

Steuerung zeigt Wirkung Ergebnisse einer Führungskräftebefragung / ISABELL EGGER-PEITLER	1
Kulturwandel durch Wirkungsorientierung Verwaltung und Politik lernen den Umgang mit neuen Instrumenten / JOHANN SEIWALD	5
Für ein starkes Parlament Der neu errichtete Budgetdienst in der Parlamentsdirektion / HELMUT BERGER	6
„Es bräuchte eine Entschuldigungskultur“ Volksanwältin Gertrude Brinek über das Recht auf gute Verwaltung / GERTRAUD EIBL	7
Gebündelte Kompetenzen Die Aufgaben des neuen Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl / WOLFGANG TAUCHER	8
Schneller, schlanker, effizienter Neue Führungsstrukturen erhöhen die innere Sicherheit / HERBERT ANDERL	10
Spiel der Kräfte Studienergebnisse über die Nahtstelle Politik-Verwaltung / WOLFGANG GRATZ	12
Recht Von Nebenbeschäftigungen und Suspendierungen / RUDOLF HASCHMANN	14

Werden wir uns an der Wirkung orientieren?

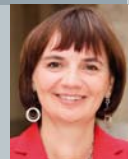


Foto: studio Willibald Haslinger

Das Prinzip der Wirkungsorientierung war ein Gründungsgedanke des FIV, Eduard Pendorfer und Gerhard Steger haben diesem Umstand in einem zukunftsweisenden Positionspapier bereits 1999 Rechnung getragen. Expertenkonzepte aus dem Kreis der Führungskräfte zeigten im vergangenen Jahrzehnt mehrfach politische Wirkung: in den Ländern durch großangelegte Reformen wie etwa die Umstellung auf eine wirkungsorientierte Verwaltungsführung in Oberösterreich oder durch die Haushaltsrechtsreform des Bundes, die ab 2013 in Echtbetrieb geht. Wirkungsorientierung wird von uns als handlungsleitendes Managementprinzip und Führungsaufgabe gesehen. Daher wollten wir wissen, wie die VerwaltungsmanagerInnen aktuell dazu stehen. Die Studie der Wirtschaftsuniversität – sie wurde im Auftrag des FIV durchgeführt – gibt ein aufschlussreiches Stimmungsbild eines Wandlungsprozesses hin zu neuen Steuerungslogiken, die mehrheitlich für sinnvoll erachtet werden. Das System ist im Umbruch, das Jahr 2013 als Jahr der Umsetzung und als Wahljahr wird für den Erfolg und die Glaubwürdigkeit der Haushaltsrechtsreform entscheidend sein!

Beeindruckend sind die Strukturreformen im Bereich des Innenressorts, die Zusammenführung der Sicherheitsbehörden stellt sich als Best-Practice-Beispiel für ein optimales Zusammenwirken von Politik und Verwaltung heraus.

Seit kurzem liegen neue Erkenntnisse zur Nahtstelle Politik und Verwaltung vor: Eine Befragung bestätigt, dass der Anspruch einer optimalen Steuerung und Wirkung eng mit einer guten Zusammenarbeit zwischen Politik und Verwaltung verbunden ist, kritische Selbstreflexion und Austausch zwischen Verwaltungsspitze, Kabinetten und Politik ist gefragt – das FIV bleibt dran!

Heidrun Strohmeier
Präsidentin des Führungsforums
Innovative Verwaltung

Steuerung zeigt Wirkung

Ergebnisse und Wirkungen sind die zentralen Elemente im Steuerungsverständnis einer zukunftsgerichteten Verwaltung. Die Ergebnisse einer Führungskräftebefragung bestätigen den zu erwartenden Nutzen der neuen Steuerungslogik.

TEXT: ISABELL EGGER-PEITLER



Die verbindliche Einführung der Wirkungsorientierung bedingt eine neue Steuerungslogik. Dass diese künftig auf fruchtbaren Boden fällt, lässt eine Führungskräftebefragung vermuten.

Im Mittelpunkt aktueller Reformparadigmen steht die Ausrichtung der Verwaltung an Zielen, flankiert von erhöhter Managementautonomie durch mehr dezentrale

Ressourcen- und Ergebnisverantwortung. Das bedeutet zugleich eine Abkehr von einer vorwiegend kleinteiligen Befassung hin zu einem systematischen und umfas-

Abbildung 1: EINSCHÄTZUNG DER NÜTZLICHKEIT VON MANAGEMENTINSTRUMENTEN

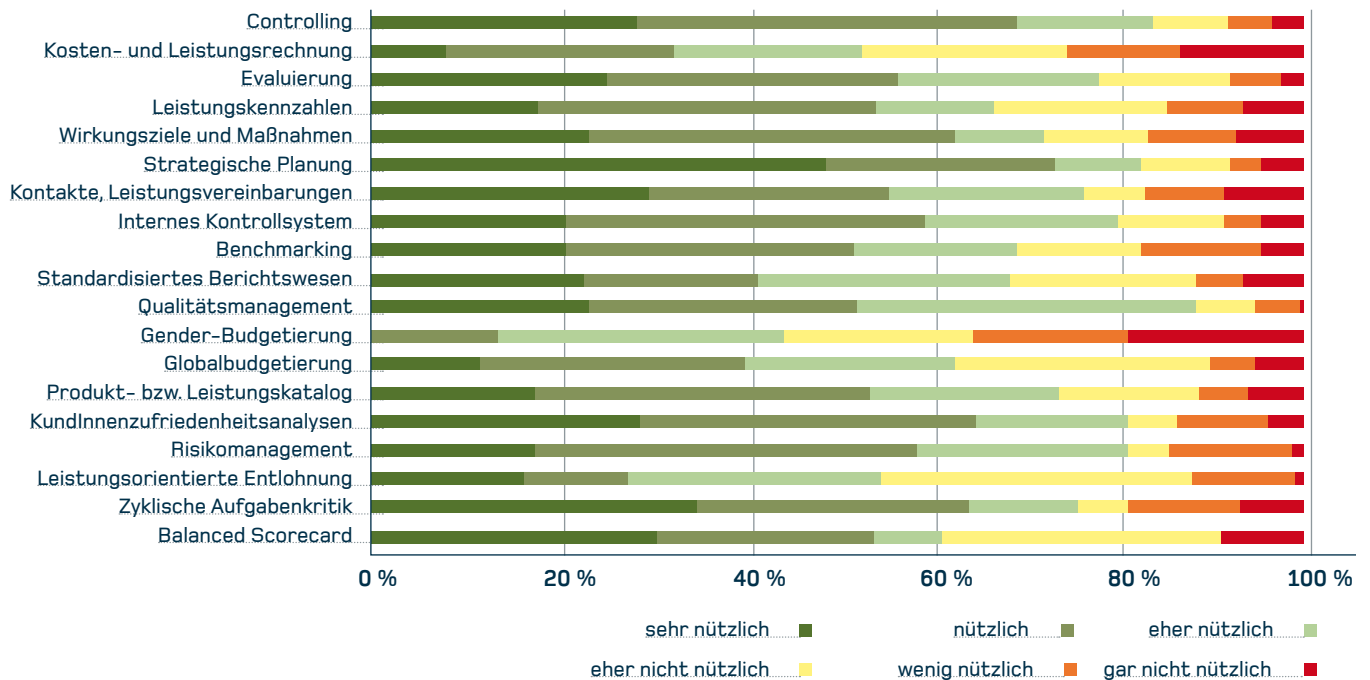
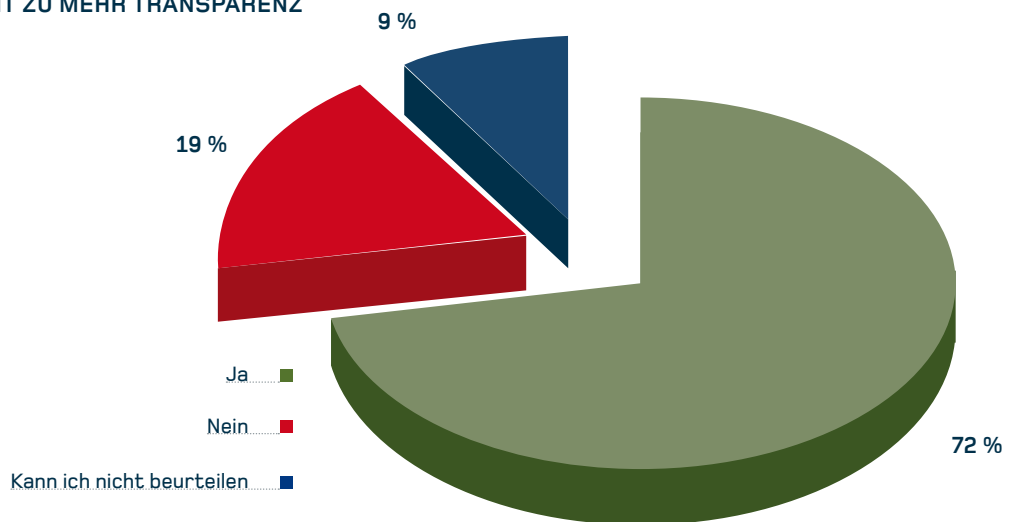


Abbildung 2: DER EINSATZ VON STEUERUNGSMETHODEN FÜHRT IN DER EIGENEN ORGANISATIONSEINHEIT ZU MEHR TRANSPARENZ



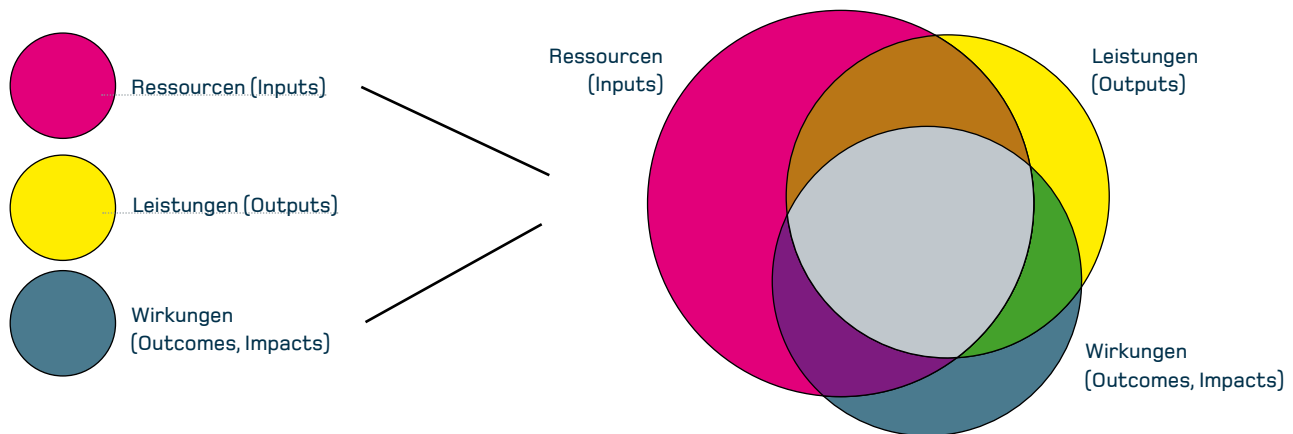
Die Herausforderung liegt in der Etablierung einer neuen Führungskultur in Österreich.

senderen Steuerungsverständnis im Sinne einer Ergebnis- und Wirkungsorientierung. Für die Verwaltungen selbst resultiert dies in dem Erfordernis eines wandelbaren Steuerungsverständnisses; in einer Pers-

pektivenerweiterung, welche einen ganzheitlicheren Zugang gegenüber öffentlicher Leistungserbringung und damit nicht zuletzt einen Kulturwandel notwendig macht. Denn performanceorientierte Steuerung

bedeutet nicht die Ablöse des traditionellen, inputdominierten Zugangs, sondern steht für die sinnvolle Ergänzung um und die Integration einer ergebnis- und wirkungsorientierten Perspektive. Aktuell liegt die Herausforderung für die Praxis in der Frage nach der geeigneten Integration bereits im Einsatz befindlicher Managementinstrumente. Entscheidend werden in diesem Zusammenhang insbesondere die Relevanz und Nutzung von Performance-Informationen durch politische und administrative

Abbildung 3: GENUTZTE STEUERUNGSINFORMATIONEN NACH ZUORDNUNG ZU STEUERUNGSLOGIKEN



Diese Abbildung basiert auf den offenen Antworten auf die Frage hin, auf Basis welcher Informationen Managemententscheidungen getroffen werden. Die rote Fläche stellt jene dar, welche nur Inputs angeführt haben; gelb steht für jene, die nur Outputs angeführt haben, blau für jene, welche nur Wirkungen genannt haben. Die weiteren Flächen visualisieren die Schnittmengen der einzelnen Steuerungslogiken. Orange: Steuerung über Input und Output; Lila: Steuerung über Input und Wirkungen; Grün: Steuerung über Output und Wirkungen; Grau: Steuerung über Input-, Output- und Wirkungsinformationen.

Akteure sowie der systematische Austausch mit Stakeholdern sein.

Verbindliche Steuerungslogik

Im Zuge der in wenigen Monaten in Kraft tretenden zweiten Etappe der Haushaltsrechtsreform wird die Wirkungsorientierung als Steuerungslogik auf Bundesebene auch in Österreich verbindlich, parallel dazu stellen einige Länder auf wirkungsorientierte Steuerungskonzeptionen um oder haben dies bereits getan. Aktuell sind die Fachressorts damit befasst, ihre Aktivitäten nach den neuen Steuerungsgrundsätzen auszurichten und erste Erfahrungen bei der Implementierung zu sammeln. Vor diesem Hintergrund wurde das Institut für Public Management der Wirtschaftsuniversität Wien vom Führungsforum Innovative Verwaltung mit der Durchführung einer Befragung betraut. Ziel war es, ein Stimmungsbild in Bezug auf Einsatz und Nutzung von Steuerungsinstrumenten durch Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung zu zeichnen. Außerdem galt es, die jeweiligen Erfahrungen und Einschätzungen vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels in der öffentlichen Verwaltungssteuerung mit besonderem Blick auf die Wirkungsorientierung abzubilden. Zu diesem Zweck wurde von Mitte April bis Ende Mai 2012 eine Onlinebefragung unter Führungskräften durchgeführt. Das

im Folgenden dargestellte Stimmungsbild beruht auf einem Sample von 138 BefragungsteilnehmerInnen.

Ergebnisse der Befragung

Dass sich die Steuerung in der öffentlichen Verwaltung im Wandel befindet, darüber sind sich Österreichs Führungskräfte relativ einig; auch darüber, dass dieser Wandel positiv ist. Bedingt ist diese Wahrnehmung unter anderem durch den professionellen Einsatz von Steuerungsinstrumenten. Das Experimentierstadium gilt als überwun-

put-Daten bilden nach wie vor die primäre Steuerungsbasis, selbige werden aber bereits um ergebnis- wie auch wirkungsorientierte Informationen ergänzt. Es findet sich das Bild ineinandergreifender Steuerungslogiken statt isolierter Ansätze (vgl. Abb. 3). Allerdings werden Informationen, die durch den Einsatz von Steuerungsinstrumenten zur Verfügung stehen, primär zur Erfüllung von Berichtspflichten oder zu Rechtfertigungszwecken bzw. zur Überprüfung vergangener Leistungen herangezogen denn zur Unterstützung integrativer,

Der Einsatz von Steuerungsinstrumenten führt zu mehr Transparenz, welche sich leistungsfördernd auswirkt.

den, vielmehr gelangt bereits eine breite Palette an Steuerungsinstrumenten in der österreichischen Verwaltung zum Einsatz. Deren Nutzen wird aber mitunter noch kritisch gesehen (vgl. Abb. 1). Dies mag auf Nutzung, Art der Aufbereitung der Informationen sowie den organisations-spezifischen Umgang mit Instrumenten zurückzuführen sein. Insgesamt führt der Einsatz von Steuerungsinstrumenten aber zu mehr Transparenz, welche sich leistungsfördernd auswirkt (vgl. Abb. 2). In-

zukunftsgerichteter Managemententscheidungen. In Hinblick auf die Steuerungsrelevanz von Performance-Daten zeigt sich insgesamt, dass diese zwar nicht mehr nur rein gesammelt, sondern auch bereits zu Steuerungszwecken eingesetzt werden. Dies geschieht allerdings zu spezifisch und funktional und wird den Ansprüchen an eine ganzheitliche Steuerung noch nicht gerecht. Die zukunftsgerichtete, systematische und integrative Nutzung von Performance-Informationen im Sinne eines

Abbildung 4: ABSTIMMUNG MIT STAKEHOLDERN

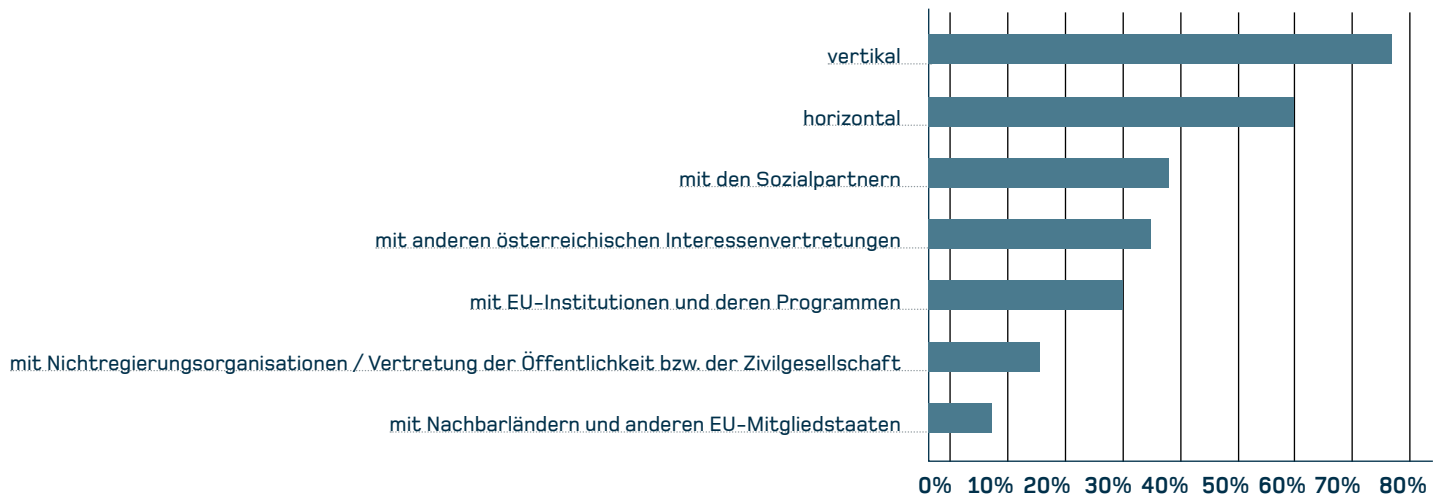
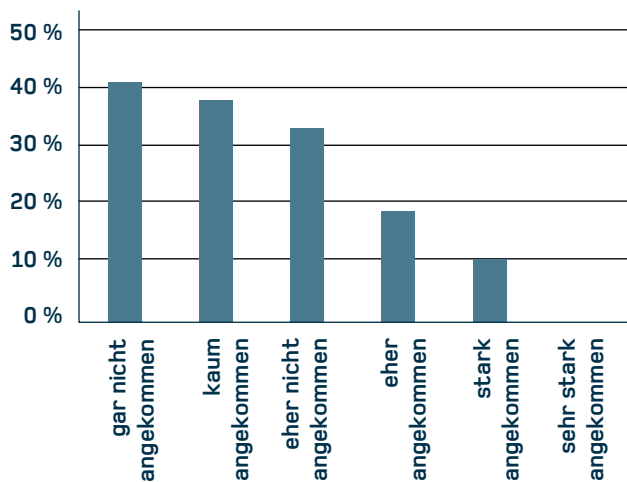


Abbildung 5: STEUERUNGSVERSTÄNDNIS GEMÄSS DEM GRUNDSATZ DER DEZENTRALEN RESSOURCEN- UND ERGEBNISVERANTWORTUNG IN DER ÖSTERR. VERWALTUNG



umfassenden Performance-Managements bleibt eine Herausforderung. Die Vorteile der performanceorientierten Steuerungslogik werden in einer gesteigerten Ausrichtung an Zielen, einem verstärkten Diskurs hinsichtlich der Wirksamkeit der Maßnahmen, mehr Transparenz, klareren Verantwortlichkeiten, einem zielgerichteteren, fokussierteren Handeln sowie Bewusstseinsbildung gesehen. Entwicklungspotenzial besteht v. a. im Austausch und der systematischen Kommunikation mit anderen gebietskörperschaftlichen Ebenen sowie weiteren Stakeholdern (vgl. Abb. 4). Alle Ergebnisse stehen unter www.fiv.at zum Download bereit.

Neue Führungskultur gefragt

Zunehmender finanzieller Druck resultiert in erhöhten Steuerungsanforderungen, welche eine weitere Professionalisierung

im Einsatz von und im Umgang mit Steuerungsinstrumenten notwendig machen. Herausforderungen sind insbesondere in der Optimierung und Individualisierung der Bereitstellung und Nutzung von Performance-Informationen für die einzelnen Nutzergruppen zu sehen. Eine Stärkung der dezentralen Ressourcen- und Ergebnisverantwortung (vgl. Abb. 5) ist hier die Pflicht, intensive, auch politikbereichspezifische Weiterbildungen die notwendige Kür. Auch wenn die bisherigen Entwicklungen als positiv erachtet werden können, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Einsatz von Steuerungsinstrumenten und die Nutzung von Performance-Daten noch keinen Wandel im Steuerungsverständnis zur Folge haben. Vielmehr liegt die Herausforderung in der Etablierung einer neuen Führungskultur in Österreich. Die positiven Vorzeichen

deuten darauf hin, dass die neue Steuerungslogik auf fruchtbaren Boden fallen dürfte. Das zarte Pflänzchen wird allerdings Zeit brauchen, um sich entfalten zu können. ■

MAG. (FH) ISABELL EGGER-PEITLER ist Universitätsassistentin am Institut für Public Management der Wirtschaftsuniversität Wien.

Seiwald et al. (erscheinend): „Neue Wege des Haushaltsmanagements“, edition sigma



PRIVAT

Kulturwandel durch Wirkungsorientierung

Seit dem Beschluss des BHG 2013 haben sich alle Ressorts und obersten Organe intensiv mit der Erarbeitung von Strategien, Wirkungszielen, Maßnahmen und Indikatoren beschäftigt. Verwaltung und Politik lernen derzeit, mit den neuen Instrumenten und Prozessen umzugehen.

TEXT: JOHANN SEIWALD

Es ist ein Entwicklungsprozess, der mehr als zwei Jahre angedauert hat: Begleitet von der Wirkungscontrollingstelle des Bundes wurde das Gerüst für eine Wirkungsorientierung auf den Weg gebracht. Dieser formale Qualitätssicherungsprozess stellt sicher, dass gesellschaftlich relevante Ziele, verständliche Beschreibungen und geeignete Indikatoren erarbeitet werden. Präsentiert werden die Ergebnisse im Budgetentwurf 2013. Die Strategie der Bundesministerien und obersten Organe wurde in Form von 130 Wirkungszielen der Ressorts und obersten Organe dem Nationalrat zur Diskussion über das Budget vorgelegt. Dabei wurden die Ausgangssituation und der konkrete Handlungsbedarf beschrieben, Maßnahmenpakete für deren Umsetzung dargestellt und konkrete Indikatoren mit anzustrebenden Zielwerten für das Jahr 2013 angegeben.

Kohärente Ziele

Ziel ist eine Diskussion über Wirkungsinformationen im Parlament. Dabei geht es um Fragen wie: „Eignet sich die Maßnahme aus einer politischen Perspektive, um das Ziel zu erreichen?“ oder „Warum wurde nicht ein höherer Zielwert bei den Kennzahlen gewählt?“

Eines ist jedenfalls schon gelungen: Die Ressorts und obersten Organe haben ressortweite Strategiebildungsprozesse eingeleitet und auch die politische Ebene in den Prozess eingebunden. Damit die Ziele zwischen den einzelnen Ressorts kohärent sind und keine Widersprüche

zwischen den Ressorts auftreten, wurden in Querschnittsbereichen intensive Abstimmgespräche über Ressortgrenzen

del in Politik und Verwaltung fortzusetzen: Wirkungsorientierte Informationen müssen für den Führungs- und Steu-

Ob die Ziele erfolgreich umgesetzt wurden, werden wir 2014 wissen. Noch gibt es eine Fülle von Herausforderungen.

hinweg geführt. Dass die Ziele und Maßnahmen auch finanzierbar bleiben, wurde durch eine Kontrolle durch das Finanzministerium sichergestellt.

Performance-Dialogues

Damit die Ziele nicht nur auf politischer Ebene diskutiert, sondern auch auf operativer Ebene umgesetzt werden, arbeiten alle Ressorts bis Anfang nächsten Jahres für deren Sektionen und Dienststellen Ressourcen-, Ziel- und Leistungspläne aus. Diese Leistungsvereinbarungen sind umfassende Steuerungsdokumente über Ziele, Leistungen, Budget und Personal für die Organisationseinheiten.

Ob die Ziele auch erfolgreich umgesetzt wurden, werden wir 2014 wissen, wenn der Rechenschaftsbericht über die Zielerreichung des Budgets 2013 dem Nationalrat vorgelegt wird. So wird sich der umfassende Controllingzyklus schließen.

Wenngleich ein erster Meilenstein erreicht wurde, gibt es noch eine Fülle von Herausforderungen, um den Kulturwan-

erungsprozess der Ressorts verwendet werden (von Personalplanung bis zu Personaleinsatz und Anreizsystemen), um so auch Personalmanagementprozesse zu versachlichen. Die wirkungsorientierte Folgenabschätzung soll eine Evaluierungskultur über rechtliche Grundlagen auslösen und so eine strategische Reglementierung unterstützen. Systematische Kommunikation über die Zielerreichung, sog. Performance-Dialogues auf allen Ebenen der Verwaltung, aber auch mit der Politik, müssen zum Standardrepertoire werden, damit Verwaltung und Politik aus den Instrumenten und Prozessen lernen können.



DR. JOHANN SEIWALD
ist Leiter der
Wirkungscontrolling-
stelle des Bundes im
Bundeskanzleramt.

Für ein starkes Parlament

Mit 1. Juli nahm der neu errichtete Budgetdienst in der Parlamentsdirektion seine Arbeit auf – ein Meilenstein zur Stärkung des Parlamentarismus in Österreich. Künftig steht dem Nationalrat eine regierungsunabhängige Expertise bei der Beratung, Beschlussfassung und Kontrolle des Bundeshaushalts zur Verfügung.

TEXT: HELMUT BERGER

Die oft beklagte Informationsasymmetrie zwischen Nationalrat und Bundesrat auszugleichen ist eines der Ziele des neu geschaffenen Budgetdienstes. Um dies zu erreichen, soll ein ökonomischer Think-tank aufgebaut werden, der die Parlamentarier in fachlichen Fragen unterstützt. Sechs akademisch ausgebildete Mitarbeiter und zwei Assistenzkräfte sollen bis Ende 2013 im Budgetdienst arbeiten. Zur Servicierung des parlamentarischen Budgetausschusses wird der Budgetdienst Fachinformationen, Analysen und Studien zu den gemäß dem Bundeshaushaltsgesetz 2013 vorzulegenden Unterlagen, wie etwa den Entwürfen zum Bundesfinanzgesetz oder zum Bundesfinanzrahmen, erstellen. Zudem wird der Budgetdienst die Abgeordneten hinsichtlich der Folgenabschätzung von rechtsetzenden Maßnahmen, der Wirkungsorientierung und des Gender-Budgeting beraten.

Budgetdienst und neues Haushaltsrecht

Gerade bei der Umstellung auf das neue Haushaltsrecht kann der Budgetdienst wichtige Hilfestellungen leisten. Er stellt gleichsam eine notwendige Ergänzung zur Haushaltsrechtsreform dar, durch die der Nationalrat anstatt über mehr als 1.000 detailliert festgelegte Haushaltsansätze nur noch über 70 deutlich höher aggregierte Globalbudgets beschließt. Den Verzicht auf detaillierte gesetzliche Budgetvorgaben gleicht das neue Haushaltsrecht durch eine verstärkte Steuerungs- und Kontrollfunktion des Nationalrates aus, zu der der Budgetdienst gemäß einer politischen Vereinbarung der fünf im Nationalrat vertretenen Parteien und einer Ausschussfeststellung des Budgetausschusses die erforderliche unabhängige ökonomische Expertise bereitstellen soll.



Der Budgetdienst stellte den Abgeordneten weiters konzentrierte Informationen über aktuelle wirtschaftliche Entwicklungen und neue Studien (z. B. zu neuen Konjunktur- und Beschäftigungsprognosen oder zum jüngsten Wirtschaftsausblick des IWF) bereit.

Vernetzung und Wissensmanagement

Einen künftigen Schwerpunkt des Budgetdienstes wird die Vernetzung mit wichtigen Wissensträgern im Bereich der Haushalts- und Wirtschaftspolitik darstellen. Neben den Ressorts, die von der Präsidentin des Nationalrates um die Benennung eines zentralen Ansprechpartners ersucht wurden, und dem Rechnungshof sind dies beispielsweise die Wirtschaftsforschungsinstitute, die Sozialpartner oder der Staatsschuldenausschuss, die alle über wertvolles Know-how verfügen, das der Budgetdienst durch regelmäßigen Informationsaustausch für seine Aufgaben nutzen will. Auch die internationale Ver-

netzung mit vergleichbaren parlamentarischen Diensten (z. B. mit dem OECD Parliamentary Budget Officials Network) ist ein Anliegen, dessen Umsetzung 2013 die Durchführung einer internationalen Veranstaltung im Rahmen des Europäischen Zentrums für Parlamentarische Wissenschaft und Dokumentation (EZPWD) in Wien vorsieht. Für 2013 sind weiters der Aufbau eines Wissensmanagements und die Schaffung einer speziell auf die Informationsbedürfnisse der Abgeordneten ausgerichteten Datenbasis geplant. ■



PARLAMENTSDIREKTION/WILKE

Mit 1. Juli 2012 wurde DR. HELMUT BERGER zum Leiter des neu errichteten Budgetdienstes in der Parlamentsdirektion bestellt. Der 1958 geborene

Wirtschaftswissenschaftler und Jurist verbrachte den Großteil seines Berufslebens im Rechnungshof.

„Es bräuchte eine Entschuldigungskultur“

Die Volksanwaltschaft ist Anlaufstelle bei Bürgerbeschwerden über behördliche Entscheidungen. Mit Verwaltung Innovativ spricht Volksanwältin Gertrude Brinek über das Recht auf gute Verwaltung und die Notwendigkeit einer Aufgabenreform.

INTERVIEW: GERTRAUD EIBL

Dr. Gertrude Brinek ist seit 2008 Volksanwältin. Zuvor war sie als Landtagsabgeordnete und Gemeinderätin sowie als Abgeordnete zum Nationalrat aktiv. In ihrer Funktion als Volksanwältin ist sie auf Bundesebene für die Finanz- und Justizverwaltung zuständig bzw. prüft auf Landesebene die Gemeindeverwaltung, Raumordnung, Baurecht, Landes- und Gemeindestraßen.



VOLKSANWALTSCHAFT, MAYR-SIEGL

Frau Dr. Brinek, Sie schreiben in Ihrem Buch „Vom wahren Leben im Rechtsstaat“ von Ihren Erfahrungen als Volksanwältin. Welche Veränderungen hat die Volksanwaltschaft in den vergangenen Jahren bewirkt?

Mit dem Aufzeigen von Fehlern und den entsprechenden Verbesserungsvorschlägen haben wir dazu beigetragen, dass bestimmte Fehler nicht mehr gemacht werden. Mehr und mehr wird auch den Behörden und Ämtern bewusst, dass „dem Bürger auf Augenhöhe“ zu begegnen ist. So arbeiten viele Gemeinden professioneller als Jahrzehnte davor, Bezirkshauptmannschaften und Landesregierungen agieren heute serviceorientierter. Auf der anderen Seite sind neue Fragen und Herausforderungen dazugekommen. Die Volksanwaltschaft fungiert vermehrt als „Sorgenbrecher-Einrichtung“, als Problemlösungsstelle in allen Rechtsfragen des Alltags.

Welche Fehler in der Verwaltung führen zu Beschwerden?

Das sind beispielsweise unvollständig oder lückenhaft ausgestellte Bescheide, versäumte Fristen, nicht eingehaltene Termine, falsche Auskünfte und Rechtsmeinungen. Natürlich kommt es auch vor, dass sich Menschen irren und meinen, die Behörde hätte falsch gehandelt. Durch unsere Prüfung finden wir eben heraus, ob es sich um einen Fehler vonseiten der Behörde handelt oder um eine falsche Erwartungshaltung des Bürgers.

In Ihrem Vortrag haben Sie das Recht auf gute Verwaltung betont. Was verstehen Sie darunter? Inwieweit wird das in Österreich gelebt?

Das Recht auf gute Verwaltung ist ein Grundrecht, das mit dem Lissabon-Vertrag verbindlich verankert wurde. Es geht um Unparteilichkeit und Gerechtigkeit, Entscheidung innerhalb angemessener Frist, Recht auf Gehör und Akteneinsicht, Begründungspflicht sowie Anspruch auf Schadenersatz. Für den Bürger bedeutet das Rechtssicherheit, Verlässlichkeit, objektive, rasche und transparente Entscheidungen, Erreichbarkeit, kurze Behördenwege und Bürokratieabbau, einheitliche Ansprechpartner (One-Stop-Government) ...

Wir richten danach unsere Maßstäbe und unsere Arbeit aus und sind bestrebt, Missstände in der Verwaltung erst gar nicht entstehen zu lassen. Dennoch geraten manche Behörden selbstverschuldet unter Druck und meinen, mit Aussitzen und Abwimmeln käme man durch. Passieren Fehler, so soll vonseiten der Behörde die Bitte um Nachsicht formuliert und an einer Verbesserung gearbeitet werden.

Braucht es dazu eine Kulturänderung?

Ja, eine echte Entschuldigungskultur bräuchte es. Wenn ich jemand auf Augenhöhe anspreche, so ist das keine Kunst. Es hat sich ja insgesamt die Kultur der Begegnung geändert, auch im Behördenverkehr.

Warum ist es so wichtig, sowohl eine Gesetzgebungsreform als auch eine Aufgabenreform umzusetzen?

Wir beobachten einerseits die veraltungsmäßige Umsetzung, andererseits auch die Gesetzgebung und machen vor allem aus den festgestellten Missständen legislative Verbesserungsvorschläge. Wenn wir erkennen, dass die Verwaltung zwar korrekt gehandelt hat, die Bürger aber trotzdem immer wieder „drüberstolpern“, dann machen wir gegenüber dem Parlament Anregungen. Eine Aufgabenreform ist insofern notwendig, als wir den Bürgern immer mehr einzelne Regelungen zumuten. Österreich ist ein föderaler Bundesstaat, diese Vielfalt ist ein Spezifikum. Das heißt nicht, dass dezentral erreichbare Stellen für den Bürger keinen Sinn machen – im Gegenteil –, die Bürger leiden vielfach unter einer Überregulierung und unter Bürokratiewust. Ein Beispiel sind die Kindergarten- und Schulgesetze. Alle drei Ebenen – Bund, Länder, Gemeinden – sind mit dem Thema Schule befasst. Da braucht es untereinander wieder Kommunikationsschnittstellen. Hier wie in vielen Bereichen des Sozialwesens herrscht zweifelsohne Verbesserungsbedarf. ■

Brinek, Gertrude:
„Vom wahren Leben im Rechtsstaat - Aufzeichnungen einer Volksanwältin.“
Styria Premium, 2012



Gebündelte Kompetenzen

Die Kompetenzen von 194 Behörden in einem Amt zu vereinen – das soll mit dem neuen Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl möglich werden. Anfang 2014 wird es seine operative Arbeit aufnehmen und markiert damit einen Meilenstein der Verwaltungsreform.

TEXT: WOLFGANG TAUCHER

Die Einrichtung des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl (BFA) und die dafür nötigen Gesetzesänderungen wurden im Juli 2012 im Parlament beschlossen und am 16. August 2012 als Fremdenbehördenneustrukturierungsgesetz im Bundesgesetz-

Vorteile. Künftig haben alle in Österreich aufhältigen Fremden, die in den Zuständigkeitsbereich des BFA fallen, aber auch deren Vertreter sowie NGOs einen einzigen kompetenten Ansprechpartner.

Durch den Wegfall von Parallelstrukturen wird die Gefahr eines möglichen Infor-

mittelbar nachgeordnete Behörde eingerichtet. Es wird eine Zentrale in Wien und jeweils eine Regionaldirektion in jedem Bundesland haben. Wesentliche Aufgaben des neuen Bundesamts werden die Durchführung von erstinstanzlichen asyl- und fremdenrechtlichen Verfahren sein – mit Ausnahme der Strafverfahren und Visa-Angelegenheiten – sowie die Erteilung von Aufenthaltstiteln aus berücksichtigungswürdigen Gründen.

Die Bereiche Integration, Ausländerbeschäftigung, Grenzkontrollwesen, Kriminal- und Sicherheitspolizei, der Vollzug in den Polizeianhaltezentren sowie der Abschiebeprozess werden nicht in die Zuständigkeit des neuen Bundesamts fallen. Ebenso nicht alle Kompetenzen aus dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) im Bereich der legalen Migration, die über den Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen hinausgehen. Diese Aufgaben verbleiben bei den allein zuständigen Behörden nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz in den Bundesländern. Das garantiert einen bundesweit einheitlichen Vollzug, rasche Verfahren, und es gewährleistet Sicherheit. Es entsteht ein Kompetenzcenter in Fragen Asyl und illegaler Migration, das Rechstaatlichkeit bei hoher Qualität gewährleisten soll.

Fremdenpolizei neu

Jene Angelegenheiten, die einen polizeilichen Ansatz haben, fallen künftig in den Aufgabenbereich der „Fremdenpolizei neu“. Dazu zählen Visaverfahren, Straf-

„Durch die Neustrukturierung werden Mehrfachgleisigkeiten abgebaut. Dadurch ergibt sich ein mittelfristiges Einsparungspotenzial in Millionenhöhe.“

blatt kundgemacht. Damit wurde ein weiterer wichtiger Schritt zur Einrichtung des neuen Bundesamts erreicht. Im Zuge der Verwaltungsreform werden die asyl- und fremdenrechtlichen Agenden erster Instanz von 194 Behörden in einer Stelle gebündelt. Mit der neuen Behörde wird ein längst notwendiger europäischer Weg eingeschlagen. Die Bündelung der asyl- und fremdenrechtlichen Agenden ist ein wichtiger Lösungsansatz, um die zunehmenden Migrationsströme zu bewältigen und auf Herausforderungen effizienter und dynamischer zu reagieren. Zusätzlich werden durch die Neustrukturierung Doppel- und Mehrfachgleisigkeiten abgebaut, wodurch sich ein mittelfristiges Einsparungspotenzial in Millionenhöhe an Steuergeldern ergibt. Die effektiven und qualitativen Verfahren mit einem einheitlichen Vollzug und einheitlicher Steuerung bringen für alle Stakeholder

migrationsverlustes weitgehend minimiert. Da nur mehr eine Behörde für die Anträge zuständig ist, entfallen viele derzeit noch notwendigen Informationsroutinen zu anderen Behörden. Durch die Synergien werden nicht nur Kosten reduziert, sondern auch interne Kommunikationswege vereinfacht und vereinheitlicht.

Eine Zentrale, neun Regionaldirektionen

Den Projektauftrag zu diesem Großreformprojekt erteilte Innenministerin Johanna Mikl-Leitner im Juni 2011. Darauf hatte sich zuvor die Bundesregierung bei einer gemeinsamen Regierungsklausur verständigt. Dem Vorhaben stimmten auch die Landeshauptleute bei einem gemeinsamen Gipfeltreffen am 21. Oktober 2011 zu.

Das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) wird als eine dem BM.I un-



Die Neustrukturierung garantiert einen bundesweit einheitlichen Vollzug und rasche Verfahren. Das neue Kompetenzzentrum in Fragen Asyl und illegaler Migration soll Rechtsstaatlichkeit bei hoher Qualität gewährleisten.

verfahren, Zurückweisungen, Zurückschiebungen, Durchbeförderung sowie die Kontrolle des Aufenthalts. In dieser Form werden auch sicherheitsbehördliche Aufgaben der „Fremdenpolizei neu“ klar von den verwaltungsbehördlichen Aufgaben des BFA getrennt sein. Die rechtlichen Grundlagen bilden dabei das BFA-Einrichtungsgesetz und das BFA-Verfahrensgesetz, worin die verschiedenen Kompetenzen des BFA gebündelt sind. Wesentliche Änderungen der materiellrechtlichen Bestimmungen wurden nicht vorgenommen.

Start des BFA 2014

Das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl wird zeitgleich mit der Umsetzung der Verwaltungsgerichtsbarkeitsreform

am 1. Jänner 2014 seine Arbeit aufnehmen. Um einen reibungslosen Übergang zum neuen System zu ermöglichen, werden im Bundesministerium für Inneres derzeit ein Personaleinsatzkonzept, das nach Fertigstellung mit der Personalvertretung und dem Bundeskanzleramt verhandelt wird, und ein Raumfunktionskonzept ausgearbeitet. Um die Mitarbeiter bestmöglich auf den Start des BFA 2014 vorzubereiten, wird mit der Sicherheitsakademie an einem Aus- und Fortbildungskonzept gearbeitet. Alle weiteren Maßnahmen, die für einen erfolgreichen Start des BFA notwendig sind, wie etwa der Aufbau eines gesamtheitlichen Qualitätsmanagementsystems, werden in den kommenden Monaten erarbeitet. ■



MAG. WOLFGANG TAUCHER ist Direktor des Bundesasylamts und Leiter des Projekts zur Einrichtung eines Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl.

Schneller, schlanker, effizienter

Mit 1. September 2012 wurden acht Sicherheitsdirektionen, 14 Bundespolizeidirektionen und neun Landespolizeikommanden zu neun Landespolizeidirektionen zusammengeführt. Die Rede ist von einem Meilenstein für die innere Sicherheit Österreichs.

TEXT: HERBERT ANDERL



Für die jüngste Reform galt das Grundprinzip „Eine Aufgabe – eine Organisationseinheit“. Sicherheitsbehörden und Wachkörper wurden somit zu einer Bundespolizei zusammengeführt.

„Näher am Bürger, schneller, schlanker, effizienter: Das gilt ab morgen für die Führungsstruktur der Bundespolizei und der Sicherheitsverwaltung in Österreich“, sagte Innenministerin Mag. Johanna Mikl-Leitner am 31. August 2012 in der Wiener Hofburg bei der Amtseinführung der neun Landespolizeidirektoren und

deren Stellvertreter. „Mit der Behördenreform setzen wir einen Meilenstein für die innere Sicherheit Österreichs. Es handelt sich um eine der bedeutendsten Verwaltungsreformen der letzten Jahrzehnte.“ Die Sicherheitsdirektionen, Bundespolizeidirektionen und Landespolizeikommanden wurden mit 1. September 2012

aufgelöst. Stattdessen wurde in jedem Bundesland eine Landespolizeidirektion (LPD) eingerichtet.

In den Landeshauptstädten befanden sich bisher Sicherheitsdirektionen, Bundespolizeidirektionen (ausgenommen in Bregenz) und Landespolizeikommanden. Dort übernahmen die Landespolizeidirektionen deren Aufgaben. In anderen Städten, in denen es Bundespolizeidirektionen gab, übernahmen Polizeikommissariate als Außenstellen der jeweiligen Landespolizeidirektion deren Aufgaben. Die polizeilichen Strukturen an der Basis blieben von der Reform unberührt. In den Stadt- und Bezirkspolizeikommanden, auf Ebene der Polizeiinspektionen sowie bei den Bezirkshauptmannschaften als Sicherheitsbehörden erster Instanz ändert sich nichts.

Prinzipien der Reform

Mit der Behördenreform wurde im Innenressorts das Grundprinzip umgesetzt, wonach jede Aufgabe einer Organisationseinheit zugewiesen und nicht auf verschiedene Einheiten verteilt ist. Früher gab es beispielsweise neben den Landeskriminalämtern die „Kriminalpolizeilichen Abteilungen“ in den Sicherheitsdirektionen und Bundespolizeidirektionen. Jetzt werden kriminalpolizeiliche Angelegenheiten in den Landespolizeidirektionen umfassend im Landeskriminalamt behandelt.

Die Verwirklichung des Prinzips „eine Aufgabe – eine Organisationseinheit“ hatte zur Folge, dass – mit Ausnahme der Bezirksverwaltungsbehörden – Sicherheitsbehörden und Wachkörper zu einer Bundespolizei zusammengeführt wurden. Das schaffte Doppelgleisigkeiten ab und brachte Klarheit in den Zuständigkeiten. Mit der Behördenreform wurden „Bürgerservicestellen“ eingerichtet. Im

Endausbau soll es in sämtlichen sicherheitsbehördlichen Angelegenheiten eine Anlaufstelle für die Bürgerinnen und Bürger geben. Dort sollen sie alle Wünsche und Anträge vorbringen können und unmittelbaren Service erhalten, bis hin zum Abholen von ausgestellten Dokumenten. Alles andere soll im Hintergrund ablaufen. Die „Bürgerservicestellen“ wurden in Städten mit Landespolizeidirektionen eingerichtet sowie in jenen sechs Städten, in denen es bis 31. August 2012 Bundespolizeidirektionen gab, die nun Polizeikommissariate sind.

Geschäftsführung

Jede Landespolizeidirektion wird von einer Landespolizeidirektorin oder einem Landespolizeidirektor geleitet werden. Ihr oder ihm stehen je zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter zur Seite. Die drei Spitzenführungskräfte treffen insbesondere strategische und unternehmensrelevante Entscheidungen gemeinsam. Die Letztverantwortung in dieser monokratischen Behörde liegt aber bei der Leiterin bzw. beim Leiter der Landespolizeidirektion. Die neue Sicherheits- und Polizeibehörde wird in Büros und Abteilungen gegliedert. Die beiden Stellvertreter leiten je einen Geschäftsbereich selbstständig. Die Leiterin bzw. der Leiter des Geschäftsbereichs A ist für die Bereiche Strategie und Einsatz verantwortlich, die Leiterin bzw. der Leiter des Geschäftsbereichs B für Verfahren und Support.

Projektstart

Den Startschuss für das INNEN. SICHER-Projekt „Weiterentwicklung der sicherheitsbehördlichen Strukturen“ gab Innenministerin Mikl-Leitner am 17. November 2011 in Wien. Sie beauftragte General Konrad Kogler mit der Projektleitung. Vier Arbeitsgruppen (Organisa-

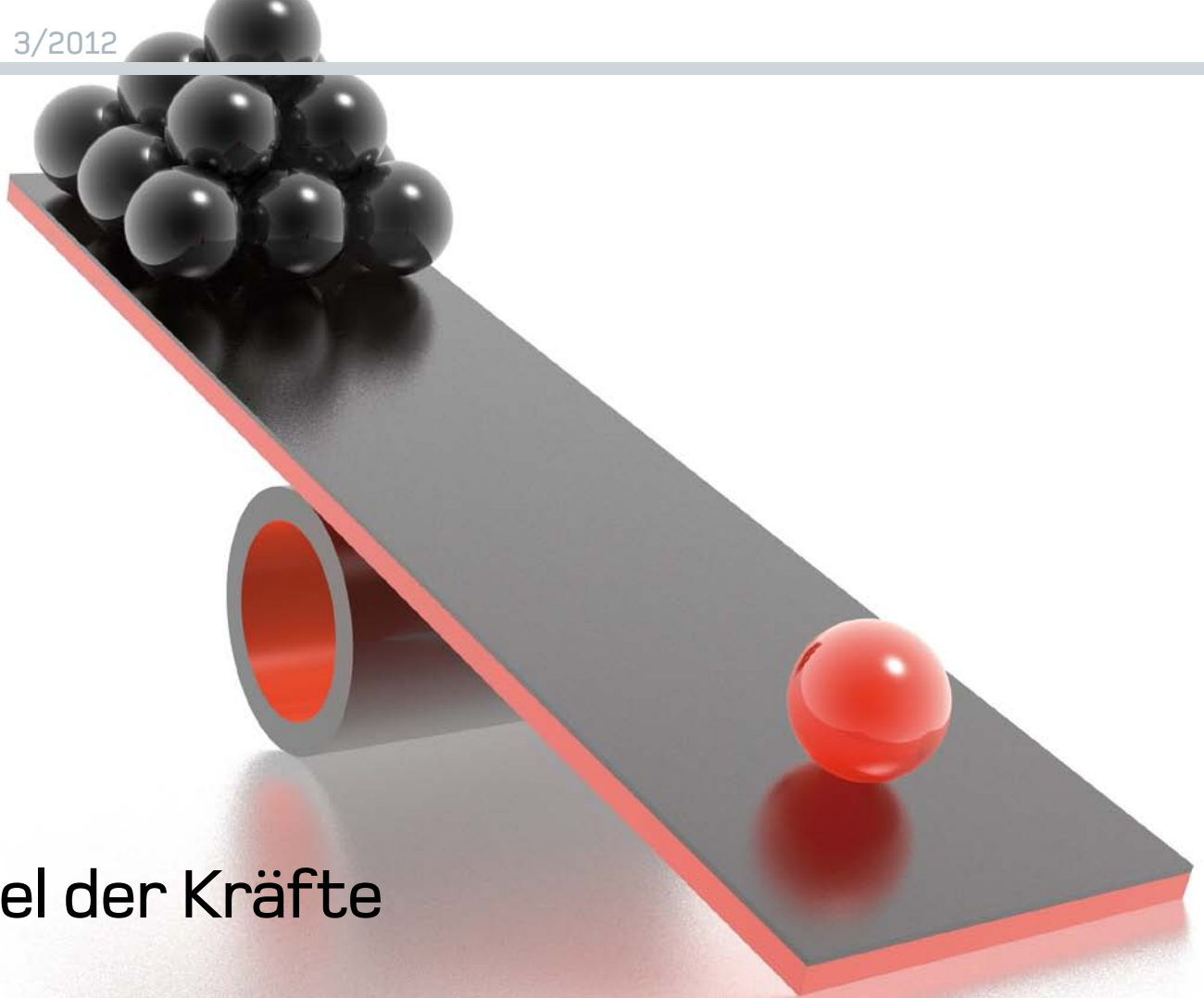
tion und Personal, Personalentwicklung, Legistik, Infrastruktur) entwickelten bis zum Sommer alles Nötige. Der verfassungsrechtliche Änderungsbedarf ging am 28. Februar 2012 durch den Ministerrat, der einfach gesetzliche Änderungsbedarf mit insgesamt 87 Gesetzen passierte ihn am 27. März 2012. Beide Blöcke wurden am 19. April 2012 im Nationalrat beschlossen. Die Arbeitsgruppe „Infrastruktur“ legte bis Mitte 2012 Raum- und Funktionskonzepte für jede Landespolizeidirektion vor. Nach und nach werden die Raum- und Funktionskonzepte in den Bundesländern umgesetzt.

Die Arbeitsgruppe „Personalentwicklung“ erarbeitete Aufgabenprofile für die jeweiligen Positionen und Tätigkeiten in den Landespolizeidirektionen. Sie legten fest, welche Ausbildungs- und Erfahrungsprofile dafür erforderlich sind, welche Ausbildungen dafür infrage kommen und wie neue Ausbildungen aussehen müssten.

Im Juli und August 2012 erhielt die „Richtlinie für die Organisation, Geschäftsordnung und Geschäftseinteilung der Landespolizeidirektionen“ (RL OGO und GE LPD) den Feinschliff. Parallel dazu fand das Auswahlverfahren der Spitzenführungskräfte der Landespolizeidirektionen statt. Mit 1. Jänner 2013 sollen alle neun Landespolizeidirektionen personell besetzt sein und sämtliche Aufgaben von den Sicherheits-, Bundespolizeidirektionen und Landespolizeikommanden übernommen haben. ■



DR. HERBERT ANDERL
ist Leiter der Sektion II
im BMI und General-
direktor für die öffent-
liche Sicherheit.



Spiel der Kräfte

Fragwürdige Karrierewege und Durchgriffe vom Kabinett auf die Beamtenschaft: Die Studie „Und sie bewegt sich doch – Entwicklungstendenzen in der Bundesverwaltung“ zeichnet ein Bild der Nahtstelle von Politik und Verwaltung. Zur Differenzierung der Ergebnisse gab es eine Fortsetzung der Studie. Und in Verwaltung Innovativ nun die zentralen Ergebnisse.

TEXT: WOLFGANG GRATZ

Im Rahmen einer 2010/2011 durchgeführten Studie (Gratz: „Und sie bewegt sich doch – Entwicklungstendenzen in der Bundesverwaltung“, NWV, Wien 2011) wurden 43 interne und externe Verwaltungsexperten über allgemeine Entwicklungstendenzen in der Bundesverwaltung in einer sehr offen gehaltenen Weise interviewt. Ein hoher Anteil der Befragten äußerte sich eindeutig kritisch zur politischen Steuerung der Verwaltung, insbesondere zur Rolle der Ministerkabinette. Um differenziertere Ergebnisse zu erhalten, wurden nunmehr zwölf Sektionsleiter/-innen und zehn Kabinettsmitglieder sowie zwei Bundesministerinnen und ein Staatssekretär interviewt. Zusätzlich nahmen 38 Bundesbedienstete, die den Bachelor-Studiengang Public Management der FH Campus Wien

absolvieren, zu folgender Formulierung Stellung: „Ich merke in meiner täglichen Arbeit, dass es Kabinette gibt“.

Die Ergebnisse seien im Folgenden zusammengefasst (ausführlich: www.wolfgang-gratz.at):

■ Die gegenwärtigen Produktionsbedingungen von Politik führen zu einer Überfrachtung der Rollen von Mitgliedern der Bundesregierung: Die Befragten berichteten von einer starken Präsenz in Brüssel, der Notwendigkeit, auf mediale Berichterstattung und Spielzüge der politischen Gegner bzw. Partner „just in time“ zu reagieren, von einer Überkomplexität des politisch-administrativen Systems bei gleichzeitigem Rückstau tiefgehender Reformen. Als Folge dieser Überforderung kommt eine weitere zentrale Aufgabe von

Bundesministern, die Steuerung des Ressorts und die Führung der Spitzenbeamten, tendenziell zu kurz.

■ Dies führte neben anderen Gründen dazu, dass die sogenannten Kabinette oder auch politischen Büros, also die Stäbe der Ressortleiter, stark anwuchsen. Es gibt derzeit rund 180 Kabinettsmitarbeiter, die in der Praxis nicht nur Stabs-, sondern auch Linienfunktionen ausüben, was aus formalen Gründen im Namen des Ministers geschieht.

■ Die Spitzenbeamten, also insbesondere die Sektionsleiter, stehen dieser Entwicklung ambivalent gegenüber.

■ Die Erwartungen von Kabinettsmitarbeitern und Mitgliedern der Bundesre-

gierung an die Beamtenschaft sind teilweise widersprüchlich: Einerseits wird erwartet, dass die Aufträge und Wünsche des Bundesministers und seiner Mitarbeiter rasch und prompt umgesetzt werden („responsivity“). Andererseits beschwören Kabinettsmitarbeiter und Regierungsmitglieder die klassischen Beamtentugenden: Objektivität, Orientierung am Staatsganzen, langfristige Orientierung, Ansprechen unangenehmer Dinge und Wahrheiten („tell truth to power“).

■ Den Spitzenbeamten ist es ein Anliegen, von den Kabinetten nicht überspielt zu werden. Sie stehen Eingriffen ins operative Tagesgeschäft kritisch gegenüber. Diese kommen jedoch nicht bloß vereinzelt vor. Auch Spitzenbeamte haben ein Bedürfnis nach persönlicher Führung. Dies bedeutet beispielsweise, wichtige Aufträge vom Minister persönlich zu erhalten, unmittelbaren Zugang zu ihm zu haben und von ihm Rückmeldungen zu bekommen. Jene Erwartungen werden umso stärker frustriert, je mehr Kabinetten den Minister von seiner Beamtenschaft abschirmen.

■ Politische Akteure und Beamte haben unterschiedliche Eigenzeitlichkeiten. Während jene ein hohes Tempo und rasche Reaktionen erwarten, wollen diese genügend Zeit, um sorgfältig arbeiten zu können. Dieses Spannungsfeld prägt auch legislative Prozesse und die Qualität von Gesetzen.

■ Die Probleme werden von den Akteuren und Betroffenen als personenspezifische Eigenheiten interpretiert. Sie sind jedoch Ausdruck des unterschiedlichen Funktionsmodus von Politik und Verwaltung. Ein guter Politiker muss sich Optionen offen halten, in einem gewissen Ausmaß unberechenbar sein, Positionen auch wechseln. Beamte erwarten hingegen Berechenbarkeit und Planungssicherheit.

■ Ein weiteres Spannungsfeld wird durch den Verlauf von Karrierepfaden zu Spitzenfunktionen verursacht: Jene Wege verlaufen vermehrt über Ministerkabinette.

■ In der Praxis halten sich die Konflikte jedoch in Grenzen; überspitzt formuliert kann von einem „Gleichgewicht des Schreckens“ gesprochen werden. Die Politik ist auf eine leistungsfähige und loyale Verwaltung angewiesen, die Verwaltung ist wiederum von der Politik abhängig. Spitzenfunktionen werden auf fünf Jahre vergeben. Weiters ist es – mit den Worten eines Kabinettschef formuliert – „ein beliebter Sport von Kabinetten, die Geschäftsverteilung im Ressort zu ändern, was Karrieren starten oder auch beenden kann“.

■ Bedienstete aus der Mitte der Verwaltung bzw. in untergeordneten Funktionen berichten großteils, dass sie die Tätigkeit der Kabinette in ihrer täglichen Arbeit zumindest punktuell wahrnehmen und konnotieren dies überwiegend negativ oder ambivalent.

■ Die gelebte Praxis der Steuerung der Ressorts durch die Bundesminister ist höchst unterschiedlich, nicht nur in Abhängigkeit von persönlichen Eigenschaften und Arbeitsstilen der Hauptakteure und der Organisationskulturen, sondern auch in der Anwendung von Führungs- und Managementinstrumenten. Dazu zählen etwa Formen der strategischen Planung, Klausuren, Besprechungssysteme und Mitarbeitergespräche. Es gilt die Sinatra-Doktrin: „I did it my way.“

■ Es entsteht das Bild eines Regierungssystems, das markant kontrastiert zur Rationalität der Grundsätze, Instrumente und Prozesse des New Public Management. Im real existierenden Regierungssystem spielen persönliche Konstellationen und Machtspiele der verschiedensten Art eine bedeutende Rolle. Dies verbraucht Zeit, Energie und Aufmerksamkeit, die anderswo fehlt – insbesondere zur Planung, Gestaltung und nachhaltigen Verfolgung grundlegender Reformvorhaben.

■ Veränderungsbedarf sehen vor allem Sektionsleiter/-innen, am wenigsten die

interviewten Mitglieder der Bundesregierung. Die Nahtstellen zwischen Politik und Verwaltung sollten und könnten besser gemanagt werden – aus Gründen der Rechtsstaatlichkeit (klare Weisungszusammenhänge) als auch aus Gründen eines nachhaltigeren und transparenteren Regierens. Optionen hierfür gibt es genug: sorgfältig eingerichtete und gut gewartete Klausur-, Besprechung und Entscheidungssysteme, einen Code of Conduct (das Führungsforum Innovative Verwaltung arbeitet gegenwärtig an einem Verhaltenskodex für Kabinettsmitglieder und Spitzenbeamte) oder auch eine verbindliche Regelung der Rolle des Generalsekretärs. Dieser könnte in jedem Ressort der einzige politische Beamte sein, der mit dem Minister kommt und geht, die Rolle des Kabinettschefs wahrnimmt und zugleich die Weisungskette zwischen dem Bundesminister und der Beamtenschaft formal schließt.

■ Soziale Systeme entwickeln sich umso eher weiter, je stärker sie Formen des reflexiven Austausches über Entwicklungstendenzen praktizieren. Beide Seiten der Nahtstellen zwischen Politik und Verwaltung sollten daher – am besten in einem geschützten Rahmen – einen entwicklungsorientierten Austausch über ihre Rollenverständnisse und ihr Zusammenspiel pflegen.

■ Erste Reaktionen auf die Studie weisen darauf hin, dass die Situation in den Ländern jener im Bund gleicht. ■■■

PROF. WOLFGANG GRATZ ist Jurist, Soziologe und habilitierter Kriminologe, hat den Studiengang Public Management an der FH Campus Wien aufgebaut und bis September 2010



FOTO WILKE

geleitet. Im Rahmen seiner Lehrtätigkeit entstand die Studie „Entwicklungstendenzen in der Bundesverwaltung“, die im Jahr 2012 erweitert wurde.



Von Nebenbeschäftigungen und Suspendierungen

TEXT: RUDOLF HASCHMANN

VERFASSUNGSGERICHTSHOF
Verletzung im Gleichheitsrecht durch Abweisung des Antrags einer Beamtin eines Amtes des Arbeitsmarktservice auf Schadenersatz wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg; Außerachtlassung des konkreten Sachverhaltes hinsichtlich der Qualifikation des mit der Leitungsfunktion betrauten Mitbewerbers sowie Unterlassung der Ermittlungstätigkeit im Hinblick auf eine diskriminierende Bemerkung während eines Hearings (VfGH v 27. 6. 2012, B1186/11)

Nur arbeitsplatzrelevante Anforderungen zulässig; potenziell diskriminierende Beschreibungen sind zu vermeiden (z. B. Führungserfahrung ersetzen durch Beschreibung der Qualifikation, egal wo und wie sie erworben wurde); gleichwertige Anerkennung der bei der Leitung von Projekten erworbenen Qualifikationen.

Willkürliche, mit dem Inhalt der Akten in Widerspruch stehende Annahme der belangten Behörde, dass Dienstgeberaufgaben in Abwesenheit des Leiters einer Zweigstelle vom stellvertretenden Leiter, Herrn B., nahezu eigenständig wahrgenommen worden seien, obwohl aus einer Stellungnahmen klar hervorgeht, dass der Bewerber Herr B. den Zweigstellenleiter

nur im Zeitraum 2001 bis 2002 in fünf bis sechs Wochen pro Jahr vertrat und kein Fall bekannt ist, in dem Herr B. irgendwelche Personalentscheidungen in diesem Zeitraum getroffen hätte.

Bemerkungen, wie die im Rahmen des Verfahrens gestellte Frage, „warum Frauen nicht in der Erziehung der Kinder ihre Erfüllung finden können“, sind geeignet, Frauen von Bewerbungen auf Leitungspositionen abzuhalten. Dass diese Bemerkung getätigt wurde, wurde weder im Verwaltungsverfahren, noch im hg. Vorverfahren bestritten und im Gutachten der Bundes-Gleichbehandlungskommission bestätigt. Dennoch hat die belangte Behörde jegliche Auseinandersetzung hiermit unterlassen.

VERWALTUNGSGERICHTSHOF**Nebenbeschäftigung, Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides (VwGH v 4. 9. 2012, 2012/12/0006)**

Die Bestimmung des § 56 BDG 1979 enthält keine ausdrückliche Ermächtigung zur Erlassung eines Feststellungsbescheides, und daher gelten die in der Rechtsprechung allgemein für die Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides entwickelten Voraussetzungen. Beabsichtigt der Beamte eine Nebenbeschäftigung auszuüben, hat er vorerst aus eigenem zu beurteilen, ob sie zulässig ist. Will er sichergehen, dass es sich bei dieser Nebenbeschäftigung um keine unzulässige handelt, kann er – unter gewissen Voraussetzungen – die Feststellung der Zulässigkeit begehren. Diese Präventivwirkung möglicher Disziplinarstrafen soll den Beamten von der (tatsächlichen) Ausübung einer unzulässigen Nebenbeschäftigung abhalten.

Das rechtliche Interesse des Beamten an der Erlassung eines von ihm beantragten Feststellungsbescheides ist dann zu bejahen, wenn sein Antrag auf die Feststellung der Zulässigkeit der von ihm beabsichtigten (aber noch nicht aufgenommenen) Nebenbeschäftigung gerichtet ist und er diese Tätigkeit auch nicht bis zum rechtskräftigen Abschluss des Feststellungsverfahrens aufnimmt.

Bedienstetenschutz, teure Gleitsichtbrille (VwGH 4. 9. 2012, 2009/12/0174)

Würde durch minderwertigere Qualität der Gläser die Sehkraft des Bediensteten erheblich beeinträchtigt und ist somit zum Schutze seiner Sehkraft die Anschaffung

der Gleitsichtbrille mit teureren Gläsern unumgänglich, so besteht ein Anspruch auf Kostenersatz gem. § 68 Abs 3 Z 4 B-BSG iVm § 20 GehG.

Dienstzuteilung oder Versetzung? (VwGH v 25. 1. 2012, 2011/12/0035)

Ist aus dem Inhalt einer sich als Dienstzuteilung deklarierenden Weisung ein Fristende nicht zu ermitteln, so liegt keine „Angelegenheit des § 39 BDG 1979“, sondern eine „Angelegenheit des § 38 BDG 1979“, also eine ihrem Inhalt nach als Versetzung zu qualifizierende Personalmaßnahme vor.

BERUFUNGSKOMMISSION**Suspendierung, Schädigung des Ansehens des Amtes, Gleitzeitbeauftragte, gravierende Verstöße gegen Gleitzeitregelungen, Verfälschung elektronisch aufgezeichneter Zeitdaten (4. 9. 2012, 69/12-BK/12)**

Der Berufungswerberin werden zahlreiche Verstöße gegen jene Regelungen, die Gleitzeitbeauftragten das Tätigwerden in eigener Sache ausdrücklich untersagen und weitere Verstöße etwa gegen die Regelungen über die Blockzeit, die Mittagspause und den Gleittag, vorgeworfen. Dahinter steht allerdings der noch weit gravierendere Vorwurf des fortgesetzten Missbrauchs der der Berufungswerberin mit Bezug auf die elektronische Zeiterfassung eingeräumten technischen Möglichkeiten zur Verschleierung eigener ungerechtfertigter Abwesenheiten vom Dienst. Ihr wird in diesen Fällen vorgeworfen, die elektronisch aufgezeichneten Zeitdaten durch

Eingriffe in den Datenbestand fortgesetzt und systematisch tatsachenwidrig zu ihren Gunsten verfälscht und damit Zeiten, zu denen sie keine Dienstleistung erbracht hat und die deshalb nicht als geleistete Dienststunden aufzuzeichnen gewesen wären, dennoch als solche erfasst zu haben. Damit wären allerdings die Dienstpflichten in einem ganz zentralen Punkt verletzt (§ 51 BDG). Würde sich dieses Verhalten erweisen und hätte ein Beamter solcherart den Dienstgeber zur Auszahlung von Bezügen für nicht geleistete Dienst- oder Überstunden veranlasst, wäre dieses Verhalten geeignet, eine Dienstpflichtverletzung von besonderem Gewicht zu begründen. Der Dienststelle der Berufungswerberin kommt gerade im Bereich der Verfolgung von (strafrechtsrelevantem) dienstlichem Fehlverhalten eine herausgehobene Stellung zu, die ihr und ihren Bediensteten auch in der öffentlichen Wahrnehmung besondere Aufmerksamkeit verschafft. Wenn nun eine Bedienstete dieser Behörde selbst im Verdacht steht, nicht bloß die Dienstzeit „mangelhaft“ erfasst, sondern Dienstpflichten in einem zentralen Punkt gravierend und über lange Zeit systematisch verletzt zu haben, so ist dieser Umstand ganz offenbar geeignet, das Ansehen ihrer Dienststelle zu gefährden. ■

MAG. RUDOLF HASCHMANN
ist Referatsleiter in der Sektion III des Bundeskanzleramts und hat die abgedruckten Rechtsentscheidungen zusammengestellt.

**IMPRESSUM**

Medieninhaber und Herausgeber: FIV Führungsforum Innovative Verwaltung (1010 Wien, Rockhgasse 6, Tel.: +43 1 533 86 36-17)

Anzeigen und Verleger: Österreichischer Wirtschaftsverlag GmbH (1120 Wien, Grünbergstraße 15/1, Tel.: +43 1 54664-0)

Anzeigenkontakt: Johannes Dieminger, Tel.: +43 1 54664-281, j.dieminger@wirtschaftsverlag.at

Redaktion: Mag. (FH) Gertraud Eibl, MAS (Österreichischer Wirtschaftsverlag), Mag. Heidrun Strohmeyer, Mag. Klaus Hartmann, Andrea Bock (alle FIV)

AutorInnen dieser Ausgabe: Herbert Anderl, Helmut Berger, Isabell Egger-Peitler, Gertraud Eibl, Wolfgang Gratz, Rudolf Haschmann, Johann Seiwald, Wolfgang Taucher

Grafik-Design: Antonia Stanek, Druck: Friedrich VDV GmbH, 4020 Linz Erscheinungsweise: 3 x jährlich.

Aus Gründen der Textökonomie verzichten wir auf geschlechtsspezifische Ausformulierung und den Verweis auf (nicht)akademische Titel.



Spendenkonto
PSK 7199.000

Drehen Sie ihr Schicksal!

www.mfm.at

Hunger kommt nicht über Nacht. Genauso wenig wie Veränderung. Deshalb setzt *Menschen für Menschen* langfristige Entwicklungsprojekte um. Gemeinsam mit den Menschen in Äthiopien arbeiten wir an Erfolgen, die bleiben. Helfen Sie mit – als *Mensch für Menschen*.

Hilfe zur Selbstentwicklung

Karlheinz Böhm's Äthiopienhilfe

