Anreise mit der Bahn!
stressfrei reisen und entspannt tagen!
Nähere Informationen erhalten Sie auf der Homepage: www.oebb.at

Donnerstag, 13.09.2012

09.00 Uhr

Begrüßung und Einleitung

09.30 Uhr

Die effiziente Verwaltung auf Kosten
der Gemeindeautonomie?

Dr. Josef Moser – Präsident des Österreichischen Rechnungshofes



Dr. Josef Moser

10.15 Uhr

Anfragen und Diskussion

11.00 – 12.00

**Unterbrechung der Tagung zwecks Teilnahme an der
Eröffnung des Österreichischen Gemeindetages**

12.00 Uhr

Diskussionsrunde zum Thema „Verwaltungsreform
am Beispiel Verwaltungsgerichtshöfe in den Ländern“

Dr. Josef Moser – Präsident des Österreichischen Rechnungshofes
Helmut Mödlhammer - Präsident des Österreichischen Gemeindebundes
Gabriele Heinisch-Hosek - Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst
Dr. Martin Huber - Landesgeschäftsführer des GVV Salzburg
FLGÖ



Helmut Mödlhammer

13.00 Uhr

Ende der Bundesfachtagung



Gabriele Heinisch-Hosek

Folgende Informationen erhalten Sie zusätzlich auf unserer Homepage: www.flgö.at

- Rahmenprogramm
- Online-Anmeldung
- Anfahrtsplan Tulln
- Stadtplan Tulln
- Zentrumplan Tulln
- Stadtrundgang Tulln – Beschreibung
- Parkplatz Tulln
- Wachau – Information über die Region

Anmelden

- Online-Anmeldung
- Weitere Informationen

Siehe Homepage:
www.flgö.at

Tagungsbeitrag:
€ 50,- pro Teilnehmer

Hotelauskünfte

Erhalten Sie direkt bei:

Optimundus Reisewelt:
Wienerbergstr. 55
1100 Wien

Buchung und Information:
Nicole Hafner:
Tel. Nr.: 01/6071070-67443
E-Mail: n.hafner@optimundus.at

Ansprechpartner

GF Bundesobmann NÖ:
AL Franz Haugensteiner, MSc
E-Mail: amtsleitung@purgstall.at
Tel. Nr.: 07489/2711-11
0676/5575501

Kastenberger Annemarie
Tel. Nr. : 07489/2711-23
sekretariat@purgstall.at

Landesverband Oberösterreich

BBG: Bundesbeschaffung als Vorbild im „E-Bereich“

Mehr als 10 Jahre nach der Gründung mit einem Umsatz von über einer Milliarde Euro: die Bundesbeschaffung GmbH (BBG) ist aus dem behördlichen Einkaufsleben in Österreich für Gemeinden, Länder und Bundesdienststellen nicht mehr wegzudenken. 2011 war übrigens das erste Jahr in dem die Bundesverwaltung weniger als die Hälfte des Einkaufsvolumens tätigte. Der Stellenwert der BBG für Länder und Gemeinden steigerte sich dementsprechend auf 50,8 Prozent. Das Potenzial ist groß: Das derzeitige Beschaffungsvolumen der öffentlichen Hand in Österreich beträgt rund sechs Milliarden Euro. Eine Aussage der Geschäftsführer Hannes Hofer und Andreas Nemeč dazu lässt aufhorchen: „Die BBG könnte bei Abwicklung der gesamten Beschaffung die Ausgaben der öffentlichen Hand auf fünf Milliarden reduzieren, also eine Milliarde Einsparung zur Budgetkonsolidierung erreichen helfen“. Vom Toilettenpapier bis zum Strom, vom Schreibtisch bis zum Dienstfahrzeug, vom Notebook bis zum Kommunaltraktor: die BBG hat tausende Produkte und Dienstleistungen im Programm.

E-Shop / E-Reisen / E-Tendering

Besonders beeindruckend ist die konsequente Umsetzung des elektronischen Weges. Neben der **Bestellplattform „E-Shop“**, in der sich alle Angebote der Bundesbeschaffung befinden, kommt auch „E-Reisen“ immer besser in Schwung. Dieses Online-Bookingtool bietet allen öffentlichen Dienststellen eine präzise Reisekostenübersicht über tausende Flüge, Hotels und Mietautos zum elektronischen Vergleich

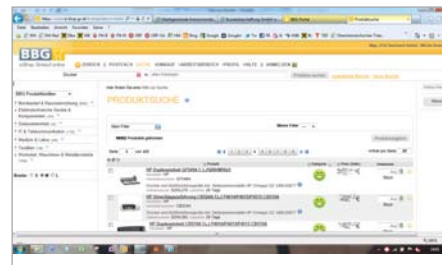
und günstigsten Tarif. Erst vor wenigen Monaten wurde das erste „E-Tendering“-Verfahren abgeschlossen: alle Angebote mussten online eingereicht werden und wurden auch online im Beisein der Bieter geöffnet. Dieses Zukunftsmodell bietet ein Höchstmaß an Transparenz.

E-Procurement- Masterplan für Österreich

Von den EU-Aktionsplänen gefördert nimmt auch in Österreichs Behörden das E-Procurement Gestalt an. Hier gibt es immense Einsparpotenziale im Bereich der E-Rechnung, die mit ein bis zwei Prozent des Umsatzes beziffert werden, wenn die papiergebundenen Prozesse durch elektronische Verfahren ersetzt werden. Daher wurde die BBG vom Finanzministerium und der BLSG (Bund-Länder-Städte-Gemeinden) mit dem Projekt „Gemeinsamer Einkauf der öffentlichen Verwaltung“ beauftragt. Die Hindernisse liegen derzeit noch in den mangelnden Standards, der fehlenden gegenseitigen Anerkennung und auch in den Bedenken der öffentlichen Dienststellen auf dem Übergang zur E-Beschaffung. Organisatorisch gilt es, die drei Bereiche E-Bekanntmachung und Ausschreibung, E-Bestellung und E-Rechnung in einen Prozess zu integrieren.

IKT- Konsolidierungs- gesetz zur E-Rechnung

Einen Beitrag zur erhöhten Geschwindigkeit bei E-Procurement leistet sicher das soeben vom Nationalrat beschlossene IKT-Konsolidierungsgesetz (BGBl. I Nr. 35/2012). Damit wird ab 1. Jänner 2014 die E-Rechnung auf Bundesebene zwingend eingeführt. Das



bedeutet, dass im Waren- und Dienstleistungsverkehr mit Bundesdienststellen alle Vertragspartnerinnen oder Vertragspartner von Bundesdienststellen oder deren sonstige Berechtigte zur Ausstellung und Übermittlung von E-Rechnungen verpflichtet sind. Eine elektronische Rechnung (E-Rechnung - § 5) ist eine Rechnung, die in einem elektronischen Format ausgestellt, gesendet, empfangen und verarbeitet wird. Die E-Rechnung wird nur dann als Rechnung anerkannt, wenn die Echtheit der Herkunft, die Unversehrtheit des Inhalts sowie die Lesbarkeit gewährleistet sind. Die E-Rechnung hat zumindest die im § 11 Abs. 1 UStG 1994 genannten Rechnungsmerkmale zu enthalten.

Meine Meinung:

Nachdem im IKT-Konsolidierungsgesetz auch viel zur Festlegung von IKT-Standards beschlossen wurde, können auch Länder und Gemeinden davon ausgehen, dass die E-Rechnung schneller kommt als vielfach geglaubt.



Mag. (FH) Reinhard Haider
Amtsleiter der Marktgemeinde
A-4550 Kremsmünster;

Telefon: (07583) 52 55-26;
Fax: (07583) 70 49
E-Mail: haider@kremsmuenster.at

E-Government-Beauftragter
des OÖ. Gemeindebundes

„Quelle: OÖ. Gemeindezeitung
des OÖ. Gemeindebundes“

Landesverband Salzburg

Die Wirtschaftskammer und der Salzburger Gemeindeverband suchten die lehrlingsfreundlichste Gemeinde in Salzburg

Lehrlingsausbildung im Flachgau - „Preis der Jury“

Gemeinsam mit der Wirtschaftskammer und dem Gemeindeverband Salzburg wurden die lehrlingsfreundlichsten Gemeinden prämiert.

In der Kategorie „Die Gemeinde als Ausbildungsbetrieb“ holte sich die Stadtgemeinde Neumarkt den Sieg.

In der Kategorie „Lehrlingsausbildung in der Gemeinde“ holte sich die Marktgemeinde St. Michael im Lungau den Titel.

Den „Preis der Jury“ hat das Projekt des FLGÖ Flachgaus gewonnen und nahm die Marktgemeinde Mattsee als Bewerber den Preis in Empfang.

Seit drei Jahren wird diese praxisbezogene Ausbildungsreihe für Lehrlinge nun erfolgreich angeboten. Es werden im Durchschnitt gemeinsam mit dem Raiffeisenverband Salzburg 6 Kurse pro Jahr ausgeschrieben, welche im Durchschnitt von 15 Lehrlingen pro Kurs besucht werden.

Der Ausbildungsumfang erstreckt sich von der Persönlichkeitsbildung über den Jugendschutz, den Meldeamtsbereich bis zur Telefonschulung über das Baumt bis hin zur Farb- und Stilberatung. Ein weiterer großer Vorteil dieser Kurse ist eine interne Vernetzung der Jugendlichen. Sie lernen sich bei diesen Kursen kennen, bilden untereinander Freundschaften und tauschen ihre Kontakte aus.

Der Trend in den Flachgauer Gemeinden zeigt erfreulicherweise



Foto: Wirtschaftskammer Salzburg



einen Zuwachs an Lehrlingen in den Gemeinden. Die Gemeinden werden diese „Berufskarriere“ vor Ort weiterhin fördern und der FLGÖ Flachgau wird auch weiterhin mit dieser Ausbildungsreihe die Lehrlinge in den Gemeinden tatkräftig unterstützen.



Michaela Iglhauser
Amtsleiterin
der Marktgemeinde Mattsee
und Lehrlingsbeauftragte des
FLGÖ Salzburg - Flachgau



Landesverband Salzburg

Thalgauer Verkehrskonzept

Seit gut einem Jahr ist das neue Verkehrssystem **„Die Thalgauer Koexistenz“** in Betrieb, dessen Ziel es ist, das Miteinander aller Verkehrsteilnehmer zu verbessern und die Verkehrssicherheit zu erhöhen. Diese Maßnahmen haben für alle Verkehrsteilnehmer im Ort Veränderungen mit sich gebracht und Veränderungen brauchen Zeit zum Reifen.

Mit der Schaffung der 30-km/h-Zone und einer neuen Vorrangänderung wurde das Zentrum aber bereits sehr gut entschleunigt. Der gelb eingefärbte Straßenbereich soll zusätzlich für den Autofahrer bremsend wirken. Sicherheit durch Unsicherheit ist ein Ansatz, der schon in anderen Ländern für positive Ergebnisse sorgte. Ohne Zebrastrifen und Leitlinien, dafür überall die Straße queren zu können, ist ein Vorteil. Neben dem farbigen Asphalt

unterscheidet sich der Platz von der Landesstraße durch den Höhenunterschied von ca. 3 cm und ist somit sogar für Rollstuhlfahrer leichter passierbar.

Wichtig dabei ist aber, dass ich als Fußgänger zeige, dass ich über die Straße will. Als motorisierter Verkehrsteilnehmer soll ich mich defensiv verhalten und den Fuß-





gänger queren lassen. Wenn jeder Verkehrsteilnehmer auf den anderen schaut, bringt dieses Miteinander auf jeden Fall eine verbesserte Lebens- und Aufenthaltsqualität im Ortszentrum. Dieser Weg soll gemeinsam weiter gegangen werden.

Die drei wichtigsten Punkte dieses Verkehrskonzeptes wurden in einer eigenen Ampelkarte dargestellt und kann entweder ins Auto gehängt oder als informatives Lesezeichen verwendet werden:

ROT:

30 km/h Zone – Geschwindigkeit reduzieren – wer langsam fährt, sieht

mehr und kann schneller stehen bleiben!

GELB:

Blickkontakt – Augen auf – wer andere sieht, kann rücksichtsvoller handeln!

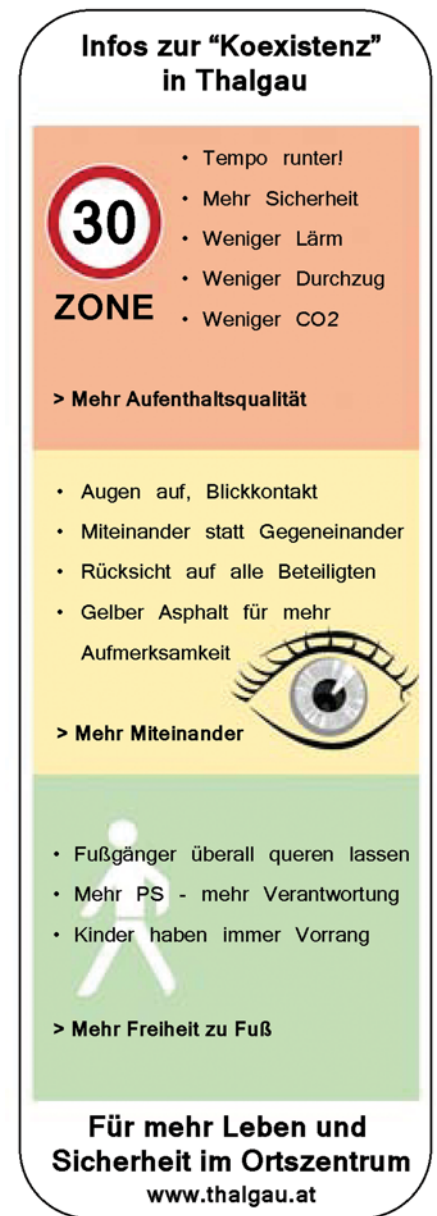
GRÜN:

Fußgänger – Vorrang zu Fuß – den Fußgänger überall queren lassen und vor allem: Kinder haben immer Vorrang!

Die mit 31. Mai 2011 in Kraft getretenen StVO-Novelle brachte eine Änderung der Straßenverkehrsordnung. Der Vertrauensgrundsatz wurde präzisiert. An die Spitze des bisherigen § 3, Abs. 1 wurde durch die Novelle der Satz „**Die Teilnahme am Straßenverkehr erfordert ständige Vorsicht und gegenseitige Rücksichtnahme**“ gestellt. Diese, für das Thalgauer Verkehrskonzept, sehr wichtige Änderung, wurde damit begründet, dass in Zeiten des ständig zunehmenden Verkehrs ein rücksichtsvolles Verhalten aller Verkehrsteilnehmer immer wichtiger wird.

Im vergangenen Jahr wurde die Marktgemeinde Thalgau mit dem Österreichischen **Verkehrssicherheitspreis „Apuila 2011“** ausgezeichnet. Gewürdigt wurde mit diesem Preis das neue innovative Verkehrskonzept im Ortszentrum. Durch die Geschwindigkeitsreduzierung auf 30 km/h, die Auflösung von Zebrastreifen und Leitlinien und die farbe Asphaltierung der Fahrbahnen, Gehwege und Plätze im unmittelbaren Zentrum soll mehr Sicherheit und Aufmerksamkeit aller Verkehrsteilnehmer entstehen. Die Verleihung dieses Preises für das **Projekt „Zentrum erLeben – Straßen erLeben“** ist für die Marktgemeinde Thalgau eine hohe Auszeichnung und zeigt auch, dass ein Schritt in die richtige Richtung gesetzt wurde.

Ganz wichtig ist hier auch die Zusammenarbeit mit den Eltern, der Polizei und der Schule. Ergänzend



wurden auch Schulweglotsen eingerichtet, verschiedene Aktionen gestartet, die die Kinder auf den Schulweg vorbereiten und eine ARGE „Sicherer Schulweg“ installiert, bei der auftretende Probleme angesprochen und diskutiert werden können.

„**Oberstes Ziel aller Innovationen ist ein Plus an Sicherheit – damit die Straße wieder zum Wohlfühlraum wird.**“

Hans Haas

Amtsleiter der Marktgemeinde Thalgau

Wartenfellerstraße 2, 5303 Thalgau

Tel.: +43 6235 / 74 71-13, Fax: DW15

haas@thalgau.at, www.thalgau.at

Immaterielle Motivationsinstrumente als Erfolgsfaktor

von Mag. (FH) Andrea Kupfner

Erfolgreiche Menschen kennen und nutzen sie - die Kraft der Motivation. Beinahe jedes Ziel lässt sich mit diesem wertvollen Antrieb erreichen und scheinbar nichts stellt ein Hindernis dar.

Was steckt hinter diesen kraftvollen Gedanken und vor allem, wie kann man diese für sein (Berufs-) Leben nutzen?

Wie kann eine Führungskraft die Begeisterung und damit die Motivation an seine Mitarbeiter weitergeben?

Ist Motivation ansteckend und wie erreicht man in diesem Fall diese „gewünschte Ansteckung“?

Die Umsetzung gestaltet sich bereits in einem privatwirtschaftlichen Umfeld schwierig und eine noch größere Herausforderung ist dies für Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung, in denen viele besondere Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind.

A. Besondere Rahmenbedingungen – besondere Herausforderung

Führungskräfte in Gemeindeverwaltungen müssen zum Teil mit vielen Faktoren umgehen, die sich nur schwer beeinflussen lassen. Dieser spezielle Rahmen ist gerade für Aspekte der Motivation im Vergleich zu privatwirtschaftliche Unternehmen besonders herausfordernd.

Gemeindeverwaltungen gelten beispielsweise als eine der wenigen Branchen, die den „Luxus“ des sicheren Arbeitsplatzes, nicht zuletzt durch das Gesetz, verstärkter bieten können als andere Arbeitsbranchen. Dieser Sicherheit sind sich viele Mitarbeiter bewusst. Manchmal erzeugt dies eine Leistungssteigerung, in vielen Fällen auch eine Arbeitszufriedenheit, da Sicherheit ein wesentlicher Aspekt für die Auswahl eines Arbeitsangebotes darstellt. Aber dieser Aspekt kann auch andere Einstellungen verstärken, insbesondere die „Dienst nach Vorschrift“ - Mentalität, oder „für so wenig Geld arbeite ich nicht mehr“ - Einstellung.

Der Trend in der öffentlichen Verwaltung hat sich in den letzten Jahren verändert. Diese muss sich heute mit Begriffen wie Offenheit, Bürgerservice und Freundlichkeit präsentieren. Weg von der streng hierarchischen Ober- und Unterordnung zwischen Verwaltung und Bürger – hin zu transparenten Verwaltungshandlungen. Diese Entwicklung ist eine durchaus zeitgerechte und moderne Richtung. Amtsleiter sind durch diesen Trend allerdings mehr dazu angehalten, sich mit Motivationsinstrumenten auseinanderzusetzen, um den Anforderungen gerecht zu werden und diese Aspekte in ihrer Verwaltung tatsächlich zum Leben zu erwecken.

Die Forderungen vielschichtiger Bürgerinteressen einerseits sowie der Druck und die verschiedensten politischen Interessen der Kommunalpolitiker andererseits, formen außer-

gewöhnliche Rahmenbedingungen für Führungskräfte der Gemeindeverwaltung. Verständlicherweise verfolgen Politiker auch das Ziel, wieder gewählt zu werden oder ihr Prestige zu erhöhen. Die Verwaltung sollte von der Politik Ziele vorgegeben bekommen, die rechtskonform, sachgerecht und mit möglichst wirtschaftlichem Ressourceneinsatz umzusetzen sind. In der Realität sieht diese Aufgabenverteilung häufig anders aus. Es werden seitens der Politik unklare Ziele vorgegeben und Politiker mischen sich operativ in das Verwaltungsgeschehen ein. Verzichtet die Politik allerdings auf Zielvorgaben, so verliert sie damit auch den Anspruch auf die Möglichkeit eines wirkungsorientierten Controllings und stärkt die Autonomie der Verwaltung, ihre eigenen Interessen zu verfolgen – wobei aber die Politiker gegenüber dem Wähler in der Verantwortung bleiben. Die Prinzipien einer wirkungsorientierten Verwaltung oder des New Public Managements harren noch häufig der Umsetzung.

B. Moderne Motivation

Die Führungskraft in einer kommunalen Verwaltung wird heutzutage in erster Linie durch fachliche Kompetenz oder aufgrund jahrelanger, guter Mitarbeit für diese Position ausgewählt. Diese Grundvoraussetzung ist zwar wichtig – aber die „moderne Verwaltung“ verlangt heutzutage mehr von seinem Führungspersonal. So sollte dieser in seinem Amt als Coach, Vorbild,

Zuhörer, Mediator bis hin zum Berater für alle Lebensbereiche fungieren. In vielen Bereichen ist es nicht notwendig, mehr fachliches Wissen als der Mitarbeiter zu haben. Dies wäre in der Praxis, gerade in mitarbeiterreichen Verwaltungen gar nicht möglich. Im Laufe der Jahrzehnte wurde aus dem Chef, der alles wissen muss, jemand, dessen Kompetenzen auch noch in anderen Bereichen – bei den „soft skills“ – gefragt sind. Aus dem „Alleswisser“ wurde im Idealfall ein Coach, der klare Ziele vorgibt und Mitarbeiter individuell fördert um das beste Ergebnis zu erhalten. Die Ziele müssen sowohl der Führungskraft als auch dem Mitarbeiter klar sein. Wobei es ruhigen Gewissens dem Mitarbeiter überlassen werden kann, den Weg dorthin zu gestalten, wie dieser möchte. Jede Verwaltung hat schlaue Köpfe, denen man es durchaus zutrauen kann, selbst kreativ tätig zu werden. Gestaltungsfreiheit ist ein starkes Instrument, um Vertrauen zu schaffen und Motivationskräfte zur Entfaltung zu bringen.

Praxistipp

Die gesamte österreichische Verwaltung, insbesondere auch eine einwohnerreiche Gemeindeverwaltung, wird, nicht ohne Konsequenzen, stark von Juristen in der Position als Amtsleiter dominiert. Sie bringen vom Rechtsstudium ein sehr ausgeprägtes Denken mit, das die Regelgebundenheit unterstreicht und das Verwaltungshandeln vor allem unter dem Gesichtspunkt „Was schreibt das Recht vor?“ betrachtet. Diese Betrachtungsweise ist für die Verwaltung natürlich unverzichtbar, da es der Wahrung der Rechtsstaatlichkeit dient. Vor allem dient dieses Denken dazu, dass die Verwaltung vorgegebene Ziele auf juristisch korrekte Art und Weise umsetzt. Die vielfältigen Richtungen der juristischen Ausbildung (als

Rechtsanwalt, Richter, Amtsleiter, usw.) vermitteln wenig Fachwissen über Führungsmanagement oder Kommunikationsfähigkeit; es stehen andere Themengebiete im Vordergrund. Allerdings kommen Juristen in der Rolle als Personalchef oftmals an ihre Grenzen. Um das Verwaltungsziel nicht nur auf juristisch korrekte Weise, sondern auch mittels guter Mitarbeiterführung zu erreichen, sind Management- und Führungsseminare hilfreich.

Das anschließende Lob nach erfolgreicher Erledigung sollte eine Selbstverständlichkeit sein, da ein individuelles, persönliches und ehrliches Lob ein sehr kraftvolles Motivationsinstrument ist, das vielfach unterschätzt wird. Im Regelfall sind wir (solange das Lob zu Recht ausgesprochen wird) unglaublich empfänglich für angenehme Worte. Es erzeugt ein Gefühl von Kraft, Selbstvertrauen und Anerkennung beim Mitarbeiter, wenn er spürt, dass seine Arbeit geschätzt wird.

Auch das „aktive Zuhören“ ist eine Form, seine Anerkennung dem Mitarbeiter gegenüber zum Ausdruck zu bringen. Aktiv bezieht sich dabei auf die Aufmerksamkeit, die man dem Gesprächspartner (in diesem Fall dem Mitarbeiter) schenkt. Das Ausreden lassen stellt eine Grundbedingung dar. Danach gilt es, dem Gegenüber die Aufmerksamkeit auch zu zeigen. Dies funktioniert am besten, wenn man Zeichen gibt (z.B. „Aha“, Kopfnicken), dass man die Inhalte verstanden hat und Interesse am Gespräch findet. Nachfragen am Schluss unterstützt dies. Auch die PALES© (ein Begriff der vom Erfolgstrainer Dr. Winterheller geprägt wurde) können die positive Stimmung und damit das aktive Zuhören in einem Gespräch unterstützen: PALES© sind ein Instrument zur Herstellung der Trägerfrequenz. Es bedeutet ein positives personenbezogenes, aktives, loben-

des, energiegebendes Statement abzugeben (z.B. „Ich finde das richtig gut, wie Sie das machen!“)

Diese „Vorarbeit“ bildet eine gute Basis für das anschließende Gespräch, bei welchem es um den eigentlichen Sachverhalt geht. Mit der Methode des aktiven Zuhörens spart sich die Führungskraft Zeit, da Antworten präzise und gezielt gegeben werden können. Mit einer geschickten Fragetechnik kann beim Nachfragen bereits auf eine Lösung hingearbeitet werden. Meist liegt die Lösung des Problems eines Mitarbeiters bereits auf der Hand und die Führungskraft führt den Mitarbeiter als Coach zur Lösung.

Manchmal benötigt die Führungskraft auch Mediatorfähigkeiten. Eskalieren Gespräche und lodern Konflikte, sollte sich die Führungskraft mit den Standpunkten der jeweiligen Partei vertraut machen und unvoreingenommen an die Sache herangehen. Hinter vielen Kernanliegen, die bei einem Konfliktgespräch auf den Tisch gelegt werden müssen, stecken Ängste, Bedürfnisse und Wünsche. Für eine dauerhafte Lösung gilt es, diese versteckten Emotionen herauszufinden. Manchmal hängt es - gerade im beruflichen Umfeld - damit zusammen, dass der Mitarbeiter in einem falschen Tätigkeitsfeld arbeitet. Nichts ist mehr behindernd für ein Unternehmen, als jemand, der dauerhaft unzufrieden mit dem Arbeitsumfeld ist. Es wirkt sich sowohl auf die Arbeit, als auch auf die unmittelbar betroffenen Kollegen aus.

Ist es offensichtlich, dass ein Mitarbeiter mit seiner Arbeit unzufrieden ist, hat die Führungskraft die Pflicht etwas zu unternehmen. Es wäre unproduktiv und unverantwortlich, auch gegenüber den unmittelbar umgebenen Kollegen, einen Mitarbeiter am falschen Platz mehr oder weniger arbeiten zu

lassen. Es liegt in der Verantwortung und Macht der Führungskraft, an dieser Situation etwas zu ändern. Das richtige Tätigkeitsfeld wirkt sich längerfristig positiv auf Bürger, Kunden und Kollegen aus. Um den Mitarbeiter bei einer Umstrukturierung nicht zu demotivieren, ist eine offene Kommunikation sehr wichtig. Ansonsten führen derartige Maßnahmen oft zu Gerüchten, falschen Interpretationen oder dem Gefühl, ungerecht behandelt zu werden.

C. Motivationstechniken für eine „motivierete Verwaltung“

Mitarbeiter sind ein wesentliches Kapital einer Institution. Ganz besonders gilt dies auch für die öffentlichen Verwaltungen. Erfolgreiche Führung und Motivation ist in einem besonders regel- und gesetzgebundenen Umfeld mit wenig Flexibilität und Personalfluktuation besonders schwierig. Es ergibt sich eine außergewöhnliche Spannweite möglicher Beziehungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Manche Führungskräfte neigen dazu, eingeschränkt zu kommunizieren, Informationen extrem zu zentralisieren, allgemeine Vorgaben über die Grundausrichtungen der jeweiligen Organisationseinheit zu verschweigen und andere Dienststellen abzuschotten. Besonders Mitarbeiter sind bei einem solchen Führungsverhalten demotiviert, suchen berufliche Veränderungen oder sind in der inneren Emigration, ihr Potential liegt weitgehend still.

Der Mitarbeiter baut damit eine Distanz zur Führung auf. Der Grad der Motivation hängt eng mit der Führungskraft zusammen, auch ohne dass diese bewusst darauf Einfluss nimmt. Die Persönlichkeit, das Verhalten und die zwischenmenschliche Beziehung der Führungskraft zum Mitarbeiter prägen in besonderem

Maße die Leistungsbereitschaft. So lässt sich erklären, warum Mitarbeiter zB in Gemeindeverwaltungen bei einem Amtsleiter förmlich aufblühen, während sie bei einem anderen vor der inneren Kündigung stehen. Die Leistungsbereitschaft eines Mitarbeiters darf daher nie isoliert betrachtet werden, sondern immer nur im Zusammenhang mit der jeweiligen Führungskraft und Kollegen.

Führungskräfte, die eine offene Kommunikation und zusätzlich einen wertschätzenden Umgang mit ihren Mitarbeitern pflegen, genießen längerfristig mehr an Respekt. Durch die klare Vorgabe von der Ausrichtung der Verwaltungseinheit und ein vernetztes Arbeiten mit anderen Dienststellen werden positive Rahmenbedingungen geschaffen, sodass sich Motivation entfalten und wachsen kann.

Dem früheren österreichischen Bundeskanzler Bruno Kreisky wird der Satz zugeschrieben, in dem eine wesentliche Voraussetzung für erfolgreiches Handeln als Politiker formuliert wird: „**Man muss die Menschen gern haben**“. In stark regelgebundenen Verwaltungseinheiten gilt dieser Grundsatz auch für erfolgreiche Führung. So können Arbeitnehmer, mit denen die Zusammenarbeit auch manchmal schwer fällt, meist nicht einfach ausgetauscht werden. Führungskräfte haben einen schwierigen Weg hinsichtlich der Personalführung, wenn sie nicht den Menschen hinter dem Mitarbeiter sehen, Emotionen, Verletzlichkeiten, Hoffnungen und Wünsche erkennen. „Den Menschen zu sehen“ bedeutet allerdings nicht, immer nett und freundlich sein zu müssen. Klare Vorgaben und auch ein kritisches Feedback müssen ebenso übermittelt werden, wie angenehme Nachrichten. Es ist aber nötig, dem Mitarbeiter stets mit dem nötigen Respekt gegenüber zu treten,

möglichst ohne Gesichtsverlust für den Betroffenen und untermauert mit sachlichen Begründungen.

Führungskräfte sind Menschen, von denen meist erwartet wird, dass sie ein selbstbewusstes Auftreten haben. Sie sollten sich ihrer selbst bewusst sein und merken, ob sie gut, schlecht, sicher, nervös, gestresst oder entspannt sind. Kein Mitarbeiter erwartet von Führungskräften, dass sie kontinuierlich guter Laune, voller Tatkraft und Energie sind. Allerdings wirkt sich ein gestresster Amtsleiter auf die Mitarbeiter aus. Es ruft ein Gefühl der Unsicherheit hervor und instinktiv wird der Kontakt vom Mitarbeiter zum Amtsleiter vermieden, da man nicht als weiterer „Stressfaktor“ auftreten möchte.

Die soziale Kompetenz der Führungskraft ist ein entscheidender Faktor, Motivation zu übertragen, zuzulassen bzw. zu fördern. Sozial kompetente Führungskräfte sind imstande, an sich selbst zu arbeiten und Kritik anzunehmen. Eine negative Grundeinstellung anderen Menschen gegenüber, mangelndes Einfühlungsvermögen und fehlender Respekt gegenüber den Mitarbeitern wird es Führungskräften schwer machen, positiven Einfluss auf ihre Mitarbeiter zu nehmen. Kein Mitarbeiter wird sich dauerhaft gerne von einer solchen Person führen lassen.

Motivation durch die Vorgabe von Zielen ist für Führungskräfte in öffentlichen Verwaltungen kein selbstverständliches bzw. leichtes Kriterium. Durch den Einfluss von Gesetzen und der Politik wird es schwer gemacht, Ziele zu setzen, die gemeinsam mit dem Mitarbeiter umgesetzt werden können. Nichtsdestotrotz kann die Führungskraft für objektive und überprüfbare Kriterien sorgen, die ein erreichtes Ziel in ihrer Erledigung noch einmal bestätigen. Allerdings ist das in Anbetracht der

oft schwammigen Formulierung der Ziele durch die Politiker schwierig und erfordert eine gewisse Hartnäckigkeit der Führungskraft gegenüber den kommunalen Vertretern, um das Ziel genau erkennen zu können.

Im Gegensatz dazu liegt die Motivation durch Aufmerksamkeiten ganz in den Händen des Amtsleiters. Eine Anwendung dieses Motivationsinstrumentes ist leicht, denn es ist weder durch das Gesetz noch durch Politiker beeinflussbar. Das aufmerksame Beobachten eines Mitarbeiters erfordert lediglich Zeit und Geduld. Es wirkt sich längerfristig mit Sicherheit positiv auf die Arbeitseinstellung und –weise des Mitarbeiters aus, wenn dieser das Gefühl hat, wahrgenommen und in seinen Wünschen und Sorgen ernst genommen zu werden.

Die Instrumente durch die Gestaltung des Tätigkeitsfeldes hängen stark von der Bereitschaft der Führungskraft ab, seinen Mitarbeiter Entfaltungsmöglichkeiten zu bieten. In allen öffentlichen Verwaltungen gibt es verschiedene Abteilungen bzw. Aufgabenbereiche, die sich auf eine unterschiedliche Anzahl von Mitarbeitern verteilen. Die Führungskraft hat fast immer die Möglichkeit, einen Mitarbeiter (wenn auch vielleicht nur vorübergehend) in einem anderen Tätigkeitsfeld einzusetzen, wenn sich dieser im bestehenden Arbeitsumfeld nicht wohl fühlt. Dementsprechend leicht ist auch die Anwendbarkeit dieses Instrumentes, vorausgesetzt es wird dadurch keinem anderen Mitarbeiter sein für ihn erfüllendes Tätigkeitsfeld weggenommen. Gerade in einer größeren Gemeindeverwaltung ist dieses Instrument ein sehr praktisches, da es umfassende Einsatz- und Arbeitsmöglichkeiten gibt, damit sich der Mitarbeiter umorientieren kann. Mitarbeitergespräche sind für die Umsetzung dieses Instrumentes unumgänglich.

Um Motivation zu halten (bzw. zu fördern), ist es notwendig, dem Mitarbeiter in seinem Tätigkeitsfeld eine gewisse Gestaltungsfreiheit in seiner Arbeit zu überlassen, was nicht jeder Führungskraft leicht fällt. Ebenso sollte eine (gewisse) Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden. So kann der Mitarbeiter seine Arbeit in einem Zeitrahmen erledigen, der für ihn am besten geeignet ist. Davon kann die Verwaltung nur profitieren und es ist angesichts der vielfältigen Gleitzeitmodellen einfach möglich, flexible Arbeitszeitmodelle in einer öffentlichen Verwaltung einzuführen.

D. Führen als eine innere Aufgabe

Allen Handlungsempfehlungen gemeinsam muss der Wille der Führungskraft voraus gehen, andere Menschen führen, mitreißen, begeistern und motivieren zu wollen. Führung (so verstanden) benötigt auch Zeit. Motivierte Mitarbeiter bringen jedoch viele Vorteile und sparen Zeit in anderen Bereichen: So braucht man sie weniger zu kontrollieren und auch weniger anzutreiben, denn die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben steht für sie selbst im absoluten Mittelpunkt. Sie sind voller Energie, halten die Fluktuationsrate entsprechend niedrig und es entsteht kein Burn-out-Syndrom.

Eine gute Führungskraft wird sich durch gute Leistungen der Mitarbeiter nicht in ihrer Position bedroht fühlen, sondern mit Freude beobachten, wie ein guter Führungsstil die Mitarbeiter zu Wachstum und Selbstverwirklichung verhilft und damit zu einem guten Arbeitsergebnis. Die Führungskraft wird erkennen, dass sich Motivation überträgt, gemeinsames Wachstum in Richtung Organisationsziele möglich ist und die Arbeitszufriedenheit zunimmt.

Für die gute Zusammenarbeit zwischen Führungskraft und Mitarbeiter bilden diese Erkenntnisse die Basis eines erfüllenden Berufslebens, welches unumstritten zu lange ist, um es demotiviert zu bestreiten.

In Kürze

Um Mitarbeiter zu motivieren, stehen der Führungskraft - abgesehen von finanziellen Anreizen - auch eine Reihe von immateriellen Motivationsinstrumenten zur Verfügung. Durch soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen, offene Kommunikation sowie Wertschätzung werden Verwaltungsziele gemeinsam erfolgreich erreicht. Wachsende und begeisterte Mitarbeiter sind keine Bedrohung, sondern Ressourcen, die jede Verwaltungseinheit braucht und zu dem führt, worauf es ankommt: Gute Ergebnisse.



Mag.(FH) ANDREA KUPFNER

Stadtgemeinde Saalfelden
Rathausplatz 1, 5760 Saalfelden
Tel: 06582/797-30,
Fax 06582/797-50
Internet: www.saalfelden.at
E-Mail: kupfner@saalfelden.at

Literatur

- Steger, *Erfolgreich Führen in der Verwaltung* (2005);
Kuhlmann / Bogumil / Wollmann, *Leistungsmessung und –vergleich in Politik und Verwaltung* (2004);
Albs, *Wie man Mitarbeiter motiviert* (2005);
Malischewski / Thiel, *Beziehungsmanagement* (2005).

Landesverband Tirol

Der Tiroler Gemeindeverband und der Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Tirols zeigen Möglichkeiten zum nachhaltigen Immobilienmanagement für Gemeinden auf

FACHVERBAND DER LEITENDEN GEMEINDEBEDIENTETEN TIROLS

FLGT
TIROL
WWW.FLGT.AT

Am 25.04.2012 luden der Tiroler Gemeindeverband und der Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Tirols gemeinsam mit den Initiatoren Raiffeisen-Landesbank Tirol AG und der WRS energie- & unternehmenslösungen gmbh zu einem spannenden Informationsnachmittag in die Raiffeisen-Landesbank nach Innsbruck ein. Mehr als 60 interessierte Gemeindeamtsleiter, Bürgermeister und Entscheidungsträger konnten sich wichtige Anregungen von den vier Vortragenden mitnehmen und werden so manches Projekt in der Zukunft wohl anders angehen und gestalten.

Die vielen Zuhörer aus ganz Tirol und Osttirol konnten erste Anleitungen für eine zukunftsorientierte Standort-, Regional- und Kommunalentwicklung erhalten, in denen der Vortragende DI Dr. Gerald Mathis vom Institut für Standort-, Regional- und Kommunalentwicklung unter anderem nachdrücklich auf eine zielorientierte Regionalplanung zur Wohlstandssicherung in der Region hinwies. Schließlich sind nur jene Gemeinden in Zukunft erfolgreich, die gemeindeübergreifend eine attraktive Region mit leistbarem Wohnraum sowie erreichbaren und damit attraktiven Arbeitsplätzen bieten können.

DI Dr. Daniel Burtscher vom Arbeitsbereich für Baubetrieb, Bauwirtschaft und Baumanagement zeigte die Probleme der üblichen Projektabwicklung auf. So enden etwa mehr als 90% der Bauvorhaben als Streitfall vor Gericht. Zur Vermeidung von Konflikten, konnte dem Publikum ein alternativer Weg



Foto: Ing. Mag. (FH) Josef Liegl, DI Dr. Gerald Mathis, Gemeindeverbandspräsident Bgm. Mag. (FH) Ernst Schöpf, Mag. Heinrich Kranebitter, FLGT Landesobmann Mag. Bernhard Scharmer

zur Abwicklung von öffentlichen Bauvorhaben aufgezeigt werden. Als Schlagwort gilt hier die Partnerschaft, die zwischen den öffentlichen Auftraggebern und den privaten Auftragnehmern frühzeitig besiegelt werden müsse, um einerseits Potenziale heben und andererseits Streitfälle minimieren zu können.

Dr. Herbert Schöpf LL.M., Advokatur Dr. Herbert Schöpf LL.M. Rechtsanwalt-GmbH, wies auf die Möglichkeiten hin, wie man alternative Modelle nach den Regeln des Bundesvergabegesetzes ausschreiben und so zu besseren Ergebnissen kommen kann. Ergänzend ging er in seinem umfangreichen Vortrag auch auf die neuen Regelungen bzw. auf die Feinheiten in der Ausschreibung von öffentlichen Hochbauvorhaben ein und konnte so manchen Gemeindevertreter damit begeistern.

Abschließend wurde dem Auditorium von Mag. Dr. Helmut Schuchter, Stauder-Schuchter-Kempf

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft mbH & Co KG, ein breiter Überblick über die Auswirkungen des Stabilitätsgesetzes 2012 auf die Tiroler Gemeinden ermöglicht. Neben den bereits viel diskutierten Änderungen im Umsatzsteuerrecht für viele Gemeindeprojekte zeigte er auch die oft nicht berücksichtigten Änderungen im Bereich der Kommunalsteuer auf.

Die Veranstaltung ermöglichte somit einen umfangreichen Überblick darüber, wie Gemeinden in Zukunft Immobilienprojekte optimal planen und umsetzen und somit die Gemeindebudgets entlasten können.



Mit freundlichen Grüßen
Al. Mag. Bernhard Scharmer

Die richtige Versicherung für die Gemeinde

Der Teufel steckt im Detail

Aus versicherungstechnischer Sicht ist eine Gemeinde heute wie ein Unternehmen zu betrachten. Die Tätigkeit dieser Gebietskörperschaft beschränkt sich längst nicht mehr auf Fragen der Verwaltung, es werden vielmehr zahlreiche Einrichtungen für das öffentliche Wohl angeboten, die entweder in Wirtschaftsbetriebe ausgelagert sind oder direkt von der Gemeinde geführt werden. Beachtliche Werte sind vorhanden, aber auch die Haftung aus den diversen Tätigkeiten muss berücksichtigt werden. Ein ausreichender und dem Risiko angepasster Versicherungsschutz entlastet hier vor allem im Fall des Falles die Gemeindegasse und trägt zum Schutz des Gemeindebudgets bei. Im Folgenden soll eine Grobübersicht über die wichtigsten Risiken und deren Absicherung gegeben und auf ein paar besonders zu beachtende Punkte hingewiesen werden.

Grundlage jedes Versicherungsschutzes ist die **Sachversicherung**, geht es hier doch um die Absicherung des vorhandenen Besitzes, also Gebäude, Einrichtungen, gelagertes Material und dergleichen. Auf die Basis einer Feuerversicherung werden dabei Deckungen gegen sogenannte Elementargefahren (etwa Sturm, Schneedruck) aufgesetzt bis hin zu Naturgefahren, die größeres Ausmaß erreichen können, wie Hochwasser und Überschwemmung. Hinzu kommen die sogenannten Nebenrisiken wie Schäden durch den Austritt von Leitungswasser oder die Einbruchdiebstahlversicherung. Die vorhandenen Sachwerte werden grundsätzlich auf Neuwert versichert, um im Fall der völligen

Zerstörung die Kosten für den Wiederaufbau voll ersetzt zu bekommen. Nur gewisse Nebenrisiken werden dabei mit einer Höchstentschädigungssumme begrenzt, um, vereinfacht ausgedrückt, Prämien zu sparen.

Wenn von einer Gemeinde größere Anlagen, etwa zur Energiegewinnung oder zur Abfallbeseitigung betrieben werden, bei denen kostspielige Maschinen eingesetzt werden, ist an eine **Maschinenbruchversicherung** zu denken, die über das von außen einwirkende „Katastrophenrisiko“ hinaus auch typische Maschinenschäden, wie Bedienungsfehler, aber auch Herstellungs- oder Konstruktionsfehler, die sich oft erst nach Ende der Gewährleistung durch den Erzeuger zeigen, abdeckt.

Viele Gemeinden verfügen über wertvolle **historische Urkunden** oder Gegenstände, die entweder in Heimatmuseen gezeigt werden oder einfach im Archiv der Gemeinde aufbewahrt werden. Hier greift die klassische Versicherung zu kurz, weil diese ja nur den Materialwert bezahlen würde. Es können aber spezielle Deckungen arrangiert werden, die etwa die Kosten für Restaurierungen oder spezielle Anfertigungen von Kopien übernehmen, damit nach einem Brandschaden nicht das „Gedächtnis“ der Gemeinde verloren ist.

Zu wenig beachtet wird immer noch das Thema der **Haftung aus der Betriebstätigkeit** einer Gemeinde, etwa für Beschädigungen im Zuge von Erhaltungsarbeiten oder

aus dem Betrieb von Bädern und Sportanlagen bis hin zum Abhalten von Veranstaltungen. Eine Haftpflichtversicherung mit einer Versicherungssumme von notwendigerweise mehreren Millionen Euro bietet hier Deckung bei Personen- und Sachschäden sowie daraus resultierenden Vermögensschäden. Interessant ist dabei auch der Aspekt, dass der Versicherer nicht nur gerechtfertigte Schäden bezahlt, sondern die Gemeinde vor ungerechtfertigten Forderungen schützt und diese – notfalls gerichtlich – abwehrt. Somit wird die Gemeinde auch vor der direkten Austragung eines Konfliktes geschützt, der auch politische Auswirkungen haben könnte. Gegen Schäden im Zuge der sogenannten hoheitlichen Verwaltung schützt die Sonderform der **Amts- und Organhaftpflichtversicherung**. Auch bei dieser ist an die Vereinbarung ausreichender Versicherungssummen zu denken – diese sind von Zeit zu Zeit zu erhöhen, da das Anspruchsdenken von Geschädigten in Österreich zunimmt und die Zuerkennung immer höherer Beträge durch die Gerichte gegeben ist.

Oft sind größere Erhaltungsarbeiten auf dem Gemeindegebiet durchzuführen, etwa Kanalsanierungen oder Wildbachverbauungen. Es kann auch in die Gewinnung neuer Energieformen durch Biomasse-Kraftwerke oder Wind- bzw. Solarenergieanlagen investiert werden. Die damit zusammenhängenden Risiken können zwar vertraglich auf die bauausführenden Firmen übertragen werden, es ist aber durchaus zu empfehlen, dass die Gemeinde selbst für einen aus-

reichenden Versicherungsschutz sorgt und nur die Kosten dafür an die Auftragnehmer überwält. Eine wirklich umfassende Deckung bieten **Projektversicherungen** in der Form von **Bauwesen- und Montageversicherungen**, bei denen nahezu alle unvorhergesehen auftretenden Schäden zu ersetzen sind. Daran angehängt wird sinnvollerweise auch ein Haftpflichtversicherungsteil, bei dem das Risiko der Gemeinde als Bauherr besondere Berücksichtigung findet.

Selbst eine Pflichtversicherung wie die **Kfz-Haftpflichtversicherung** für die gemeindeeigenen Fahrzeuge kann gewisse Tücken aufweisen. Wird ein Fahrzeug, etwa ein ganz normaler PKW, auch nur vorübergehend für besondere Einsätze verwendet – z. B. als Einsatzfahrzeug oder durch Vorspannen eines Schneepflugs für den Winterdienst – ist dies bei der Anmeldung des Fahrzeugs anzugeben und im Zulassungsschein zu vermerken. Für den Versicherer ergibt sich daraus ein erhöhtes Risiko, und er ist folglich zur Berechnung einer höheren Prämie berechtigt. Unterbleibt die Meldung und stellt sich erst im Schadenfall

heraus, dass das Fahrzeug falsch angemeldet wurde, kann der Versicherer eine Obliegenheitsverletzung einwenden und sich bis zum vollen von ihm geleisteten Betrag beim Fahrzeughalter regressieren.

Nicht um die Frage der wirtschaftlichen Bedrohung, sondern um den sozialen Umgang mit den Gemeindebediensteten bis hin zu ehrenamtlich Tätigen, geht es bei den Möglichkeiten der **Personenversicherung**. Zum einen kann mit einer Unfallversicherung finanziell dagegen vorgesorgt werden, dass sich der Lebensstandard des Betroffenen bei einer größeren bleibenden Beeinträchtigung (Invalidität) deutlich verschlechtert oder dass im schlimmsten Fall für Hinterbliebene ein Geldbetrag zur Verfügung gestellt werden kann. Für die Altersvorsorge der von der Gemeinde Beschäftigten gibt es mehrere Produkte aus der Betrieblichen Altersvorsorge, deren Kosten sogar teilweise im Rahmen der sogenannten **Zukunftssicherung** steuerlich abgeschrieben werden können.

Die hier gebotene Übersicht ist nicht erschöpfend. Für Gemeinden

bieten sich keine Versicherungsprodukte „von der Stange“ an, sondern es ist vielmehr notwendig, die besonderen Anforderungen und Risiken in einem Risikogespräch – hier setzt sich auch bei uns der Begriff des Risk Management durch – festzulegen und dann einen maßgeschneiderten Versicherungsschutz zu gestalten. Diese Aufgabe kann vor allem von einem professionellen, unabhängigen Versicherungsmakler, der auf Gemeinden spezialisiert ist, wie u.a. GrECo International AG, wahrgenommen wird. Unser Team von Account Managern und Spezialisten stellt sich allen wie immer gearteten Versicherungsthemen.



*Mag. Andreas Krebs
Mitglied des Vorstandes
GrECo International AG*

Landesverband **Burgenland**

Finanzielle Situation der Gemeinden

Nachdem in den Medien in den letzten Wochen und Monaten – auch wegen der anhaltenden EURO-Krise und dem Schwächeln des EURO-Raumes – fast ausschließlich negative Meldungen verbreitet werden, ist die finanzielle Großwetterlage für die heimischen Kommunen heiter bis wolkgig. Es geht sogar wieder leicht bergauf. Im Monatsvergleich stiegen die Ertragsanteile in den Gemeinden außer Wien durchschnittlich um 2,5 Prozent. Gemeinden in allen Bundes-

ländern dürfen sich daher wieder über ein Plus freuen. Konservative Prognosen sagen sogar übers ganze Jahr eine Steigerung von rund 2,65% voraus.

Für dieses Wachstum, das für Wien sogar plus 6,9% ausweist, sind die ansteigenden Einnahmen aus der Lohnsteuer und der Körperschaftsteuer hauptverantwortlich. Die Ertragsanteile erholen sich nach den schlechten Ergebnissen bei der

Umsatzsteuer und der Kapitalertragssteuer langsam wieder. Darüber hinaus verzeichnet die Grunderwerbsteuer als Ausfluss der Vertrauenskrise in den Kapitalmärkten deutliche Zuwächse, was einerseits die Ertragsanteil-Vorschüsse erhöht und andererseits auch dazu führt, dass die Vorschüsse länderspezifisch sehr unterschiedlich sind. Die Grunderwerbsteuer wird nämlich in einem ersten Schritt nach dem örtlichen Aufkommen zu

Ländertöpfen zusammengefasst und erst dann nach dem Modus des Finanzausgleichs auf die einzelnen Gemeinden des Landes verteilt.

Gemäß der aktuell vorhandenen Einschätzung des Finanzministeriums (basierend auf den Konjunkturprognosen des Wirtschaftsforschungsinstituts - WIFO - vom

Dezember 2011 und März 2012) soll das Wachstum der Ertragsanteile der Gemeinden ohne Wien 2012 gegenüber 2011 rund 2,65 Prozent plus betragen. Diese eher konservative Einschätzung dürfte aus heutiger Sicht leicht nach oben zu korrigieren sein. Damit ist klar, dass wir – aufgrund der guten Einnahmensituation des Bundes – wieder einen kleinen

Spielraum in finanzieller Hinsicht haben. Das kann sich aber schnell ändern. Eine Ausgaben- und Aufgabereform, die nachhaltige, strukturelle Effekte erzielt, ist weiterhin unumgänglich.

*Euer Ernst Wild
FLGÖ Landesobmann Burgenland*

Landesverband Burgenland

64. Jahreshauptversammlung (A.Trucksitz)

Am 14.06.2012 war die Geburts-gemeinde von Franz Liszt nicht nur als geographisches Zentrum, sondern auch als Tagungsort der Jahreshaupt-versammlung des Fachverbandes der Amtfrauen und Amtmänner des Burgenlandes der Mittelpunkt der burgenländischen Gemeindever-waltung.

Von den insgesamt rd. 170 Ge-meinden waren in gewohnter reger Teilnahme Amtfrauen und Amt-männer aus rd. 90 Gemeinden in das Franz Liszt Zentrum, das unmittelbar neben Liszts Geburtshaus errichtet wurde, angereist.

Landesobmann Ernst Wild konnte neben den Landtagsabgeordneten Rudolf Geißler (Bgm. von Oberpullendorf) und Klaudia Friedl (Bgm. von Steinberg-Dörfl), die Gemeindevertreterverbände-Präsi-denten Leo Radakovits und Ernst Schmid, den Bürgermeister von



Organisatoren vor dem Franz Liszt-Geburtshaus:
v.l.n.r.: Gustav Glatter, Gerhard Horwath, Obmann Ernst Wild, Johann Reißner, Peter Pohl.



Landesobmann Ernst Wild



Blick in den Saal des Franz Liszt Zentrums



Raiding, Markus Landauer, die kürz-lich bestellte neue Leiterin der Gemeindeabteilung, Frau WHR Mag. Christina Philipp und den Leiter der Personalabteilung WHR Mag. Adalbert Klug begrüßen.

In den Wortmeldungen der Ehren-gäste wurde die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Gemeindeämtern, wie auch das ständige konstruktive Mitwirken des

Fachverbandes bei Landesgesetzen mit hohem Lob gewürdigt.

Obmann Ernst Wild berichtete aus erster Hand über Novellen beim Bgld. Kanalgesetz, beim Bgld. Baugesetz, bei der Gemeindeordnung und der Gemeindewahlordnung, aber auch über die laufenden Verhandlungen der geplanten Besoldungsreform.



Beim Empfang im Liszt-Zentrum: Hannes Hirmann, Karl Lackner, Manuel Stranzl, Heidi Hirmann, Melitta Lackner, Bettin Krammer-Schwarz, Bernhard Wesch, Anneliese Werkovits, Rudi Werkovits

Auch der kürzlich in seinem Amt bestätigte Obmann der bgld. Landesbeamten, Koll. Gilbert Lang, berichtete über geplante Vorhaben des Bundes beim zentralen Personenstandsregister (ZPR).

Ein überaus interessanter Gastvortrag des Historikers Dr. Herbert Brettl über „Migration im Burgenland im historischen Kontext“



Die angereisten Kolleginnen und Kollegen aus dem Bezirk Güssing vor dem Geburtshaus von Franz Liszt und dessen Büste.

und die Präsentationen der neuesten Technik bei den LED-Lampen im Straßenbeleuchtungsbereich und der landesweiten Erhebung zur Solarpotentialanalyse schlossen die offizielle Tagung ab.

Im Burgenland wird die jährliche Hauptversammlung abwechselnd von den KollegInnen eines der sieben politischen Bezirke organisiert. Dabei gilt es selbstverständlich, den Bezirk ins rechte Licht zu stellen und sich von der schönsten Seite zu präsentieren, was auch diesmal wieder gelang.

Am Nachmittag gab es in der KUGA im nahegelegenen kroatischen Großwarasdorf nach einem Kabarettprogramm von Fredi Jirkal einen geselligen Ausklang.

Buchbeschreibung

„Kommunales E-Government“

Im Linde-Verlag ist Mitte Mai 2012 ein modernes Sammelwerk über „Kommunales E-Government“ in Österreich erschienen. Kommunen sind die zentrale Anlaufstelle für Verwaltungsangelegenheiten der Bürger. Mit der Änderung der Verwaltung hin zu einer modernen und kundenorientierten Ausrichtung hat E-Government stetig an Bedeutung gewonnen. Das Kompendium von Herausgeber Wolfgang Eixelsberger gibt einen Überblick und Perspektiven zu den regionalen elektronischen Prozessen, weitere 18 namhafte Autoren beschreiben praxisnahe und multidisziplinär die gesamte Bandbreite des E-Government von der E-Signatur über die Zustellung, die einheitliche Geodateninfrastruktur, Regiowikis, das Gemeinderecht im RIS bis hin zu

Shared Service Center. In weiteren Beiträgen wird die Situation in Kärnten näher beleuchtet, aber auch der Stand des kommunalen E-Government in der Schweiz und der Umsetzungsstand der EU-Dienstleistungsrichtlinie in Deutschlands Kommunen. Das Buch versucht das Bewusstsein für kommunales E-Government zu stärken und Denkanstöße und Umsetzungsvorschläge zu präsentieren.

FH-Prof. Dr. Wolfgang Eixelsberger ist als Professor für Wirtschaftsinformatik an der Fachhochschule Kärnten tätig. Er leitet den Studiengang Digital Business Management, der sich mit dem Zusammenhang zwischen BWL, IT und der Internetökonomie beschäftigt. Zu seinen Spezialfeldern

gehören E-Government, Informationsmanagement und Digital Business. Er ist Herausgeber der Fachzeitschrift eGovernment Review.



Zu beziehen beim:
Linde-Verlag Wien,
www.lindeverlag.at,
broschiert: 248 Seiten, Auflage:
1., Auflage 2012 (15. Mai 2012),
Sprache: Deutsch, ISBN 978-3-7073-1628-5, 48 Euro

Bank Austria schreibt den höchstdotierten Kunstpreis Österreichs neu aus

Der Bank Austria Kunstpreis wird bereits zum dritten Mal ausgeschrieben. Mit insgesamt 218.000,- Euro Preisgeld ist er der höchstdotierte heimische Kunstpreis. Die Ausschreibung richtet sich besonders an Gemeinden, lokale und regionale Kulturinitiativen und kulturinteressierte UnternehmerInnen.

Wie hat sich der Bank Austria Kunstpreis in den vergangenen zwei Jahren entwickelt?

Willibald Cernko, Vorstandsvorsitzender der Bank Austria: *Der Bank Austria Kunstpreis ist mittlerweile ein fixer Bestandteil der österreichischen Kunst- und Kulturszene. Seine vier Kategorien ermöglichen es uns, eine breite Palette von künstlerischen Themen und Schwerpunkten zu berücksichtigen. Nicht zuletzt tragen wir damit zur Umsetzung innovativer Projekte auf regionaler und lokaler Ebene bei, die*

angesichts knapper werdender Kulturbudgets sonst vielleicht gar nicht zustande kämen.

Wieso ist Ihnen die Förderung regionaler und lokaler Initiativen so wichtig?

Cernko: *In einem Land mit einer Kulturmetropole wie Wien sollte Kultur dennoch auch stark lokal verankert sein. Mit unserem Regionalpreis geben wir daher den zahlreichen regionalen Initiativen eine Plattform. Denn selbstverständlich gibt es auch abseits der großen Zentren eine vielseitige Kulturszene, die sich durch Enthusiasmus und Ideenreichtum auszeichnet!*

Welche Erfahrungen aus 2011 bestätigen das Konzept des Bank Austria Kunstpreises?

Cernko: *Für den Bank Austria Kunstpreis 2011 wurden insgesamt 333*



Interview mit Willibald Cernko,
Vorstandsvorsitzender der Bank Austria

Projekte aus ganz Österreich eingereicht. Die hohe Qualität der eingereichten Projekte bestätigt die Vitalität der heimischen Kulturlandschaft! Unter den Gewinnern 2011 sind unter anderem regional sehr gut verankerte Initiativen wie das Tiroler Literaturfestival Sprachsalz, das auch speziell die Jugend anspricht. Aber auch international ausgerichtete Projekte wie jenes des Grazer Vereins Rotor, das zeitgenössische bildende Kunst aus Österreich mit Kunst aus dem Schwarzmeer-Raum verbindet. An dieser Stelle ermutige ich alle Initiatoren von Kunst- und Kulturprojekten, sich mit ihrer Bewerbung am Bank Austria Kunstpreis 2012 zu beteiligen!

Wir wollen fördern – auch Sie. Bank Austria Kunstpreis 2012.



Die Bank Austria, einer der führenden Kultursponsoren in Österreich, vergibt 2012 zum dritten Mal den Bank Austria Kunstpreis in vier Kategorien. Der Preis zeichnet innovative Projekte im Kulturbereich sowie herausragende Leistungen im Kulturjournalismus aus.

Die Ausschreibungsfrist läuft noch bis 28. September 2012. Die Ausschreibungsrichtlinien sind auf der Kunstpreis-Homepage der Bank Austria abrufbar: kunstpreis.bankaustria.at. Die Fachjury zur Ermittlung der Preisträgerinnen und Preisträger tritt im November zusammen.

Bank Austria Kunstpreis 2012 – Regional – dotiert mit EUR 70.000,-. Der Preis richtet sich an heimische Kulturinitiativen, die lokale Projekte realisieren. Ziele sind die Förderung und die Stärkung des Kulturlebens und einer entsprechenden Infrastruktur auf regionaler Ebene.

Bank Austria Kunstpreis 2012 – International – dotiert mit EUR 70.000,-. Der Preis zeichnet heimische Kulturprojekte aus, die sich international behaupten können. Damit soll die Position Österreichs als kreative Kulturnation international gestärkt werden.

Bank Austria Kunstpreis 2012 – Kunstvermittlung – dotiert mit EUR 70.000,-. Der Preis richtet sich an heimische Kulturprojekte, die eine aktive Auseinandersetzung mit Kulturthemen in der Öffentlichkeit fördern. Ziel ist es, Barrieren abzubauen, möglichst viele Menschen an Kunst heranzuführen sowie Kunst und soziale Anliegen zu verbinden.

Bank Austria Kunstpreis 2012 – Kulturjournalismus – dotiert mit EUR 8.000,-. Mit diesem Preis werden Kulturjournalistinnen und -journalisten ausgezeichnet, denen es mit herausragenden Beiträgen gelingt, kulturelle Inhalte einem möglichst breiten Publikum niveauvoll nahezubringen.

Das Leben ist voller Höhen
und Tiefen. Wir sind für Sie da.

Willkommen bei der
Bank Austria
Member of **UniCredit**

20. Landesfachtagung des FLGÖ Steiermark vom 21. bis 22. Juni 2012 in Frohnleiten.

Die Stadtgemeinde Frohnleiten war Gastgeber der diesjährigen Landesfachtagung der leitenden Gemeindebediensteten der Steiermark. Frohnleitens Bürgermeister OSR Johann Ussar lud zu einer Besichtigung auf Burg Rabenstein ein, wo einst im finsternen Mittelalter Ritter um die Gunst des Burgfräuleins warben und Handelsleute den Burghof mit ihren Waren passierten. Für die großzügige Unterstützung bei den Vorbereitungen und der Durchführung unserer Veranstaltung danken wir auf diesem Wege ganz besonders Herrn Bürgermeister OSR Johann Ussar und Frau Stadtamtsdirektorin Mag. Hildegard Hammer.



FLGÖ Steiermark – Obmannwechsel steht bevor

Bei der anschließenden 21. Mitgliederversammlung im Volkshaus Frohnleiten sprach Obmann Dr. Ulf Reichl von den veränderten Bedingungen der Gemeinden in der



Steiermark. „Die Gemeindestrukturreform bringt für viele Gemeinden Veränderungen“ so Dr. Ulf Reichl,

weshalb die diesjährige Landesfachtagung diesem Thema gewidmet wurde. Obmann Reichl stellte auch die Obmannfrage, da er aus dem aktiven Gemeindedienst ausgeschieden ist. Alle Mitglieder wurden eingeladen, über die Nachfolgefrage nachzudenken. Im nächsten Jahr soll es zur Neuwahl des Obmannes des FLGÖ Steiermark kommen.

Kommunikation in Veränderungsprozessen notwendig



Mit besonderer Spannung wurden die Impulsreferate erwartet. Der Generalsekretär des Österreichischen Gemeindebundes, wHR Dr. Walter Leiss kam auf die in

der Steiermark in Diskussion befindliche Gemeindestrukturreform zu sprechen und meinte, dass in Veränderungsprozessen Kommunikation unbedingt notwendig ist. Leiss bedauerte, dass dies in der Steiermark in der gewünschten Form nicht der Fall ist. So wurde der Gemeindebund in die laufenden Prozesse und Diskussionen nicht aktiv eingebunden. Alle Gebietskörperschaften sehen sich mit schwindenden Einnahmen konfrontiert, allerdings erhöht sich der Aufwand bei den Aufgaben. Leiss kritisierte, dass sich die laufende Strukturreform in eine Gebietsreform abschwächt; der sollte eine Aufgabenreform gegenüberstehen. „Darüber wird aber“, so Leiss wörtlich, „nicht sehr viel gesprochen“. Leiss vermisst auch Zahlen, die die wirtschaftlichen Vorteile einer Zusammenlegung doku-

mentieren. „Wenn man 3 Tote zusammenlegt, steht kein Lebender auf“ bringt es Leiss auf den Punkt. Aus einer Studie der Universität Bern geht hervor, dass die Größe einer Gemeinde kein Fusionskriterium darstellt. Er wies auch darauf hin, dass die Mittel aus dem Finanzausgleich nicht mehr werden, sondern eben nur anders umgeschichtet. Leiss informierte auch, dass auf Landes- und Bundesebene immer wieder versucht wird, den Gemeindebund außen vorzulassen. Nur das vehemente Einschreiten von Präsident Bgm. Helmut Mödlhammer verhinderte dies bisher. Für Leiss ist die Zusammenarbeit zwischen den Kommunen zu forcieren und es gibt dazu bereits gute und herzeigbare Beispiele. „Durch Zusammenlegungen wird der Standort einer Gemeinde nicht attraktiver“ ist Leiss überzeugt.

Änderungsprozesse brauchen Bürgerbeteiligung



Im zweiten Impulsreferat ging Ernst Gödl, langjähriger Bürgermeister der Gemeinde Zwaring-Pöls und ehemali-

ger Landtagsabgeordneter, ebenfalls auf die veränderten Bedingungen für die Gemeinden ein. Für ihn ist die Gesellschaft mobiler geworden. Es gibt auch Regionen, die von Abwanderung betroffen sind. „Es ist an der Zeit, für Gemeinden ein Fitnessprogramm zu erstellen“ ist Gödl überzeugt. Für ihn stellt sich aber die Frage, ob Fusionen die einzige Möglichkeit sind um Gemeinden fit zu machen. Den 1. Systemfehler sieht Gödl im Aufteilungsschlüssel des Finanzausgleiches. Den 2. Systemfehler ortet Gödl in der Kommunalsteuer:

„Die Wirtschaftszuwächse finden hauptsächlich bei Verkehrsanbindungen statt“, so Gödl, „der Verteilungsschlüssel ist zu überdenken“. Gödl gab auch zu, dass die Gemeinden den Bürgern teilweise Aufgaben abgenommen haben, die das gar nicht wollten. Er nannte dies eine peinliche Bürgerbefriedigung. Für Gödl hat jede Gemeinde ein eigenes Leben und eine eigene Seele. Der Veränderungsprozess in den Kommunen braucht aber mehr Zeit. Gödl ist auch überzeugt, dass es einfacher ist, Behörden, wie Bezirkshauptmannschaften, zusammenzulegen. Bei Gemeinden ist dieser Prozess schwieriger, zumal Gemeinden ein eigenes kulturelles Leben haben. Gödl trat auch dafür ein, dass fair kommuniziert wird. Er ist auch überzeugt, dass auf die öffentlichen Kassen schwere Zeiten zukommen. „Es kommt die Zeit der Mangelverwaltung“ so Gödl und ergänzte, dass es wahrscheinlich in Zukunft nicht mehr möglich sein wird, dass Gemeinden alle 2 Jahre Objekte oder neue Straßen eröffnen können. Im Prozess der Gemeindestruktur sprach sich Gödl auch für aktive Bürgerbeteiligung aus: „Änderungsprozesse brauchen Bürgerbeteiligung!“.

Mit großer Aufmerksamkeit wurde die Podiumsdiskussion zum Thema „Zusammenlegungen und Verwaltungskooperationen von Gemeinden – was ist dem Bürger noch zumutbar?“, die von Herbert Gasperl geleitet wurde, erwartet. Mit dem bekannten Rechtsanwalt Dr. Reinhard Hohenberg, Bürgermeister Ernst Gödl und dem Generalsekretär des Österreichischen Geheimbundes wHR Dr. Walter Leiss, Landtagsabgeordneter und Bürgermeister Erwin Gruber, dem ehemaligen 3. Landtagspräsident a.D. Georg Puhm aus dem Burgenland, dem Obmann des FLGÖ Burgenland Amtsleiter Ernst Wild, Bürgermeister Erwin Petz aus



v. l.n.r.:
Georg Puhm, Herbert Gasperl, Ernst Wild, Dr. Reinhard Hohenberg, Dr. Ulf Reichl, wHR Dr. Walter Leiss



v.l.n.r.:
Bgm. Ernst Gödl, LAbg. Erwin Gruber, Bgm. Erwin Petz

Donnersbachwald, Amtsleiter Ing. Josef Mösenbacher aus Irdning und Dr. Ulf Reichl, Obmann des FLGÖ Steiermark, war das Podium im Volkshaus von Frohnleiten sehr prominent besetzt. Bedauert wurde, dass trotz Zusagen leider keine Vertretung vom Land Steiermark anwesend war.

Bürgermeister Gödl sieht, wie er schon in seinem Impulsreferat ausgeführt hat, auch den Beibehalt der



Eigenständigkeit der Gemeinden mit Verbandslösungen als Möglichkeiten um Kommunen „FIT“ für die Aufgaben der Zukunft zu machen. Generalsekretär Dr. Leiss sieht dann keine Notwendigkeit von Zwangsfusionen, wenn der wirt-

schaftliche Vorteil nicht nachgewiesen werden kann. In der Steiermark fehlen ihm diese Daten. Er spricht sich aber für einen Ausbau der bestehenden Verbände aus. Leiss kritisiert, dass der Gemeindebund, als Vertretung der Gemeinden, in die bisherigen Gespräche nicht eingebunden war.

In einem Zeitungsinterview hat Landtagsabgeordneter Bgm. Erwin Gruber davon gesprochen, dass die Bürgermeister „krawutisch“ auf die Strukturreformen reagiert haben. Jegliche Reformen sollten durch intensive Nachdenkphasen begleitet werden und sollten auch neue Denkansätze zulassen. Für LABg. Gruber ist aber der Informationsfluss vom Land an die Bürgermeister nicht optimal gelaufen. Gruber appelliert aber, die Gesamtheit zu sehen. So werden die Veränderungen in Mitteleuropa und die überlasteten Haushalte viele Kommunen zum Umdenken anregen. Viele Gemeinden haben sich daher bereits zu Reformen und Zusammenlegungen entschlossen. Für Gruber sind das Budget und das Sozialsystem die größten Baustellen in den Gemeinden.

Rechtsanwalt Dr. Reinhard Hohenberg informiert, dass die Gemeinden in der Bundesverfassung verankert sind. Gemeinden haben aber keine Gebiets- bzw. Bestandsgarantie. Das Land kann daher freiwillige Zusammenschlüsse genehmigen und Zusammenschlüsse sogar verordnen. Für Hohenberg sind Fusionen und Verbände Wege zum Ziel, wenn es darum geht, durch Effizienzsteigerung Kosten zu sparen. Reformen sollten aber nicht nur den Budgets dienen, sondern in erster Linie der Bevölkerung. Gödl hat lieber klare Entscheidungsstrukturen. Durch RegioNext war es Gemeinden möglich Verbände zu gründen. „Aber wirklich weiterge-

gangen ist auch nichts“ so Gödl. Für Hohenberg ist klar, dass Verbände leben müssen. „Ich vergleiche einen Verband als Verlobung, die Fusion ist dann schon eher die Heirat“ vergleicht Hohenberg.

Landtagspräsident a.D. Puhm informiert, dass das Burgenland in



den 70iger Jahren auch von Fusionen betroffen war. Zwischenzeitlich gibt es aber auch Gemeinden, die sich wieder getrennt haben. Der Obmann des Burgenländischen FLGÖ, Amtsleiter Ernst Wild ergänzte, dass es eine klare Aussage der politischen Parteien im Burgenland gibt, die sich für den Erhalt der Gemeinden in der jetzigen Form ausgesprochen haben. „Interessant ist auch“ so Wild, „dass die getrennten Gemeinden jetzt besser zusammenarbeiten wie zuvor“.

Bürgermeister Erwin Petz aus Donnersbachwald hatte das Problem,



dass sein Amtsleiter in die Privatwirtschaft gewechselt ist. „Dadurch hat sich für mich die Frage gestellt, den Dienstposten neu auszuschreiben oder andere Lösungen zu finden“ so Petz. Durch die Kooperation mit der Marktgemeinde Irnding konnte eine Lösung gefunden werden. Petz spricht sich aber vehement gegen

eine zwangsweise Fusionierung von Gemeinden aus. Amtsleiter Ing. Josef Mösenbacher, der nun Amtsleiter für die Marktgemeinde Irnding und die Gemeinde Donnersbachwald ist, zeigt sich verwundert, dass bisher keine Stellungnahme oder Bewilligung seitens des Landes Steiermark zum Ansuchen der Verwaltungsgemeinschaft eingegangen ist. Aus den bisherigen zwischen dem Land Steiermark und den Gemeinden geführten Gesprächen geht allerdings hervor, dass es eine klare Präferenz in Richtung Fusionen gibt und Verwaltungsgemeinschaften derzeit keine Unterstützung durch das Land Steiermark erfahren. Weiters wird von den anwesenden Amtsleitern, wie von der Gewerkschaft bereits angesprochen, eine Beschäftigungs- und Einkommensgarantie für die Gemeindebediensteten nach den Fusionen vom Land Steiermark gefordert.

Unsere Partner

Die Mitglieder des FLGÖ Steiermark und die Partner und Aussteller bei der Landesfachtagung sind zu einer Familie zusammengewachsen. Viele Aussteller sind bereits seit Jahren dabei und genießen die Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen. Im Rahmen des Abendempfanges im Volkshaus Frohnleiten konnten die Aussteller im Rahmen einer moderierten Präsentation, ihre Produkte und Visionen vorstellen. Unsere Partnerfirmen stellen für ein Gewinnspiel auch immer wertvolle Preise zur Verfügung.



Der Kammer der ZiviltechnikerInnen für Steiermark und Kärnten war durch Architektin DIin Eva Gyüre vertreten, die präsentierte, was die ZiviltechnikerInnen für die Gemeinden tun können und wie man geistige Dienstleistungen richtig vergibt.

Hollu (Julius Holluschek GmbH), der Spezialist für Sauberkeit, Hygiene und Wohlbefinden, war erstmals bei der Landesfachtagung dabei. Robert Kreindl stellte die umfangreiche Angebotspalette vor. Kreindl: „Wir haben über 100 Jahre Erfahrung bei Reinigung und Hygiene“.

Ein alter Bekannter ist Raimund Koch von PSC Public Software & Consulting GmbH: „Unser Fokus ist die öffentliche Verwaltung“. Wie Koch betonte, hat sich die PSC Public Software & Consulting GmbH auf die Gemeindestrukturreform bereits vorbereitet.

Die UniCredit Bank Austria AG war durch Mag. Wolfgang Figl vertreten, der eine persönliche Einschätzung der Zinspolitik und die Auswirkungen auf die Kommunen abgab.

Schon viele Jahre bei den Landesfachtagungen dabei ist die Neuhauser Verkehrstechnik. Andreas Neuhauser und Elisabeth Eibl, MSc. berichteten über Neuheiten in Sachen Verkehrstechnik.

Reinhard Damjanich, Vorsorgebetreuer der Wiener Städtischen Versicherung – Vorsorge, informierte über ein besonderes Angebot für Gemeindebedienste, das gemeinsam mit dem Gewerkschaftsbund entwickelt wurde.

Wie Helmut Neuhold von Neuhold Datensysteme informierte, ist sein Unternehmen auf alle Anforderungen, welche die Gemeindestrukturreform an IT-Unternehmen stellen wird bestens gerüstet.

Sobald Kreiner von Kreiner Betriebseinrichtungen präsentierte sich auch bei der diesjährigen Landesfachtagung als kompetenter Partner, wenn es um Firmen- und Büroeinrichtungen geht.

Geschäftsführer Herbert Mißmann von Comm-Unity ließ keine Zweifel aufkommen, dass Kompetenz, Schlagkräftigkeit und Erfahrungen

mit Comm-Unity untrennbar verbunden sind.

Für DI. Mario Körbler von der WebAgentur Körbler, ist der Spaß an neuen Projekten und Herausforderungen, eine Mischung aus solidem Know-How und langjährige Erfahrung, gemischt mit einer Brise an frischen Ideen der Garant dafür, Unternehmen und auch Gemeinden erfolgreicher zu machen.

Seniorchef Klaus Piller lies es sich nicht nehmen persönlich die Produkte von Piller Schul- und Objekteinrichtungen GmbH zu präsentieren. Selbst nach einer Anreisezeit aus Innsbruck von 7 Stunden (!) hat ... Piller nichts an seinem Witz und seiner Aussagekraft verloren. Piller: „Der Wunsch des Kunden ist uns Befehl und wir haben für jeden Zweck das Richtige“.



Amtsleiter Herbert Gasperl, MSc.
0676-83622-700



Leitfaden für EU-Förderungen:

Neuaufgabe aus dem Verbindungsbüro des Landes Salzburg zur EU in Brüssel

Europa lebt von seiner Vielfalt und der Nähe zu seinen BürgerInnen: Grenzüberschreitende Zusammenarbeit, die Entwicklung innovativer europäischer Projekte, der Erfahrungsaustausch und die Verbreitung von Informationen in ganz Europa sind daher besonders wichtig. Für **Aktivitäten im wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereich** bietet die EU dazu finanzielle Unterstützungen, die als Anreiz für die Durchführung von gemeinsamen Aktionen, Maßnahmen und Vorhaben dienen sollen, die ohne EU-Förderungen nicht durchgeführt werden könnten.

Um den Zugang zu diesen Förderungen zu erleichtern, hat das Verbindungsbüro des Landes Salzburg zur EU in Brüssel seinen Leitfaden für EU-Förderungen aktualisiert und neu aufgelegt. Der VBB-Leitfaden bietet InteressentInnen aus Salzburg vielfältige Informationen über Chancen und AnsprechpartnerInnen für die Gestaltung gemeinsamer Projekte auf EU-Ebene mit Ko-

finanzierungsmöglichkeiten durch die Europäische Union.

Der aktualisierte Leitfaden für EU-Förderungen vom Verbindungsbüro des Landes Salzburg zur EU in Brüssel (Stand Mai 2012) bietet eine umfassende Übersicht über EU-Kofinanzierungen in den folgenden Bereichen:

- Beschäftigung und Soziales
- Tourismus
- Kultur
- Bildung
- UnionsbürgerInnenschaft
- Jugend
- Grundrechte & Justiz
- Gesundheit & VerbraucherInnen
- Umwelt
- Energie
- Verkehr
- Unternehmen & Innovation
- Forschung & Entwicklung
- Sicherheit & Inneres
- Steuern & Zollunion

Viele der EU-Förderungen arbeiten mithilfe transnationaler Partner-

schaften: z.B. zwischen Organisationen in Österreich und einem oder mehreren anderen Programmländern (d.h. die übrigen 26 EU-Mitgliedstaaten und/oder ein weiteres Land, das mit der EU ein bilaterales Abkommen für die Programmteilnahme unterzeichnet hat). Auf den Internetseiten des Landes Salzburg veröffentlicht die Fachabteilung Landes-Europabüro / EU-Verbindungsbüro darum regelmäßig Partnersuchen, die im EU-Verbindungsbüro Brüssel per E-Mail einlangen: <http://www.salzburg.gv.at/themen/se/europa/eufoerderungen-2/eu-partnersuche.htm>

Der Leitfaden EU-Förderungen (Mai 2012) kann im Verbindungsbüro des Landes Salzburg zur EU per Email unter bruessel@salzburg.gv.at angefordert werden.

Weitere Informationen zu EU-Förderungen sind abrufbar unter: <http://www.salzburg.gv.at/themen/se/europa/eufoerderungen-2.htm>

Nachstehend ein Überblick über die Voraussetzung für den Erhalt einer EU-Förderung:

Für jedes Förderungsprogramm werden in der Regel von der EU europaweite Aufrufe getätigt. Um mit einem Förderungsantrag erfolgreich zu sein, müssen bei der Beantragung einige Punkte beachtet werden:

- **Echte europäische Dimension:** Förderung der Ziele der EU und europäischer Bezug (deshalb sollten die Prioritäten des Projektes klar sein).
- **Transnationalität:** dabei handelt es sich um gemeinsame Projekte mit PartnerInnen aus anderen Mitgliedstaaten (oder Beitrittsländern); ansonsten sind nur nationale Förderungen (einige Ausnahmen z.B. bei Struktur- und Sozialfonds möglich). Transnationale Projekte können z.B. grenzüberschreitende Projekte sein oder aber Projekte mit TeilnehmerInnen aus mehreren an einem Programm teilnehmenden (EU-)Ländern (die jedoch keine gemeinsame Grenze haben müssen).
- **Innovation:** Neuartigkeit des Projektes (es ist jedoch möglich, auf Ergebnissen früherer Projekte aufzubauen oder diese weiter zu entwickeln).
- **Multiplikationsfähigkeit:** Ergebnisse sollten in der Regelpraxis und anderen Mitgliedstaaten verwendbar sein (deshalb Verallgemeinerungsfähigkeit und Verbreitung der Ergebnisse nötig).
- **Ausreichende Finanzmittel:** vorerst meist Zwischenfinanzierung des Projekts erforderlich, da es bei der Auszahlung der Förderungen zu Verzögerungen kommen kann – somit sollten ausreichend Finanzmittel vorhanden sein.
- **Antragsberechtigung nötig:** meist sind Kommunen und andere öffentliche Gebietskörperschaften antragsberechtigt (siehe Richtlinien zu den einzelnen Förderungsprogrammen).
- **Spezielle Formulare:** es müssen spezielle Formulare verwendet werden, die meist auf der Homepage des jeweiligen Programms zur Verfügung stehen.
- **Vollständigkeit:** nicht vollständig ausgefüllte Formulare werden nicht bearbeitet.
- **Abgabefristen einhalten:** auch bei verspäteter Einreichung eines Antrags wird dieser nicht mehr beachtet.

Hilfe für die Beachtung dieser Hinweise bieten zahlreiche Kontakte in Land und Bund, die dem Förderleitfaden entnommen werden können.



Ihre
Mag.a Michaela Petz-Michez,
M.E.S. MBA

Leiterin Verbindungsbüro des
Landes Salzburg zur EU
& Fachabteilungsleiterin a.i.
Landes-Europabüro
Rue F. Pelletier, 107, B-1030 Brüssel
T. +32 2 7430760, F. +32 2 7430761
E. michaela.petz@salzburg.gv.at
www.salzburg.gv.at/europa



TERMINAVISO

4. Public Management Impulse an der FH Oberösterreich, 16. Oktober 2012, 8:30 – 13:00 Uhr, Linz

Thema:

Ressource Mensch: Potenziale identifizieren & Talente qualifizieren

Der öffentliche Sektor ist mit vielen Herausforderungen konfrontiert, deren Bewältigung nur unter Berücksichtigung der öffentlich Bediensteten gelingen kann. Daher widmen sich die 4. Public Management Impulse der FH OÖ den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in öffentlichen Einrichtungen.

Entlang des Personalzyklus werden verschiedene Fragen aufgeworfen, wie z. B.

- Wie können bereits zu Beginn die „richtigen“ Personen für den öffentlichen Dienst begeistert werden?
- Welche Möglichkeiten der Laufbahngestaltung sind denkbar?
- Was bedeutet „Personalentwicklung“ bei einer 30jährigen Dienstzeit?
- Wie kann das Wissen an die neuen MitarbeiterInnen übertragen werden, wenn jemand ausscheidet?

Für die Beantwortung werden ausgewählte Instrumente anhand von konkreten Beispielen vorgestellt und für die eigene Praxis vertieft.

Programm:

8:30 Uhr	Eröffnung und Begrüßung <i>Prof. Dr. Markus Lehner, Dekan der FH Oberösterreich, Fakultät für Gesundheit und Soziales, Linz</i> Ressource Mensch: Rahmenbedingungen und Herausforderungen im öffentlichen Dienst <i>Mag. Angelika Flatz, Leiterin der Sektion III: Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation im Bundeskanzleramt</i> Potenziale identifizieren & Talente qualifizieren: Phasen und Instrumente eines zukunftsweisenden Personalmanagements <i>Prof. (FH) Dr. Brigitta Nöbauer, Professur für Personalmanagement, FH Oberösterreich, Fakultät für Gesundheit und Soziales, Linz</i> Frage- und Diskussionsrunde
10:15 Uhr	Pause
10:45 Uhr	Praxistaugliche Instrumente des Personalmanagements (3 parallele Sessionsen)
13:00 Uhr	Offizielles Ende und Ausklang mit Buffet

Zielgruppe: EntscheidungsträgerInnen und MitarbeiterInnen aus Politik, Verwaltung, ausgegliederten Rechtsträgern und Interessensverbänden sowie Interessierte

Tagungsbeitrag: € 50,00 inkl. aller Unterlagen; € 25,00 ermäßigt für Studierende und AbsolventInnen der FH OÖ

Ort und Zeit: FH Oberösterreich, Garnisonstraße 21, 4020 Linz; 8:30 – 13:00 Uhr

Anmeldung: Bis zum 11. Oktober 2012 bei dominika.leichtfried@fh-linz.at

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!



FH-Lehrgang

Kommunalmanagement

AKADEMIE FÜR
WEITERBILDUNG
und OÖ Gemeindebund

Gemeinden stehen nicht zuletzt aufgrund der finanziell angespannten Situation vor großen Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Managementorientiertes Verständnis, Denken und Handeln sind notwendige Voraussetzungen die zukünftigen Entwicklungen aktiv zu gestalten. Dazu braucht es MitarbeiterInnen, die diese Entwicklungen gestalten und umsetzen können.

Als Ergänzung zur schwerpunktmäßig juristisch geprägten Dienstausbildung ist es Ziel des Lehrgangs „Kommunalmanagement“, wirtschaftliches Know-how, abgestimmt auf die Bedarfe des Gemeindealltags, anwendungsorientiert zu vermitteln.

AbsolventInnen verfügen über grundlegende praxisnahe Kenntnisse der Betriebswirtschaftslehre sowie der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Sie können damit die Bestrebungen zur Verwaltungsreform aktiv mitgestalten.

Zielsetzung und Schwerpunkte

Die AbsolventInnen können in ihrem Gemeindealltag Probleme erkennen, analysieren und mit unternehmerischem Denken und Handeln lösen können.

Zu diesem Zweck werden fachliche, methodische und soziale Kompetenzen vermittelt.

>> **Fachliche Kompetenzen** in volks- und betriebswirtschaftlichen sowie juristischen Bereichen

>> **Methodische Kompetenzen** in Lehrveranstaltungen wie Projektmanagement, empirischer Sozialforschung, Finanzmathematik oder beschreibender Statistik.

>> **Soziale Kompetenzen** durch das Lernen in Gruppen und durch Lehrveranstaltungen wie Kommunikation und Gesprächsführung, Teamarbeit oder Konfliktmanagement.

Zielgruppe

Angesprochen sind alle Personen, die im Gemeindedienst tätig sind und eine solide Basisausbildung im Bereich Kommunalmanagement suchen. Es kann sich um Personen handeln, die bereits leitend tätig sind (etwa als Amtsleitung) oder die zukünftig eine leitende Position anstreben.

Organisation

Der Lehrgang ist in Form von „blended learning“ (Präsenzveranstaltungen, präsenzfremde Studienzeiten) organisiert.

Neben einer Blockwoche pro Semester finden die Präsenzveranstaltungen überwiegend an Mittwoch- und Freitagnachmittagen, am Campus Linz der FH OÖ, statt.

Kurzprofil

Abschluss:
Akademische/r Kommunalmanager/in

Studiendauer: 3 Semester (60 ECTS)

Zahl der Studienplätze je Lehrgang: 30

Zugangsvoraussetzungen: Voraussetzung sind mindestens 2 Jahre Berufserfahrung im kommunalen Umfeld.
Matura bzw. eine Studienberechtigung ist nicht Voraussetzung.

Bewerbung:
Schriftlich – bis spätestens 9. Juli 2012
Formulardownload unter:
<http://www.fh-ooe.at/campus-linz/weiterbildung/kommunalmanagement/>

Aufnahmegespräche:
>> 25. April 2012, ab 15:00 Uhr
>> 23. Mai 2012, ab 15:00 Uhr
>> 20. Juni 2012, ab 15:00 Uhr
>> 18. Juli 2012, ab 15:00 Uhr

Kosten: EURO 5.000,00
Wir beraten gerne bzgl. möglicher Förderungen, wie z. B. das OÖ Bildungskonto.