



Dachverband

Sonder-Ausgabe  
**Nr. 71 digital**  
Oktober 2023

# KOMMUNALES management "digital"

Fachzeitschrift des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs

## inhalt

### 2 Dachverband

*Vorwort des Bundesobmannes*

### 3-5 BDO

*Intelligente Ausgaben - Reduktion für  
Gemeinden dank standardisierter  
Haushaltskonsolidierung*

*Durch professionelles Recruiting zur  
nachhaltigen Mitarbeiter:innenzu-  
friedenheit*

### 6 UniCredit Bank Austria

*Mobilienleasing verschafft  
Gemeinden finanziellen Spielraum*

### 7 LV Salzburg/AMD

*Erste Hilfe in ihrem Betrieb*

### 8-9 LV Tirol

*Digitaler Praxisleitfaden von A-Z  
für Tirols Gemeinden*

*FLGT Vorstand wiedergewählt*

### 10-13 LV Oberösterreich

*Künstliche Intelligenz und  
Gemeinden: wie passt das zusammen?*

*Digital Austria Act: Sperrige  
Bezeichnung mit großem Auftrag*

### 14-15 LV Niederösterreich

*Landesfachtagung der NÖ leitenden  
Gemeindebediensteten 2023*

### 16-18 FH OÖ, Campus Linz

*Einladung zur  
15. Public Management Impulse  
Künstliche Intelligenz im Public Sector*



Foto: Franz Haugensteiner

Wir wünschen noch einen  
wunderschönen Herbst 2023  
und freuen uns schon auf das  
nächste Treffen

## Herausgeber, Eigentümer und Verleger:

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

homepage:  
[www.flgö.at](http://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](mailto:amtsleitung@purgstall.at)



# Vorwort des Bundesobmannes



Liebe Kolleginnen und Kollegen!  
Sehr geehrte Damen und Herren!

**Die Gemeinde als Arbeitgeber –  
Attraktivität ist machbar** war das  
Thema bei unserer Bundesfach-  
tagung im März des heurigen Jahres.

Wir haben bei dieser Tagung in  
Bad Loipersdorf über die Heraus-  
forderungen wegen des ausge-  
dünnnten Arbeitsmarktes diskutiert  
(War of Talents) und Lösungen vor-  
geschlagen. Eine Zusammenfassung  
der Ergebnisse können in der KM Nr.  
69 nachgelesen werden.

Eines der Hauptthemen war Mit-  
arbeiter Recruiting. Hier wurde all-  
gemein festgestellt, dass dies Chef-  
sache ist und daher sowohl Bürger-  
meister(in) wie auch der (die) leiten-  
de Gemeindebedienstete in die Ver-  
antwortung zu nehmen sind.

Bei unseren Beratungen haben wir  
auch festgestellt, wie wichtig eine  
professionelle Betreuung beim Aus-  
wahlverfahren, besonders auch für  
Amtsleiter, ist. Wir haben daher  
gemeinsam mit unserem FLGÖ-  
Partner, der Firma BDO, unter-  
schiedliche Beratungsdienstlei-  
stungen speziell für Gemeinden ent-  
wickelt. Grundsätzlich wollen wir  
dazu anregen, Dienstleistungen vor  
allem bei der Auswahl von führenden  
Mitarbeitern in Anspruch zu nehmen,  
da bei einem gut gemachten  
Auswahlverfahren die Kosten im  
Verhältnis zum Ergebnis eine unter-  
geordnete Rolle spielen.

Ein Assessment ist ein wertvolles  
Instrument zur Feststellung der

Effektivität eines Amtsleiters als  
Manager des inneren Dienstes. Es  
soll sicherstellen, dass die  
Qualifikation und die notwendigen  
Fähigkeiten sich zu entwickeln,  
gegeben sind.

Nur so kann sichergestellt werden,  
dass die richtige Person für eine ent-  
sprechende Position ausgewählt  
wird!

Das Thema Personal wird uns auch  
bei unserer nächsten Bundesfach-  
tagung beschäftigen. Wer seine  
Termine langfristig plant – die  
Veranstaltung findet am **25. und 26.  
April 2024 im Kongress Bad Ischl**  
statt. Bitte gleich vormerken! Auch  
diese Tagung tragen wir gemeinsam  
mit dem Kommunalverlag im  
Rahmen des Kommunalwirtschafts-  
forums aus.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
ich wünsche euch die Zeit, den  
schönen Herbst genießen zu können  
und natürlich viel Freude und Erfolg  
bei der Arbeit in unseren Gemeinde-  
stuben!

*Herzlichst, dein, Ihr  
Franz Haugensteiner MSc  
Bundesobmann des FLGÖ*

# INTELLIGENTE AUSGABEN-REDUKTION FÜR GEMEINDEN DANK STANDARDISIERTER HAUSHALTSKONSOLIDIERUNG

Die Teuerung zwingt auch die Gemeinden zum Sparen. Aber die drängenden Herausforderungen der Energiewende, der Mobilitätswende, der Kinderbetreuung und der Digitalisierung bleiben bestehen und verlangen nach Investitionen. Darum gilt es in angespannten wirtschaftlichen Zeiten, die richtigen Maßnahmen zu setzen, um bestehende Sparpotenziale zu erkennen und so langfristige Investments weiterhin tätigen zu können.

## JEDE GEMEINDE HAT KONSOLIDIERUNGSPOTENZIAL

Eine Haushaltskonsolidierung zur Sicherung der langfristigen Finanzierbarkeit schafft Stabilität in der Gemeindehaushaltsplanung. Wichtig ist dabei, den Konsolidierungsweg in einer klaren Abfolge zu gestalten: Die Basis bildet stets die Ist-Analyse der Ausgangssituation; darauf folgt die strategische Zielsetzung sowie die Identifikation von Verbesserungspotenzialen und als letzter Schritt die konsequente Umsetzung der neuen Planung. Erfahrungsgemäß ist nach einer vollumfänglichen Haushaltskonsolidierung mit Verbesserungen in den Bereichen Ausgabenreduktion, Prozessoptimierung und Einnahmen zu rechnen.

Beginnend mit der Haushaltsanalyse (laufende Gebarung, Gesamtschuldenstand etc.) wird das beeinflussbare Budget ermittelt. Danach ist der Voranschlag und die Mittelfristplanung zu plausibilisieren und besonders unter Berücksichtigung der zu erwartenden Sondereffekte (Ertragsanteile, Personalkostensteigerungen, Energiekostensteigerungen, Investitionskostensteigerungen, Transferzahlungen, Zinssteigerungen, sonstige Sachkosten etc.) zu adaptieren.

## IDENTIFIKATION VON INVESTIVEN UND OPERATIVEN EINSPARUNGSPOTENZIALEN

Ausgehend von der Ist-Analyse sind konkrete Verbesserungspotenziale und Reformen zu identifizieren, die sich kurz-, mittel- oder langfristig in der investiven und der operativen Gebarung ergeben.

Der überwiegende Teil der Kostenbasis auf kommunaler Ebene besteht aus Fixkosten, die sich nur bedingt schnell reduzieren lassen. Geplante Investitionen könnten kurzfristig intelligent zurückgefahren werden und so zu einer entsprechenden Entlastung des Gemeindehaushalts führen. Anpassungen der Tilgungsmodalitäten oder Darlehensverträge mit Fixzinsvereinbarungen sorgen außerdem für eine bessere Planbarkeit im Finanzierungshaushalt.

In der operativen Gebarung der Gemeinde lassen sich Verbesserungsmaßnahmen anhand eingehender „Checks“ treffen:

- ▶ Analyse der Gebührenhaushalte und Prüfung der Adaptierungsmöglichkeiten bei z.B. Müll, Wasser, Abwasser etc. und Evaluierung der Gebühren auf eventuelle Außenstände bzw. Einbringlichkeiten
- ▶ Prüfung der Ermessensausgaben und Evaluierung der Zuschüsse von (freiwilligen) Leistungen, Vereinssubventionen und Gemeindeförderungen, die evtl. bereits über Bund- oder Länder gefördert werden (PV-Anlagen, Alarmanlagen)
- ▶ Weiters ist die Kooperation mit umliegenden Gemeinden in der Personalplanung oder der gemeinsamen Beschaffung anzudenken, um wirtschaftliche Synergieeffekte zu erzielen
- ▶ Abschließend ist anzumerken, dass Prozessoptimierungen wie Neustrukturierungen der Aufgabenverteilung, das Prinzip der Shared-Services oder eine konsequente Digitalisierung der Arbeitsprozesse zu nachhaltigen Einsparungspotenzialen führen

## FAZIT

Mithilfe einer standardisierten strategischen Vorgehensweise können die Einnahmen, Ausgaben und Prozesse der Gemeinde evaluiert werden. Gezielte Fragestellungen und Checks helfen, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, damit die Finanzierbarkeit des Haushalts auf einem nachhaltig wirtschaftlich tragfähigen Niveau sichergestellt werden kann.

*Sie haben Fragen?  
Wir sind gerne für Sie da.*



**Hannes  
Oberschmid**  
Director  
hannes.ober Schmid@bdo.at



**Andreas  
Schlögl**  
Partner  
andreas.schloegl@bdo.at

**BDO Steiermark GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungs- und Steuer-**  
**beratungsgesellschaft**  
Schubertstraße 62, 8010 Graz  
+43 5 70 375 - 8000  
**bdo.at**

**BDO**

# Durch professionelles Recruiting zur nachhaltigen Mitarbeiter:innenzufriedenheit

## Der Employee Life Cycle: Ein ganzheitlicher Ansatz, der sich lohnt

Um seine Attraktivität als Arbeitgebender nachhaltig zu steigern, ist es hilfreich den sogenannten Employee Life Cycle gesamtheitlich zu betrachten. Bei diesem Ansatz wird der komplette „Lebenszyklus“ von Mitarbeiter:innen in einer Gemeinde beleuchtet. Dies beginnt bereits bei einer strategischen Personalplanung und setzt sich beim ersten Kontakt im Recruiting-Prozess fort, erstreckt sich über die Einarbeitung (Pre- und Onboarding), die Unternehmens- und Führungskultur, das Angebot von Sozialleistungen und Benefits die Arbeitsbedingungen (New Work, Flexibilität) sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Teams und Führungskräfte bis hin zur respektvollen Trennung. Um eine langfristige Bindung der Mitarbeiter:innen zu gewährleisten, ist es sinnvoll, dass man in jedem Bereich des Employee Life Cycles entsprechende Schritte setzt.

## Personalbeschaffung in Gemeinden optimieren

Den ersten Schritt des Employee Life Cycles bildet die Personalgewinnung. In der vom „War for Talents“ geprägten Arbeitswelt stellt die Suche nach Mitarbeiter:innen, die nicht nur fachlich kompetent sind, sondern auch auf persönlicher Ebene zur Gemeinde passen, eine große Herausforderung dar.

So sollte man, bevor gezielt potenzielle Kandidat:innen angesprochen werden, durch eine Analyse des Außenauftritts sicherstellen, dass die Gemeinde auch als attraktive:r Arbeitgeber:in wahrgenommen wird. Als Arbeitgeber:in ist es dabei nicht nur wichtig sicherzustellen, dass die

kommunizierten Werte mit den Zielen und der Vision der Gemeinde übereinstimmen, sondern auch mit den persönlichen Werten bestehender und zukünftiger Mitarbeiter:innen im Einklang sind.

Bereits vorhandene Benefits müssen sowohl nach innen als auch nach außen transparent kommuniziert werden. Häufig werden diese in Gemeinden als selbstverständlich erachtet, obwohl sie durchaus mit Angeboten der Privatwirtschaft mithalten können. Zudem sollte eine gründliche Analyse bestehender Prozesse, Strukturen und Methoden nicht vernachlässigt werden, um mögliche Mängel zu erkennen und zu verbessern. Auf diese Weise können hochqualifizierte Mitarbeiter:innen gewonnen und deren Zufriedenheit langfristig gesteigert werden. Dies wiederum fördert Mundpropaganda innerhalb der Belegschaft, wodurch weitere qualifizierte Mitarbeiter:innen für die Gemeinde gewonnen werden können. Wenn die eigenen Mitar-

beiter:innen Werbung für die Arbeit in der Kommune machen, erzielt das die größte Werbewirkung.

Um sicherzustellen, dass die ausgewählten Personen fachlich kompetent sind, und auch gut ins Gemeindeleben passen, empfiehlt sich der Einsatz von Assessment Centern. Diese Methode ermöglicht es, langfristig engagierte Mitarbeiter:innen für die Gemeinde zu finden.

## Effektive Auswahl: Warum maßgeschneiderte Assessment Center entscheidend sind

Im Recruiting-Prozess spielen Assessment Center eine zentrale Rolle, da sie weit über herkömmliche Bewerbungsgespräche hinausgehen. Sie bieten den Bewerber:innen die Chance, ihre Fähigkeiten unter realen Bedingungen zu demonstrieren. Dabei werden nicht nur fachliche Kompetenzen, sondern auch – je nach gesuchter Rolle - Führungsfähigkeiten, Managementqualitäten, strategisches Denken, Kommunika-



Der "Employee Life Cycle" beschreibt den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen, von der Einstellung bis zur Trennung

tionsfertigkeiten, Arbeitsorganisation, Schnelligkeit, Verhandlungsgeschick, Zielorientierung und andere soziale Kompetenzen bewertet.

Unser vorgeschlagenes Verfahren zur objektiven Entscheidungsfindung ist eine durchdachte Tagessimulation, die sowohl allgemeine als auch spezifische Abläufe für die gesuchte Führungsposition umfasst. Bis zu vier Personen haben die Möglichkeit, gleichzeitig an diesem anspruchsvollen Verfahren teilzunehmen. Dabei agieren die Teilnehmer:innen im Rahmen eines individuellen Audits eigenständig und unabhängig voneinander, wodurch wir höchste Diskretion gewährleisten können. Ein ausgesuchtes, heterogenes Entscheidungsgremium sichert die Objektivität.

Im gemeinsam mit dem FLGÖ entwickelten Assessment Center - speziell für die Rolle der Amtsleitung - werden alle Kandidat:innen im Rahmen des Auswahlverfahrens möglichst praxisnah mit den Anforderungen des beruflichen Alltags konfrontiert. Zu diesem Zweck absolvieren alle Teilnehmer:innen zwei bis drei interaktive Gesprächssituationen, darunter anspruchsvolle Mitarbeiter:innengespräche sowie Schnittstellengespräche (z.B. in Form von Bürger:innengesprächen) und Präsentationen.

Besonders wichtig ist dabei die realitätsnahe Simulation und die maßgeschneiderte Anpassung an die spezifischen Anforderungen der Position. Dadurch wird die Validität der Bewertungen gesteigert und die Akzeptanz seitens der Bewerber:innen gefördert. Die hohe Realitätsnähe ermöglicht zudem die Beobachtung von Verhaltensweisen, die nahezu der tatsächlichen Arbeitssituation entsprechen, was die Beobachtungen besonders aussagekräftig macht.

### Objektivität und Anonymität als Schlüssel für erfolgreiche Besetzungen

Durch die Auslagerung von Bewerbungsverfahren wird nicht nur die Objektivität gefördert, sondern es kommt aufgrund der gewährleisteten Anonymität oft auch zu einer höheren Anzahl an Bewerbungen. In einem Umfeld, in dem "jeder jeden kennt", schafft diese Anonymität eine befreite Atmosphäre, in der sich Bewerbende ehrlich und offen präsentieren können. Alle abgelehnten Bewerbenden können ohne Gesichtsverlust ihren bisherigen Tätigkeiten nachgehen.

Die Integration externer Partner:innen in den Employee Life Cycle, insbesondere in Verbindung mit Assessment Centern, schafft eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Gemeinden profitieren von einem breiteren Bewerber:innenpool und können ihre Ressourcen darauf konzentrieren, die Kandidat:innen auszuwählen, die am besten zur Kultur passen. Gleichzeitig können Bewerbende in einer neutralen und diskreten Bewerbungsumgebung ihre Fähigkeiten und Qualifikationen ohne Vorurteile präsentieren. Am Tag der Durchführung kommt es bereits zu einer mündlichen Entscheidungsempfehlung, die später in Form von schriftlichen Ergebnisberichten manifestiert wird. Die Teilnehmenden profitieren in einem persönlichen Vier-Augen-Gespräch, unabhängig von der Entscheidung, von einer persönlichen Reflexion der beobachteten Stärken und Entwicklungsfeldern sowie von abgeleiteten Entwicklungsempfehlungen.

Durch die Objektivierung der Auswahl wird bei Schlüsselpositionen, deren Falschbesetzung große negative Auswirkungen nach sich ziehen kann, eine Atmosphäre der Fairness und Chancengleichheit im Recruitingprozess geschaffen, von der alle Beteiligten profitieren.

### Fazit:

Die ganzheitliche Betrachtung des Employee Life Cycles ist eine nachhaltige Möglichkeit, um Mitarbeiter:innen auch im umkämpften Arbeitnehmer:innenmarkt zu gewinnen und langfristig zu binden. Dabei muss die Organisationskultur immer zuerst intern gelebt werden, bevor sie erfolgreich und nach außen erlebbar gemacht werden kann. Authentizität ist dabei genauso wichtig wie professionelle und „out-of-the-box“-Ansätze im Recruiting. Eine Möglichkeit dabei stellen Objektivierungsverfahren in Form von Assessment Centern für Schlüsselpositionen in Kommunen dar. Nach der erfolgreichen Besetzung startet das Investment in die langfristige Zufriedenheit und damit Bindung der Mitarbeiter:innen, die durch eine attraktive Organisations- und Führungskultur, entsprechende Aus- und Weiterbildung, sowie durch das Angebot von attraktiven Benefits unterstützt werden kann.



Autorin Mag. Cornelia Schwaminger, MA:  
Director; Recruiting & Employer Branding - BDO  
People & Organisation, Kontakt: [cornelia.schwaminger@bdo.at](mailto:cornelia.schwaminger@bdo.at); Mobil: 0664/603751379



Autor Günter Toth, Partner Kommunalcenter,  
BDO Austria, Kontakt: [guenter.toth@bdo.at](mailto:guenter.toth@bdo.at);  
Mobil 0664/603757425

# Mobilienleasing verschafft Gemeinden finanziellen Spielraum

Mit Leasing-Finanzierungen trotz investitionsintensiven Anschaffungen dennoch liquide bleiben: Martin Zojer, Leiter des Bereichs Public Sector bei der UniCredit Bank Austria, und Erich Schramek, CEO UniCredit Leasing, über den Nutzen von Leasing für Kommunen.

## Was ist für Gemeindeinvestitionen die häufigste Finanzierungsform?

**Martin Zojer:** Nach wie vor werden Gemeindevorhaben wie z.B. Schulneubauten, Gebäudesanierungen etc. in Form von Kommunaldarlehen finanziert. Aktuell ist dies auch bei steigenden Zinsen die beliebteste Finanzierungsform. Gerade für langfristige Finanzierungen wird mehrheitlich eine fixe Verzinsung gewählt. Bei der Anschaffung von Mobilien ist jedoch eine Leasingfinanzierung geeigneter.

## Welche Vorteile hat Leasing gegenüber anderen Finanzierungsformen?

**Erich Schramek:** In Zeiten sinkender Einnahmen und inflationsgetriebener Ausgaben schont Leasing die notwendigen Eigenmittel der Kommune und gleicht die Ausgaben der Nutzungsdauer des zu finanzierenden Objektes an, was letztendlich auch das Gemeindebudget schont. Wir bieten außerdem Jahres-, Halbjahres- oder Monatsraten an, was die Flexibilität des Gemeindebudgets erhöht. Weiters werden durch Leasing die Kreditlinien der Gemeinden für andere Investitionen freigehalten. Die Spezialist:innen

der UniCredit Leasing verfügen über langjähriges Know-how und sind mit den gesetzlichen und steuerlichen Bestimmungen zu Leasing bestens vertraut. Auf Basis dieses Wissens und umfassender Erfahrung werden Investitionspläne für Gemeinden nach Maß erstellt.

## Für welche Bereiche ist Leasing in der Gemeinde besonders geeignet?

**Erich Schramek:** Leasing ist praktisch überall einsetzbar – insbesondere für den kommunalen Fuhrpark wie beispielsweise Einsatzfahrzeuge, Fahrzeuge zur Grünpflege, die Abfallwirtschaft, den Winter- und Straßendienst. Auch im Bereich der E-Mobilität und Energiewende gibt es innovative Finanzierungslösungen für E-Busse, Ladeinfrastruktur bis hin zu Photovoltaik-Parks.

## Können Förderungen durch die Gemeinde bei Leasingfinanzierungen in Anspruch genommen werden?

**Martin Zojer:** Das kommt auf die jeweilige Förderung an und man muss sich das im Einzelfall ansehen. Generell können die meisten Förderungen auch bei Leasing in Anspruch genommen werden; alter-



Martin Zojer, Leiter Public Sector der UniCredit Bank Austria



Erich Schramek, CEO UniCredit Leasing

nativ dazu bieten wir den so genannten „Mietkauf“ an, bei dem das finanzierte Objekt der Gemeinde zugerechnet wird, was oft eine Voraussetzung für Förderungen darstellt.

## Über UniCredit Leasing

UniCredit Leasing ist einer der größten Universal-Leasing-Anbieter in Österreich und hat per Ende Dezember 2022 Objekte im Wert von insgesamt mehr als 2,4 Milliarden Euro verleast. Ganz nach dem „Single Point of Contact“-Konzept sind die Leasing-Expert:innen über Ihre Gemeindebetreuer:innen bei der UniCredit Bank Austria für Sie da. Somit können Sie sich in allen Leasing- und Bank-Angelegenheiten an dieselben vertrauten Ansprechpartner:innen wenden.

## Kontakt:

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer/Ihrem Gemeindebetreuer:in bzw. stehen Ihnen die Expert:innen der Unicredit Leasing Austria unter [leasing\\_offerte.at@unicredit-group.at](mailto:leasing_offerte.at@unicredit-group.at) gerne zur Verfügung.

Maßgeschneiderte Leasing-Lösungen für Gemeinden	
KFZ- und Mobilienleasing	E-Mobilität / Erneuerbare Energien
Fahrzeuge für den Winterdienst / Grünpflege, Straßendienstfahrzeuge, Einsatzfahrzeuge (Rettung / Feuerwehr), Müllabfuhr	E-Autos, E-Busse, Ladeinfrastruktur / Ladesäulen, Batterien / Speichermedien, Photovoltaik- und Windparks

# Erste Hilfe in Ihrem Betrieb

## DER REGLOSE MENSCH

### Bewusstseinskontrolle:

- Patient\*in ansprechen
- Patienten berühren
- Schmerzreiz zuführen

### Atemkontrolle:

- Hören - Atemgeräusch feststellen
- Sehen - Atembewegung
- Fühlen - Ausatemluft

### Lebensrettende Sofortmaßnahmen:

- Notruf absetzen
- Ersthelfer informieren
- Erste Hilfe Kasten mit Handschuhen und Beatmungstuch holen, eventuell AED

### Bei normaler Atmung und Bewusstlosigkeit:

- stabile Seitenlage
- regelmäßige Atemkontrolle

### Bei Atem-Kreislauf-Stillstand:

- 30:2 -> 30 Herzdruckmassagen & 2 Beatmungen
- Herzdruckmassage auf Mitte des Brustbeins in zügiger rhythmischer Abfolge. Durchgängig weiterführen auch wenn keine Mund-zu-Mund-Beatmung stattfindet!
- Mund-zu-Mund-Beatmung: vorher Fremdkörper entfernen, Kopf überstrecken
- Defibrillator anlegen -> Anweisungen folgen

## VERGIFTUNG

### Richtig Handeln:

- Lebensfunktionen überprüfen
- kontaminierte Kleidung entfernen
- KEIN Salzwasser, KEINE Milch, KEIN Erbrechen provozieren
- vor Wärmeverlust schützen
- Vergiftungsursache eruieren
- Österreichische Vergiftungszentrale: 01/406-4343
- Deutsche Vergiftungszentrale: 0049/8919240

## VERBRENNUNG

### Richtig Handeln:

- Wärmequelle entfernen, brennende Kleidung löschen
- festhaftenden Stoff nicht mit Gewalt entfernen
- lokale Kühlung mit zirka 20° Celsius warmem Wasser (5 bis 10 Minuten)
- Patient\*in beruhigen
- gegebenenfalls Schocklagerung

## VERDACHT AUF HERZINFARKT

### Zustand des/der Patient\*in:

- Beklemmungsgefühl
- Schmerz hinter Brustbein und in den linken Arm ausstrahlend
- Atemnot
- Todesangst
- unregelmäßiger oder schwacher Puls

### Richtig handeln:

#### Patient\*in bei Bewusstsein:

- mit erhöhtem Oberkörper lagern
- beklemmende Kleidung öffnen
- Patient\*in beruhigen

#### Patient\*in ohne Bewusstsein:

- siehe lebensrettende Sofortmaßnahmen

## GRUNDREGELN

- Ruhe bewahren
- Notruf tätigen:

**Rettung: 144**

**Feuerwehr: 122**

**Polizei: 133**

**Euro-Notruf: 112**

- Unfallstelle absichern
- Person (unter Selbstschutz) aus Gefahrenzone bringen
- Verletzte\*n möglichst nicht alleine lassen

## VERÄTZUNG

### Richtig Handeln:

#### Haut:

- kontaminierte Kleidung entfernen
- Haut mit Wasser spülen

#### Augen:

- ausreichend mit Wasser spülen (5 bis 10 Minuten)

Ihr Arbeitsmediziner/ Ihre Arbeitsmedizinerin

## SCHOCK

### Ursachen:

- Blutverlust, Insektenstich, Herzinfarkt, etc.

### Zustand des/der Patient\*in:

- schneller und schwächer werdender Puls
- eventuell kein Puls mehr tastbar
- fahle Blässe
- kalte feuchte Haut
- Schweißperlen
- Patient\*in teilnahmslos

### Richtig Handeln:

#### Schocklagerung

- Patient\*in flach hinlegen, Beine hochlagern

#### Je nach Ursache

- Blutung stillen
- Patient\*in vor Wärmeverlust schützen
- beruhigen
- Bewusstsein und Atmung ständig kontrollieren

## STROMUNFALL

### Richtig Handeln:

- Selbstschutz vor Fremdschutz

#### Bei Niederspannung

(Haushalt bis maximal 1.000 Volt):

- Strom ausschalten, Stecker ziehen, Sicherung herausnehmen
- ständige Kontrolle von Bewusstsein, Atmung und Kreislauf

#### Bei Hochspannung (über 1.000 Volt, durch Warnschilder gekennzeichnet):

- Notruf „Elektronfall“
- Rettung nur durch Fachpersonal
- Anlage „stromlos“ schalten bzw. lassen
- Zutritt nur nach Freigabe durch Fachkraft

## GASUNFALL

### Richtig Handeln:

- Abklärung Beschaffung betriebsinterner medizinischer Sauerstoff
- Abstimmung GF mit Präventivdiensten
- Auf Selbstschutz achten
- Verletzte\*n aus dem Gefahrenbereich an die frische Luft bringen
- Lebensfunktionen überprüfen
- Bei Atemnot: Sauerstoffgabe

# Digitaler Praxisleitfaden von A-Z für Tirols Gemeinden

Ein digitales Nachschlagewerk mit 125 kommunalen Inputs für eine erfolgreiche Gemeindeverwaltung hat der FLGT (Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Tirols) kürzlich in Mieming präsentiert. Die neue Mitarbeiter-Broschüre in Kodexform liefert allen 277 Tiroler Gemeinden wertvolle Informationen für Vertragsbedienstete und deren Führungskräfte übersichtlich von A bis Z. Der praxisorientierte Leitfaden dient dem – gesetzlich verankerten – Wissenstransfer und der Motivation gleichermaßen, was schlussendlich auch den GemeindebürgerInnen zugute kommt.

Im Sinne von Qualität und Nachhaltigkeit eines professionellen kommunalen Wissensmanagements stellt der FLGT ein digitales Nachschlagewerk allen Tiroler Gemeinden als Service kostenlos zur Verfügung. Somit muss nicht jede Kommune das Rad neu erfinden. Die Entscheidungsträger können sich eines umfassenden Best-Practice-Beispiels bedienen und individuell die relevanten Punkte für ihre eigene gemeindeinterne Mitarbeiter-Broschüre anpassen.

## Weitergabe von Know-how

Von A wie Allgemeine Umgangsformen bis Z wie Zuständigkeiten bündelt das Werk 125 dienstrelevante Themen und Handlungsfelder. Dadurch soll neuen MitarbeiterInnen der Einstieg in das kommunale Arbeitsleben erleichtert sowie bereits bestehendem Personal ein sinnvolles Handbuch zur Verfügung gestellt werden. Tirols Gemeinden haben, unabhängig von ihrer Größe, als moderne Dienstleistungsbetriebe rund 800 bis 1.000 Gemeindeaufgaben zu erfüllen. „Wichtigste Ressource für die Erledigung dieses Aufgabenkatalogs der Kommunen zum Wohle der BürgerInnen sind motivierte und informierte MitarbeiterInnen. Die Weitergabe von Know-how, Workflows, Bestimmungen und Gepflogenheiten – extern wie intern – ist essenziell“, so Initiator und Tirols FLGT-Landesobmann Mag. Bernhard Scharmer, Jurist und selbst seit gut 20 Jahren Gemeindeamtsleiter der Marktgemeinde Telfs.

## Best Practice – Telfs als Pioniergemeinde

In Telfs findet eine derartige Mitarbeiter-Broschüre bereits seit fast zehn Jahren großen Anklang, was auch die Idee einer überregionalen Edition beflügelte: „Unsere Telfer Broschüre in Papierform hat österreichweit als Best-Practice viel Beachtung gefunden. Von dem Wissen und der Erfahrung sollen nun alle profitieren. Deshalb

haben wir auf Basis unseres Info-Kataloges in monatelanger Arbeit ein tirolweit gültiges Stichwortverzeichnis mit fachlichen Erläuterungen in Kodexform erstellt.“ Das sachlich und attraktiv gestaltete PDF mit Index-Funktion wird allen Tiroler Gemeinden ab sofort kostenlos auf [www.flgt.at](http://www.flgt.at) zur Verfügung gestellt. Mitglieder des FLGT haben Zugang im internen Downloadbereich zu einer adaptierbaren Word-Fassung.

## Rechtlicher Anspruch

Die neue Broschüre hat aber auch einen juristischen Hintergrund, was den Servicecharakter zusätzlich erhöht. Laut § 6a Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz sind die Gemeinden verpflichtet, ihre Bediensteten über die wesentlichen Aspekte ihres Dienstverhältnisses und über interne Betriebsvereinbarungen zu unterrichten. „Um einen positiven Output von der Belegschaft erwarten zu können, braucht es im Sinne einer erfolgreichen Personalführung neben den üblichen Kriterien auch den entsprechenden Input. MitarbeiterInnen brauchen – und wollen – detaillierte Infos darüber, wie das eigene Unternehmen vor und hinter den Kulissen tickt“, so Scharmer bei der Präsentation im Rahmen der FLGT-Generalversammlung in Mieming. Er bedankte sich außerdem bei seinen Vorstandsmitgliedern sowie bei allen beteiligten GemeindeamtsleiterInnen, BürgermeisterInnen und kommunalen FachexpertInnen, die sich mit ihrem Wissen und ihrer langjährigen Erfahrung in zahlreichen Arbeitssitzungen miteingebracht haben.

## Über den FLGT

Der eingetragene Verein FLGT besteht aus einem Team von engagierten Tiroler GemeindeamtsleiterInnen, welche sich gegenseitig in kommunalen Verwaltungsangelegenheiten unterstützen. Der Fachverband dient als Plattform zur Kommunikation und Weiterbildung der



GemeindeamtsleiterInnen in Tirol. Erklärtes Ziel ist es, vorhandene Synergien zu nutzen und damit die GemeindeführerInnen und somit auch mittelbar die BürgermeisterInnen bei der Verwirklichung der sehr vielfältigen Gemeinde-Aufgaben verwaltungstechnisch zu unterstützen; somit Zeit zu sparen und in Folge die Gemeinde-Verwaltungen noch effektiver für BürgerInnen führen zu können. Ein besonderes Anliegen des FLGT ist die konstruktive Zusammenarbeit mit den Abteilungen des Landes Tirol, dem Tiroler Gemeindeverband und dem Tiroler Bildungsforum.

### FLGT-Vorstand wiedergewählt

In der diesjährigen Generalversammlung gab Landesobmann Mag. Bernhard Scharmer einen kurzen Rückblick über die letzte abgelaufene Periode und die vergangenen Projekte, unter anderem die Einführung eines FLGT-Mentoring-Systems oder regelmäßige Bezirkstreffen zum kollegialen Austausch über aktuelle kommunale Themen. Die Vereinsstatuten wurden im Zuge der bevorstehenden Neuwahlen ebenso modernisiert, wodurch virtuelle Sitzungen und Umlaufbeschlüsse per Email zukünftig möglich sind.

Wahlleiter Ing. Martin Kapeller, Bürgermeister der Gemeinde Mieming, führte in der Generalversammlung die Wahl des Landesvorstandes und der BezirksleiterInnen nach dem Vereinsgesetz durch. Mag. Bernhard Scharmer und sein Team wurden von den anwesenden Mitgliedern dabei einstimmig wiedergewählt.

Die in der Generalversammlung vorgestellten Ziele und Visionen für die kommende Periode, wie z.B. ein Leitfaden für die Gemeinderats- und Bürgermeisterwahlen oder die Neuauflage der Berufsordnung, zeigen die Bemühungen des FLGT, die Gemeinden bei ihrer operativen Abwicklung zu unterstützen und den Arbeitsalltag wesentlich zu erleichtern.



Mit freundlichen Grüßen  
 Al. Mag. Bernhard Scharmer  
 MARKTGEMEINDE TELFS  
 E-Mail: [bernhard.scharmer@telfs.gv.at](mailto:bernhard.scharmer@telfs.gv.at)



Foto: FLGT



Kurzweilig und unterhaltsam präsentierten FLGT-Vorstandsmitglieder die Mitarbeiterbroschüre.



Bei der Präsentation der neuen »Mitarbeiterbroschüre A-Z«: (v.l.) Miemings Bgm. Martin Kapeller, Amtsleiterin Mieders im Stubaital Mag. Andrea Moser, Landesobmann und Telfer Gemeindeamtsleiter Mag. Bernhard Scharmer sowie der Haller Stadtamtsdirektor Dr. Bernhard Knapp.



Der FLGT-Vorstand mit Initiator Obmann Mag. Bernhard Scharmer präsentiert stolz die neue Mitarbeiterbroschüre A-Z für Tiroler Gemeinden.

# Landesverband Oberösterreich

## Künstliche Intelligenz und Gemeinden: wie passt das zusammen?

Interview mit

FH-Prof. Mag. DI Dr. Andreas Stöckl  
Leiter des Department Digitale Medien an der  
FH OÖ Campus Hagenberg  
Leiter der Forschungsgruppe Media Interaction  
Lab in Hagenberg  
Forscher im Bereich „Large Language Models“  
und deren Anwendungen

Das Interview führte

Mag. (FH) Reinhard Haider  
Leiter des Gemeindeamtes in Kremsmünster  
E-Government-Beauftragter des Oö.  
Gemeindebundes  
Lektor für E-Government an der  
Fachhochschule in Linz



Foto: Nora Haider

KI-Professor Andreas Stöckl (links) und Amtsleiter Reinhard Haider diskutieren über die Künstliche Intelligenz und Gemeinden entlang der Marathonstrecke

Sehr geehrter Herr Professor,  
lieber Andreas,

uns verbindet einiges, unter anderem der gleiche Jahrgang, die Begeisterung für Ausdauersport und die Möglichkeiten der Digitalisierung. Wir sind schon gemeinsam an der Startlinie von Marathon und Triathlon gestanden. Beides sehr lange Distanzen, so wie der Öffentliche Dienst ja auch langfristig ausgerichtet ist, nicht auf Sprintdistanzen.

Du bist Leiter und Forscher im Department Digitale Medien an der FH Hagenberg und wirst in vielen Medien zur Debatte über Künstliche Intelligenz zitiert. Wir wollen dem Zusammenhang von Künstlicher Intelligenz und Gemeinden auf den Grund gehen, daher danke für den Gesprächstermin.

Die Quintessenz des Interviews wollen wir gleich vorweg nehmen: Die **Menschen haben immer Angst vor Veränderungen**, als gutes Beispiel bei der aktuellen Debatte um KI fungiert die Angst vor den

Industrierobotern vor einigen Jahrzehnten, die letztlich unaufhaltsam waren und die Arbeitswelt verändert haben. KI bedeutet heute das Automatisieren von Routinearbeiten. Der Appell an die Gemeinden lautet:

- fangt sofort mit einem agilen Ansatz an
- nehmt die Lerneffekte mit
- setzt dann in größeren Prozessen um

### KI befindet sich am Beginn eines Marathons

Eingangs redeten wir daher über den Lebenszyklus der KI anhand eines Marathons. Auf die Frage, ob wir bei der KI an der Startlinie stehen, der KI gerade der berühmte „Marathon-Hammer bei km 35“ droht oder uns die KI schon niedersprintet hat, antwortete Stöckl: „Nach meinem Gefühl befinden wir uns auf den ersten 10 km des Marathons. Die herausfordernden Teile kommen noch. Die derzeitige Diskussion zur Regulierung sind aus meiner Sicht nicht sehr zielführend. Nicht nur dass ich die praktische

Umsetzbarkeit stark bezweifle, sondern es sind viele der angesprochenen Thematiken bei uns bereits jetzt gut geregelt: Schutz persönlicher Daten etc. Das benötigt keine weiteren extra Regulierungen, dafür aber klare Rahmenbedingungen.

### Die KI wird die Marathon-Ziellinie bei km 42,2 bald erreichen

Grundsätzlich hält sich der KI-Professor bedeckt: „Es gibt keine Prognosen mehr, die über ein Jahr hinausgehen. Jetzt stehen wir vereinfacht gesagt bei „Wörter raten“. Als nächstes folgt das Text-Bild/Video-Verständnis der KI. Dann können auch Bilder und Videos ausgelesen und in Zusammenhang mit Text gestellt werden. Das erfordert allerdings eine horrende Rechenleistung. Das bremst derzeit. KI hat das Potenzial alles zu verändern und zwar in 2-3 Jahren, es wird aber wie üblich in großen Change Prozessen mindestens 10 Jahre dauern“.

Nach diesem sportlichen Vergleich startete das eigentliche Interview.

### Interview:

Die Künstliche Intelligenz findet zwischen genial und fatal statt. Was ist KI überhaupt und wie siehst du das im Überblick ?

Die KI-Systeme wie ChatGPT, die derzeit stark in Diskussion sind, sind Softwaresysteme, die uns helfen können, kognitive Routinetätigkeiten zu erledigen. So wie uns Maschinen helfen körperliche Arbeit zu verrichten. ChatGPT ist also ein Sprachmodell und ist nützlich. Wir fragen was wir wissen wollen und wenn es Fakten zum Thema gibt, dann erhalten wir zu 90 % gute Antworten. Es gibt heute keine 100 % mehr, das ist die alte Denkweise ohne Fehlerkultur. Die Anwendungen könnten ganz unterschiedlich sein, siehe unten. Generell ist das Bild der KI aus meiner Sicht zu stark von Science Fiktion geprägt und weniger von echtem Verständnis.

Wir können ChatGPT aus allen Blickwinkeln sehr unterschiedlich betrachten, eines hat die Silicon-Valley Firma OpenAI geschafft, nämlich die Künstliche Intelligenz vom Hinterzimmer in aller Munde zu bringen. Nicht nur IT-Nerds haben das Thema nun im Fokus, sondern auch Wissenschaft und Politik. Damit ist es in der Gesellschaft angekommen und löst auch Angst wegen der bevorstehenden Änderungen aus. Berechtigt ?

Die Angst entsteht wie so oft aus Unwissenheit wie die Systeme funktionieren und was sie können. Da muss Aufklärungsarbeit geleistet werden. Und der Mensch hat immer Angst vor Veränderungen, das verhindert die Änderungen aber nicht. In diesem Fall ist der direkte Vergleich mit dem Menschen (Intelligenz) das Problem. Es ist besser sich darauf vorzubereiten und sich anzupassen. In vielen Bereichen werden sich Tätigkeiten und Berufsbilder massiv verändern. Darauf müssen wir uns als Gesellschaft einstellen.

Gemeinden und Städte bieten vielfältige Arbeitsplätze. Das reicht vom Bürojob über den Wirtschaftshof, die Schul- und Gebäudebetreuer bis hin zur Kinderbildung und -betreuung sowie anderen Sozialdiensten. Welche Chancen und Risiken siehst du für unsere Arbeitsplätze ?

Ich sehe die Chancen darin, dass wir durch KI-System Unterstützung bei kognitiven Routinetätigkeiten erhalten und dadurch Ressourcen frei werden, die in anderen Bereichen gewinnbringend eingesetzt werden können, und zwar in allen Bereichen in denen mit Menschen gearbeitet wird, z.B im Sozialbereich und im Wirtschaftshof. Als Risiko sehe ich, wenn wir uns nicht schnell genug auf die neuen Technologien einstellen und anpassen.

Welchen Einfluss wird die KI auf die Politikerinnen und Politiker von Ländern und Gemeinden haben, insbesondere bei der Entscheidungsfindung ?

Wenn sich die Politiker durch KI-Systeme bei den Routinetätigkeiten entlasten lassen, dann haben sie mehr Zeit zum Nachdenken und Entscheidungen finden. Die gesellschaftlichen Änderungen sind das eigentliche Thema. Der Staat muss anstelle von Regulatorien ordentliche Rahmenbedingungen schaffen und kein Weltuntergangsszenario. Das ist eine wichtige Aufgabe der Politik. Und zwar jetzt gleich, nicht erst in einigen Jahren. Jetzt sollten wir mitgestalten, Angststarre macht es schlimmer.

Wie steht es um den Wahrheitsgehalt und die Zuverlässigkeit der Informationen der KI-Software wie ChatGPT, Google-Bard & Co im Vergleich zu etablierten Werken wie Brockhaus-Online und Wikipedia ?

Die Frage ist falsch gestellt und wird auch in der Öffentlichkeit meist falsch gesehen. Diese Sprach-

modelle, wie die oben genannten sind keine Wissensdatenbanken und sollten auch nicht als solche verwendet werden. Es sind spezielle Datenverarbeitungssysteme für Textdaten. Erst wenn sie zusammen mit Wissensquellen eingesetzt werden, entfalten sie ihre wahre Stärke. Derzeit werden sie oft falsch eingesetzt, aus mangelndem Verständnis über deren Funktionsweise und Möglichkeiten.

In der Financial-Times am 1. Juni 2023 war vom Chip-Startup Graphcore zu lesen, dass es – nachdem die Computerchips nun Molekülgröße erreichen - die Computer leistungsfähiger bauen will, damit die KI-Software besser läuft und diese dann wiederum leistungsfähigere Computer bauen kann. Das klingt dystopisch und wirft die Frage nach der Existenzberechtigung der Menschen auf ?

Die Hardware wird in den nächsten Jahren deutlich leistungsfähiger werden und damit die KI-Systeme. Wieso stellt das die Existenz des Menschen in Frage?

Welche Herausforderungen und Bedenken müssen beim Einsatz von KI speziell im kommunalen Bereich berücksichtigt werden?

An der Schnittstelle zum Menschen dürfen keine KI-Systeme geschaffen werden, die entweder die Menschen überfordern und die Rechte der Menschen verletzen. Das trifft immer zu, aber für die Verwaltung im Besonderen.

Kann die KI dabei helfen, die Effizienz und Nachhaltigkeit der Gemeinde-Infrastruktur wie Kanal, Wasser und Straße, aber auch von PV-Anlagen, Abfallanlagen, Unfallhäufungspunkten oder Vermeidung von Naturkatastrophen wie Hochwasser zu verbessern?

Ja, indem es die administrative Arbeit erleichtern und beschleunigen

wird. Die KI kann auch für die Gemeinde- und Stadtentwicklung von besonderem Nutzen sein, weil sie hilft große Datenmengen zu verarbeiten und objektive datengetriebene Entscheidungen zu treffen.

**Sprachsteuerung ist stark am Vormarsch. Wie können KI-gestützte Chatbots und virtuelle Assistenten den Kundenservice und die Interaktion der Bürgerinnen und Bürger mit der Gemeindeverwaltung verbessern?**

Hier sind intelligente Systeme für den Kundenservice technisch denkbar. Das sollten aber nicht die einzigen Systeme sein, weil sonst die Zugänglichkeit für manche Zielgruppen leidet.

**Gibt es ethische Aspekte von KI, die wir im kommunalen Bereich berücksichtigen müssen, insbesondere in Bezug auf Diskriminierung und Vorurteile?**

Die derzeitigen KI-Systeme wie zum Beispiel die großen Sprachmodelle haben von uns als Gesellschaft viele Vorurteile „geerbt“ das sollte beim Einsatz bewusst sein. Autonome Entscheidungen der Systeme sind daher kritisch zu sehen.

**Wie können Gemeinden den Einsatz von KI in ihren Verwaltungsprozessen planen und umsetzen?**

Zuerst Know-how-Aufbau, um die Systeme für die Konzeption verstehen zu können. Start mit kleinen Pilotprojekten. Schnell in das Handeln kommen. Durch das E-Government wurde in den letzten Jahren viel Vorbereitungsarbeit geleistet, z.B. bei E-Formularen mit der Dateneingabe und -übergabe in die Systeme.

**Welche konkreten Vorteile und Anwendungen gibt es bereits für künstliche Intelligenz im kommunalen Bereich, für die Bürgerinnen und Bürger, aber auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ?**

- Routinetätigkeiten, die allerdings weit gefasst sind, also von Verwaltungstätigkeit im Büroalltag bis zur Buchhaltung, über eine neue Landeshymne texten bis hin zu Marketing und Softwareentwicklung. 90 % der Verwaltungsarbeit ist Routine.

Im Detail:

- Generell Informationen strukturieren, z.B. Versicherungs-Routinefälle erledigen, qualitative Umfragen oder (Unfall)Berichte mit individuellem Text auch in tausendfacher Ausfertigung erfassen und auswerten, Berichte schreiben

- E-Mails automatisiert beantworten

- Marketingkampagnen planen, Unterstützung bei der Kommunikation

- Redengenerator ist bereits eine Standardanwendung, wird genützt von Rednern aller Art, Politikern, Priestern und auch für Trauungen.

- Juristische Texte scannen und zusammenfassen/interpretieren

- Publikationen erstellen

- Papier- und PDF-Rechnungen einlesen und in Buchungssysteme einspielen (was der Mensch erkennt, erkennt auch die KI)

- Buchhaltungsdaten auswerten und Bilanzen analysieren

- Software schreiben

- ... und vieles mehr.

**Digital Austria Act: Sperrige Bezeichnung mit großem Auftrag**

„Für mehr Wohlstand, Sicherheit und neue Chancen durch Innovation“, so lautet der Untertitel des DAA – Digital Austria Act, der von der Bundesregierung am 1. Juni 2023 vorgestellt wurde und die Digitalisierungsstrategie für die nächsten Jahre fixiert.

117 Maßnahmen und 36 Digitalisierungsgrundsätze umfasst das digitale Arbeitsprogramm der

Bundesregierung und soll digitale Lösungen in allen Lebensbereichen voranbringen. Digitale Eckpfeiler werden zum Beispiel im Gesundheitswesen mit der Weiterentwicklung von ELGA eingeschlagen und die Künstliche Intelligenz soll neue strategische Rahmenbedingungen erhalten sowie eine eigene KI-Behörde in Österreich. Die digitale Transformation der Wirtschaft wird in einem ganzen Kapitel abgehandelt, ebenso die Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen für Schülerinnen und Schüler und alle anderen Altersschichten.

**Strafregisterauszug und Heiratsurkunden online und gratis für alle**

Bei der Pressekonferenz zum DAA wurde hervorgehoben, dass die Digitalisierung bequemer, einfacher und sicherer ablaufen soll sowie unter Berücksichtigung von Datenschutz und Barrierefreiheit. Hindernisse für die Digitalisierung werden identifiziert und beseitigt.

Neu: In Zukunft sollen beispielsweise persönliche Dokumente und Nachweise wie Meldeauskunft, Strafregisterauszug oder Heirats- und Geburtsurkunden über das Digitale Amt kostenlos abrufbar sein.

**ID Austria ist die Basis**

Schon möglich über den E-Postkorb von oesterreich.gv.at: Auch RSA- und RSb-Briefe muss man nicht mehr bei der Post abholen, sondern kann sie digital abrufen. Die Basis für all diese Möglichkeiten ist immer die E-ID, der elektronische Identitätsnachweis "ID Austria".

**Mobile first**

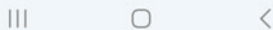
Eine weitere Devise ist „mobile first“, also Applikationen werden nun zuerst für die Verwendung auf mobilen Endgeräten wie Smartphones entwickelt, und im Rahmen einer App-Strategie wird eine Bündelung der vorhandenen Apps

Ihr digitaler Altersnachweis wurde geladen



Nutzen Sie ihn jetzt, um Ihr Alter digital nachzuweisen

ABSCHLIESSEN



In der App „e-Ausweise“ findet sich neben dem Führerschein nun auch schon der digitale Altersnachweis, der vor allem für Jugendliche beim Eintritt in diverse Lokalitäten interessant sein kann

angestrebt. Allerdings werden alle Services der Verwaltung weiterhin auch analog angeboten, mittels digitaler Kompetenzoffensive aber auch die Fähigkeiten der Bürgerinnen und Bürger zum Umgang mit den Neuerungen gestärkt.

### (Gemeinde)Amt as a Service

Im Kapitel 2 des DAA - Smart Government der Zukunft - werden viele digitale Themen der Verwaltungen von Bund, Länder und Gemeinden angesprochen. Ganz weit vorne findet sich auch ein Statement, das von den Gemeinden schon lange gelebt wird: „Die Bürgerinnen und Bürger sollen im Kontakt mit Behörden serviciert werden und diese als Dienstleistungseinrichtung zu ihrem Nutzen wahrnehmen“. Eher neu ist die geplante Umkehrung der Services: „Zukünftig sollen Services – wo immer sinnvoll umsetzbar - für Bürgerinnen und Bürger proaktiv angeboten werden. Die Amtsservices werden daher vielfach von einer Holschuld zu einer Bringschuld“.

Weiters werden in diesem Kapitel zurecht die App „Digitales Amt“ und die ID Austria gefeiert. Die Digitale Amt-App soll einen stufenweisen Relaunch durchlaufen. Dabei soll auch auf Wunsch die Integration der länder- und gemeindespezifischen Bereiche mit bedacht werden. Die einmalige Erfassung und anschließende Bereitstellung von Daten in allen Verwaltungsbereichen (once only) ist genau so ein Thema, wie das Forcieren der E-Zustellung. Die App „E-Ausweise“ soll ausgebaut werden, also neben dem Führerschein und dem schon bestehenden „Alters-

nachweis“ auch den KFZ-Zulassungsschein enthalten, die E-Card und auch das Klimaticket.

### Meine Meinung:

Österreich ist beim E-Government und der Digitalisierung der Verwaltung vor vielen anderen Ländern in der EU. Trotzdem ist es der richtige Weg, stets strategische Überlegungen anzustellen und vor allem auf das Marketing nicht zu vergessen. Die beste App nützt nichts, wenn sie nicht bekannt ist. Das gilt für den Bund, aber auch für die Gemeinden.



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

*PS: Diskutieren Sie diesen Artikel  
unter  
der Webadresse [www.oogemeindebund.at/egovforum](http://www.oogemeindebund.at/egovforum)  
des Oö. Gemeindebundes.*

*Besuchen sie  
unsere  
Homepage  
unter  
[www.flgoe.at](http://www.flgoe.at)*

*Wir würden uns  
sehr freuen!*

**Startseite** Dachverband Landesverbände Tagungen Fachzeitschrift

**Startseite**

**Willkommen auf unserer Homepage!**

Als Obmann des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs darf ich Sie herzlich auf unserer Homepage willkommen heißen!

Der Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten steht seit vielen Jahren für positive Veränderungen in der öffentlichen Verwaltung. Das hat schon viel bewirkt und wir werden auch nie fertig werden, da eine moderne Verwaltung sich stets an neuen Anforderungen und den technischen Möglichkeiten orientieren wird. Dafür stehen wir und deshalb wird von vielen Kollegen an diesen notwendigen Veränderungen gearbeitet.

Der Höhepunkt dieser Arbeit und auch die notwendigen Botschaften an die weiteren Stakeholder der öffentlichen Verwaltung ist unsere Bundesfachtagung.

**21. FLGÖ Bundes- und 27. Steirische Landesfachtagung..**

**ABSAGE der Bundes- und Steirischen Landesfachtagung am 26. und 27. 09. 2019 im Congress Schladming aufgrund der für SO, 29.09.2019 angesetzten**

# Landesverband **Niederösterreich**

## Landesfachtagung der NÖ leitenden Gemeindebediensteten 2023

Der Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Niederösterreichs lud am 31.08.2023 zur Landesfachtagung 2023 ein, die wie 2022 im BVAEB Resilienzpark Sitzenberg stattfand. Zahlreiche leitende Gemeindebedienstete aus allen 20 Bezirken und allen „Ecken“ Niederösterreichs nahmen daran teil – bemerkenswert, wenn man bedenkt, dass die „Ecken“ in NÖ 250 km auseinander liegen.

StADir. Mag. Christian Wieser aus Korneuburg – auf Grund seiner beruflichen „Vorgeschichte“ Fachmann auf dem Gebiet - berichtete über **Korruptionsprävention und Compliance** – ein Thema, das an leitenden Gemeindebediensteten nicht vorübergehen darf.

Über **Aktuelles von der NÖ Gemeindeaufsicht** informierte Dr. Georg Miernicki (Amt der NÖ Landesregierung / stv. Leiter IVW3) – speziell über Änderungen in der NÖ Gemeindeordnung, beim NÖ Landes- und Gemeindebezügegesetz sowie der NÖ GRWO.

- Zum „heißen Thema“ Dienstrechtsreform erfuhren die Anwesenden leider kaum etwas, da zu diesem Zeitpunkt noch nichts offiziell war. Inzwischen liegt ein Gesetzesentwurf vor – dazu Näheres weiter unten.

Mag. Bernhard Haubenberger (Österreichischer Gemeindebund) und Dr. Johannes Schmid (Österreichischer Städtebund) berichteten wie schon im Vorjahr in bewährter „Doppelconference“ über die **aktuellen Aktivitäten der beiden großen bundesweit tätigen Gemeindevertretungsorganisationen** und über

Themen, die aktuell oder demnächst auf die Gemeinden zukommen werden – etwa:

- Baukartell, Informationsfreiheitsgesetz, Finanzausgleichsverhandlungen, Vergaberecht, Erneuerbare-Wärme-Gesetz, Baumhaftung, Wahlrechtsänderungsgesetz 2023.

Mag. Martina Rödl (NÖ Landesarchiv & NÖ Landesbibliothek) informierte umfassend über das **Archivwesen in den Gemeinden** – ein Thema, das zu Unrecht in den Gemeinden oft „links liegen gelassen“ wird. Leitende Gemeindebedienstete haben aber für ein geordnetes Archivwesen zu sorgen! Die Tagungsteilnehmer haben nach dem interessanten Vortrag sicher einiges zum Nachdenken in die Amtsstube mitgenommen!

Über **rechtliche Absicherungen von Gemeinden und leitenden Gemeindebediensteten durch Rechtsschutz- und Haftpflichtversicherungen** informierte Mag. Mario Gnesda LL.M. (AON Austria). Angesichts der zu Recht immer stärker werdenden „Haftungsängste“ in Gemeinden ist das ein wichtiges Thema gerade auch für leitende Gemeindebedienstete. Da die Materie sehr komplex ist, sind Gemeinden gut beraten, kompetente Partner zur Prüfung ihres Versicherungsbedarfs beizuziehen.

- Speziell für leitende Gemeindebedienstete hat der FLGÖ NÖ zusammen mit AON auch eine spezielle Berufsversicherung konzipiert (siehe Link auf der Webseite des FLGÖ NÖ <https://www.flgoe-noe.at/Berufsversicherung>)

Regulierungsflut, überbordende Bürokratie und Personalnot bringen

die Gemeindeverwaltungen an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Wie schon in der Vergangenheit setzt sich der FLGÖ NÖ bei den zuständigen Stellen dafür ein, die Arbeit der Gemeindeverwaltungen zu erleichtern.

Im Workshop „**Was bewegt leitende Gemeindebedienstete aktuell – wofür soll sich der FLGÖ NÖ einsetzen?**“ wurden wie schon 2022 Themen aus der Gemeindepraxis abgefragt und diskutiert – etwa:

- **Ausbildung der Gemeindebediensteten**

- Ausbildungssystem, das moderne Anforderungen erfüllt und mit dem Dienstbetrieb in den Gemeinden vereinbar ist – dazu wurden bereits konstruktive Vorgespräche mit der neuen Leitung der NÖ Kommunalakademie geführt.
- Zugang zu den vielfältigen Fortbildungen der NÖ Landesbediensteten (Thema noch offen)

- **Legalisierung der Verwendung von digitalen Wasserzählern in Gemeinden**

- **Gemeinde-Kreditkarten bzw. -Kontokarten:** Anregung des FLGÖ NÖ durch Land NÖ bei aktueller Änderung der NÖ Gemeindehaushaltsverordnung aufgegriffen.

- **Kostenloser Zugang zum Recht** – Normen insbes. lt. NÖ Bau-technikverordnung oder NÖ-Web-Zugänglichkeitsverordnung nur käuflich erwerbbar: Jahrelange Hinweise des FLGÖ NÖ ans Land NÖ; Thema weiterhin offen.

Der FLGÖ NÖ wird sich dieser und anderer aktuellen Themen wie schon in der Vergangenheit annehmen und bei den zuständigen Stellen in Richtung geeigneter Lösungen „betreiben“.

Abschließend gab es einen **gemütlichen Tagungsausklang im Winzerhof Keiblinger in Sitzenberg-Reidling**. Nach dem anstrengenden Tagungsprogramm konnten sich die Kolleginnen und Kollegen beim Heurigen entspannen und ihre Fachgespräche in ungezwungener Atmosphäre fortsetzen.

Den **Tagungsbericht** inklusive der Präsentationen finden Sie auf unserer Homepage: [https://www.flgoe-noe.at/NOe\\_Landesfachtagung\\_der\\_leitenden\\_Gemeindebediensteten\\_2023\\_2](https://www.flgoe-noe.at/NOe_Landesfachtagung_der_leitenden_Gemeindebediensteten_2023_2).

## Gemeindedienstrechtsreform 2025

Viele Jahre lang war der FLGÖ NÖ regelmäßig bei den Verantwortlichen wie NÖ Landesregierung, NÖ Gemeindebund, NÖ GVV, Städtebund NÖ und YOUNION vorstellig, dass endlich ein modernes, den heutigen Anforderungen entsprechendes Dienstrecht geschaffen werden möge. Erfreulicherweise stießen unsere Vorschläge auf breite Zustimmung – wenig erfreulich war, dass trotzdem seit 2017 (LT-Beschluss zur Einrichtung einer Arbeitsgruppe) nichts weiterging.

Nun liegt **bis 13.10.2023 ein Entwurf zur Begutachtung** vor – die Gemeindevertreterverbände haben aufgefordert, den Entwurf durchzusehen und allenfalls Stellungnahmen im Begutachtungsverfahren abzugeben ([post.begutachtung@noel.gv.at](mailto:post.begutachtung@noel.gv.at)).

Feedback aus der Praxis ist ausdrücklich willkommen. Selbstver-

ständig hat der FLGÖ NÖ eine Stellungnahme abgegeben.

Grundsätzlich sieht der FLGÖ NÖ den sich im Entwurf widerspiegelnden sozialpartnerschaftlichen Kompromiss sehr positiv – viele Anregungen des FLGÖ NÖ wurden berücksichtigt.

Wermutstropfen ist, dass die NÖ Gemeinden nicht nur wie bisher drei Dienstrechtsgesetze zu administrieren haben (NÖ GVBG, NÖ GBDO, NÖ GBGO), sondern vier (zusätzlich NÖ GBedG 2025). Auch wird es bis zum Ausscheiden der letzten dem alten Dienstrecht unterliegenden Gemeindebediensteten „zwei Klassen“ von Gemeindebediensteten geben.

Näheres auf der **Homepage des FLGÖ NÖ** : [https://www.flgoe-noe.at/Gemeindedienstrechtsreform\\_2025](https://www.flgoe-noe.at/Gemeindedienstrechtsreform_2025)

## Novelle NÖ Hundehaltegesetz Juni 2023

Die im Juni in Kraft getretene Novelle des NÖ Hundehaltegesetzes war vom Gedanken geprägt, die Hundehaltung „sicherer“ zu machen – durch verpflichtende Ausbildungen, eine verpflichtende Haftpflichtversicherung und eine Reihe von Meldeverpflichtungen – nachvollziehbare und zu begrüßende Gedanken.

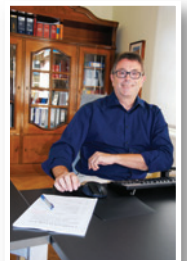
Betraff die „Hunde anmeldungsadministration“ in NÖ früher nur wenige „gefährliche“ oder „auffällige“ Hunde, so gilt dies nun für alle Hunde, was den Gemeinden einen erheblichen Verwaltungsmehraufwand aufbürdet. Auf diesen hat der FLGÖ NÖ in seiner Stellungnahme im Begutachtungsverfahren hingewiesen – medial wurde dann ausgerichtet, „die Gemeinden würden das schon bewältigen“.

**Tatsache ist, dass die Anmeldung eines Hundes in NÖ einen vielfachen Verwaltungsaufwand bewirkt verglichen mit der Anmeldung des Herrls oder des Frauerls nach Meldegesetz!**

Erste Erfahrungen bei der „Hunde anmeldungsadministration“ lassen darauf schließen, dass es viele Fragen in Zusammenhang mit den übermittelten Informationen und Unterlagen der Hundehalter gibt; ebenso in Zusammenhang mit den allenfalls zu führenden Verwaltungsverfahren nach AVG.

Falls Fragen und/oder Anregungen zu dem Thema bestehen, bitte um Info an den FLGÖ NÖ ([flgoe-noe@mariaenzersdorf.gv.at](mailto:flgoe-noe@mariaenzersdorf.gv.at)). Wir werden versuchen, Klarheit zu schaffen und darüber weiter berichten.

Der FLGÖ NÖ wünscht einen schönen Herbst!



*Dr. Martin Mittermayr  
Landesobmann*



UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES  
UPPER AUSTRIA



www.fh-ooe.at/campus-linz/pmi2023

Einladung zur  
15. Public Management Impulse  
**Künstliche Intelligenz  
im Public Sector**  
Chancen & Herausforderungen

28. November 2023  
8:30 - 13:00 Uhr  
FH OÖ, Campus Linz,  
Garnisonstraße 21, 4020 Linz



**Bring dich**

→ **weiter**





## 15. Public Management Impulse

# Künstliche Intelligenz im Public Sector Chancen & Herausforderungen

Dienstag, 28. November 2023, 8:30 - 13:00 Uhr  
FH OÖ, Campus Linz, Arbeitsbereich Public Management

Wer künstliche Intelligenz sagt, denkt häufig dabei an Chat GPT. Und wahrscheinlich wäre ein Text wie dieser genau richtig, um hier ein Prompt zu verfassen und in ein paar Sekunden einen vielleicht nicht 100%igen, aber doch recht passablen Text formuliert zu bekommen.

Aber was kann diese Technologie noch? Wo kann sie tatsächlich eingesetzt werden? Was braucht es dazu? Welche rechtlichen, ethischen, organisatorischen Fragen müssen gelöst werden? Was bedeutet das für die Menschen? Und wo stehen wir überhaupt, wenn es um den öffentlichen Sektor geht?

KI wirft viele Fragen auf, die für das Umfeld des öffentlichen Sektors bei den diesjährigen Public Management Impulsen angesprochen, umfassend diskutiert und beantwortet werden sollen.

### Teilnahmegebühr:

€ 75,00 inkl. aller Unterlagen

€ 35,00 ermäßigt für Studierende und Absolvent\*innen der FH OÖ

### Anmeldung:

Ab sofort bis zum 22. November 2023 mit QR-Code unten oder unter <https://forms.office.com/e/DhnqKFsq50>

### Ort:

FH Oberösterreich, Garnisonstraße 21, 4020 Linz

Die Teilnehmer\*innen der online Veranstaltung erhalten die Zugangslinks in einer gesonderten E-Mail.

**Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!**

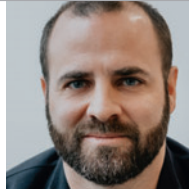
Bei dieser Veranstaltung wird fotografiert und gefilmt. Wir weisen darauf hin, dass Fotos und Videos von diesem Event auch veröffentlicht werden. Weitere Informationen finden Sie in unserer Datenschutzrichtlinie unter [www.fh-ooe.at/datenschutz](http://www.fh-ooe.at/datenschutz)

**Bring dich**

→ **weiter**



[www.fh-ooe.at/campus-linz/pmi2023](http://www.fh-ooe.at/campus-linz/pmi2023)



## Programm

<b>Ab 8:00</b>	<b>Ein herzliches Willkommen mit Kaffee</b>
<b>8:30</b>	<b>Begrüßung</b> FH-Prof. DSA MMag. Dr. Christian Stark, Dekan der Fakultät Medizintechnik und angewandte Sozialwissenschaften, Linz
<b>8:35</b>	<b>Künstliche Intelligenz im Public Sektor - eine Fragensammlung</b> FH-Prof. MMag. Dr. Franziska Cecon, Professorin für Public Management, FH OÖ, Linz
<b>8:45</b>	<b>Keynote</b> <b>Künstliche Intelligenz – was steckt dahinter?</b> Prof. DI Dr. Ulrich Bodenhofer, Professor für Artificial Intelligence, FH OÖ, Hagenberg
<b>9:30</b>	<b>KI in der Kommunalverwaltung - Chancen und Herausforderungen im Hier und Übermorgen</b> Tabea Hein M. A., M.Sc., Kommunale KI-Expertin und Academic Lecturer an der IU
<b>9:50</b>	<b>Fragerunde</b>
<b>10:10</b>	<b>KI für die Gemeinde-Webseite &amp; Apps</b> Mag. David Böhm, Newsadoo-Gründer, Vorstandsmitglied AI Upper Austria Mag. (FH) Reinhard Haider, Amtsleiter der Marktgemeinde Kremsmünster
<b>10:30</b>	<b>Pause</b>
<b>10:50</b>	<b>KI Beispiele für Safety &amp; Security</b> Dr. Alexander Schindler, Deputy Head of Competence Unit Data Science & Artificial Intelligence, AIT
<b>11:20</b>	<b>KI im Verwaltungsverfahren? Geht das? Anwendungsbeispiele</b> Mag. Hans-Werner Streicher MBA, Leiter der Stabsstelle für IT, Controlling und Organisation in der Rechtsabteilung in der Direktion für Umwelt und Wasserwirtschaft, Land OÖ
<b>12:00</b>	<b>Diskussionsrunde: Herausforderungen, Chancen &amp; Grenzen</b> Mag. Hans-Werner Streicher MBA Mag. (FH) Reinhard Haider Tabea Hein M.A. M.Sc. Dr. Andreas Schindler Moderation: FH-Prof. Dr. Franziska Cecon
<b>Ab 13:00</b>	<b>Ausklang beim Buffet</b>

Bei dieser Veranstaltung wird fotografiert und gefilmt. Wir weisen darauf hin, dass Fotos und Videos von diesem Event auch veröffentlicht werden. Weitere Informationen finden Sie in unserer Datenschutzrichtlinie unter [www.fh-ooe.at/datenschutz](http://www.fh-ooe.at/datenschutz)

[www.fh-ooe.at/campus-linz/pmi2023](http://www.fh-ooe.at/campus-linz/pmi2023)

**Bring dich**

→ **weiter**

