



Dachverband

Sonder-Ausgabe

Nr. 69 digital

März 2023

KOMMUNALES management

“digital”

Fachzeitschrift des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs

inhalt

2-11 Dachverband

*Vorwort des Bundesobmannes,
Rückblick FLGÖ Bundesfachtagung
und Kommunalwirtschaftsforum 2023*

11-12 LV Tirol

*Die besten und richtigen
MitarbeiterInnen finden*

12-14 LV Oberösterreich

*ID Austria statt Handysignatur
ChatGPT*

15-17 LV Steiermark

28. FLGÖ Landesfachtagung

18-19 UniCredit Bank Austria

*Der Investitions- und
Vorhabensplaner*

20-21 Verbindungsbüro LS

Europäisches Jahr der Kompetenzen

21-24 LV Niederösterreich

*Neuerscheinungen wichtiger Ge-
setzeskommentare f. NÖ Gemeinden
keine abgabenfrei Teuerungsprämie*

25-27 LV Tirol

Zauchensee Summit



**FLGÖ Bundesfachtagung und
Kommunalwirtschaftsforum 2023**

9.-10.3.2023 // Congress Loipersdorf

Herausgeber, Eigentümer und Verleger:

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

homepage:
www.flgö.at

Für den Inhalt verantwortlich:

Franz Haugensteiner MSc
Bundesobmann des FLGÖ

Zweck der Herausgabe:

Fachinformation für leitende
Gemeindebedienstete Österreichs

Erscheinungsrhythmus:

vierteljährlich
in digitaler Form

Kontaktadresse des Bundesobmannes

Franz Haugensteiner MSc
Pöchlarnstr. 17-19
3251 Gemeinde Purgstall
an der Erlauf

Tel.: 07489/2711-11

E-Mail:
amtsleitung@purgstall.at



Vorwort des Bundesobmannes



Liebe Kolleginnen und Kollegen!
Sehr geehrte Damen und Herren!

Unsere Bundesfachtagung im
Congress Loipersdorf war ein toller
Erfolg!

Mit dem Thema „**Die Gemeinde
als Arbeitgeber – Attraktivität ist
machbar!**“ haben wir den „Nerv der
Zeit“ oder besser gesagt den der
österreichischen Gemeindemanager
getroffen.

Der Zuspruch bei der Veran-
staltung war groß und wurde mit
hochklassigen Vorträgen und Work-
shops belohnt!

An dieser Stelle Danke an die Vor-
tragenden Prof. MMag., Dr.
Franziska Cecon, Mag. Cornelia
Schwamiger (BDO) und die Landes-
obmänner des FLGÖ, Mag.
Bernhard Scharmer (T), Mag.
Rainhard Haider (OÖ), sowie Mag.
Alex Schwarz (Stmk). Bei der
abschließenden Podiumsdiskussion
nahm auch noch der Präsident des
NÖ Gemeindebundes, DI Johannes
Pressl, Stellung zu diesem Thema.
Mehr dazu in dieser Ausgabe der
KM.

Auf alle Fälle wird der FLGÖ
dieses wichtige Thema weiterbe-

arbeiten und wir werden Lösungen
im „War for Talents“ erarbeiten.

So beschäftigen wir uns mit der
Optimierung von Ausschreibungen
und gezielte Auswahlverfahren um
Führungskräfte für die Gemeinden.

An dieser Stelle ein großes Danke
an den Kommunalverlag für die Er-
möglichung unsere Tagung gemein-
sam mit dem Kommunalen
Wirtschaftsforum austragen zu
können.

Unsere nächste Fachtagung wird
im Rahmen des österreichischen Ge-
meindetages am 21. Juni in
Innsbruck stattfinden.

Eine Einladung wird rechtzeitig
versendet, Anmeldungen mit
Zimmerreservierungen sind aber
schon jetzt über die Homepage des
österreichischen Gemeindebundes
möglich.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
ich freue mich auf die kommenden
Herausforderungen in unserer
Tätigkeit als Vertreter der Amtsleiter
und Amtsleiterinnen und verbleibe

herzlichst, dein, Ihr
Franz Haugensteiner MSc
Bundesobmann des FLGÖ



FLGÖ Bundesfachtagung 2023

im Congress Loipersdorf am 9. und 10.3.2023

Begrüßung des Bundesobmannes Franz Haugensteiner, MSc



Liebe Kolleginnen und Kollegen, geschätzte Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, geschätzte Damen und Herren!

Auch ich darf Ihnen einen guten Morgen wünschen und Sie, bzw. Euch recht herzlich zur Fachtagung des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs begrüßen!

Unsere Tagung findet verschränkt mit dem Kommunalwirtschaftsforum statt, was uns allen zu neuen Sichtweisen bei unseren Themen verhelfen soll und daher ein großer Mehrwert für uns sein kann.

An dieser Stelle ein großes Danke an den Kommunalverlag für die Partnerschaft vor allem seinem Chef Mag. Michael Zimper.

Danke auch an die fleißigen Hände im Hintergrund, namentlich für alle weiteren Personen möchte ich Eva Fleißinger und Barbara Schweinberger nennen.

Sehr geehrte Damen und Herren, auf der Willkommenseite der Homepage des FLGÖ steht: „Der Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten steht für eine stets positive Veränderung der öffentlichen Verwaltung!“

Darum bemühen wir uns und es gibt schöne Erfolge, trotzdem werden wir nie fertig werden, da eine moderne Verwaltung sich stets an allen neuen Anforderungen orientieren wird müssen!

Bevor ich unser heutiges Thema vorstelle, möchte ich noch kurz eine Replik auf die letztjährige Veranstaltung und deren Ergebnis machen.

Das Thema war „Unsere Gemeinden: Gestalter der Lebensräume“.

Der FLGÖ hat sich hierbei speziell mit dem Thema Energiewende und deren Bedeutung für die Gemeinden, beschäftigt. Dabei haben wir mehrfach betont, dass die angestrebte Energiewende nur über die österreichischen Kommunen funktionieren wird.

In diesem Zusammenhang haben wir stets betont, dass es eine starke fachliche Begleitung für die Gemeinden braucht.

In Folge gab es eine Initiative des Bundesministeriums für Umweltschutz, Energie und Mobilität, gemeinsam mit dem Klima + Energiefonds und dem österreichischen Gemeindebund – und es entstand „die gemeindeoffensive.at“, eine Plattform für die Energiewende als Hilfestellung für die Gemeinden.

Auf Initiative von GF DI Ingmar Höbarth waren wir als FLGÖ bei allen Sitzungen vertreten und konnten unsere Vorstellungen einbringen. Wir waren dabei stets bemüht, die Hilfestellungen für die Gemeinden so

praxisorientiert wie möglich zu gestalten.

Auf der Online-Plattform „gemeindeoffensive.at“ gibt es nun schon rund 40 Muster-Gemeinderatsbeschlüsse aus acht Kategorien.

So z.B. aus den Bereichen Erneuerbare Energie, Mobilität, Kreislaufwirtschaft usw. - dazu gibt es Hintergrundinformationen wie Förderungen und weitere Hilfestellungen.

Als leitende Gemeindebedienstete können wir Chancen erkennen und Projekte für die beschlussfassende Politik in innovativen Kommunen erarbeiten, sind aber auf fachliche Begleitung angewiesen.

Dazu darf ich an dieser Stelle den Kernpunkt der Energiewende der österreichischen Politik wiederholen:

Das Kernelement des EAG ist: bis 2030 sollen 100 % des Stroms aus erneuerbarer Energie erzeugt werden und bis spätestens 2040 müssen wir klimaneutral sein.

Um diese Ziele zu erreichen sind nach wie vor großen Anstrengungen im Bereich von notwendigen Gesetzen und Verordnungen notwendig, um die erforderlichen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Es ist uns schon klar, dass der Krieg in der Ukraine mit seinen Auswirkungen auf die Gesellschaften in den europäischen Ländern große Anstrengungen erfordert, um die Auswirkungen abzufedern, trotzdem

dürfen wir gesteckte Ziele nicht aus den Augen verlieren!

Wir leitende Gemeindebedienstete wollen den österreichischen Bundespolitikern keine Ratschläge erteilen, aber wir wünschen uns mit Sicherheit mehr Zusammenarbeit und weniger Streit bei der Durchsetzung notwendiger Maßnahmen.

Der FLGÖ beschäftigt sich bei der heutigen Tagung mit dem sehr aktuellen **Thema Personal**.

Warum aktuell?

Weil wir nicht mehr die notwendige Anzahl an qualifiziertem Personal finden, welches wir für die Erfüllung unserer Aufgaben in den Kommunen brauchen.

Darüber hinaus gibt es in der Zwischenzeit einen heftigen Wettbewerb über gut ausgebildete Fachkräfte, den sogenannten **„War for Talets“**, der uns zusätzlich auch immer wieder Mitarbeiter an die Mitbewerber verlieren lässt.

Das hat aber nicht nur mit unserem starren Besoldungsschema zu tun.

Grundsätzlich ist dies der Änderung am Arbeitsmarkt geschuldet, wo sich in der Zwischenzeit gut ausgebildete Kandidaten den Arbeitgeber aussuchen können.

Letztendlich bedeutet das, dass überall dort, wo Arbeitskräfte knapp werden, sich die Unternehmen jede Menge einfallen lassen müssen, um die besten Bewerberinnen und Bewerber an die eigene Organisation zu binden und einstellen zu können. Die Kommunen stehen also im Wettbewerb mit der Wirtschaft um die verfügbaren Fachkräfte.

Neben den rein materiellen Angeboten spielen auch weitere Faktoren wie das Image des Arbeitgebers

sowie eine klare Identität, die auch den Wünschen des Arbeitnehmers entspricht, eine entscheidende Rolle.

Bei der Mitarbeiterbindung sind neben dem Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz die Chancen auf Fort- und Weiterbildung und ein positives Arbeitsklima zu nennen. Dies sind klare Aufgaben der Führung einer Organisation!

Letztendlich werden jene Gemeinden den „Krieg der Talente“ gewinnen, die es nicht nur schaffen, die Personalbeschaffung erfolgreich zu gestalten, sondern auch in die angesprochene Personalbindung investieren.

Als Beispiel möchte ich hier die Intention des FLGÖ nennen, wonach wir um die Schaffung eines neuen Lehrberufes Kommunalfacharbeiter/in beim Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort angesucht haben.

Auch wenn unser Ansuchen noch geprüft wird, so ist die erste Stellungnahme des Bundesministeriums aufschlussreich: so wird die Schaffung dieses Lehrberufes kritisch gesehen, da dies – und ich zitiere wörtlich: - „eine notwendige Mobilität am Arbeitsmarkt auch in Richtung gewerbliche Wirtschaft behindern könnte“.

Dazu kann ich nur feststellen: wenn für die Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung nicht adäquate Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen aus dem genannten Argument möglich sein sollen, so halte ich dagegen, dass genau aus diesem Grund eine Mobilität in Richtung öffentlicher Verwaltung behindert wird.

Es stellt sich also die Frage, ob wir am Arbeitsmarkt mit gleichen Mitteln Fachkräfte umwerben dürfen oder nicht!

In diesem Zusammenhang scheint mir noch eine Feststellung wichtig zu sein: **Mitarbeiter Recruiting ist Chefsache und eine Managementaufgabe.**

Das heißt für uns Bürgermeister und Amtsleiter - hier stehen beide in der Verantwortung.

Hier ist Bewusstseinsbildung und Fachwissen notwendig, um die besten Mitarbeiter zu finden diese auch richtig auszuwählen.

Ich durfte in den letzten Monaten bei der Entwicklung eines Anforderungsprofils eines Amtsleiters für eine Ausschreibung dabei sein und ich denke, wir konnten die Anforderungen einer Gemeinde in ein professionelles Auswahlverfahren einbinden.

Wir haben das mit der BDO gemacht, einer äußerst professionellen Firma in diesen Bereichen. Danke dafür und ich darf auch die leitenden Manager der Firma BDO, Herrn Günther Toth, Andreas Schlögl und Mag. Cornelia Schaminger, recht herzlich begrüßen. Sie werden auch bei unseren Workshops dabei sein. Die BDO wird auch künftiger Beratungspartner des FLGÖ sein.

Letztendlich bin ich der Meinung: wir müssen uns dem Wettbewerb am Arbeitsmarkt stellen - auch wir in der öffentlichen Verwaltung müssen moderne Methoden anwenden, um unseren Fachkräftebedarf zu decken!

Damit bin ich bei unserem Thema des heutigen Tages:

„Die Gemeinde als Arbeitgeber – Attraktivität ist machbar!“

Mit unterschiedlichen Aspekten und neuen Ideen zu diesem Themenbereich beschäftigen wir uns in Vorträgen, Diskussionen und Workshops bei der heutigen Tagung:



Wir beginnen mit einer Keynote von Prof. MMag. Dr. Franziska Cecon und ich danke schon jetzt für ihre wissenschaftliche Aufbereitung unserer Themenbereiche.

Folgende Themen wollen wir anschließend in Workshops behandeln:

***Die besten MitarbeiterInnen finden und halten- auf Augenhöhe!**
Workshopleiter:
LO, Mag. Bernhard Scharmer*

***Gekommen um zu bleiben – Personalbindung heute**
Workshopleiter:
LO, Mag. Reinhard Haider*

***Rahmenbedingungen gestalten!**
Workshopleiter:
LO, Mag. Alex Schwarz*

Liebe KollegInnen und Verantwortungsträger, ich freue mich auf rege Diskussionen und auf ihre Meinung in den Workshops!

Ich wünsche Ihnen und euch nun zwei spannende Tagung beim Kommunalwirtschaftsforum und der Bundesfachtagung der leitenden Gemeindebediensteten!



Alles Gute!

Die FLGÖ Bundesfachtagung 2023 im Rahmen des Kommunalwirtschaftsforums in Bad Loipersdorf widmete sich mit Schwerpunkt dem Thema, das den meisten Gemeinden unter den Fingernägeln brennt: **Wie löse ich in meiner Gemeinde bestehende Personalprobleme?** Für Österreichs Gemeinden wird es in nahezu jedem kommunalen Aufgabenbereich zunehmend mühsamer, geeignetes Personal zu finden. Die demographische Entwicklung und starre Gehaltsschemata verschärfen die Lage zusätzlich.

Welche Bedürfnisse haben Job-suchende der Generation Z, und was sollte der Arbeitgeber Gemeinde bieten? Die FLGÖ Bundesfachtagung versuchte Antworten zu finden, welche Schritte zu setzen sind, um passende Bedienstete zu finden und bewährte Mitarbeiter zu halten. Der thematische Bogen spannte sich vom Recruiting über Ausbildungsoptionen bis hin zur Employee Experience.

Zur Einleitung in den Themenbereich gab **FH-Prof. MMag. Dr.**

Franziska Cecon von der Fachhochschule Oberösterreich mit ihrem Impulsreferat „**Arbeitgeber-Attraktivität ist machbar!**“ einen Überblick, mit welchen Werkzeugen die Gemeinden arbeiten können, um ihre



Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen.

Im ersten Workshop des Tages mit dem Titel „Die besten MitarbeiterInnen finden und halten -auf Augenhöhe!“ arbeitete **Mag.**



Bernhard Scharmer, FLGÖ Landesobmann Tirol, Aspekte heraus, nach welchen MitarbeiterInnen die Gemeinden überhaupt Ausschau halten sollen.

Fortgesetzt wurde das Thema mit dem zweiten Workshop „Gekommen um zu bleiben -Personalbindung heute“, geleitet von **Mag. Reinhard Haider**, FLGÖ, Landesobmann



Oberösterreich. Der Workshop ging der Frage nach, ob tatsächlich im Bereich der Mitarbeiter:innenbindung eine Betrachtungsweise aus Sicht der



Mitarbeiter und eine dem entgegenstehende Betrachtungsweise aus Sicht der Arbeitgeber besteht.

Abschließend lud der Workshop „Rahmenbedingungen gestalten!“, moderiert von **Mag. Alexander Schwarz**, FLGÖ, Landesobmann Steiermark, ein, sich Gedanken darüber zu machen, welche Instrumente abseits des klassischen Themas Ge-



halt in einzelnen Gemeinden bestehen, um ein besseres Umfeld für Mitarbeiter:innen zu schaffen und diese an den Arbeitgeber zu binden.

Die FLGÖ Bundesfachtagung wurde durch die **Podiumsdiskussion „Zwischen Aufgaben, Wachstum und Personalmangel -Herausforderungen für Gemeinden“**, abgeschlossen, die die im Laufe des Tages erarbeiteten Ergebnisse zusammenfasste.

Nun liegt es an den Teilnehmer:innen die Erkenntnisse dieser Tagung in die tägliche Praxis ihrer Gemeinden umzusetzen!



*Mag. Dr. Rudolf Oberschneider
Amtsleiter und FLGÖ Schriftführer
Stadtgemeinde Saalfelden
Rathausplatz 1 · 5760 Saalfelden
T +43 6582 797-43
oberschneider@saalfelden.at*

Rahmenbedingungen gestalten“ – 09.03.2023

*Mag. Alexander Schwarz
(FLÖG LOB Steiermark)*

Die Workshopteilnehmer:innen, vorwiegend Amtsleiter:innen und leitende Gemeindebedienstete aus ganz Österreich, haben sich in zwei gemeinschaftlichen Diskussionsrunden überlegt:

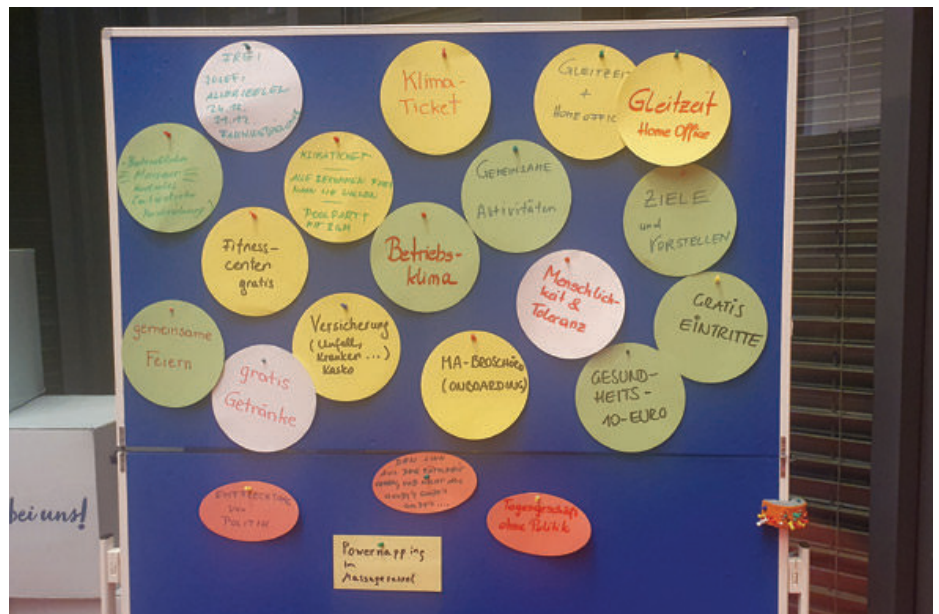
1. „Welche Instrumente abseits des klassischen Themas Gehalt gibt es schon in einzelnen Gemeinden, um ein besseres Umfeld für Mitarbeiter:innen zu schaffen und diese an den Arbeitgeber zu binden?“

Folgende (ausgesuchte) Beispiele werden in Österreichs Gemeinden bereits gelebt und können daher durchaus als „good practice Beispiele“ genannt werden:

- Einzelne dienstfreie Tage
- Bereitstellung/Zuzahlung zum Klimaticket oder zu Versicherungen
- Homeoffice-Möglichkeit
- Gemeinsame soziale Aktivitäten
- Gesundheitsförderungen
- Wertschätzung und positives Betriebsklima



2. In einer zweiten Runde, durften die Teilnehmer:innen dann ganz kreativ sein. Die Aufgabe war es, ohne Denkverbote, frei über den Tellerrand hinaus zu denken und sich vorzustellen: „Wenn es keine budgetären Gründe und keine rechtlichen Bedenken dagegen gibt, was würde ich mir für meine Gemeinde wünschen, dass für die Mitarbeiter:innen getan wird?“



Folgende Punkte wurden genannt:

- Entflechtung Politik und Verwaltung bzw. Möglichkeit, dass sich die Politik nicht in das Tagesgeschäft der Verwaltung einmischt
- Bewusstsein wieder schärfen, was für eine tolle, sinnstiftende Arbeit wir alle eigentlich machen
- Möglichkeit von „Power-nappings“ im Massagesessel

Der Workshop hat jedenfalls allen Teilnehmer:innen gezeigt, dass es auch abseits des Themas Geld sehr viele Möglichkeiten gibt, die Führungskräfte auch schnell und unkompliziert umsetzen können um die

Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen. Weiters hat sich gezeigt, dass man in Zukunft auch kreative Wege gehen sollte um dieses Ziel zu erreichen.





Mitarbeiter:innenbindung

Mag. Reinhard Haider
(FLGÖ LOB Oberösterreich)

Ein Thema mit vielen Facetten, das dann unproblematisch ist, wenn man die Bedeutung schon vor vielen Jahren verstanden hat. Wer heute damit beginnt, ist fast zu spät dran.

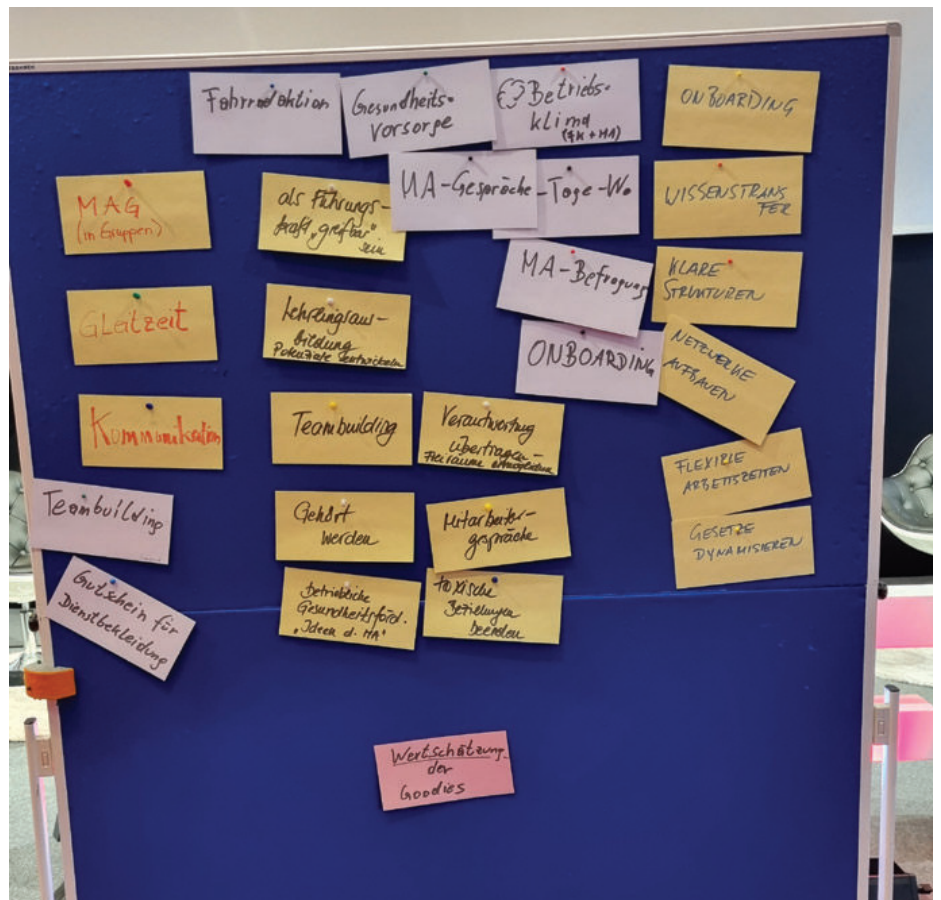
Es gibt zwei Sichten auf das Thema:

Arbeitgeber:innen:

- Kosteneinsparung
- Kontinuität
- Motivation
- Image
- Wettbewerbsvorteil

Mitarbeiter:innen

- Wertschätzung
- Karriere
- Team
- Work-Life-Balance
- Gerechtigkeit



Im Workshop haben dann rund 50 Leute aus den Gemeinden und aus anderen Organisationen eine Stunde diskutiert. Ergebnis war ein Flipchart (siehe seitlich) mit einigen Maßnahmen, aber viel wichtiger als das war das Verständnis, dass es eigentlich nicht zwei Sichten gibt sondern nur eine gemeinsame!





Podiumsdiskussion bei der Bundesfachtagung 2023 zu Personal- und Infrastrukturthemen

Die Bedeutung einer guten Arbeitgeberpositionierung im **“War for talents”**

Um sich in am Arbeitsmarkt als attraktive:r Arbeitgeber:in zu präsentieren, müssen sich zunehmend auch öffentliche Arbeitgeber:innen und Gemeinden einigen Herausforderungen stellen. Die Generation der Babyboomer tritt nun sukzessive ihre Pensionierung an und hinterlässt eine Lücke, welche von den jüngeren Generationen nicht gefüllt werden kann. Auch aktuelle Arbeitstrends, der Wertewandel der Generationen und Themen wie die Digitalisierung oder Diversität haben einen starken Einfluss auf den Arbeitsmarkt. Zusammen mit dem Arbeitskräftemangel führten diese Faktoren zu einem zunehmenden Konkurrenzkampf um die besten Talente – dem **„War for talents“**. Die Herausforderungen sind mit der Rekrutierung von Talenten jedoch noch lange nicht überwunden, auch das langfristige Halten der neuen Mitarbeitenden

stellt eine große Schwierigkeit für viele Gemeinden dar. Eine Stepstone-Studie aus dem Jahr 2019 zeigte, dass eine erlebbare Unternehmenskultur, ein positives Betriebsklima sowie ein moderner Führungsstil das A und O für eine starke Arbeitgeber:innenmarke sind. Aufgrund dessen ist es für den Erfolg einer Gemeinde essenziell, früh genug in die eigene Arbeitgeberattraktivität (Employer Branding) zu investieren, um die Mitarbeiterbindung und -gewinnung zu verbessern. Eine positive Wahrnehmung als Arbeitgeber kann auch dazu beitragen, das Image der Gemeinde als attraktiven Wohn- und Arbeitsort zu stärken.

Wo setzt man beim Employer Branding am besten an?

Bei der Stärkung der Arbeitgeber:innenmarke ist es besonders

wichtig, die eigenen Stärken zu kennen und den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeitenden miteinzubeziehen. Als ersten Schritt müssen die Trends und der Ist-Zustand des aktuellen Arbeitsmarktes, sowie die Strukturen und Prozesse innerhalb der Gemeinde analysiert werden. Bevor man eine Employer Branding Kampagne nach außen bringt, muss jedoch sichergestellt werden, dass die Strategie auch innerhalb der Gemeinde gelebt wird. Um dies erreichen zu können, muss in die Führungskräfte- und Teamentwicklung investiert werden. Für neue Mitarbeitende müssen die Unternehmenskultur und die Unternehmenswerte schon von Beginn an spürbar sein, weshalb dem Onboarding eine wichtige Bedeutung zukommt. Zu guter Letzt ist auch ein wertschätzendes Trennungsmanagement entscheidend darüber, ob sich

der ehemalige Angestellte erneut bei der Gemeinde bewerben wird und wie er oder sie mit anderen Talenten am Arbeitsmarkt über die Anstellung spricht.

Fazit

Der Arbeitskräftemangel ist gekommen, um zu bleiben, handeln Sie daher jetzt:

1. Definieren Sie Ihre Stärken und erarbeiten Sie eine attraktive Positionierung!

2. Gestalten Sie den Recruiting-Prozess so einfach wie möglich und seien Sie bei der Suche kreativ und aktiv!
3. Investieren Sie durch Aus- und Weiterbildungen und attraktive Arbeitsbedingungen (Flexibilität, Benefits) in die Bindung Ihrer aktuellen Mitarbeiter:innen



*Autorin
Mag. Cornelia Schwaminger*

*MA: Director;
Recruiting & Employer Branding - BDO
People & Organisation,*

*Kontakt: cornelia.schwaminger@bdo.at;
Mobil: 0664/603751379*

Landesverband Tirol

Die besten und richtigen Mitarbeiter/-innen finden Recruiting auf Augenhöhe

Der Arbeitsmarkt ist in Bewegung. Früher mussten sich Bewerber/-innen um eine Arbeitsstelle bemühen, heute sind es die Gemeinden, die um die besten Arbeitnehmer/-innen werben. Die Themen Fachkräftemangel und War for Talents, aber auch Employer Branding und Arbeitgeberattraktivität sind Dauerbrenner in den Human-Ressourcen-Abteilungen. Aufgrund der demografischen Entwicklungen wird sich das in den kommenden Jahren auch voraussichtlich nicht ändern. Gemeinden und Arbeitgeber/-innen aller Branchen sind ständig auf Potenzialsuche. Nachwuchskräfte mit Know-how und der richtigen Einstellung sind gefragt. Den Unterschied zwischen erfolgreichen und nicht erfolgreichen Unternehmen macht der Anteil von qualifizierten Mitarbeiter/-innen aus.

Human Resources werden in der heutigen Zeit zunehmend knapp. Die Ursachen sind vielfältig: Vor allem junge Menschen betrachten Arbeitsverhältnisse nur noch als zeitlich befristet an, um ihre Flexibilität zu

erhalten und suchen eine ausgeglichene Mischung zwischen Arbeit und Freizeit. Auch die Anforderungsprofile haben sich rasant geändert. Ein Drittel aller Stellenbezeichnungen gab es vor zehn Jahre noch gar nicht. Ein hohes Gehalt ist für viele heute nicht mehr der wichtigste Aspekt im Arbeitsleben. Was Mitarbeiter/-innen langfristig wollen, ist ein positives Arbeitsklima, wertschätzender Umgang, gute Zusammenarbeit im Team, eine sinnerfüllende Tätigkeit und die Balance zwischen Berufs- und Privatleben – alles Elemente einer guten Unternehmenskultur.

Begeisterte Mitarbeiter/-innen sorgen für begeisterte Kund/-innen/Bürger/-innen und eine konstruktive Unternehmenskultur. Sie brauchen nicht angespornt werden; solche Mitarbeiter/-innen motivieren sich selbst, weil sie wissen, dass sie Teil von etwas Großartigem sind, und sie wollen das beste Resultat erzielen. Diese Mitarbeiter/-innen zu finden ist die Königsdisziplin des Personalwesens.

Qualifizierte Arbeitskräfte suchen sich qualifizierte Unternehmen mit einem positiven Image und einer guten Unternehmenskultur aus. Daher ist es unumgänglich, im Sinne eines guten Employer Brandings für einen positiven Auftritt in der Öffentlichkeit zu sorgen, um für potentielle zukünftige Mitarbeiter wahrgenommen zu werden. Kurz gesagt: AAAAA – Angenehm Anders Als Alle Anderen.

Für eine erfolgreiche Stellenausschreibung sind zunächst die konkreten Auswahlkriterien und Anforderungen zu definieren. Vorab in Erwägung zu ziehen ist jedenfalls, ob die Stelle intern besetzt werden kann. Dies hätte positive Auswirkungen auf das Betriebsklima und wäre auch ein motivierendes Signal für Nachwuchskräfte, dass man inhouse weiterkommen kann. Geringe Beschaffungskosten und kürzere Einarbeitungszeit sind hierbei angenehme Nebenwirkungen. Für eine erfolgreiche Personalsuche sollte man die gesamte Angebotspalette heutiger Kommunikationskanäle nutzen: klas-

FACHVERBAND DER LEITENDEN GEMEINDEBEDIENSTETEN TIROLS

FLGT
TIROL
WWW.FLGT.AT

sische Printanzeigen, Website, Social Media.

Für die Personalsuche mit Strategie, je nach Art des zu besetzenden Dienstpostens, bedarf es eines mehrstufigen Bewerbungsprozesses. Folgende Schritte sind im Sinne einer erfolgreichen Personalauswahl insbesondere zu beachten:

- ▽ Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- ▽ Telefonische Abklärung der Rahmenbedingungen
- ▽ Vorstellungsrunde
- ▽ Hearing

Im Bedarfsfall kann – je nach Position – ein Casting zur fachlichen Eignung, eine Analyse des Persönlichkeitsprofils oder ein Probearbeiten durchgeführt werden.

Ziel ist es, durch diesen mehrstufigen Prozess die besten und richtigen Mitarbeiter/-innen für die Gemeinde nach dem EEEEEP-Konzept zu finden:

- ▽ Energie (positive)
- ▽ Elektrisieren (Fähigkeit, andere Menschen zu inspirieren)
- ▽ Entschlusskraft (Mut zu klaren Entscheidungen)
- ▽ Ergebnisorientierung (Erfolgswille)
- ▽ Passion (Leidenschaft)

Was gibt es Entspannenderes für eine Führungskraft als die Gewissheit, dass der „Laden“ auch läuft, wenn sie mal nicht da ist. Die Zukunft wird denen gehören, die radikale Mitarbeiterorientierung als ein wichtiges Standbein strategisch aufbauen. Gemeinden mit einer ge-

lebten Vertrauenskultur bieten den Vorteil, dass Menschen gerne dort arbeiten.



Mit freundlichen Grüßen
Al. Mag. Bernhard Scharmer

MARKTGEMEINDE TELFS
E-Mail: bernhard.scharmer@telfs.gv.at

Landesverband Oberösterreich

E-Government - Vom und für Praktiker - Jänner 2023

Neues Jahr - Neue Signatur: ID Austria statt Handysignatur

Das neue Jahr bringt eine weitere Aufwertung der Elektronischen Signatur: Am 30. Juni endet der Parallelbetrieb der Handy-Signatur mit der ID Austria. Die Basis für die ID Austria ist die App „Digitales Amt“, diese also unbedingt von Ihrem App-Store (Play Store für Android, Appstore für iPhone) aufs Smartphone laden.

Ab 1. Juli 2023: ID Austria als alleinige behördliche E-Signatur und E-Identität

Identitäten gibt es viele. Die meisten von uns kennen die Facebook-ID oder Apple-ID. Dabei handelt es sich nur um eine behauptete Identität und nicht um eine reale. In Europa wurde die reale elektronische Identität, bezeichnet als E-ID, durch die eIDAS-Verordnung geschaffen und von den einzelnen Staaten einheitlich umgesetzt. In Österreich in Form der ID Austria.

„Durch diese digitale Souveränität können wir die eigene Rolle in der digitalen Welt selbständig ausüben“, erklärte Johannes Rund vom Bundeskanzleramt in Vertretung von Staatssekretär Florian Turksy beim Public-Management-Tag am 29.11. 2022 an der FH Linz über die E-ID. Ähnlich sieht das auch Clemens Gruber, der neue

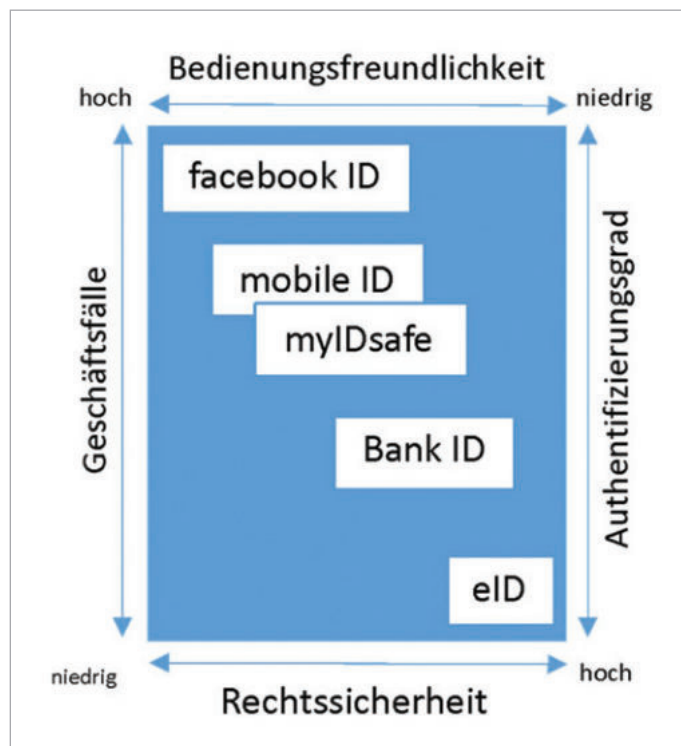


Foto: E-ID - Identitäten.jpg (© BMF – Digital Austria)
Nur die ID Austria (rechts unten) bietet Rechtssicherheit und einen hohen Authentifizierungsgrad

Digitalisierungsbeauftragte des Landes Oö: „Die E-ID wird beim Land Oö eine zentrale Rolle in allen Prozessen einnehmen“. Bundesweit wurde neben vielen Anwendungen erst kürzlich über die App „eAusweise“ der digitale Führerschein ermöglicht, weitere digitale Ausweise werden folgen.

Nur mit der ID Austria wird in Österreich die digitale Transformation (digitaler Wandel) gelingen, also der fortlaufende, tiefgreifende Veränderungsprozess bei Behörden, in Wirtschaft und Gesellschaft, der durch die Entstehung immer leistungsfähigerer digitaler Techniken und Technologien ausgelöst worden ist (vgl. Wikipedia).

Gemeinden als Registrierungsbehörden

Für alle Gemeinden die bisher schon Registrierungsbehörden waren bedeutet das, dass bis 30. Juni 2023 noch Handy-Signaturen aktiviert werden können. Die Signaturen, die von Behörden (Gemeinden, Bezirkshauptmannschaften, Finanzämter sowie Oberste Organe des Bundes und der Länder) erstellt wurden/werden, können dann spätestens nach diesem Zeitpunkt beim Einstieg in eine Anwendung oder ein Portal zu einer ID Austria mit vollem Funktionsumfang aufgewertet werden, ein Gang zur Registrierungsbehörde ist dann nicht notwendig. Das ist jetzt schon für die Nutzer der „Digitales Amt“-App möglich.

Die ID Austria mit Vollfunktion kann dann alle 5 Jahre vor Ablauf im Self-Service verlängert werden, ohne dass eine Registrierungsbehörde aufgesucht werden muss. Handy-Signaturen, die nicht behördlich (SV, A1 etc.) aktiviert wurden/werden können spätestens nach dem

30.06.2023 beim Einstieg in eine Anwendung oder ein Portal in eine ID Austria mit Basisfunktion (Handy-Signatur-Funktion) aufgewertet werden. Diese kann nach Ablauf der Zertifikatsgültigkeit nicht mehr verlängert werden, danach ist der Gang zu einer der Registrierungsbehörden (oesterreich.gv.at) notwendig.

Gemeinden, die jetzt schon als Registrierungsbehörden für die ID Austria im Pilotbetrieb tätig sind, können Interessenten gleich auf die ID Austria aufmerksam machen, für den Registrierungsprozess ist ein amtlicher Lichtbildausweis und ein aktuelles Passfoto, sowie (im Idealfall) ein Smartphone mit aktiviertem Finger-Print/Gesichtserkennung und mit installierter Digitaler Amt-App in der aktuellsten Version erforderlich.

Meine Meinung:

Die Handy-Signatur ist mit derzeit 3 Millionen Installationen eine Erfolgsgeschichte, auch wenn es (zu) viele Jahre gedauert hat. Nun sind viele wichtige Anwendungen vorhanden und mit der Weiterentwicklung zur ID Austria kann die Signatur dann auch europaweit verwendet werden. Alle aktuellen Informationen zur ID Austria finden Sie auf www.id-austria.gv.at.



Mag. (FH) Reinhard Haider
E-Government-Beauftragter des
Oö. Gemeindebundes

PS: Diskutieren Sie diesen Artikel unter der Webadresse www.oogemeindebund.at/egovforum des Oö. Gemeindebundes.

Landesverband Oberösterreich

ChatGPT: Profitieren auch Gemeinden von der Künstlichen Intelligenz?

Bill Gates steckt mehrere Milliarden Dollar mit seinem Microsoft-Konzern in die neue Software-Plattform „ChatGPT“ der Firma OpenAI um bei der Entwicklung mitreden und die Künstliche Intelligenz in seine Produkte wie Office365 einbauen zu können. Schüler lassen ihre Hausaufgaben von ChatGPT machen, Marketing-Manager kreieren ihre Werbesprüche mit dieser neuen Künstlichen Intelligenz und

natürlich sind auch kreative Uni-Studenten schon am Testen der Möglichkeiten für Master- und Doktorarbeiten. Diese und tausende andere Medienberichte fluteten zum Jahreswechsel unsere Postfächer und Medienkanäle.

Können auch Gemeinden von der neuen Künstlichen Intelligenz profitieren ?

<https://chat.openai.com/chat> ist schnell am Desktop installiert, soferne nicht gerade ein virtueller Ansturm bei OpenAI erfolgt. Was ist dran an ChatGPT ? Besser gefragt: können auch Gemeinden von der neuen Künstlichen Intelligenz profitieren ? Die erste Annäherung an eine mögliche Antwort ohne wissenschaftlich fundierter Methodik zeigt folgendes Bild:

Frage 1: Wieviele Bundespräsidenten hatte Österreich bisher ?

3 Sekunden, perfekte Antwort: Österreich hat bisher zwölf Bundespräsidenten gehabt.

Frage 2: E-Government in Austria and the United States ?

27 Sekunden, gute Antwort in englischer Sprache auf eine englisch formulierte Frage mit der Hauptunterscheidung, dass Österreich „most advanced“ in Europa ist und bereits eine nationale Identitätskarte für seine Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung stellt (E-ID).

Frage 3: Erstelle einen Amtsvortrag für eine Gemeinderatssitzung (mit einigen vorgegebenen Fakten) ?

47 Sekunden, guter Text in Prosa, ich könnte es kaum besser – siehe obenstehendes Bild.

Frage 4: Erstelle einen Baubescheid (mit vorgegebenen Fakten und dem Hinweis auf die Oö. Bauordnung) ?

63 Sekunden, ich kann es wesentlich besser, denn die Software kann hier wieder nur den Sachverhalt sehr lieblich beschreiben, aber weder Paragraphen zitieren noch eine Rechtsmittelbelehrung formulieren.

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Trotz meiner sehr skeptischen Herangehensweise bin ich nach der ersten Testphase erstaunt über die tatsächlich guten Ergebnisse:

- saubere aufgeräumte Optik der Website

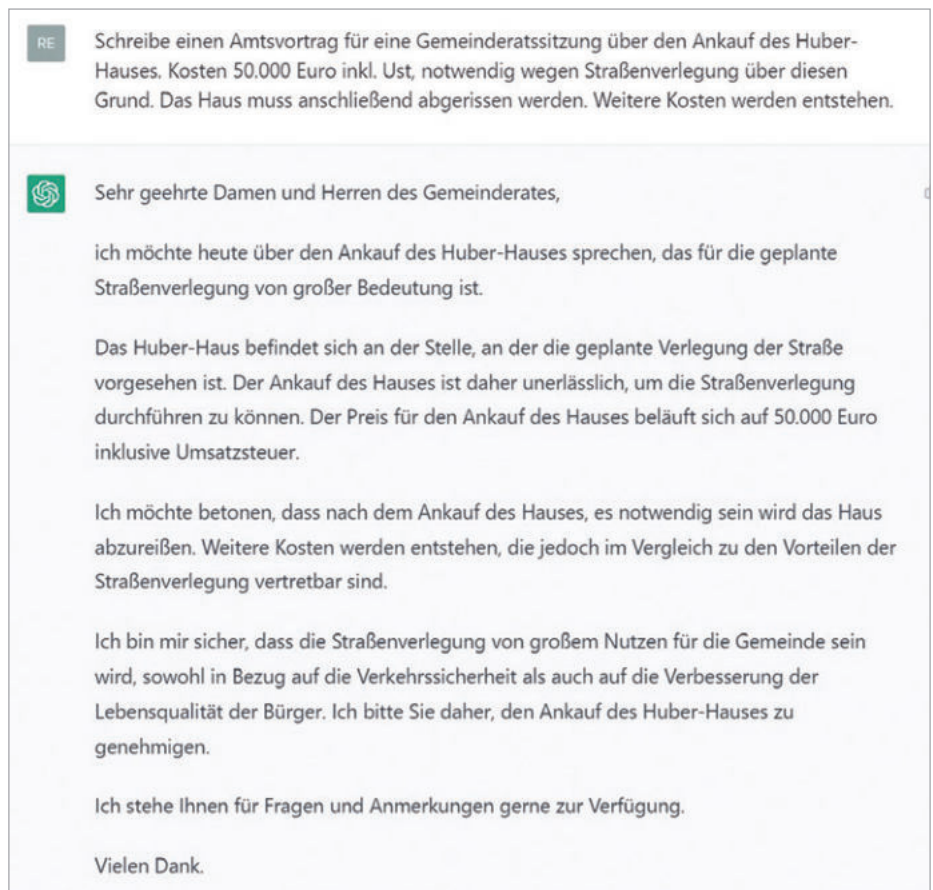


Foto: ChatGPT-Amtsvortrag.jpg

Einen Amtsvortrag für eine Gemeinderatssitzung formulieren ist eine normale Aufgabe für Gemeindefachleute:innen – so löst ChatGPT die Frage in 47 Sekunden.

- schnelle nüchterne Antworten in Prosaform gehalten
- bei der Schilderung von Sachverhalten oder Faktenwissen sind die Antworten erstaunlich gut
- sobald Gesetze eine Rolle spielen scheitert die Software
- Gendern zählt noch nicht zu den Stärken von ChatGPT

Meine Meinung:

Sehr wahrscheinlich werden sich auch die Gemeinden in Kombination mit den menschlichen Stärken kritisch mit der Künstlichen Intelligenz auseinandersetzen müssen. Zwar hat sich Bill Gates schon mal gravierend geirrt, als er 1994 sinngemäß meinte, dass es für Microsoft im Internet kein Geld zu verdienen gäbe. Nun könnte er mit seiner Vorgangsweise recht haben.

Letztlich ist es aber sicher auch eine Frage der Ethik, ob wir ChatGPT bzw. die künstliche Intelligenz zu einem wesentlichen Teil unserer (Gemeinde)Zukunft machen.



Mag. (FH) Reinhard Haider
Quelle: Oö. Gemeindezeitung des
OÖ. Gemeindebundes

Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs/Steiermark

Einladung zur 28. FLGÖ Landesfachtagung



ZVR-Zahl: 292222945



Schloss Seggau Flugaufnahme XXII - © Schloss Seggau

Am Dienstag, dem 16. und Mittwoch, dem 17. Mai 2023 findet im Schloss Seggau unsere 28. Landesfachtagung zum Thema

„KOMMUNE DER ZUKUNFT“

statt.

Kompetente Fachreferenten aus allen Bereichen werden uns mittels Impulsreferaten samt anschließend moderierten Diskussionen neueste und interessante Erkenntnisse vermitteln.

Mit unserer Veranstaltung möchten wir allen BesucherInnen eine innovative und kommunikative Plattform für fachlich Gespräche und anregende Diskussionen bieten und laden Sie/Dich sehr herzlich zur Teilnahme ein.

**Wir freuen uns schon sehr auf Ihr/Dein Kommen
und viele interessante Gespräche!**

Mit besten Grüßen und einem steirischen „GLÜCK AUF“

Mag. Alexander Schwarz
Landesobmann

Thomas Kamper
Landesobmann-Stellvertreter

**Alle Infos zur Fachtagung unter:
www.flgoe.at/Steiermark**

FACHTAGUNGSPROGRAMM:

Dienstag, 16. Mai 2023

- ab 12:00 Uhr** **Eintreffen der TagungsteilnehmerInnen**
im Schloss Seggau / 8430 Leibnitz – Seggauberg 1
- 12:30 Uhr** **Eröffnung der 28. FLGÖ Landesfachtagung 2023**
Begrüßung: Mag. Alexander Schwarz – Landesobmann – FLGÖ Steiermark
Grüßworte: Franz Haugensteiner, MSc – FLGÖ Bundesobmann
- Empfang mit Schmankerln aus der Region**
- ab 13:45 Uhr** **Fachtagung 2023 – Moderation: Mag. Alexander Schwarz**
- "30 Jahre FLGÖ Landesverband Steiermark"**
Moderation: Herbert Gasperl, MSc – Gründungsmitglied – FLGÖ Steiermark
- 14:15 Uhr** **"Zweitwohnsitz und– Wohnungsleerstandsabgabe"**
Referent: HR Mag. Dr. Manfred Kindermann
Amt der Steiermärkischen Landesregierung – Abteilung 7
- 15:15 Uhr** **"29. Generalversammlung des FLGÖ Steiermark"**
(nur für Mitglieder)
- 15:45 Uhr** **Kaffeepause**
- 16:15 Uhr** **"Was ist los in der Welt?"**
Beobachtungen aus der Sicht einer katholischen Hilfsorganisation
Referent: Prof. P. Dr. Karl Wallner
Nationaldirektor der Päpstlichen Missionswerke in Österreich
- anschließend** **Check-in der TagungsteilnehmerInnen**
- ab 18:30 Uhr** **Weinverkostung im Schlosskeller**
- 19:30 Uhr** **Abendessen mit musikalischer Umrahmung**



Leibnitz © KÖLBL



Hauptplatz Leibnitz © KÖLBL

FACHTAGUNGSPROGRAMM:

Mittwoch, 17. Mai 2023

- ab 07:45 Uhr** **Eintreffen der TagungsteilnehmerInnen**
Schloss Seggau / 8430 Leibnitz – Seggauberg 1
- 08:15 Uhr** **Weiterführung der Fachtagung 2023**
Begrüßung: Oliver Brunner – FLGÖ Steiermark
- Fachtagung mit Impulsreferaten**
Moderation: Oliver Brunner
- 08:30 Uhr** **"Technische Infrastruktur (Solar- und Photovoltaikanlagen, Sendemasten, etc.) im Spannungsfeld mit dem Landschaftsbild"**
Referenten: Dipl.-Ing. Christian Hofmann
Leiter des Fachbereiches Anlagentechnik und Baukultur in der Baubezirksleitung Südweststeiermark
ADir. Reg.Rat Erich Maierhofer
Buchhaltungsagentur des Bundes
- 10:00 Uhr** **Kaffeepause**
- 10:30 Uhr** **"Leistungsrechte, Glasfaserausbau, Infrastrukturschaffung – ohne sie keine Energiewende"**
Referent: RA Mag. Mario Walcher LL.M. – Hohenberg Rechtsanwälte GmbH
Anschließend Fragen und Diskussion zum spannenden Thema!
- 12:00 Uhr** **"Moderierte Präsentation der Aussteller- und Partnerfirmen"**
Gewinnspiel – Verlosung der Sachpreise
- 13:30 Uhr** **Gemeinsames Mittagessen**



Naturparkzentrum Grottenhof © KK



Tempelmuseum Frauenberg © KÖLBL

Anmeldung zur Fachtagung 2023: <https://www.flgoe.at/anmeldung>

„Der Investitions- und Vorhabensplaner“ zur Unterstützung für Gemeinden im täglichen Finanzmanagement

Der neueste Beitrag zu den KDZ-Praxisplanertools wird im Rahmen des Bank Austria KommunalForums am 20. April 2023 vorgestellt. Darüber hinaus geben Public Sector-Leiter der UniCredit Bank Austria Martin Zojer und KDZ-Geschäftsführer Peter Biwald erste Einblicke in den Investitions- und Vorhabensplaner.



Peter Biwald, Geschäftsführer KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung / Foto KDZ
Eine vollständige Erholung scheint aus heutiger Sicht nicht vor 2026 realistisch.

Kaum haben sich die österreichischen Gemeinden einigermaßen von den Pandemiefolgen erholt, schafft das Inflationsszenario verbunden mit dem einnahmendämpfenden Effekt der Steuerreform erneut besondere Herausforderungen. Wie haben sich die Gemeindefinanzen unter diesen Rahmenbedingungen entwickelt und wie wird es weitergehen?

Peter Biwald: 2022 betrug die Inflation 8,6 Prozent und 2023 werden weitere 6,5 Prozent an Preissteigerungen erwartet. Davon betroffen sind sämtliche Ausgabenkategorien der Gemeinden, vom laufenden Betrieb über den Sozial- und Gesundheitsbereich bis hin zu Investitionen in die Infrastruktur. Nachdem die Haushaltsüberschüsse erst 2022 wieder auf das Vor-Pandemie-Niveau zurückgekehrt sind, erwartet die aktuelle KDZ-Prognose für heuer und die Folgejahre einen neuerlichen Einbruch – diesmal inflationsbedingt um gut ein

Drittel. Eine vollständige Erholung scheint aus heutiger Sicht nicht vor 2026 realistisch.

Je knapper die verfügbaren Mittel, umso wichtiger ist eine umsichtige Planung – wie können die von UniCredit Bank Austria gemeinsam mit dem KDZ entwickelten Praxisplanertools dabei unterstützen?

Martin Zojer: Die UniCredit Bank Austria unterstützt seit mehr als 15 Jahren die österreichischen Gemeinden mit den von den Experten des KDZs entwickelten Praxisplanertools. Im Rahmen des heurigen Bank Austria KommunalForums, das diesmal online stattfindet, um noch mehr Gemeindevertreter eine Teilnahme zu ermöglichen, (20. April 2023, 10.00 – 11.30 Uhr, **A n n e m e l d e l i n k** : https://events.bankaustria.at/bank_austria_kommunalforum_2023) wird der bewährte Investitions- und Vorhabensplaner in seiner neuen Form mit neuen Features vorgestellt. Hat sich schon die Vorgängerversion großer Beliebtheit erfreut, so sind wir sicher, dass wir auch mit der Aktualisierung und Erweiterung des Tools wieder einen wertvollen Beitrag zum Finanzmanagement der Gemeinden leisten können. Die Nutzung ist selbstverständlich kostenlos - Download auf www.praxisplaner.at.



Martin Zojer, Public-Sector-Leiter UniCredit Bank Austria / Foto UniCredit Bank Austria
Die große positive Resonanz im Gemeindebereich ermutigt uns, unseren Weg fortzusetzen!

Was kann man sich konkret vom neuen Tool erwarten?

Peter Biwald: Der KDZ-Investitions- und Vorhabensplaner unterstützt bei der Planung von Investitionsvorhaben und den daraus resultierenden Kosten und Folgekosten sowie bei der Planung der Finanzierung von Investitionsprojekten. Außerdem werden die mittelfristigen Auswirkungen auf den Ergebnishaushalt und den Finanzierungshaushalt dargestellt. Die wesentlichsten Funktionalitäten werden im Rahmen des heurigen Bank Austria KommunalForum vorgestellt, für eine detailliertere Einführung wird aber auch ein separater Online-Workshop zur Verfügung stehen.

Was sind die weiteren Inhalte des heurigen KommunalForums?

Martin Zojer: Neben einer Kurzvorstellung des Investitions- und Vorhabensplaners wird KDZ-Ge-

schäftsführer Peter Biwald eine aktuelle Analyse der Gemeindefinanzen sowie einen Ausblick auf 2023/24 präsentieren. Die volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen und mögliche Entwicklungsszenarien werden in bewährter Weise von unserem Chef-Volkswirt Stefan Bruckbauer beleuchtet.

Das Bank Austria KommunalForum ist im Laufe der Jahre zu einer Institution geworden, die entwickelten Tools werden von den Gemeinden zur kostenlosen Nutzung gerne angenommen – wie geht es damit weiter?

Martin Zojer: Unsere Motivation, eine Plattform wie das Bank Austria KommunalForum ins Leben zu rufen, war, als Bank nicht nur die üblichen Finanzdienstleistungen anzubieten, sondern auch praktische Beiträge zur Unterstützung der Gemeinden im täglichen Finanzmanagement zu leisten. Das erste vom KDZ entwickelte Praxisplanertool wurde bereits 2007 vorgestellt und seither wurden Jahr für Jahr weitere Applikationen im Rahmen unserer KommunalForen präsentiert. Unabhängig davon, ob die Präsentation letztendlich in Form einer Präsenzveranstaltung oder als

Streaming-Event stattfindet, die große positive Resonanz im Gemeindebereich ermutigt uns, unseren Weg fortzusetzen!



Der Public Sector der UniCredit Bank Austria

- Selbständiger Spezialbereich in der UniCredit Bank Austria
- Zuständigkeit für die Rundum-Betreuung aller Kunden der öffentlichen Hand, insbesondere Bundesländer, Gemeinden, Gemeindeverbände und ausgelagerte Betriebe
- Vor-Ort-Betreuung durch dezentrale Public-Sector-Experten, unterstützt durch zentrales Head Office mit Produktspezialisten
- Mit einem Marktanteil von rund 25 Prozent und einem Geschäftsvolumen von rund 13 Milliarden Euro Marktführer im öffentlichen Kundensegment

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Gemeindebetreuerin bzw. Ihrem Gemeindebetreuer oder auf publicsector.bankaustria.at.

Das Bank Austria KommunalForum

- Erstes Kommunalforum 2007 mit Veranstaltungen in Innsbruck, Graz und St. Pölten und von da an jährlich zu aktuellen Thematiken des kommunalen Managements.
- Jährlich mit Vorstellung neuentwickelter praxisorientierter Online-Tools, die nachhaltig im kommunalen Management einsetzbar sind (wie z.B. der offene Haushalt und Quicktest) oder als rasche Reaktion auf brennende Erfordernisse (z.B. Überleitungs- und Bewertungshilfen im Zuge der VRV 2015) temporär zur Verfügung stehen.
- Aktuell auf www.praxisplaner.at zum kostenlosen Download zur Verfügung stehende Tools:
 - Quicktest
 - Managementbericht
 - Vermögensbewerter Personalrückstellungen
 - Vorhabens- und Investitionsplanung
 - Offener Haushalt (www.offenerhaushalt.at)

Besuchen sie unsere Homepage unter www.flgoe.at

Wir würden uns sehr freuen!

The screenshot shows the homepage of the FLGÖ Dachverband. At the top right is the FLGÖ logo with 'Dachverband' written below it. Below the logo is a navigation menu with items: Startseite, Dachverband, Landesverbände, Tagungen, Fachzeitschrift, and a search bar labeled 'SUCHBEGRIFF'. The main content area has a heading 'Willkommen auf unserer Homepage!' followed by a welcome message from the president. There is a photo of a man in a suit. On the right side, there is a news item titled '21. FLGÖ Bundes- und 27. Steirische Landesfachtagung...' with a small image and text about a congress in Schladming.



Am 9. Mai startet das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023

Im Laufe des Europäischen Jahres der Kompetenzen wird es zahlreiche Maßnahmen und Initiativen geben, mit denen die Kompetenzentwicklung in allen Mitgliedstaaten gefördert werden soll. **Die Kommission kündigt dafür folgende Vorschläge an:**

- ein Paket für digitale Bildung und Kompetenzen;
- der Europäische Qualitätsrahmen für Praktika soll aktualisiert und die Qualität von Praktika verbessert werden;
- dem Fachkräftemangel will die EU-Kommission mit der Einrichtung eines EU-Talentepools, einer Verbesserung der Anerkennung von Qualifikationen und dem Aufbau von internationalen Fachkräftepartnerschaften begegnen, die Anwerbung qualifizierter Fachkräfte von außerhalb der EU soll so erleichtert werden;

• der Rahmen für die Mobilität zu Lernzwecken soll novelliert und die Auslandsaufenthalte für Lernende und Lehrkräfte forciert werden;

• Industrie, Bildungs- und Berufsbildungsanbieter, Sozialpartner, öffentliche Arbeitsverwaltungen und andere Akteure werden im Rahmen des Kompetenzpakts weitere Partnerschaften schließen, um sich zur Umsetzung von Bildungsangeboten und zu Investitionen in die Umschulung von Arbeitskräften zu verpflichten. Aktuell werden Partnerschaften in den Bereichen erneuerbare Onshore-Energiequellen, Wärmepumpen und Energieeffizienz aufgebaut.

Weitere Vorhaben sind

- die Einrichtung von „Net-Zero Industry Academies“ (Akademien für eine CO₂-neutrale Industrie), um Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme in für den grünen Wandel strategisch relevanten Branchen

(z.B. Rohstoffe, Wasserstoff und Solartechnologien) umzusetzen;

• die Einrichtung einer Akademie für Cyberkompetenzen, um mehr Fachleute für Cybersicherheit auszubilden und dem zunehmenden Fachkräftemangel in diesem Bereich entgegenzuwirken;

• die Schaffung eines neuen Rahmens für Forschungslaufbahnen als Teil des Europäischen Forschungsraums;

• die Förderung von „Talenten im Bereich technologieintensive Innovation“, sodass bis 2025 eine Million Schülerinnen und Schüler, Studierende und Fachkräfte Kenntnisse im Deep-Tech-Bereich erwerben.

EU-weite Termine sind die

- Konferenz „Making Skills Count“ am 8./9. Juni, dort werden Initiativen vorgestellt, die Kompetenzen aufwerten und ihre Sichtbarkeit verbessern;

• der European Digital Skills Awards 2023*, mit dem Projekte und Initiativen prämiert werden, die dazu beitragen, die digitale Kluft zu überbrücken;

• die Europäische Woche der Berufsbildung 2023, von 23. bis 27. Oktober;

• und die EU Code Week von 7. bis 22. Oktober 2023, die allen Menschen das Programmieren und digitale Kompetenz auf spielerische Weise näherbringen soll.

*Wer beim European Digital Skills Awards 2023 mitmachen möchte, kann sich noch bis 8. April 2023 bewerben: <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/european-digital-skills-award-2023>.

Am 9. Mai 2023 geht es los

Das Europäische Jahr der Kompetenzen 2023 wird am 9. Mai – dem Europatag – mit einem Festival eröffnet. An diesem Tag werden in ganz Europa zahlreiche Aktivitäten

zum Thema Kompetenzen und Qualifikationen stattfinden. Das Europäische Jahr der Kompetenzen wird bis Mai 2024 dauern.

• Wer sich über Aktivitäten im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 informieren möchte, kann in der EU-weiten Veranstaltungsübersicht nachschauen: https://year-of-skills.europa.eu/index_de

• Wer eine Veranstaltung im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen 2023 anbietet, kann das Vorhaben in die EU-weite Veranstaltungsübersicht eintragen lassen: <https://ec.europa.eu/eusurvey/runner/949223fe-0f16-ba55-683d-189642b1e58d>

Kontakt für Rückfragen: EMPL-EY-2023-SKILLS@ec.europa.eu

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



Referatsleiterin
Landes-Europabüro Salzburg /
EU-Verbindungsbüro Brüssel
michaela.petz-michez@salzburg.gv.at
www.salzburg.gv.at/europabuero

Pinzgauerin in Brüssel bestens vernetzt

Salzburgs „Botschafterin“ in Brüssel ist eine echte Pinzgauerin, die sich selber als „EU-leidenschaftlich“ bezeichnet: Referatsleiterin Michaela Petz-Michez. Seit 2004 leitet die gebürtige Zellerin das EU-Verbindungsbüro in Brüssel. 2015 übernahm sie zusätzlich das Landes-Europabüro von Andreas Kiefer, der als Generalsekretär in den Kongress der Gemeinden und Regionen des Europarates wechselte.

Landesverband Niederösterreich

Neuerscheinungen wichtiger Gesetzeskommentare für NÖ Gemeinden

Viele Jahre hindurch bestand schon der unerfreuliche Zustand, dass für Kernbereiche des NÖ Gemeinde-rechts keine oder nur veraltete Gesetzeskommentare zur Verfügung standen.

Der FLGÖ NÖ hat sich deshalb schon seit Jahren beim Land NÖ und der NÖ Kommunalakademie dafür eingesetzt, dass zur Erleichterung der Arbeit in den Gemeinden Gesetzeskommentare zur Verfügung stehen sollten – bislang leider ohne Erfolg.

Nun haben sich kompetente Autoren in Eigeninitiative der Sache angenommen und in zwei Kernbereichen juristischen Ansprüchen genügende Gesetzeskommentare ausgearbeitet. Dies ist sehr erfreulich –

stehen damit nämlich Unterlagen zur Verfügung, auf deren Basis in den Gemeinden auf Basis einer „vertretbaren Rechtsansicht“ gearbeitet werden kann, ohne auf das bisherige „Auslegungsmonopol“ der Landesstellen allein angewiesen zu sein.

Niederösterreichische Gemeindeordnung (mit NÖ Stadtrechten und weiteren gemeinderelevanten Normen)

Jüngere Kolleg:innen werden vielleicht gar nicht wissen, dass im Jahr 2002 ein Gemeindeordnungs-kommentar in Buchform veröffentlicht wurde. Dieser wurde im Jahr 2004 durch die NÖ Kommunalakademie in Broschürenform aktualisiert. Seither gab es aber etwa zwei



Dutzend Gesetzesnovellen, die juristisch unkommentiert blieben.

Das kompetente Team an Autoren aus der Praxis hat schon einen Kommentar zur Stmk. Gemeindeordnung in mehreren Auflagen verfasst.

Im Kommentar werden neben der NÖ Gemeindeordnung die Stadtrechte und auch alle anderen für die Arbeit in den NÖ Gemeinden wichtigen Normen aus Land und Bund behandelt - wie etwa aus dem Finanz-, Haushalts-, Gebühren- oder Wahlrecht.

Bei der Verfassung eines juristisch fundierten Gesetzeskommentars besteht die Schwierigkeit, die Basis für die Kommentierungen zu finden: Das können im Gemeindebereich eher seltene höchstgerichtliche Entscheidungen sein oder die „Erläuternden Bemerkungen“ (EB's) des NÖ Landesgesetzgebers zu Gesetzesbeschlüssen. EB's stehen nicht durchgehend zur Verfügung, da Gesetze und Novellen vielfach auch ohne reguläres Begutachtungsverfahren über Initiativanträge im Landtag beschlossen wurden und werden – der „historische Wille des Gesetzgebers“ kann daher nicht immer (sofort) nachvollzogen werden. Die Autoren mussten daher umfassend recherchieren – auch vor 1973 (die NÖ Gemeindeordnung 1973 war eigentlich eine Wiederverlautbarung früherer Regelungen).

Dieser Gesetzeskommentar ist ein elementares Werkzeug für die Arbeit in den Gemeinden und sollte in keiner Gemeinde fehlen.

Niederösterreichisches Wahlrecht

„Nach der Wahl ist vor der Wahl“ – die in den Gemeinden zu vollziehenden Wahlordnungen (NÖ Landtagswahlordnung 1992, NÖ Gemeinderatswahlordnung 1994) haben bei der Gemeindegarbeit eine große praktische Bedeutung und ergeben sich bekanntlich bei der Abhaltung von Wahlen viele Auslegungsfragen, die von kompetenter Stelle zu klären sind.

Ein hochkarätiges Team an Autoren, darunter auch wahre „Urgesteine des NÖ Wahlrechts“ in der NÖ Landesverwaltung sowie der stv. Leiter der Abteilung Gemeinden, Dr. Georg Miernicki (Herausgeber), haben sich dankenswerterweise der Aufgabe angenommen, die beiden Wahlordnungen erstmalig und juristisch äußerst kompetent zu kommentieren. Auch dabei war sicherlich ein großer Rechercheaufwand erforderlich – erschwert dadurch, als die NÖ LWO 1992 allein seit 2015 sechs Mal und die NÖ GRWO 1994 insgesamt sieben Mal novelliert wurde.



Der Kommentar bietet eine aktuelle und praxisnahe Kommentierung dieser Wahlordnungen und sollte ebenfalls in keiner Gemeindestube fehlen.



Dr. Martin Mittermayr
Landesobmann NÖ

Keine abgabenfreie „Teuerungsprämie“ für NÖ Gemeindebedienstete?

Der Bundesgesetzgeber hat in § 124b Z 408 lit.a EstG 1988 Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet, unter bestimmten genau einzuhaltenen Rahmenbedingungen 2022 und 2023 abgabenfreie Zuwendungen zu gewähren („Teuerungsprämien“). Ein willkommenes Instrument auch für Gemeinden, die im Rahmen ihrer

Gemeindeautonomie gerade in Zeiten akuten Arbeitskräftemangels verschiedene Maßnahmen umsetzen, um die Arbeit in den Gemeinden auch finanziell attraktiver zu gestalten. Viele Gemeinden haben daher „abgabenfreie Teuerungsprämien“ 2022 ausbezahlt und haben das auch für 2023 vor.

Das Land Salzburg hat in § 72a Sbg. Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz sinnvollerweise eine gesetzliche Regelung dafür geschaffen. Im NÖ Landtag am 15.12.2022 scheiterte ein derartiger Antrag leider mehrheitlich.

Können Gemeinden dennoch – ohne explizite landesgesetzliche Regelung – „Teuerungsprämien“ auszahlen?

Da es dazu auch ablehnende Meinungen gibt, hat der FLGÖ NÖ dazu die Meinung eines Experten für öffentliches Recht eingeholt:

§ 124b Z 408 lit a EStG 1988 ermöglicht es Arbeitgebern, ihren Arbeitnehmern in den Kalenderjahren 2022 und 2023 steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen in Höhe von jeweils bis zu EUR 2.000 pro Jahr zu gewähren.

• Voraussetzung für die Steuerfreiheit dieser sog „Teuerungsprämien“ ist, dass es sich um eine zusätzliche Zahlung handelt, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde. Der steuerfrei mögliche Betrag erhöht sich zudem auf bis zu EUR 3.000 jährlich, wenn die Zahlung aufgrund einer sog „lohn-gestaltenden Vorschrift“ erfolgt; als solche gelten insbesondere Gesetze, Dienstordnungen, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Zahlungen, die allen Arbeitnehmern oder bestimmten Arbeitnehmergruppen gewährt werden. Letzteres bedeutet im Ergebnis, dass eine über die EUR 2.000 jährlich hinausgehende Teuerungsprämie nur dann steuerfrei ist, wenn sie nicht bloß einzelnen Mitarbeitern gewährt wird, wobei eine sachliche Differenzierung zwischen Mitarbeitergruppen zulässig ist.

Jedoch wurden Zweifel angemeldet, ob auch NÖ Gemeindebedienstete in den Genuss einer steuerfreien Teuerungsprämie kommen können. Diese Bedenken sind bei erster Betrachtung nicht gänzlich unbegründet, zählt doch zu den prägenden Strukturmerkmalen des Beamten- und Vertragsbedienstetenrechts, dass das Rechtsverhältnis zwischen Dienstherr und Bediensteten in weiteren Bereichen gesetzlich geregelt und insoweit

einer privatautonomen Gestaltung entzogen ist. Dies gilt insbesondere auch für die Entlohnung, die sich nach den gesetzlichen Vorgaben richtet. In diesem Sinne bestimmt etwa § 7 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 („GVBG“), dass dem Vertragsbediensteten Monatsbezüge gebühren, die aus dem Monatsentgelt und allfälligen Zulagen bestehen.

Fraglich ist nun, ob und inwieweit dieser Numerus Clausus der Bezugsbestandteile der Gewährung einer Zuwendung „Teuerungsprämie“ tatsächlich entgegensteht:

Teuerungsprämie als Teuerungszulage?

Nach § 50 NÖ GVBG und § 23 NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 – NÖ GBDO gebührt Gemeinde-Vertragsbediensteten bzw. Gemeindebeamten eine Teuerungszulage, sofern es zur Anpassung an die Lebenshaltungskosten notwendig ist. Genau diesem Zweck, nämlich dem Ausgleich gestiegener Lebenshaltungskosten, dient auch die Teuerungsprämie, sodass der Tatbestand von § 50 NÖ GVBG bzw § 23 NÖ GBDO grundsätzlich vergleichbar ist.

Unzutreffend ist demgegenüber die Beurteilung, beide Bestimmungen würden sich historisch auf den Fall beziehen, dass ein Gemeindebediensteter dienstlich begründet im Ausland arbeitet. Abgesehen davon, dass die Bestimmung sonst keinen Anwendungsbereich hätte, folgt dies schlicht daraus, dass die Teuerungszulage der entsprechenden Regelung im Gehaltsgesetz des Bundes (früher § 88, jetzt § 170) nachgebildet ist und dieses in den §§ 21 ff für erhöhte Lebenshaltungskosten infolge einer Dienstverwendung im Ausland die sog „Auslandsverwendungszulage“ vorsieht.

Schon eher ein Hindernis für die Gewährung der Teuerungsprämie auf Basis von § 50 NÖ GVBG und

§ 23 NÖ GBGO könnte sein, dass beide Bestimmungen die NÖ LReg dazu ermächtigen, die Höhe der Teuerungszulagen durch VO in gleichen oder verschiedenen hohen Hundertsätzen oder festen Beträgen festzusetzen, wobei dies nur nach § 50 NÖ GVBG „im Bedarfsfall“ zu erfolgen hat, entsprechende VO bislang aber nicht erlassen wurden. Solcherart könnte die Ansicht vertreten werden, dass die Teuerungszulage nur nach Maßgabe einer VO der LReg gewährt werden darf.

Gegen ein solches Verständnis lässt sich allerdings ins Treffen führen, dass § 50 NÖ GVBG und § 23 NÖ GBGO jeweils einen Rechtsanspruch auf Teuerungszulage vorsehen (arg: „gebührt“) und dass keine dieser beiden Bestimmungen diesen Rechtsanspruch mit der Voraussetzung der Erlassung einer VO der NÖ LReg konditional verknüpft. Dazu kommt, dass eine Konstruktion, welche einen Rechtsanspruch durch eine Verordnung mediatisiert, deren Erlassung nicht erzwungen werden kann, Bedenken im Hinblick auf das rechtsstaatliche Prinzip begegnet. Eine verfassungskonforme Interpretation legt daher nahe, dass § 50 NÖ GVBG und § 23 NÖ GBGO die Gemeinden zur Gewährung einer Teuerungszulage auch dann ermächtigen und, sofern dies zur Anpassung an die Lebenshaltungskosten erforderlich ist, auch verpflichten, wenn keine entsprechende VO des LReg erlassen wurde.

Teuerungsprämie als Sondervertrag?

Speziell in Bezug auf Vertragsbedienstete ist ferner zu überlegen, Teuerungsprämien auf Grund eines Sondervertrags zu gewähren. Nach § 41 NÖ GVBG können nämlich in begründeten Ausnahmefällen im Dienstvertrag Regelungen getroffen werden, die zugunsten des Vertragsbediensteten von den Bestimmungen des Gesetzes abweichen. Solche

Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen und bedürfen der vorherigen Genehmigung des Gemeinderates.

Ob § 41 NÖ GVVBG die Gewährung von Teuerungsprämien ermöglicht, könnte mit Blick darauf fraglich sein, dass die Bestimmung dem § 36 Abs 1 Vertragsbedienstetengesetz des Bundes („VVBG“) nachgebildet ist und die Judikatur zur Zulässigkeit von Sonderverträgen bisweilen streng erscheint. So verlangt etwa der OGH, dass die Abweichung durch die Besonderheit eines bestimmten Falles bedingt ist (OGH 28.6.1977, 4 Ob 88/77); zudem darf beispielsweise der Anspruch auf Einstufung in eine bestimmte Entlohnungsgruppe nicht beseitigt werden (OGH 29.8.1990, 9 ObA 606/90) und können Entlohnungen, die über die zwingenden Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften hinausgehen, nur in begründeten Ausnahmefällen in Sonderverträgen vereinbart werden (OGH 24.2.2021, 9 ObA 119/20w).

In der Praxis dürfte § 41 NÖ GVVBG dennoch größere Spielräume eröffnen, als die vorzitierte Judikatur auf den ersten Blick nahe zu legen scheint: Bekannt sind Fälle wie zB Weihnachtszuwendungen, Beiträge zur Pensionsvorsorge oder privaten Krankenversicherung oder Kinderbetreuungszuschüsse. Hierfür kann ins Treffen geführt werden, dass der OGH § 41 NÖ GVVBG als taugliche Grundlage angesehen hat, um Begünstigungen wie zB einen Washtag pro Monat an weibliche Gemeindebedienstete zu gewähren (OGH 27.9.1989, 9 ObA 251/89). Auch dürften für die Gewährung von Begünstigungen im Wege von Sonderverträgen deshalb geringere Anforderungen bestehen als für Verschlechterungen, weil doch der OGH den Zweck der besonderen Vorgaben für Sonderverträge darin erblickt, dass nicht über den Umweg von Sonderverträgen zum Nachteil des Vertragsbediensteten von

zwingenden Einstufungs- und Entlohnungsvorschriften abgewichen werden darf (zB OGH 5.6.2008, 9 ObA 155/07w).

Klare Regelung wäre sinnvoll

Wiewohl sich argumentieren lässt, dass bereits die geltende Rechtslage die Auszahlung steuerfreier Teuerungsprämien an Gemeindebedienstete ermöglicht, wäre eine klarstellende Regelung sinnvoll. Als Vorbild dienen könnte dabei § 72a Sbg Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 2001, der die Gemeinde explizit dazu ermächtigt, in den Kalenderjahren 2022 und 2023 zur Abgeltung der Teuerung Zulagen und Bonuszahlungen zu gewähren, und diese dabei in einem Klammerausdruck als Teuerungsprämien bezeichnet.



Foto: RA/CFS

RA Priv-Doz. DDr. Christian F. Schneider ist auf öffentliches Recht spezialisierter Partner der bpv Hügel Rechtsanwälte GmbH, Wien/Mödling/Baden
Christian.Schneider@bvp-huegel.com;
<https://www.bvp-huegel.com>

Daraus kann geschlossen werden, dass abgabenfreie Zuwendungen wie im EstG vorgesehen durch Gemeinden durchaus gewährt werden können und die Gewährung bei genauem Einhalten der Rahmenbedingungen durchaus als „vertretbare Rechtsansicht“ angesehen werden kann:

Dienstrechtliche Vorgaben:

o Jedenfalls ist die Zuwendung (wie immer sie auch benannt wird) vom Gemeinderat zu genehmigen.

o Dort sollte auch klar festgehalten werden, dass die Zuwendung an Gemeindebedienstete als sondervertraglich gewährte Zuwendung anzusehen ist. Eine Begründung, warum diese Zuwendung den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit entspricht, wäre zweckmäßig.

Vorgaben gemäß § 124b Z 408 lit.a EStG 1988 in Richtung Abgabenbehörde (die im Rahmen einer Prüfung zwar nicht die Zuwendung als solche, sondern nur die Abgabefreiheit bestreiten könnte)– insbesondere:

- o Zuwendung nur für Kalenderjahre 2022 und/oder 2023
- o Aufgrund der Teuerung zusätzlich gewährt
- o Zusätzliche Zahlung, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurde
- o Höhe der Zuwendung im vorgegebenen Rahmen lt. EStG

Wie oben angeführt, wäre aber eine Klarstellung durch den NÖ Landesgesetzgeber ähnlich wie in Salzburg hilfreich!



Foto: Dr. Martin Mittermayr

Dr. Martin Mittermayr
(Landesobmann)



ZAUCHENSEE SUMMIT



DAS GIPFELTREFFEN FÜR KOMMUNALE FÜHRUNGSKRÄFTE
„new public leadership - quer gedacht“

ENERGIE, KREATIVITÄT UND BEGEISTERUNG PUR. Zauchensee Summit

Mo, 12.6. - Mi, 14.6.2023

Mo, 11.9. - Mi, 13.9.2023

Anmeldung und Information
unter www.zauchensee-summit.at



KEYNOTESPEAKER
Mag. Bernhard Scharmer, Amtsleiter von Telfs



**MODERATORIN UND
IMPULSGEBERIN**
Katharina Dessl, Kommunalberaterin



IMPULSGEBER
Michael Walchhofer, Abfahrtsweltmeister



IMPULSGEBER
Mag. Walter Aigner, Amtsleiter von Neumarkt a. Wallersee



IMPULSGEBER
Mag. Siegmund Leitl, Mediator und Unternehmensberater

EIN NEUES TAGUNGSFORMAT FÜR KOMMUNALE FÜHRUNGSKRÄFTE

„In dynamischen Zeiten gestalten statt verwalten“ – Das Schwerpunktthema für Gemeinden beim Zauchensee-Summit 2023.

Von **12.6. – 14.6.2023** und von **11.9. – 13.9.2023** treffen sich kommunale Führungskräfte beim neuen Tagungsformat in der Salzburger Bergwelt. Neben Impulsen und Keynotes liegt der Fokus vor allem auf der Erarbeitung von konkret umsetzbaren Handlungsmöglichkeiten, für eine moderne und erfolgreiche Gemeindeamtsführung.

Mag. Bernhard Scharmer, Landesobmann des FLGT und Gemeindeamtsleiter einer innovativen 16.000- Einwohner-Gemeinde, gibt den Anstoß zum Thema mit seiner Keynote „new public leadership – quer gedacht“.

Michael Walchhofer, Abfahrtsweltmeister und einer der erfolgreichsten Schirennläufer Österreichs, gibt bei einer gemeinsamen Wanderung Einblicke in die Höhen und Tiefen seiner Karriere und zeigt auf, was Leistungssport und Arbeitswelt gemeinsam haben.

Trainer und Moderatoren, die selbst auch im öffentlichen Dienst tätig sind, begleiten die Teilnehmer:innen in den zahlreichen Diskussions- und Reflexionseinheiten.

„**new public leadership – quer gedacht**“ – Ein Impuls von Mag. Bernhard Scharmer

Die Gemeinden haben täglich allumfassende Aufgaben für ihre Bürger zu erledigen. Die kommunale Arbeitswelt hat sich essentiell verändert und ist in ständiger Bewegung.

Gesetzesänderungen, Innovationen und Optimierungen gehören zu den alltäglichen Begleitern in den Gemeindestuben.

Moderne Gemeindeämter nehmen den Wandel ernst und erkennen die Wichtigkeit einer zeitgemäßen Führungs- und Organisationskultur mit vordefinierten Arbeitsabläufen („**Kommunales-Management-System**“), um den kommunalen Erfolg nachhaltig gewährleisten zu können.

Führungskräfte haben den Spagat zwischen Stabilität, Sicherheit und Vertrauen auf der einen und Innovation, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft auf der anderen Seite zu schaffen.

Die Themen **Fachkräftemangel** und War for Talents, aber auch **Employer Branding und Arbeitgeberattraktivität** sind Dauerbrenner in den Human-Ressources-Abteilungen.

Früher mussten sich Bewerber:innen um eine Arbeitsstelle bemühen, heute sind es die Gemeinden, die um die besten und richtigen Arbeitnehmer:innen werben. Den Unterschied zwischen erfolgreichen und nicht erfolgreichen Unternehmen macht der Anteil von qualifizierten Mitarbeiter:innen aus.

„Strategie ist alles“

Nach dem Motto „Strategie ist alles“ ist es meist effektiver, sich eine Stunde Gedanken zur Optimierung zu machen, als eine ganze Woche mit Fleiß und Tatkraft in die falsche Richtung tätig zu sein.

Neben Themen wie Unternehmens- und Organisationskultur wird in der Keynote die „**Mitarbeiterbroschüre A-Z für Tiroler Gemeinden**“ als best-practice-Beispiel vorgestellt.



Foto: shutterstock

Wir schaffen Community. Wir geben Impulse und vernetzen Zukunftsdenker:innen. Wir ermöglichen Lernen in einzigartiger Wohlfühlatmosphäre.

Kein Stein bleibt auf dem anderen

„In unserer Arbeitswelt bleibt momentan kein Stein auf dem anderen. Viele Entwicklungen waren absehbar. Sie zu erkennen oder darauf einzugehen, bedeutet jedoch, die Komfortzone zu verlassen. Viele ‚weiche‘ Faktoren rücken in den Mittelpunkt, Mitarbeiter:innen werden viel mehr zu Mitunternehmer:innen. Auch in den Städten und Gemeinden“, so Katharina Dessel.

„Die Herausforderungen und die Erwartungen, die unsere Kommunen meistern müssen, werden immer mehr und vor allem dynamischer.“

Sie sind meist nicht einfach zu lösen – auch wenn zeitgemäße Technologien zur Verfügung stehen. Ganz im Gegenteil: Gewohntes aufzugeben und Neues zuzulassen braucht oft Mut, weil Emotionen im Spiel sind.

„Mitarbeiter:innen gehen ganz unterschiedlich mit Veränderungen um. Sich in solchen Situationen auszutauschen, Erfahrungen von anderen zu hören, können das eigene Handeln inspirieren und beflügeln. Dahingehend ein Format zu schaffen, war und ist unsere Motivation und unser Anspruch“, so die Initiatorin des Gipfeltreffens.

„Wir schaffen Community“

Das Prinzip ‚Geben und Nehmen‘ sehen wir als wertvolles Gut, das nur in der Gemeinschaft von Gleichgesinnten zugänglich ist. Als Gastgeber im Hotel Sportalmmm in Zauchensee freue ich mich auf den Spirit, der entsteht, wenn Gemeinde-Zukunftsdenker:innen zweieinhalb Tage lang Wissen austauschen und sich gegenseitig inspirieren“, so Roland Dolschek.

„Wenn du es eilig hast, dann gehe langsam“

Die Zauchensee Summits holen die Teilnehmer:innen „raus aus dem Hamsterrad“, hinein in die Kraft der Berge.

Ein geografischer Wechsel ermöglicht neue Perspektiven. Zauchensee liegt auf 1.400m, umgeben von herrlichen Gipfeln und grünen Almwiesen. Wer sich auf den Weg macht, und das tun wir in den **Outdoor-Einheiten** wortwörtlich, bringt etwas in Bewegung.

Im Fokus steht, gemeinsam **konkret Umsetzbares** für zukunftsfitte Gemeinden zu erarbeiten.

Wir legen großen Wert auf Selbstfürsorge und schärfen das Bewusstsein dafür.

Kommunale Führungskräfte tragen eine große Verantwortung, stehen im Spannungsfeld von Politik und Verwaltung. Es ist wichtig, in solchen Situationen gut auf sich zu schauen.

Kraftquelle und Upload

Den Tapetenwechsel an diesen drei Tagen sehen wir als **Kraftquelle und „Upload“**: in guter Gesellschaft, die Morgenimpulse auf der Alm, die Wohlfühlatmosphäre und die kulinarischen Highlights beim Abendessen im Hotel Sportalmmm genießen – **dazu ist Zauchensee der ideale Ort.**



Katharina Dessel ist Vizebürgermeisterin einer 5000 EW-Gemeinde in OÖ und Beraterin für Städte und Gemeinden.



Der Gastgeber Roland Dolschek betreibt das Hotel Sportalmmm in Zauchensee und ist Fraktionsobmann in einer Pongauer Gemeinde (Sbg).

HOCHGENUSS. HERZLICHKEIT. OFFENHEIT. Was Dich erwartet

- ✓ Impulse von Keynote-Speaker:innen
- ✓ Inspirierende Austausch- und Reflexionsrunden
- ✓ Morgen- und Abendimpulse auf der Alm und am Zauchensee
- ✓ Outdoor-Einheiten inmitten herrlicher Gipfel und grüner Almwiesen der Salzburger Sportwelt
- ✓ Beispiele aus der Unternehmenswelt und Fachexpertisen als Trainingseinheiten für den direkten Transfer ins operative Alltagsgeschäft
- ✓ Spezielles Setting abseits klassischer Seminare und Tagungen in der besonderen Wohlfühlatmosphäre des Hotels Sportalmmm
- ✓ Die Kraft der Berge und die Faszination Wasser, die den Gedanken Flügel verleihen und höchstes Potential entfalten
- ✓ Der Genuss und die Freude, bei der uns Küchenchef Philipp Dolschek mit seinen kulinarischen Highlights verzaubert