

Masterarbeitensammlung 2021

Alfred Hödl, Günter Horniak, Potjeh Stojanović (Hg.)

Public Management
Masterstudium

Schriftenreihe | Public Management | Band 7

VERWALTUNG, WIRTSCHAFT, SICHERHEIT, POLITIK



Alfred Hödl, Günter Horniak, Potjeh Stojanović (Hg.)

Masterarbeitensammlung 2021

Public Management
Masterstudiengang

SCHRIFTENREIHE > PUBLIC MANAGEMENT > BAND 7

Vorwort

Die öffentliche Verwaltung sorgt als Fundament einer demokratischen Gesellschaft auch in Krisenzeiten für Stabilität und Beständigkeit im Alltag ihrer Bürger*innen, zumeist jedoch abseits medialer Berichterstattung. Nicht nur das kurzfristige Auftreten einer Expert*innenregierung im Jahr 2019 hat die Akteur*innen der öffentlichen Verwaltung ins Rampenlicht der Öffentlichkeit gerückt. Insbesondere die nun bereits zwei Jahre andauernde Corona-SARS-CoV-2 Pandemie zeigt, wie essenziell ein funktionierender Verwaltungsapparat für die staatliche Krisenbearbeitung ist. Planung, Koordination und Umsetzung von Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung übernimmt die öffentliche Verwaltung unter sich permanent ändernden und schwer prognostizierbaren (Krisen-)Bedingungen. Dabei ist sie als Trägerin von Kontinuität im Staatsapparat aktuell auch mit politischer Unsicherheit und wiederholten Regierungswechseln konfrontiert. Neben dem kontinuierlichen Ausbau von Testkapazitäten, dem Schutz kritischer Infrastruktur und dem Monitoring der Pandemieentwicklung, gilt es ebenso weiterhin die wirtschaftlichen und sozialen Aspekte der Krise aufzufangen. Vor allem die Administration von Unterstützungsleistungen für Arbeitnehmer*innen und Unternehmen ist in dieser Hinsicht zentral. Wenn auch der Fokus von Public Manager*innen auf der Funktion des Verwaltens liegt, so wohnt der öffentlichen Verwaltung auch gestalterisches Potential inne. Zukunftsbestimmende Themen wie Klimawandel, wachsende gesellschaftliche Vielfalt und demografische Veränderungen, Grenzen und Möglichkeiten der Digitalisierung und ein nachhaltiges Sozialsystem erfordern verantwortungsvolle Lösungsansätze und weitsichtiges Management. Mit ihrer Expertise begegnen qualifizierte Public Manager*innen den komplexen Herausforderungen von heute und bieten gemeinwohlbedachte Perspektiven und innovative Lösungen für die Gestaltung der Zukunft Österreichs.

Public Management – Studium mit Weitblick

Gegenwärtig erfordern die demografischen Veränderungen im öffentlichen Dienst – in den nächsten Jahren verlassen altersbedingt mehr als 40 Prozent der Mitarbeiter*innen die öffentliche Verwaltung – die bestmögliche Qualifizierung einer neuen Generation an Fachexpert*innen für die Gestaltung des öffentlichen Sektors. Der Studiengang Public Management an der Fachhochschule Campus Wien bietet durch die Verbindung von theoretischem Wissen und starkem Praxisbezug eine optimale mehrdimensionale Ausbildung

4 Vorwort

für die Erfüllung komplexer Tätigkeiten im öffentlichen Sektor. Absolvent*innen des Studiengangs Public Management sind nicht nur dazu qualifiziert, die Herausforderungen von heute zu meistern, auch Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Gemeinwohl sind Schwerpunktsetzungen des Studiums. Ziel der interdisziplinären Ausbildung ist es, die entsprechende Expertise zu vermitteln, damit Absolvent*innen des Studiums bei Lösungsformulierungen und Maßnahmenentwicklungen unter Einbeziehung der zahlreichen politikfeldübergreifenden Variablen evidenzbasiert federführend mitwirken können. Viele unserer Absolvent*innen sind bereits während ihres Studiums im öffentlichen Sektor tätig und setzen bereits in ihrer täglichen Berufspraxis die im Studium erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen um, schlagen neue Wege ein und können komplexe Veränderungsprozesse nachhaltig und proaktiv gestalten und steuern. Damit ermöglichen wir es unseren Absolvent*innen auch, eine politikvorbereitende Rolle für die benötigten gesellschaftlichen Innovations- bzw. Transformationsprozesse und Veränderungen zu übernehmen. Dass Public Manager*innen immer gefragter werden, zeigt auch die hohe Zahl an Studienbewerber*innen in diesem Jahr. Mehr als doppelt so viele Bewerber*innen standen den möglichen Studienplätzen gegenüber.

Gelebte Diversität für eine gemeinsame Zukunft

Diversität ist eine Chance und Möglichkeit, den Herausforderungen der Zukunft mit vielfältigen Sicht- und Lösungsweisen begegnen zu können. Daher legen wir bei der Zusammensetzung unserer Studiengänge Wert darauf, die gesellschaftliche Vielfalt abzubilden. Studierende verschiedener Altersgruppen mit unterschiedlichen Hintergründen aus nahezu jedem Bereich des öffentlichen (aber auch privaten) Sektors, bieten die Möglichkeit voneinander zu lernen und neue Perspektiven zu eröffnen. Sie verdeutlichen das Potential einer diversen Gesellschaft. Trotz Unterschiedlichkeiten und Diversität stehen im Zentrum die Kooperation und die Zusammenarbeit zur aktiven Gestaltung einer gemeinsamen Zukunft.

47 Masterarbeiten von erfolgreichen Absolvent*innen des Masterstudiums Public Management aus dem Studienjahr 2020/2021 werden in diesem Sammelband veröffentlicht. Die Abschlussarbeiten weiterer fünf Absolvent*innen aus den Vorjahren sind ebenfalls hier abgedruckt. Während Ihres Studiums haben die Absolvent*innen

umfangreiches Wissen und Werkzeuge erworben und können damit relevante Beiträge zur Bewältigung der Herausforderungen im öffentlichen Sektor leisten. Wie umfangreich, vielfältig und interdisziplinär die aktuellen Themen sind, zeigt dieser Sammelband der Masterarbeiten mit Themenbereichen wie Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement, Organisation und Organisationsentwicklung, Mitarbeiter*innen und Führung, Politikfelder, sowie neue Technologien, Digitalisierung und Innovation. Die Aktualität und Relevanz der Arbeiten zeigt sich auch bei Problemstellungen wie die COVID-Pandemie oder Cybercrime, die in einigen Arbeiten aufgegriffen und im jeweiligen Kontext bearbeitet werden.

Die Diversität der Fragestellungen spiegelt daher die vielen gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen wider, für die der Studiengang Public Management in Zusammenarbeit mit dem eigenen „Kompetenzzentrum für Verwaltungswissenschaften“ seinen Beitrag dazu leistet, weitblickende Strategien zu entwerfen und innovative Lösungsansätze anzubieten.

An dieser Stelle wollen wir allen Betreuer*innen danken, welche die Studierenden des Masterstudiengangs Public Management auf ihrem Weg zur Masterarbeit unterstützt und begleitet haben. Unser Dank gilt auch dem BMKÖS, dessen laufende Unterstützung einen wesentlichen Bestandteil für die Ausbildung der künftigen Public Manager*innen darstellt.

Wir wünschen allen Absolvent*innen viel Erfolg für ihre Zukunft!

Alfred Hödl und Günter Horniak (Studiengangsleitung),

Wien, im Februar 2022

Einleitung

Nahezu alle Studierenden des berufsbegleitenden Masterstudiums Public Management sind bereits in unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Sektors tätig – zum Teil auch in Führungspositionen – und gelebte „Verwaltungspraxis“ ist für sie Alltag. Die Studierenden werden dort mit der gesamten Vielfalt der Herausforderungen, welche die Praxis mit sich bringt, konfrontiert. Das Studium bietet eine theoretisch fundierte Perspektive auf diese gelebte Praxis. Zumeist ist dies der Punkt, wo ein Praxisfall zum Thema der Masterarbeit wird. Das erworbene Wissen im Studium und die Erfahrungen aus dem beruflichen Umfeld fließen in diesen Abschlussarbeiten zusammen. Sehr oft entsteht daraus neues Wissen und erfolgen Ableitungen von Praxisempfehlungen, die Theorie und Praxis verknüpfen und schließlich auch am Arbeitsplatz direkt umgesetzt werden können. Der vorliegende siebente Sammelband zeigt den Leser*innen die Vielfalt der Themen, mit denen sich die moderne Verwaltung in Österreich auseinandersetzt bzw. auseinandersetzen muss.

Aufbau des Sammelbandes

Die vorliegenden Abstracts wurden von den Absolvent*innen verfasst und sollen einen Überblick über die jeweilige Arbeit geben. Die Kurzfassungen sind wie folgt aufgebaut, um einen raschen Überblick zu ermöglichen:

- 1) Einleitung und Problemstellung
- 2) Methode/Vorgangsweise
- 3) Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zur besseren Orientierung haben wir zudem die Themen der Masterarbeiten einem der übergeordneten Themen zugeordnet:

- Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement
- Organisation und Organisationsentwicklung
- Mitarbeiter*innen und Führung
- Politikfelder: Klima, Migration und Geschlecht
- Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

Die Reihenfolge stellt dabei keine Gewichtung der Themen dar. Die Reihung der Kurzfassungen pro Themenblock erfolgt alphabetisch nach Nachnamen der Verfasser*innen, zusätzlich wurden die

8 Einleitung

Abstracts im Themenbereich Politikfelder nach den drei angeführten Subkategorien gereiht. Der Themenkomplex Recht und Ökonomie, welcher in den Sammlungen der Vorjahre als eigene Kategorie angeführt wurde, ist in dieser Ausgabe nicht mehr vorhanden. Allerdings stellen Recht und Ökonomie Querschnittsthemen vieler relevanter Arbeitsbereiche für Public Manager*innen dar, weshalb sich dieser Themenkomplex auch durch viele hier abgedruckte Arbeiten zieht. Alle Abstracts sind in deutscher Sprache verfasst.

Betreuer*innen

Ebenso wie unsere Studierenden hat auch der Großteil der wissenschaftlichen Betreuer*innen der Masterarbeiten einen starken Praxisbezug zum öffentlichen Sektor. Damit soll nicht nur die optimale Betreuung der Studierenden und ihrer Themen gewährleistet, sondern auch sichergestellt werden, dass wissenschaftliche und fachliche Expertise den Entstehungsprozess der Masterarbeiten begleitet. Der Austausch zwischen Studierenden und Betreuer*innen erfolgt somit in „gleicher Sprache“. Bei jeder Masterarbeit in diesem Band finden Sie auch den Namen des*der Betreuer*in.

Qualitätskriterien für Masterarbeiten

Für unsere Masterarbeiten und die Betreuer*innen, die diese auch beurteilen, haben wir klare Qualitätskriterien, die wir in drei Bereiche unterteilt haben.

- 1) Konzeptionelle Ausarbeitung der Arbeit
 - Operationalisierung des Themas in eine wissenschaftliche Fragestellung
 - Forschungsdesign
 - Makrostruktur der Arbeit
- 2) Inhaltliche Ausarbeitung der Arbeit
 - Literaturrecherche und -analyse
 - Analyse des Datenmaterials
 - Verschriftlichung
- 3) Formale Gestaltung der Arbeit

Sie sind an einer Masterarbeit interessiert?

Am Ende der Abstracts finden Sie jeweils die Kontaktdaten der Autor*innen. Wenn Sie Interesse an der Arbeit, Fragen zu den Ergebnissen oder zu anderen Inhalten haben, können Sie unmittelbar mit den Verfasser*innen in Kontakt treten.

Inhalt

Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement

New Public Management in der österreichischen Finanzverwaltung

Mag. Markus Eckhart (Autor)21

Professionelles Lehren in den Bildungszentren der Sicherheitsakademie

Ein Kompetenzprofil für hauptamtlich Lehrende als Reaktion auf Erwartungen und Herausforderungen

Nicole Kirkovits, BA (Autorin)25

Vertrauensschaffende Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in der Frühphase einer Pandemie, am Beispiel der Wiener Polizei

Patrick Maierhofer BA (Autor)29

Die Quadratur der Krisenkommunikation

Die Fusion von krisenkommunikativen Verhaltensregeln mit dem Kommunikationsquadrat als effektives und effizientes Instrument zur kommunikativen Bewältigung von Krisen.

Alexander Riedler, MA BA (Autor).....33

Der Einsatz von Evaluationsmethodik in der Prüfungsarbeit des österreichischen Rechnungshofs

Ing. Christoph Schodl, BA (Autor)37

Konfliktpotenzial: Serviceleistung

Emotionale Arbeit und Coping Strategien in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel des Standesamtes Wien

Maximilian Schreiber, BA (Autor)41

Strategieumsetzung am Beispiel des Pilotprojektes Mitbetreuung des Verbindungsbeamtenstandortes Republik Moldau durch Rumänien

Ein Evaluierungsprozess auf Basis der „Strategischen Umweltschule“ nach Mintzberg

Mag. Bianca Simon (Autorin)45

Wissensorientierte Lageführung durch ein Bundeslagebild in der SARS-CoV-2 /COVID-19 Pandemie

Hannes Steiner, MA BSc (Autor) 49

Erwerb externer Gutachten durch die öffentliche Bundesverwaltung

Funktionsmechanismen, Gründe und Umgang mit erworbenem Expert*innenwissen

Mathias Wallner, BA (Autor) 57

Organisation und Organisationsentwicklung

„Nonverbale Kommunikation als Einflussfaktor für polizeiliche Ersteinschreiter“

Wie können Erkenntnisse aus der nonverbalen Kommunikation zu einer besseren Leistung im Einsatz führen?

Gerald Baran, BA (Autor) 65

Kompetenzprofile zur Entwicklung von Maßnahmen, die den Markenwert von Krankenhäusern sichtbar machen sollen

Claudia Ehrenreich, BA (Autorin) 69

Leben, um zu arbeiten – Arbeiten, um zu leben

Eine empirische Studie zur Work-Life-Balance und den daraus resultierenden Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit von Polizist*innen in der Landespolizeidirektion Kärnten

Marco Gfrerer, BA (Autor) 73

Die Auswirkungen von Home-Office auf das Sicherheitsmanagementsystem der Rail Cargo Austria AG

Lukas Hrdina, BA (Autor) 77

Erhöhung der Resilienz durch Kooperation im Krisenmanagement

Inwiefern kann die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen im Krisenmanagement zur Steigerung der Resilienz, in Unternehmen der kritischen Infrastruktur, beitragen?

Susanne Ludescher, BSc. (Autorin) 81

Auswirkungen der Altersstruktur in der Fernmeldehoheitsverwaltung auf deren Aufbau und Aufgaben(erfüllung) Ableitung möglicher Reformmaßnahmen Ing. Gernot Rausch, BA (Autor)	85
Compliance im Bundesministerium für Inneres – Systemvergleich im Hinblick auf die Effektivität Bernhard Schneider, BA (Autor).....	89
Projektmanagement und Organisationskultur – ein missachteter Zusammenhang? Eine Bestandsaufnahme am Beispiel des Bundesministeriums für Inneres und seiner nachgeordneten Dienststellen Mag. Wolfgang Steinbach (Autor)	93
IT-Changemanagement im Bundesministerium für Inneres Heinz Thomann, BA (Autor)	97
 Mitarbeiter*innen und Führung	
Employer Branding bei der Österreichischen Gesundheitskasse Steigerung der Arbeitgeber*innenattraktivität für Millennials und ihre Nachfolger*innen Hanna Achmüller BA (Autorin)	105
Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Zuge der digitalen Transformation Ing. Karl Filippits, BA (Autor).....	109
Eine Pandemie verändert die Kommunikation Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Kommunikation von Führungskräften Patrick Fuss, BSc (Autor)	113
Führungskompetenzen einer modernen Behörde Untersuchung der Kompetenzfelder von Teamleiter*innen im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl Stefan Futschik, BSc (Autor).....	117

Bestimmen Persönlichkeitseigenschaften das Führungsverhalten?

Quantitative Analyse der Korrelationen in der öffentlichen Verwaltung

Michael Leonhard Heber, BA (Autor) 121

Der Beamt*innenbegriff im Wandel

Veränderung des Berufsbildes der öffentlich Bediensteten im Laufe der Zeit

Sabine Hochrieser, BA (Autorin) 125

Führungskräfteausbildung und -entwicklung der österreichischen Bundespolizei

Kompetenzvermittlung und Managementqualifizierung in der Fortbildung

Mag. Herbert Huber (Autor) 129

Arbeitgeberattraktivität im Berufsfeld Sondereinheiten

Das Einsatzkommando Cobra als Employer of Choice und die daraus resultierenden Erkenntnisse für das Personalmanagement

Markus Kaiser, BSc (Autor) 133

Richtlinie für das Führungssystem in besonderen Lagen

Führungssysteme der österreichischen Polizei zur Bewältigung von Großeinsätzen

Marco Klammer, BA (Autor) 137

Sabbatical im öffentlichen Dienst

Eine empirische Studie zu den Beweggründen der Polizist*innen der LPD Kärnten

Dietmar Koller, BA (Autor) 143

Analyse der Motive für die Laufbahnentwicklung von Kriminalbeamt*innen der Generation Y

Handlungsanweisungen zur Steigerung der

Arbeitgeber*innenattraktivität von Kriminaldienststellen am Beispiel des Bundesamts zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung

Adina Kun, BA (Autorin) 147

Die Wirkung von Kommunikation im Rahmen der Führung

Julia Luka, BA (Autorin) 151

Gesundes Führen versus hierarchische Strukturen

Statusfeststellung ob und wie „Gesundes Führen“ unter den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt in hierarchischen Strukturen der öffentlichen Verwaltung möglich ist Gerhard Winkler, BA (Autor)	155
---	-----

Politikfelder: Klima, Migration und Geschlecht

Österreich hat sich zur Umsetzung der Klimaschutzziele des Pariser Klimaschutzabkommens verpflichtet

Herausforderungen bei der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen im Bundesministerium für Inneres Siegfried Burkheiser, BA (Autor)	163
--	-----

Regionaler Klimaschutz. Entwicklung und Umsetzung von Klimaschutzprojekten in der Kleinregion Pielachtal

Rupert Andreas Schoißwohl, BA (Autor)	167
---	-----

Der österreichische Einsatz des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds im Bereich Rückkehr als Steuerungselement der Migrationsbewegungen

Angelina Musger, BA BA (Autorin)	171
--	-----

Integrationsarbeit im Bundesland Vorarlberg am Beispiel der Rolle von neuen Migrant*innenvereinen

Inwieweit beeinflussen Vereinsgründungen die Integrationsarbeit im Bundesland Vorarlberg? Mag ^a . Uta Bachmann (Autorin)	175
---	-----

Die Asilmigration Österreichs in den Jahren 2018-2020

Eine Sekundäranalyse der Asylanträge Österreichs, anhand bestimmter Merkmale der erfassten Datenlage Paul Preiszler, BA (Autor)	179
---	-----

Analyse von geschlechtergerechten Präventionsmaßnahmen der österreichischen Sozialversicherung in Bezug auf ihre ökonomischen Auswirkungen

Lina Amann, BA (Autorin)	183
--------------------------------	-----

COVID-19-Pandemie – Auswirkungen auf die Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich

Eine empirische Studie über die Auswirkungen der COVID-19-bedingten behördlichen Beschränkungen auf die Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich

Hannes Fellner, BA (Autor) 187

Homosexualität

Die Entwicklung von gesellschaftlichen Wertvorstellungen, in Bezug auf gleichgeschlechtliche Ehe und Regenbogenfamilien in Medienberichten

Viktoria Krieger-Sauschlager, BA (Autorin) 191

Frauen* und Karriere (?)

Eine Analyse der Gleichstellungspolitik bzw. -arbeit der Johannes-Kepler-Universität, insbesondere in Bezug auf Karriereverläufe des weiblichen Verwaltungspersonals

Teresa Rudolf, B.A. (Autorin) 195

Diversität und Diversity Management im Magistrat der Stadt Wien

Eine Fallstudie über die Implementierung von Diversity Management im Kernmagistrat der Stadt Wien

Laura Marlen Schröder, B.A. (Autorin) 199

Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

Architektur und Kriminalprävention

Können Stadtplanung, Bau- und Umweltgestaltung Kriminalität verhindern oder die Kriminalitätsentwicklung beeinflussen?

Harald Eppich, BA (Autor) 205

Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Umsetzung autonomen Fahrens in Österreich

Wie beeinflussen ethische Grundsätze autonomes Fahren?

Welche Maßnahmen sind zur Gewährleistung der Datensicherheit erforderlich?

Johann Fiegl, BA (Autor) 209

Der virtuelle Tatort

Rechtsextreme Hasskriminalität in sozialen Medien und die Herausforderung für die innere Sicherheit
 Florian Grünsteidl, BA (Autor)213

Nutzbare Aufbereitung von Big Data für die Entscheidungsfindung im strategischen Management von österreichischen Unternehmen der kritischen Infrastruktur

Manuel Gumhold, BSc (Autor)217

Analyse von digitalen Betrugsphänomenen im Internet

Grundlagen für Gegenstrategien und Maßnahmen der Sicherheitsverwaltung
 Christoph Heichinger, BA (Autor)221

Remote Working im Bundesdienst

Identifikation von Spannungsfeldern durch den Einsatz von Homeoffice im österreichischen Bundesdienst bei Verwaltungsbediensteten
 Michael Pfister, BA (Autor)225

Sicherstellung virtueller Assets im strafprozessualen Kontext des Finanzstrafgesetzes

Die Rechtsnatur von virtuellen Währungen
 Michael Promberger, MSc BA (Autor)229

Geldwäsche in Österreich

Charakteristika der in Österreich agierenden Money Mules
 Bernhard Schafrath, BA (Autor)233

Neutral am digitalen Schlachtfeld

Herausforderungen für die österreichische Cybersicherheit durch offensive Cyberoperationen
 Andreas Schrammel, BA (Autor)237

Cyberkriminalität im Umfeld des Betrugs im E-Commerce

Mittelfristige Trends und Präventionsstrategien für KMU in Österreich
 Wolfgang Zimmermann, BA (Autor)241

Cybergrooming im Pielachtal

Situationsanalyse des Bewusstseins von Jugendlichen der 7. und 8. Schulstufe des Pielachtals über Gefahren der Kommunikation im digitalen Raum

Barbara Zöchbauer, BA (Autorin) 245

Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagemen

New Public Management in der österreichischen Finanzverwaltung

Mag. Markus Eckhart (Autor)

FH-Hon.Prof. DDr. Herwig W. Schneider (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die Gesellschaft hat sich seit der Entwicklung des Bürokratiemodells von Max Weber, von einer industriell geprägten zu einer modernen Konsum- und Informationsgesellschaft gewandelt. Durch das gesteigerte Bildungsniveau und das Absinken der Arbeitszeit, kam es in der Gesellschaft zu einer Reflexion und einem Wandel der Werte. Der „Obrigkeitsglaube“ hat durch diesen Wandel an Einfluss verloren. Neben einer differenzierteren Gesellschaft und den daraus resultierenden Neuerungen, spielt auch die Entwicklung der Informationstechnologien eine zentrale Rolle, wodurch sich die Anforderungen an die Verwaltung änderten. Die österreichische Finanzverwaltung befindet sich aktuell in einer Modernisierungsphase die mit 1.1.2021 gestartet wurde. Diese Masterarbeit soll einen Beitrag zur Beantwortung der Fragen liefern, inwieweit das Konzept des New Public Managements Einzug in die österreichische Finanzverwaltung gefunden hat und welche Aspekte der klassischen Verwaltung durch neue Zugänge im Denken der Mitarbeiter*innen überlagert und verändert wurden und wie nach diesen gehandelt wird. Der Blickwinkel des Neoinstitutionalismus wurde hierbei eingenommen, weil Organisationen in ihren Umwelten eingebettet sind. In der Literatur wird angenommen, dass Organisationen von institutionalisierten Erwartungen und Druck beeinflusst sind, welche Einfluss auf die Struktur und das Handeln der Organisation haben können. Ziel dieser Arbeit ist, die beiden Theoriemodelle New Public Management und Neoinstitutionalismus miteinander zu verbinden, um zu untersuchen, welcher institutionelle Druck auf die österreichische Finanzverwaltung wirkt und wie die Verwaltung darauf reagiert bzw. wie diese Erwartungen erfüllt werden, um Legitimität zu generieren.

Folgende Forschungsfragen ergeben sich für diese Masterarbeit:

*Welche Kund*innenerwartungen sind für die Mitarbeiter*innen der österreichischen Finanzverwaltung spürbar/erkennbar? Ist für die Mitarbeiter*innen ein Angleichen der Organisation an die Erwartungen erkennbar?*

Sind die Kernkonzepte des New Public Managements in der Finanzverwaltung erkennbar?

Wo gäbe es noch Potenzial bei der Struktur der Finanzverwaltung in Hinsicht auf das Konzept des New Public Managements?

Methode/Vorgehensweise

Als Forschungsdesign wurde ein qualitativer Zugang gewählt, weil die für die Forschungsfragen relevanten Kategorien nicht durch ein quantitatives „Messen“ erfasst werden können, sondern durch die subjektive Sicht von Einzelnen und deren Wirklichkeitskonstruktionen. Dieser explorative Zugang in Form von Expert*inneninterviews soll neues Wissen im Zusammenhang zu den Erwartungen an die öffentliche Verwaltung und deren Umsetzung generieren. Die Grundlage der empirischen Forschung bilden Transkripte die nach Expert*inneninterviews erstellt wurden. Grundlage der zehn Expert*inneninterviews, mit Mitarbeiter*innen eines exemplarischen Finanzamts, war ein Interview-Leitfaden. Die Transkripte wurden nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser/Laudel (2010) ausgewertet. Die Auswertung erfolgte nach einer deduktiven Logik, da die Kategorisierung anhand der im theoretischen Teil zugrundeliegenden Theorien ausgearbeitet wurde. Das Kategorie-System wurde anhand der Ziele des New Public Managements entwickelt und in Erwartungen an die öffentliche Verwaltung und Umsetzung der Erwartungen unterteilt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Mitarbeiter*innen nehmen bei den Kund*innen die Erwartungen nach einer effizienten, unbürokratischen und serviceorientierten Verwaltung wahr. Hierbei handelt es sich um Erwartungshaltungen nach einer wirtschaftlich organisierten, öffentlichen Verwaltung, welche durch New Public Management propagiert wird. Ein Angleichen der Organisation nach diesen Prinzipien ist durch eine verstärkte Implementierung von Kund*innenorientierung erkennbar, wie auch beim Angleichen der Struktur in Form von Teams und flacheren Hierarchien. In dieser Masterarbeit konnten die Strategien der „Nachgiebigkeit/Acquiescence“ und des „Trotz/Defiance“ im Umgang mit Erwartungen festgestellt werden. Die Kernkonzepte des New Public Managements sind in der Finanzverwaltung erkennbar, etwa im Abbau von Hierarchien und in den neuen flacheren Strukturen. Ebenso sind Konzepte wie Kund*innenorientierung, Leistungsorientierung und Qualitätsorientierung erkennbar. Es zeigt sich, dass diese Konzepte auch umgesetzt werden aber hier teilweise Defizite bestehen und diese Konzepte von Mitarbeiter*innen nicht vollständig mitgetragen werden. Die Kund*innenorientierung in Form einer

24 New Public Management in der österreichischen Finanzverwaltung

Verwaltung auf Augenhöhe und die Serviceorientierung, lassen sich durch das Paradigma des New Public Managements erklären, werden aber in der Organisation unterschiedlich aufgenommen. Im Hinblick auf die Strukturen zeigt sich, dass bereits flachere Strukturen und kürzere Dienstwege durch die Reformbestrebungen ab 2000 umgesetzt wurden. Potenzial ist im Mitarbeiter*innenbereich zu verorten, wo es Spannungsfelder zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter*innen gibt, weil die Reformbestrebungen nicht zu einer einheitlichen Vorgehensweise geführt haben und Neuerungen nicht von allen getragen werden.

Kontakt:

markus.eckhart@gmx.at

Professionelles Lehren in den Bildungszentren der Sicherheitsakademie

**Ein Kompetenzprofil für hauptamtlich Lehrende als
Reaktion auf Erwartungen und Herausforderungen**

Nicole Kirkovits, BA (Autorin)
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Der gesellschaftspolitische Wandel macht Neuerungen in der Bildungslandschaft notwendig. Die Basis für die Umsetzung bildungspolitischer Vorgaben stellen hierbei die Lehrenden. Nur sie vermögen in Ausübung ihrer Kompetenzen den schulischen Entwicklungsprozess voranzutreiben. Dieser Umstand verdeutlicht die Abhängigkeit von Professionalität und Qualitätsanspruch im Bereich des Lehrpersonals.

Polizeischüler*innen sind nach Absolvierung ihrer Ausbildung einer enormen Bandbreite von polizeilichen Amtshandlungen im exekutiven Streifendienst ausgesetzt. Konzentriert man unter diesem Aspekt seinen Blick auf die Lehrer*innen einer Polizeischule, so lässt sich der hohe Verantwortungsgrad gegenüber ihren Auszubildenden erkennen. Unterstrichen wird dieser Zugang durch das Leitbild von Lehrenden im Bundesministerium für Inneres. Hier wird durch Formulierung zahlreicher Leitsätze das breite Spektrum der Lehrtätigkeit sowie der Verantwortlichkeiten ersichtlich. Nicht nur der Wissenstransfer von polizeispezifischen Gesetzesmaterien steht im Vordergrund. Auch die Vermittlung von Kompetenzen, Werten und Verhaltensweisen, die für eine professionelle Bewältigung des exekutiven Außendienstes unumgänglich erscheinen, werden forciert. Die bisherigen Ausführungen zeigen nicht nur das hohe Maß an Verantwortung von Polizeilehrer*innen, sondern erlauben einen Rückschluss auf die Komplexität ihrer Tätigkeitsfelder. Resultierend lässt sich ein hoher Leistungsanspruch sowie ein Bündel an vielseitigen Anforderungen gegenüber den Lehrenden erahnen. Begleitet wird dieser Zustand von zahlreichen Herausforderungen. Bis dato können die geforderten Kompetenzen von hauptamtlich Lehrenden lediglich aus dem Leitbild „Sicher mit Bildung“ aus 2011, einem Sammelsurium an rechtlichen Vorschriften sowie aus einer Arbeitsplatzbeschreibung, hergeleitet werden. Ein adäquates, organisationales Produkt in Form eines Kompetenzprofils ist bis dato nicht vorhanden.

Diese Situation erfordert nach Meinung der Verfasserin eine analytische Auseinandersetzung mit dieser Thematik. Das vorliegende Forschungsvorhaben versucht daher unter Einbeziehungen unterschiedlicher Blickwinkel, aktueller Erwartungshaltungen und Herausforderungen, ein Kompetenzprofil für Polizeilehrer*innen als Basis für die Optimierung der Ausbildung zu entwickeln. Abgeleitet aus

der Problemstellung und begründet durch das Forschungsvorhaben ergeben sich folgende Forschungsfragen:

Hauptfrage:

Was soll ein Kompetenzprofil für hauptamtlich Lehrende beinhalten?

Unterfragen:

Mit welchen Herausforderungen müssen sich hauptamtlich Lehrende derzeit auseinandersetzen?

*Welche Erwartungen stellen Polizeischüler*innen an hauptamtlich Lehrende?*

Welche Erwartungshaltung und aktuellen Herausforderungen haben hauptamtlich Lehrende?

Methode/Vorgehensweise

Zur Adressierung dieser forschungsleitenden Fragestellungen stützt sich das Forschungsdesign dieser wissenschaftlichen Arbeit auf die qualitative Methodik. Aus Sicht der Verfasserin kann gesagt werden, dass es sich bei ihrem Forschungsgegenstand in Hinblick auf die Kompetenzen von Polizeilehrenden teilweise um wissenschaftliches Neuland handelte. Daher bedurfte es im Rahmen der Erhebung von notwendigen Kompetenzen eines detaillierten Expert*innenwissens. Dazu wurden sieben leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit fünf Polizeilehrenden und zwei Auszubildenden geführt. Die Auswertungsmethode folgte der induktiven Logik im Rahmen der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass nicht nur Kompetenzen allein für die Professionalität von Polizeilehrenden maßgeblich sind. Erst durch eine Reihe von Persönlichkeitsmerkmalen und Grundeinstellungen kann das Kompetenzprofil in seiner Wirksamkeit vervollständigt werden. Die Untersuchungsergebnisse konnten in fünf

28 Professionelles Lehren in den Bildungszentren der Sicherheitsakademie

Kompetenzaspekte eingeordnet werden. Hierbei handelt es sich um „die innere Grundmelodie idealer Polizeilehrer*innen“, „Lehrende als Allrounder“, „Sozialisation“, „Offenheit“ und „Unterrichtsqualität“. Die Ergebnisse lassen die Schlussfolgerung zu, dass Polizeilehrende weitreichende und hohe Ansprüche im Zuge einer professionellen Polizeigrundausbildung erfüllen müssen. Gleichzeitig wird ersichtlich, dass in einigen Bereichen (z.B. digitale Kompetenz) ein Entwicklungsbedarf gefordert wird. Aufgrund der identifizierten Anforderungen und erhobenen Defizite lässt sich auch die Notwendigkeit ableiten, Lehrende durch optimierte Personalentwicklungsmaßnahmen zu unterstützen.

Kontakt:

nicole.kirkovits@alumni.fh-campuswien.ac.at

Vertrauensschaffende Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in der Frühphase einer Pandemie, am Beispiel der Wiener Polizei

Patrick Maierhofer BA (Autor)

Mag. (FH) Dr. Gerhard Brenner (Betreuer)

30 Vertrauensschaffende Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in der Frühphase einer Pandemie, am Beispiel der Wiener Polizei

Einleitung und Problemstellung

Diese Masterarbeit untersucht die Krisenkommunikation am Beispiel der Wiener Polizei in der Frühphase der COVID-19-Pandemie, beginnend am 25. Februar 2020 und endend am 18. Juni 2020. Die Frühphase beinhaltete die ersten Erkrankungen in Österreich, die ersten verordneten Maßnahmen, den ersten Lockdown und mit April und Mai auch wieder sinkende Infektionszahlen sowie eine erste Lockerung der Maßnahmen. Da Studien auch nach mehreren Monaten der Pandemie das Vertrauen der österreichischen Bevölkerung in die Polizei als sehr hoch einschätzten, sollte festgestellt werden, inwieweit die Inhalte, die Form, die Umsetzung und die Strategie der Krisenkommunikation zu dieser Vertrauensgewinnung bzw. zu diesem Vertrauenserhalt beigetragen haben. Dabei wurde auch überprüft, inwieweit bestehende Grundsätze, Kenntnisse und Theorien der Krisenkommunikation praktische Anwendung fanden und ob sich auf Grund der neuartigen Form der Krise weitere Handlungsoptionen in der (polizeilichen) Krisenkommunikation ergeben haben.

Die forschungsleitende Fragestellung lautet:

Strategische Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Wie kommuniziert eine Sicherheitsbehörde in der Frühphase einer Krise, um das Vertrauen der Bevölkerung zu gewinnen bzw. zu erhalten?

Subfragen:

Inwieweit erfahren bestehende, wissenschaftliche Kenntnisse und Theorien im Bereich der Krisenkommunikation Anwendung und Gültigkeit für das Feld der polizeilichen Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation im Zusammenhang mit der Coronakrise?

Welche neuen, zusätzlichen Handlungsoptionen ergeben sich auf Grund der neuartigen, unbekannteren und veränderten Umstände der Corona-Pandemie für die Krisenkommunikation der Sicherheitsbehörden?

Methode/Vorgehensweise

Erkenntnisse theoriegeleiteter Forschung aus den Bereichen der COVID-19-Krisenentwicklung in Österreich, der psychologischen Folgen von Krisen, der Untersuchung des Vertrauensbegriffes, der theoretischen Grundlagen der Risiko- und Krisenkommunikation, der sozialen Medien als Kommunikationskanal und der Grundlagen der polizeilichen Öffentlichkeitsarbeit wurden zur Erstellung eines Kategoriensystems für eine qualitative Inhaltsanalyse herangezogen.

Die Auswertung der Inhaltsanalyse von Facebook-Postings und Presseaussendungen in der Frühphase der Pandemie basierte dabei auf mehreren Faktoren. In erster Instanz wurde ein Gesamtüberblick über die untersuchte, proaktive Kommunikation der Wiener Polizei gegeben, wobei der Blickwinkel aus der Metaebene stattfand, ehe die Risiko- und Krisenkommunikation auf Detailebene ausgewertet wurde. Dem folgend wurden die Schritte und Phasen der Krisenkommunikation festgestellt und abschließend die neuen Handlungsoptionen betrachtet und beschrieben. Ziel der Auswertung war es, die Umsetzung der vertrauenserhaltenden- bzw. vertrauensgewinnenden Risiko- und Krisenkommunikation der Wiener Polizei feststellen zu können.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Untersuchungsergebnisse legen dar, dass die Sicherheitsbehörde stark an den Grundlagen der Krisenkommunikation orientiert kommunizierte, aber auch neue Handlungsoptionen erkennbar waren. Die Landespolizeidirektion Wien wählte dazu eine proaktive, empathisch und emotional ausgelegte Kommunikationslinie. Der Fokus lag auf dem Miteinander, der Gemeinsamkeit und auf der Partnerschaft zwischen Polizei und Bevölkerung in der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie. Zentral erkennbar waren in der polizeilichen Strategie auch immer wieder die Danksagungen an die österreichischen Bewohner*innen. Einerseits für das Verständnis rund um das gesetzlich verordnete polizeiliche Einschreiten und der Kontrolle der Bestimmungen, andererseits aber auch für die großflächige Einhaltung der COVID-19-Maßnahmen. Unterstrichen wurde diese Strategie von einer dreitägigen Social-Media-Kampagne, in der es der Sicherheitsbehörde gelang, mit den veröffentlichten

32 Vertrauensschaffende Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in der Frühphase einer Pandemie, am Beispiel der Wiener Polizei

Videos rund 3,2 Millionen Menschen in Österreich zu erreichen und mit dem Gesamtkonstrukt dieser gesetzten Krisenkommunikationsmaßnahmen zur Vertrauensgewinnung bzw. zum Vertrauenserhalt innerhalb der Bevölkerung beizutragen.

Kontakt:

patrick.maierhofer@alumni.fh-campuswien.ac.at

Die Quadratur der Krisenkommunikation

Die Fusion von krisenkommunikativen Verhaltensregeln mit dem Kommunikationsquadrat als effektives und effizientes Instrument zur kommunikativen Bewältigung von Krisen.

Alexander Riedler, MA BA (Autor)
Mag. (FH) Dr. Gerhard Brenner, MA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In Krisen entscheidet die Krisenkommunikation zwischen Erfolg und Misserfolg. Kommunikation ist als intentionaler, symbolisch vermittelter Verständigungsprozess zu verstehen. Der*die kommunikativ Handelnde versucht seine*ihre jeweiligen (inhalts- und situationsbezogenen) Interessen zu realisieren. Zur wirkungsvollen Krisenkommunikation braucht es Klarheit über die Kommunikationsinteressen. Die Chance einer diesbezüglichen Realisierung besteht aber nur, wenn gleichzeitig das konstante Ziel der Verständigung zwischen den Menschen erreicht wird. Ein bekanntes, analytisches Modell für zwischenmenschliche Kommunikation ist das sogenannte Kommunikationsquadrat. Damit entsteht die Bewusstheit von der Quadratur der menschlichen Begegnung durch die Veranschaulichung der Simultanität von vier Aspekten (Seiten) der Kommunikation. Jede Äußerung enthält eine Vielzahl an bewussten und unbewussten sowie expliziten und impliziten Botschaften, die den vier Seiten des Modells zugerechnet werden können. Die Seiten gliedern sich in einen Sachinhalt, den Appell, einen Beziehungshinweis und die Selbstkundgabe. Durch die inhärente hohe Komplexität können auch scheinbar klare Botschaften häufig nicht den intendierten Gedankeninhalt bei Empfänger*innen aktualisieren. Insbesondere im professionellen Bereich scheint es daher notwendig, empathisch die Gedankenwelt der Kommunikationspartner*innen zu antizipieren und durch Feedbackwahrnehmungen die Kommunikation bedarfsgerecht anzupassen.

Krisenkommunikation als kommunikatives Spezialgebiet stellt eine Reaktion auf ein öffentlich bekannt gewordenes problematisches Ereignis dar. Hierfür kann die Bedeutung der Sprache nicht hoch genug eingeschätzt werden, denn Sprache schafft Bewusstsein und Realität. Auch (anfangs) unbedeutend erscheinende Störfälle, Unglücke oder Straftaten können für privatwirtschaftliche Unternehmen oder öffentliche Institutionen zur Überlebensfrage werden. Und nicht nur eine Organisation, sondern auch die Reputation von Einzelpersonen kann durch mediale Angriffe nachhaltig beschädigt werden. Der Krisenkommunikation als Teilmenge eines guten Krisenmanagements kommt damit eine existenzielle Bedeutung zu. Sie bietet neben Verhaltensregeln taktische und strategische Maßnahmen.

Es wurde hierzu untersucht, ob das Kommunikationsquadrat im Zuge eines operativen Krisenkommunikationsprozesses ein

adäquates Instrument darstellt, um die Effektivität dieses Prozesses zu erhöhen. Daneben waren die Funktionalität und die Unterstützungsfähigkeit eines entwickelten Formblattes für Krisenkommunikator*innen Untersuchungsgegenstand.

Methode/Vorgehensweise

Nach einer umfangreichen Literaturdarstellung aus den Bereichen Kommunikation, Krisenkommunikation und Kommunikationsquadrat wurde ein explorativer, asynchroner schriftlicher Dialog mit Prof. Dr. Schulz von Thun (Entwickler des Kommunikationsquadrates) geführt. Mit Unterstützung des Experten wurde ein Formblatt kreiert, welches die Effektivität und Effizienz von Krisenkommunikation erhöhen sollte. Die entwickelten Überlegungen, Ideen und Ergebnisse wurden mittels Leitfadeninterviews einer Überprüfung zugeführt. Mit diesem nichtstandardisierten qualitativen Erhebungsinstrument wurden in Form von systematisierenden offenen Gesprächen sechs hochrangige Kommunikationsexpert*innen aus Wissenschaft und Praxis befragt. Für die kompakte Darstellung der Rohdaten wurde deduktiv ein Kategoriensystem entwickelt, welches nach einer ersten Grobauswertung überarbeitet und mittels induktiver Kategorienentwicklung angepasst wurde. In der Folge konnten relevante Themen, Inhalte und Aspekte des Textmaterials entsprechend zugeordnet, paraphrasiert und mit ausgewählten Makrooperatoren der Reduktion auf das wesentliche Konzentrat reduziert werden. Die Ergebnisse wurden nach der empirischen Datenerhebung in Verbindung mit der angeführten Literatur diskutiert und die Forschungsfragen einer Beantwortung zugeführt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Es wurde festgestellt, dass die Wirksamkeit der Krisenkommunikation durch den bewussten reflexiven Einsatz des Kommunikationsquadrates erhöht wird. Daneben wurden Funktionalität und Sinnhaftigkeit des Formblattes über das Krisengeschehen hinaus bestätigt. Lediglich bei dynamischen, komplexen Krisen ist aufgrund des Zeitbedarfs keine Anwendungsmöglichkeit gegeben, wobei der besondere Wert des Formblattes ohnehin im Bereich der Fortbildung von Öffentlichkeitsarbeiter*innen liegt. Kern des Formblattes ist ein strukturell etablierter Modus, der aus einer eventuell

36 Die Quadratur der Krisenkommunikation

überschießenden, maximal authentischen Äußerung eine wirkungsbewusste, diplomatische und sensible, also stimmige Äußerung werden lässt. Dies umfasst auch die Reflexion der (mutmaßlichen) Wirkung bei Empfänger*innen. Die stimmige Äußerung wird darüber hinaus durch die Integration einer vorangehenden Selbstreflexion zur Gewinnung von Haltung von der eigenen, wahrhaftigen Überzeugung getragen und (positiv) beeinflusst.

Kontakt:

alexander.riedler@icloud.com

Der Einsatz von Evaluationsmethodik in der Prüfungsarbeit des österreichischen Rechnungshofs

Ing. Christoph Schodl, BA (Autor)
Dr. Mario Steyer (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In der öffentlichen Verwaltung sind Wirkungskreisläufe zu einem wichtigen Thema geworden. Verschiedene Kontrollmechanismen werden in Policy-Cycles implementiert. Dies betrifft Feedback, Peer-Reviewing, Controlling, Monitoring, Wirkungsanalysen oder Evaluation. Es stellt sich hierbei die Frage, ob ex-post-Kontrollen und Revisionen auch derartige Rollen im System einnehmen oder einnehmen sollen. Der österreichische Rechnungshof findet sich hier in einem Spannungsfeld zwischen Politik und Verwaltung. Ist seine Aufgabe die bloße Kontrolle oder weiter gefasst doch eher Evaluation mit dem Ziel zu lernen und das Verstehen der systemischen Wirkungsweise zu stärken?

Evaluation und Audit haben viele Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede, wie der internationale wissenschaftliche Diskurs darlegt. Es wird die evaluatorische Wirkungsweise der Rechnungshofkontrolle in Österreich untersucht, um ihre Rolle in Wirkungskreisläufen zu beschreiben und um zu zeigen, dass „Evaluation“ als reflexiver Modus wichtig für systemisches Lernen sein kann. Aus diesem Interesse ergeben sich zwei Forschungsfragen:

Welche evaluatorische Rolle nimmt die österreichische Rechnungshofkontrolle in Wirkungskreisläufen ein?

Kann das systemische Lernen durch eine evaluatorische Wirkungsweise der Rechnungshofkontrolle erhöht werden?

Methode/Vorgehensweise

Evaluation als sozialwissenschaftliche Forschungsmethode ist Gegenstand dieser Arbeit. Es wird eine Annäherung und ein Vergleich von Rechnungshofprüfungsarbeit bzw. Audit und Evaluation als Disziplin versucht. Die Darstellung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede sind Teil der wissenschaftlichen Untersuchung. Theoretische Grundlage bildet die Instrumentalisierung von Evaluation als wissenschaftstheoretischem Konzept für die reflexive Betrachtung von Rechnungshofprüfungsarbeit bzw. Audits. Es soll überprüft werden, ob Evaluation bei Kontrollen durch den österreichischen Rechnungshof angewendet wird und in weiterer Folge, ob und wie diese Anwendung nutzenbringend sein kann.

Entsprechend der sozialwissenschaftlichen Perspektive der Arbeit wurde für den empirischen Teil eine Methode aus dem Feld der empirischen Sozialforschung gewählt. Das Expert*inneninterview erschien am besten geeignet, weil das Forschungsfeld einem hohen Spezialisierungsgrad unterliegt. Die Interviews wurden mit zwei Gruppen von Personen geführt. Zum einen waren dies Rechnungshofprüfer*innen zur Darstellung der Prüfungsarbeit, zum anderen Expert*innen, welche an Schnittstellen zwischen Evaluation und Verwaltung arbeiten. Vor den Interviews wurden bereits grobe Kategorien gebildet. Die Transkripte der Interviews wurden einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring unterzogen. Auf der Fachliteratur aufbauend bilden deduktive Schlussfolgerungen aus den Interviews die Kernargumente für die Ergebnisdiskussion.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Diskussion über die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Evaluation und Audit zeigt, dass die Erkenntnisse aus dem internationalen Diskurs auf die Prüfungsarbeit des österreichischen Rechnungshofs umgelegt werden können. In beiden Disziplinen stehen sich Inputs, Outputs und Outcomes gegenüber, die Verantwortlichkeit und Lerneffekte sind relevante Kategorien. Beide Vorgehensweisen teilen auch die Kernprinzipien der Unabhängigkeit, Objektivität, Transparenz und der professionellen Beurteilung. Die Performance von öffentlichen Institutionen sowie Effektivität und Effizienz spielen in Evaluation und Audit wichtige Rollen.

Große Unterschiede zwischen der Prüfungsarbeit und einer Evaluation ergeben sich aus dem rechtlichen Mandat und im methodischen Zugang. Die Methodenanwendung im Rechnungshof kann als pragmatisch bezeichnet werden, wichtig sind Kohärenz, Transparenz und Einfachheit. Unabhängigkeit ist für Evaluation und Audit gleichermaßen wichtig. Soll-Ist-Vergleiche sind in beiden Disziplinen etabliert, haben aber Entwicklungspotenzial, insbesondere im fächerübergreifenden Austausch. Erfahrungen und Ergebnisse zwischen ex-ante- und ex-post-Betrachtungen können die Lerneffekte erhöhen. Weitere Lerneffekte ergeben sich auch aus der Veröffentlichung der Berichte und in den geprüften Stellen. Die Wirtschaftlichkeitsprüfung im Rechnungshof zeigt die größten Ähnlichkeiten zur Evaluation. Ebenso sind Multidisziplinarität und in weiterer Folge Harmonisierungsmöglichkeiten in der Ausbildung gemeinsame Merkmale. Sozialwissenschaftliche Konzepte und insbesondere

40 Der Einsatz von Evaluationsmethodik in der Prüfungsarbeit des österreichischen Rechnungshofs

Evaluation könnten positive Effekte für die Prüfungsarbeit des Rechnungshofs haben. Evaluationsfunktionen des Rechnungshofs sind vor allem in seiner Rolle als Berater und Policy-Entwickler erfüllt, Empfehlungen tragen zur Politikgestaltung bei. Follow-Up-Prüfungen führen zur Einbettung des Rechnungshofs in Wirkungskreisläufe. Die generalpräventive Wirkung des Rechnungshofs und seiner Tätigkeit ist bedeutend, dem evaluatorischen Charakter aber nicht dienlich.

Der Rechnungshof nimmt durch seine Prüfungsarbeit eine evaluatorische Rolle ein und ist dabei auch in Wirkungskreisläufe eingebettet. Evaluation kann als reflexiver Modus zu systemischem Lernen beitragen. Systemische Lerneffekte sind durch Rechnungsprüfungsarbeit, wie die Analysen der Arbeit belegen, gegeben. Die Integration von Methoden, die der Forschungsdisziplin Evaluation zu Grunde liegen, können diese Effekte in der Prüfungsarbeit des Rechnungshofs verstärken. Evaluation und Audit könnten und sollten voneinander lernen und ein „Crossover“ sollte forciert werden.

Kontakt:

schodl.christoph@gmx.at

Konfliktpotenzial: Serviceleistung

Emotionale Arbeit und Coping Strategien in der öffentlichen Verwaltung am Beispiel des Standesamtes Wien

Maximilian Schreiber, BA (Autor)

Mag. Iur. Michael Laschan (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Der Wandel von Behörden als bloße amtliche Verwaltung von öffentlichen Interessen und die entsprechende Behandlung von Bürger*innen als Untergebene oder gar Bittsteller*innen wurde schon vor einiger Zeit abgelöst durch das Bild einer neuen Verwaltung. Besonders durch die Neuorientierung der öffentlichen Verwaltung mittels der Anwendung von Instrumenten des New Public Management hat diese einen immer stärkeren Wandel hin zur „Dienstleistungsorganisation“ vollzogen. Im Zuge dieses Wandels hat sich auch die Wahrnehmung der Bürger*innen durch den öffentlichen Dienst verändert. Diese werden in den meisten Fällen nicht mehr als „Antragstellerinnen und Antragsteller“ oder „Parteien“, sondern als Kund*innen bezeichnet.

Durch diese geänderte Wahrnehmung erfolgten Umstellungen von Prozessen und Umstrukturierungen von Verfahren in Hinblick auf eine stärkere Orientierung an der Kundschaft. Dieser neue Fokus auf Kund*innen bewirkte viele Änderungen, beispielsweise im Umgang während des persönlichen Kontaktes im Zuge von Vorsprachen, aber auch in der digitalen Kommunikation mit Kund*innen.

Die vorliegende Masterarbeit soll anhand des Beispiels des Wiener Standesamtes beleuchten:

*Ob und wenn ja, inwiefern das gesteigerte Maß an Kund*innenorientierung im öffentlichen Dienst in Konflikt mit der Vollziehung von Gesetzen und Vorschriften steht bzw. stehen kann.*

*Welche Auswirkungen diese Orientierung an den Kund*innen auf die Mitarbeiter*innen in Hinblick auf die Leistung von Emotions- und Gefühlsarbeit hat.*

Die Erstellung der Masterarbeit und die Beleuchtung der Forschungsfragen am Beispiel des Wiener Standesamtes erfolgte auf Grund der Tatsache, dass gerade diese Institution der öffentlichen Verwaltung Ihre Leistungen besonders nahe an den wichtigsten Aspekten des persönlichen Lebens von Bürger*innen ausübt.

Methode/Vorgehensweise

Die Erkenntnisse zur Beantwortung der Forschungsfragen sollten mithilfe von qualitativen Expert*inneninterviews erreicht werden. Bei den ausgewählten Expert*innen handelt es sich um fünf Mitarbeiterinnen und einen Mitarbeiter des Standesamtes Wien. Alle befragten Personen sind im Kund*innenverkehr tätig, was der Thematik der gegenständlichen Masterarbeit entsprechend von wesentlicher Bedeutung ist. Die Auswertung der Expertinnen- bzw. Experteninterviews erfolgte durch eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse der Interviews wurden interpretiert und Konfliktfelder identifiziert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Nach der Auswertung sowie der Interpretation der Ergebnisse der Expertinnen- bzw. Experteninterviews ließen sich insgesamt 11 Konfliktfelder benennen, welche sich aus dem steigenden Fokus auf Kund*innenorientierung, sowie Kund*innenservice auf der einen und dem tatsächlichen Verwaltungshandeln aus der Perspektive der Beschäftigten auf der anderen Seite ergeben. Auf Grundlage der bestehenden Literatur zu Coping im Kontext zu den gewonnenen Erkenntnissen aus den Expertinnen- und Experteninterviews hat sich gezeigt, dass es verschiedene Strategien zum Umgang mit emotionaler Belastung durch die Leistung von emotionaler Arbeit und emotionsgeladenen Situationen gibt.

Beschäftigte, die sich mit der Verarbeitung emotionaler Belastungen alleine befassen sind auf entsprechende Tools oder Strategien angewiesen, welche für sie individuell funktionieren. Die Führungsebenen der Organisationen der öffentlichen Verwaltung müssen jedoch dafür sorgen, dass jene Mitarbeiter*innen, die derartige Coping Strategien anwenden möchten entsprechend über die Auswahl der Methoden Bescheid wissen, beispielsweise durch Schulungen, Kurse oder Workshops.

Für jene Mitarbeiter*innen, welche sich zur Verarbeitung von Konfliktsituationen der Hilfe ihrer Kolleg*innen bzw. ihrer Führungskraft durch informelle Kommunikation oder Feedbackgespräche bedienen, ist ein entsprechend positives Arbeitsklima wichtig in dem es Raum für derartige Gespräche gibt. Wichtige Faktoren für das

44 Konfliktpotenzial: Serviceleistung

Gelingen dieser Coping Strategie sind eine entsprechende Kommunikationskultur und Kommunikationsoffenheit, sowie eine ausgereifte Feedbackkultur. Besonders ist hier auf das mittlere Management zu achten, welches oftmals weniger Möglichkeiten hat sich mit der nächsthöheren hierarchischen Ebene auszutauschen.

Jedenfalls kann gesagt werden, dass mit dem verstärkten Fokus auf Kund*innenorientierung neue Herausforderungen auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zugekommen sind, deren Auswirkungen sich bereits jetzt bemerkbar machen und welche auch in Zukunft noch spürbar sein werden. Ein gutes Arbeitsklima für Mitarbeiter*innen sowie eine entsprechend offene und kommunikationsbasierte Organisationskultur ist nach Meinung des Autors der Schlüssel um den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu gestatten mit emotionaler Belastung umgehen zu können. Auch eine dahingehende Sensibilisierung der Leitungsebene ist von großer Wichtigkeit um die Motivation der Mitarbeiter*innen hoch zu halten und gerade jene von ihnen, die eine hohe intrinsische Motivation aufweisen und ihre Arbeit nicht als bloße Vollziehung von Verwaltungsvorschriften, sondern als Dienstleistung an dem*der Bürger*in betrachten, halten zu können.

Kontakt:

maximilian.schreiber@alumni.fh-campuswien.ac.at

Strategieumsetzung am Beispiel des Pilotprojektes Mitbetreuung des Verbindungsbeamtenstandortes Republik Moldau durch Rumänien

Ein Evaluierungsprozess auf Basis der „Strategischen Umweltschule“ nach Mintzberg

Mag. Bianca Simon (Autorin)

Mag. Dr. Michael Fischer, MSc (Betreuer)

46 Strategieumsetzung am Beispiel des Pilotprojektes Mitbetreuung des Verbindungsbeamtenstandortes Republik Moldau durch Rumänien

Einleitung und Problemstellung

(Bilaterale) Verbindungsbeamt*innen des BMI (Attachés) sind Schnittstelle/Ansprechpartner*innen sowohl für BMI als auch Sicherheitsbehörden im Empfangsstaat in geo- und sicherheitspolitischen sowie sicherheitspolizeilichen Angelegenheiten mit Österreichbezug. Aktuell verfügt das BMI über 25 residente Verbindungsbeamt*innen in insgesamt 34 Staaten (inklusive Mitbetreuungen) auf vier Kontinenten. Die Eröffnung, bloße Mitbetreuung oder Schließung einzelner Destinationen richtet sich nach den geo- und sicherheitspolitischen sowie sicherheitspolizeilichen Interessen des BMI. Diese Interessen sind in der sogenannten „Internationalen Strategie“ des BMI verankert und müssen im Sinne einer nachhaltigen Strategieentwicklung einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen werden. Demnach erfolgen diese Evaluierungen unter anderem bei den 34 Attaché-Destinationen.

Im Bundesministerium für Inneres ist im Jahr 2020 die strategische Entscheidung gefallen, die Destination „Republik Moldau“ vom residenten (aktiv besetzten) Standort „Rumänien“ aus auf Basis eines einjährigen Pilotprojektes mitbetreuen zu lassen. Der Projektzeitraum ist von 01. Oktober 2020 bis 30. September 2021 angesetzt. Gründe für diese strategische Entscheidung des BMI sind unter anderem die (bisherige) Aktenlage der Destination „Republik Moldau“, die geographische Position sowie die diesbezüglichen geo- und sicherheitspolitischen Interessensgebiete des Innenressorts. Der „Republik Moldau“ kommt diesbezüglich eine besondere Bedeutung zu. Die wichtigste geostrategische Charakteristik des Landes besteht in seiner Pufferlage zwischen der politisch-militärischen Organisation „NATO“ und der Allianz der GUS („Gemeinschaft Unabhängiger Staaten“) sowie der Rolle der EU. Vereinfacht ausgedrückt, befindet sich die „Republik Moldau“ in (geo- und sicherheits-) politischen Interessenskonflikten mit den USA, der EU und der Russischen Föderation. Der Start der Standortevaluierung in Form eines organisationalen Pilotprojektes bietet somit eine sanfte Übergangsphase zwischen möglichen Szenarien in Bezug auf die Zukunft einer Destination.

Im Rahmen dieser Masterarbeit wird nicht bloß dieses Projekt bzw. dieser Standort (zwischen-) evaluiert, sondern ebenso der Untersuchungsansatz der „Strategischen Umweltanalyse“ nach Mintzberg. Ergo, der Ansatz „Strategische Umweltschule“ wird auf seine inhaltliche sowie organisationale Eignung für die Evaluierung von

Verbindungsbeamt*innendestinationen untersucht. Zur Durchführung dieser Forschung wird der Fokus auf Prozesse und Phänomene wie „Internationalisierung“ und „Internationalität“ in der öffentlichen (Sicherheits-) Verwaltung und deren Auswirkungen auf die nachhaltige (internationale) Strategieentwicklung gelegt. Auf diese Weise soll die grenzüberschreitende Zusammenarbeit des BMI gefördert werden. Des Weiteren wird auf Grundlage der „Strategischen Umweltschule“ die Wichtigkeit der bewussten Involvierung von internen (Bedarfsträger*innen des Attachéwesens) und externen (Sicherheitsbehörden in den Destinationen) Umwelten verdeutlicht. Darauf aufbauend liegt der Arbeit folgende (Haupt-) Forschungszugrunde:

*Inwiefern eignet sich der Forschungsansatz der ‚Strategischen Umweltschule‘ zur Entscheidungsfindung über Schließung, Mitbetreuung oder Residenz einer Verbindungsbeamt*innendestination?*

Methode/Vorgehensweise

Zunächst wurde eine Literaturrecherche durchgeführt, welche aufzeigt, dass die Prozesse und Phänomene „Internationalisierung“ und „Internationalität“ in Bezug auf Strategieentwicklung und „Umweltanalyse“ in der öffentlichen Sicherheitsverwaltung wenig bis gar nicht erforscht sind. Zudem existiert im BMI bis dato kein empirisch standardisiertes Evaluierungsprocedere, welches sowohl interne als auch externe Umwelten/Stakeholder umfassend in ebensolches miteinbezieht. Um der multidimensionalen „Strategischen Umweltanalyse“ gerecht zu werden, wird in dieser Arbeit auf eine Methodentriangulation zurückgegriffen. Sie besteht aus folgenden Verfahren:

Erstens, aus Erhebung der Akten der Destination „Republik Moldau“ mit der internen Datenbank „Verbindungsbeamte Aktenplan“. Zweitens, aus leitfadengestützter (qualitativer) schriftlicher Befragung bei den Bedarfsträger*innen des Attachéwesens und drittens, aus einem leitfadengestützten qualitativen Expert*inneninterview mit einer Führungskraft der internationalen strategischen Entscheidungsebene im BMI.

Die Auswertung erfolgte mit dem Instrument der „Qualitativen Inhaltsanalyse“ nach Mayring. Durch diesen Methodenmix soll die Rolle der BMI-Attachés als Bindeglied zwischen internen und

48 Strategieumsetzung am Beispiel des Pilotprojektes Mitbetreuung des Verbindungsbeamtenstandortes Republik Moldau durch Rumänien

externen Umwelten des BMI (Kommunikationsschnittstelle) im Sinne der nachhaltigen internationalen Strategieentwicklung hervor gehoben werden. Obendrein konnte eine erste Richtung hinsichtlich Zukunft der „Republik Moldau“ erarbeitet werden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen auf, dass die immer stärker fortschreitende „Internationalisierung“ im Allgemeinen und im Besonderen (BMI-Ebene) im Ansatz der „Strategischen Umweltanalyse“ mehr Berücksichtigung finden soll. Das betont zudem, dass eine proaktive Integration aller relevanten (internen) und (externen) Akteur*innen/Umwelten für eine inhaltlich allumfassende Evaluierung von Verbindungsbeamt*innendestinationen im Sinne der Entwicklung der „Internationalen Strategie“ von Nöten ist. In Bezug auf die Destination „Republik Moldau“ hat die Forschung ergeben, dass eine reine Mitbetreuung alle diesbezüglich strategischen und operativen Interessen des BMI ausreichend abdecken könnte. Die gegenständliche Untersuchung diene zu guter Letzt als Probeevaluierung, da das Projekt noch bis 30. September 2021 angesetzt ist. Diese Zwischenbilanz hat somit die Notwendigkeit einer empirisch standardisierten Evaluierungstechnik ergeben. In dieser Masterarbeit wurden indes erste Ansätze eines neuen Verfahrens erarbeitet.

Kontakt:

biancas92@hotmail.com

Wissensorientierte Lageführung durch ein Bundeslagebild in der SARS-CoV-2 /COVID-19 Pandemie

Hannes Steiner, MA BSc (Autor)

PhDr. Christian Stella, MA BA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die COVID-19 Pandemie führt seit Februar 2020 zu einer globalen Gesundheitskrise und ist weiterhin nicht bewältigt. Am 24.02.2020 erfolgte der Beschluss, einen staatlichen Koordinierungsstab einzusetzen und den staatlichen Krisen- und Katastrophenschutz-Koordinationsausschuss einzuberufen. Die erste Sitzung des Koordinationsausschusses erfolgte am 25.02.2020, jenem Tag, an dem das SARS-CoV-2 Virus auch in Österreich erstmals nachgewiesen wurde. Die Lage war dynamisch und angespannt. Aus Italien wurden Todesraten um die 10% liegend gemeldet. Als wichtigstes Instrument und Informationsquelle diente in diesen Tagen ein entwickeltes Bundeslagebild, welches bis heute besteht und bereits über 450-mal publiziert wurde. Der Autor vorliegender Masterarbeit hat den Prozess hin zu einem beständigen Bundeslagebild mitentwickelt und umgesetzt. Umfassende Maßnahmen wurden aus den Lagebildern abgeleitet.

In vorliegender Arbeit soll der Weg zu einer wissensorientierten Lageführung aufgezeigt werden und der Prozess von der Wissensidentifikation bis zur Wissensnutzung und Aufbereitung dargestellt werden. Wie entwickelte sich die Lage und wie konnte Österreich die Pandemie im internationalen Vergleich bewältigen? Welche Wissensziele wurden für die Lagebilder definiert, wie erfolgte der Wissensprozess und wie wurde dieses neue Wissen den Mitgliedern der Organisation verfügbar gemacht? Als Zielgruppe gelten die umfangreichen Akteur*innen im staatlichen Krisen- und Katastrophenschutzmanagement, somit die beteiligten Ministerien, Behörden, Einsatzorganisationen, der Wissenschaft, der Wirtschaft und den Bürger*innen.

„Nach anfänglichen Schwierigkeiten, die aus einer allen bis dato in ihrer Dimension unbekanntem Bedrohung resultierten, richtete die Regierung im Innenministerium einen Krisenstab ein, dem es alsbald gelang, die Situation unter Kontrolle zu bringen.“ (Dr. Wolfgang Mückstein, Bundesminister)

In eine Lagebeurteilung fließen viele unterschiedliche Dimensionen ein. In einer Gesundheitskrise sind dies Fallzahlen und weitere wichtige statistische Daten, beispielsweise zu den Hospitalisierten, zu den Durchimpfungen und Todesfällen. Eine Pandemie betrifft die ganze Welt und es wurden Maßnahmen zur Bewältigung der großen

Krise ergriffen. Jedes Land versucht die Verbreitung des Virus einzudämmen und damit die Zahl der Hospitalisierten und Todesfälle zu reduzieren. Mit besonderer Sorge wurde in Österreich die Entwicklung der Auslastung auf den Intensivstationen betrachtet. Es wurde eine kritische Prozentmarke, ab 33% Anteil von COVID-19 Belegungen an der Gesamtkapazität, definiert. Wird diese Marke überschritten, tritt ein sehr hohes Systemrisiko für die Krankenhäuser ein. Im Laufe der Pandemie bewegte sich Österreich bereits an dieser Grenze. Besonders drastisch war die Lage im November 2020. Erfreuliche Fortschritte und positive Aussichten wurden durch neue Virusmutationen, insbesondere der Delta Variante, gebremst. Aber der Menschheit ist es gelungen, sehr effektive Impfstoffe innerhalb von wenigen Monaten zu entwickeln. In Österreich wurde am 26.12.2020 die erste Impfung gegen COVID-19 durchgeführt. Die Zahl der COVID-19 assoziierten Todesfälle in den Alten- und Pflegeheimen ging mit den Durchimpfungen stark zurück. Im Monat Jänner 2021 mussten aus den Alten- und Pflegeheimen in Österreich 699 COVID-19 Todesfälle gemeldet werden, im Juli 2021 waren es 5 Todesfälle. Dieser Rückgang von 699 Todesfällen auf 5 Todesfälle innerhalb eines halben Jahres zeigt beeindruckend den hohen Wirkungsgrad der COVID-19 Impfungen vor schweren Verläufen.

Die Forschungsfragen wurden wie folgt definiert:

Welche Wissensziele wurden für die Lagebilder definiert, wie erfolgte der Wissensprozess und wie wurde dieses neue Wissen den Mitgliedern der Organisation verfügbar gemacht? Welche Auswirkungen hatte die COVID-19 Pandemie in den Nachbarländern Österreichs anhand statistischer Daten bis zum 15.08.2021?

Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden folgende drei Hypothesen abgeleitet: Erstens, die Analyse der statistischen Daten (von Februar 2020 bis 15.08.2021) der Nachbarländer Österreichs zeigt, dass Österreich die Pandemie bezogen auf die Infektionszahlen überdurchschnittlich gut bewältigt hat. Zweitens, die Analyse der statistischen Daten (von Februar 2020 bis 15.08.2021) der Nachbarländer Österreichs zeigt, dass Österreich die Pandemie bezogen auf die COVID-19 Todesfälle überdurchschnittlich gut bewältigt hat. Drittens, die Analyse der getroffenen Maßnahmen in den

52 Wissensorientierte Lageführung durch ein Bundeslagebild in der SARS-CoV-2-/COVID-19 Pandemie

Nachbarländern Österreichs zeigt, dass jedes Land von weitgehenden Einschränkungen des öffentlichen Lebens (Lockdowns) betroffen war.

Mittels der Prozesse des Wissensmanagements konnten die Prozesse hin zu einem wissensorientierten Lagebild dargestellt werden. Im empirischen Teil wird die statistische COVID-19 Datenlage, insbesondere Österreichs und der Nachbarländer Österreichs, analysiert und in den Erlebnisberichten der Arbeit interpretiert. Als Methodik wird die Methode der Dokumentenanalyse angewendet. Grundlage der Forschung ist es, möglichst umfangreiche Daten zu erheben, diese sind im Hinblick der epidemiologischen Lageberichte der einzelnen Länder umfangreich verfügbar.

Die statistischen Daten aus Österreich werden selbst im SKKM Stab erhoben und für das Bundeslagebild aufbereitet. Somit besteht für diese Arbeit eine valide Datengrundlage. Zu diesen Dokumenten zählen unter anderem statistische Zahlen, Daten, Fakten zur Pandemielage in den Ländern Europas und die Dokumente über getroffene Maßnahmen aus den Botschaftsberichten, von denen über 1.500 Berichte vorliegen. „Dokumentenanalyse will Material erschließen, das nicht erst vom Forscher durch die Datenerhebung geschaffen werden muss. Dokumentenanalyse zeichnet sich durch die Vielfalt ihres Materials aus. Die qualitative Interpretation des Dokuments hat einen entscheidenden Stellenwert.“ (Mayerling 2016, S.47).

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Als Ergebnis kann zusammengefasst festgehalten werden, dass die Fragestellungen beantwortet wurden und sich die Hypothesen bestätigten. Auf die erste Hypothese wurde mittels der Theorie des Wissensmanagements eingegangen und erarbeitet. Zu Beginn der Lage und noch vor der Erstellung des Bundeslagebildes wurden die normativen, strategischen und operativen Wissensziele definiert. Wichtigste Wissensziele sind die Kennzahlen zur eigenen gesamtstaatlichen Lage, sowohl die Lage in den einzelnen Bundesländern und die Lage auf Bezirksebene. Es wurden internationale Wissensziele definiert und ein zusätzliches, tägliches Lagebilddokument für das Außenministerium geschaffen. Internationale Wissensziele sind zum Beispiel die 7-Tagesinzidenzen, die Anzahl der Todesfälle und

weiterer Parameter. Die Prüfung der zweiten und dritten Hypothese wurde auf Grundlage der Datenanalyse durchgeführt und in den Ländervergleichen Europa und Nachbarländer aufgearbeitet. Österreich hat im Vergleich mit seinen Nachbarländern die Pandemie bis zum 15.08.2021 überdurchschnittlich gut bewältigt.

Im Vergleich der Gesamteinfectionsfälle pro Million Einwohner der Nachbarländer und Österreich werden im Durchschnitt 79.345,78 Fälle pro Million Einwohner seit Beginn der Pandemie bis zum 15.08.2021 ausgewiesen. Österreich liegt mit 73.949,65 Fällen unter diesem Durchschnitt. Betrachten wir den Median laut den Gesamtdaten in absteigender Reihenfolge ergibt sich die Lage wie in Tabelle 1 abgebildet:

156.297 (CZ)	125.763 (SLO)	84.375 (CH)	84.108 (HU)	82.475 (LS)	73.949 (AUT)	73.560 (IT)	72.065 (SK)	45.648 (GER)
-----------------	------------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	----------------	----------------	-----------------

Tabelle 1

Auch liegt Österreich unter dem Median. Damit wird die Hypothese 1, dass die Analyse der statistischen Daten der COVID-19 Pandemie (von Februar 2020 bis 15.08.2021) der Nachbarländer Österreichs zeigt, dass Österreich die Pandemie bezogen auf die Infektionszahlen überdurchschnittlich gut bewältigt hat, unterstützt. Angemerkt wird noch der Hinweis auch die statistischen Erhebungen der durchgeführten Testungen pro 1.000 Einwohner*innen in Österreich und seinen Nachbarländern zu berücksichtigen. In keinem Nachbarland wurden so viele Corona-Testungen durchgeführt wie in Österreich.

Im Vergleich der Todesfälle pro Million Einwohner*innen der Nachbarländer und Österreich werden im Durchschnitt 1.953,8 Todesfälle pro Million Einwohner*innen in den Nachbarländern und Österreich bis zum 15.08.2021 ausgewiesen. Österreich liegt mit 1.189,42 COVID-19 assoziierten Todesfällen pro Million Einwohner*innen deutlich unter diesem Durchschnitt. Betrachten wir den Median laut den Gesamtdaten in absteigender Reihenfolge ergibt sich folgende Lage:

156.297 (CZ)	125.763 (SLO)	84.375 (CH)	84.108 (HU)	82.475 (LS)	73.949 (AUT)	73.560 (IT)	72.065 (SK)	45.648 (GER)
-----------------	------------------	----------------	----------------	----------------	-----------------	----------------	----------------	-----------------

Tabelle 2

54 Wissensorientierte Lageführung durch ein Bundeslagebild in der SARS-CoV-2-/COVID-19 Pandemie

Österreich liegt unter dem Median an zweitbesten Stelle hinter Deutschland. Damit wird die Hypothese 2, dass die Analyse der statistischen Daten der COVID-19 Pandemie (von Februar 2020 bis 15.08.2021) der Nachbarländer Österreichs zeigt, dass Österreich die Pandemie bezogen auf die Todesfälle überdurchschnittlich gut bewältigt hat, unterstützt.

Um die Hypothese 3 belegen zu überprüfen, wurden die Maßnahmen der Nachbarländer Österreichs anhand von Dokumenten aus den Botschaften und weiteren Quellen analysiert. Insgesamt wurden für diese Masterarbeit über 1.500 Botschaftsberichte gelesen. Diese Arbeit musste daher auch inhaltlich auf das wesentlichste eingeschränkt werden. Die Analyse der getroffenen Maßnahmen in den Nachbarländern Österreichs zeigt, dass jedes Land von weitgehenden Einschränkungen des öffentlichen Lebens (Lockdown) betroffen war.

Wie lange wird es die COVID-19 Pandemie, und somit auch die Erstellung des täglichen Bundeslagebilds noch geben? Wir alle hoffen auf eine baldige Rückkehr zu der gewohnten Normalität. Aber niemand weiß, wann dies sein wird. Da es keinen Zeitrahmen gibt, muss die Arbeit in bestehender Verlässlichkeit weitergeführt und weitere Prozesse des Wissensmanagements zeitgerecht implementiert werden. Der nächste Schritt wird die Absicherung des aufgebauten Stabswissen sein.

Die Beantwortung der Forschungsfragen ist für die Beurteilung des eigenen staatlichen Krisenmanagements von Bedeutung. Zudem konnte die Wichtigkeit klarer Wissensprozesse in der Stabsarbeit, vor allem im Bereich Lagedarstellung, aufgezeigt werden. Die durch diese Masterarbeit gewonnen Erkenntnisse können zum weiteren Ausbau und zur Weiterentwicklung einer gesamtstaatlichen Lagedarstellung genutzt werden.

Bei durchschnittlich ca. 80 Seiten des täglichen Bundeslagebildes ergeben sich multipliziert mit der Anzahl der bis zum 15.08.2021 publizierten Aussendung 38.400 Seiten. Weitere wichtige Schritte werden die Erkenntnisgewinne aus der Pandemie auf nationaler und internationaler Ebene für das Krisen- und Katastrophenschutzmanagement sein. Die Aufbereitung der „Lessons Learned“ und die Ableitung von dementsprechenden Maßnahmen wird für die Bewältigung zukünftiger weltweiter Krisen wichtig sein.

Kontakt:

hannes.steiner@bmi.gv.at

Erwerb externer Gutachten durch die öffentliche Bundesverwaltung

Funktionsmechanismen, Gründe und Umgang mit erworbenem Expert*innenwissen

Mathias Wallner, BA (Autor)

FH-Hon.Prof. Dr. Dr. Herwig W. Schneider (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Der bewusste Einsatz von Wissensmanagement zur aktiven Bewirtschaftung der Ressource Wissen stellt aus unterschiedlichen Gründen eine vorteilhafte Vorgehensweise für die öffentliche Bundesverwaltung dar. Der gesellschaftliche Wandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft und das daraus folgende Hinzutreten von Wissen zu den klassischen Produktivfaktoren Land, Kapital und Arbeit führt dazu, dass Wissen in all seinen Ausformungen als kritische Ressource angesehen werden sollte, die dazu im Stande ist, die Wertschöpfung und den (kommerziellen) Erfolg von Organisationen positiv zu beeinflussen. Dem Umgang mit Wissen innerhalb der öffentlichen Bundesverwaltung liegt vor allem der Gedanke zugrunde, damit den öffentlichen Leistungsauftrag zu erfüllen, sodass Wissen in einer Weise eingesetzt werden sollte, dass damit die größtmögliche Wirkung entfaltet werden kann.

Bereits im Jahr 2012 wurde eine Bundesstrategie Wissensmanagement erarbeitet, die darauf hinwirkt, durch ein effizientes Management vorhandenen (Fach-)Wissens, ungenutztes Potenzial zu aktivieren und die Wirkungen der Verwaltungsleistungen insgesamt zu steigern. Darüber hinaus stellt ein aus der Vision der genannten Bundesstrategie abgeleitetes strategisches Ziel insbesondere darauf ab, (Expert*innen-)Wissen bedarfsgerecht weiterzugeben und zu verteilen, um es effizient auffindbar zu machen. Der externe Erwerb expliziten, dokumentierten Wissens, stellt dabei eine wesentliche Dimension für die öffentliche Bundesverwaltung dar, da solch manifestiertes Wissen oftmals in Form von externen Expert*innen-gutachten Eingang in die öffentliche Bundesverwaltung findet.

Unter Rückgriff auf das Bausteinmodell nach Probst, Raub und Romhardt wurde mit dieser Masterarbeit der Erwerb externer Gutachten durch die öffentliche Bundesverwaltung und der verwaltungsinterne Umgang mit dem darin enthaltenen Expert*innenwissen vor dem Hintergrund ausgewählter Wissens-Bausteine des genannten Wissensmanagementmodells untersucht. Den Prozessen der Wissensidentifikation, des Wissenserwerbs und der Wissens(ver)teilung wurde insofern erhöhte Aufmerksamkeit zuteil, als der Fokus auf die Frage gelegt wurde, weshalb trotz allfällig vorhandener verwaltungsinterner Fachexpert*innen, auf externes Gutachter*innenwissen zurückgegriffen wird und welche Gründe dafür ursächlich sind. Darüber hinaus wurde erhoben, ob vor dem Erwerb

organisationsinterne Transparenz über die bestehenden Wissensbestände besteht und ob mit dem externen Erwerb von Gutachten bewusst intern identifizierte Wissenslücken geschlossen werden. Ferner wurde untersucht, ob das in den extern erworbenen Gutachten enthaltene Expert*innenwissen innerhalb der betreffenden Organisationseinheiten bedarfsgerecht weitergegeben, bereitgestellt und verteilt wird.

Ziel dieser Masterarbeit war es darüber hinaus, anhand der ausgewählten Wissensprozesse allfällig vorhandene Probleme im Umgang mit dem extern erworbenen Expert*innenwissen in der öffentlichen Bundesverwaltung zu erkennen, um allfällige Handlungsempfehlungen abgeben zu können.

Methode/Vorgehensweise

Ausgangspunkt dieser Masterarbeit stellte eine umfangreiche Literaturrecherche zum Thema des Wissensmanagements dar, im Rahmen welcher die theoretischen Grundlagen für das gegenständliche Forschungsinteresse, den Erwerb externer Gutachten und den Umgang mit dem darin enthaltenen Expert*innenwissen vor dem Hintergrund ausgewählter Wissensprozesse des Bausteinmodells nach Probst, Raub und Romhardt zu untersuchen, erarbeitet wurden. Aus dieser Literaturrecherche bzw. der Aufarbeitung des Forschungsstandes, wurden sodann die Forschungsfragen abgeleitet, wobei in Anbetracht des konkreten Erkenntnisinteresses, vorhandene Interpretationsmuster hinsichtlich des Erwerbs von und des Umgangs mit externem Gutachter*innenwissen durch die öffentliche Bundesverwaltung nachzubilden und zu entdecken, ein qualitatives Forschungsdesign gewählt wurde.

Zur Datenerhebung wurden qualitative, problemzentrierte Expert*inneninterviews unter Zuhilfenahme eines teilstrukturierten Interviewleitfadens mit Führungskräften der öffentlichen Bundesverwaltung durchgeführt, die ihrerseits nicht lediglich Entscheidungsträger*innen hinsichtlich des Erwerbs externer Gutachten, sondern darüber hinaus auch Wissensträger*innen im Umgang mit der in den externen Gutachten enthaltenen Expertise, sind.

Die auf diese Weise erhobenen qualitativen Daten wurden anschließend anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert, ausgewertet und interpretiert, wobei ein vorab entwickeltes

60 Erwerb externer Gutachten durch die öffentliche Bundesverwaltung

und an die Rohdaten herangetragenes, deduktives Kategoriensystem eine erste Auswertung ermöglichte. Anschließend wurde diese erste Textanalyse insofern überarbeitet, als anhand einer induktiven Kategorienentwicklung eine Anpassung vorgenommen wurde. Unter Rückgriff auf die verarbeitete Literatur und den Forschungsstand wurden die ausgewerteten Ergebnisse im Kapitel über die Ergebnisdiskussion interpretiert, um abschließend die Forschungsfragen beantworten zu können.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde festgestellt, dass es für die öffentliche Bundesverwaltung fünf übergeordnete Erwerbsgründe in jeweils unterschiedlichen Ausprägungen dafür gibt, dass – trotz des Vorhandenseins verwaltungsintern angestellter Fachexpert*innen – auf externe Expertise in Form von Gutachten zurückgegriffen wird bzw. zurückgegriffen werden muss, und dass damit lediglich teilweise aktiv vorhandene bzw. identifizierte Wissenslücken geschlossen werden. Der Erwerb externer Gutachten erfolgt, weil damit einerseits externe Sichtweisen berücksichtigt und insofern ein Mehrwert generiert werden kann, oder aber die interne Glaubwürdigkeit bzw. Argumentationsbasis von auf der Führungsebene der Bundesverwaltung handelnder Akteure gestärkt werden soll. Andererseits können externe Gutachten nicht oder nicht ausreichend vorhandene Personalressourcen kompensieren oder verwaltungsintern vorhandene Expertisen nach innen und/oder außen absichern. Darüber hinaus kann es aus rechtlichen Gründen notwendig sein, als öffentliche Bundesverwaltung auf externe Gutachten zurückgreifen zu müssen.

Den aus den genannten Gründen erfolgten externen Erwerben von Gutachten gehen überwiegend informelle organisationsinterne sowie ressortübergreifende Wissensidentifikationsprozesse voraus, die überwiegend auf Basis der individuellen Vernetzung der handelnden Akteur*innen bzw. Führungskräfte beruhen und funktionieren. Ein organisationsweit bzw. ressortübergreifend gültiger formeller Prozess, der die Herstellung von Transparenz über vorhandene Wissensbestände und Wissenslücken zum Ziel hat, konnte nicht festgestellt werden. Die Verteilung bzw. Teilung des externen Gutachter*innenwissens findet organisationsintern anhand unterschiedlicher Multiplikationsinstrumente statt, wobei hierbei die Schaffung einer dezentralen Verteilungsstruktur überlegenswert

wäre. Eine ressortübergreifende Wissens(ver)teilung der extern erworbenen Expertise findet auf Ebene der Führungskräfte statt, die durch informelle Netzwerke unterstützt wird. Hierbei könnten weitergehende Untersuchungen vorgenommen werden, die sich auf das Sichtbarmachen der Funktionsweise dieser individuellen Netzwerke konzentrieren, um den Fokus in einem weiteren Schritt auf die Schaffung eines ressortübergreifenden Wissensnetzwerkes zu richten, dessen Leitung von sogenannten Chief-Knowledge-Officer übernommen werden könnte.

Die Bereitschaft zur Teilung des extern erworbenen Expert*innenwissen wird durch diverse Barrieren kultureller und zwischenmenschlicher Art gemindert. Eine Untersuchung der Wirksamkeit unterschiedlicher Maßnahmen, die auf die positive Beeinflussung bzw. die Herstellung einer teilungsbereiteren Organisationskultur hinwirken, wäre ein möglicher Ansatz, um mittel- bis langfristig eine Änderung herbeizuführen. Darüber hinaus kann über gezielte Maßnahmen der Mitarbeiter*innenführung ein positiver Einfluss auf die Organisationskultur ausgeübt werden.

Kontakt:

wallnermathias@gmx.

Organisation und Organisationsentwicklung

Nonverbale Kommunikation als Einflussfaktor für polizeiliche Ersteinschreiter

Wie können Erkenntnisse aus der nonverbalen Kommunikation zu einer besseren Leistung im Einsatz führen?

Gerald Baran, BA (Autor)
Dr. Karl Testor (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In dieser Arbeit wurde untersucht, wie Erkenntnisse aus der nonverbalen Kommunikation, zu einer besseren Leistung von Polizist*innen, unter Beachtung von einsatztaktischen Grundsätzen und gesetzlich geregelter Handlungsvorgaben, im Einsatz führen. Dabei wurde untersucht, wie es österreichischen uniformierten und zivilen Polizist*innen, die als Ersteinschreiter*innen fungieren, gelingt, einerseits deeskalierend einwirken zu können und andererseits durch körpersprachliche Ausdrucksformen eine Durchsetzungsfähigkeit zu signalisieren.

Bei vorliegenden Sprachbarrieren werden verbale Botschaften in der Interaktion nicht zum Erfolg führen, weshalb die nichtsprachlichen Signalübertragungen in den Vordergrund rücken, um Nachrichten austauschen zu können. Polizist*innen stehen tagtäglich mit Bürger*innen in Kontakt, die einer sozial-kulturellen verschiedenen Herkunftsgruppe zugeordnet werden. Die Nonverbale Kommunikation, die unter anderem stimmliche, mimische und gestische Signale umfasst, werden zudem durch mehrere Sinnesorgane aufgenommen, wodurch die Empfänger*innen, hier bezogen auf Bürgerin*innen, einen Gesamteindruck wahrnehmen, welcher Rückschlüsse auf die Absichten der Einsatzkräfte ziehen lässt.

Methode/Vorgehensweise

Ziel der Forschungsarbeit ist es, durch die Anwendung von sozialwissenschaftlichen Untersuchungsmethoden zu erklären, durch welche nonverbalen Ausdruckssignale Polizist*innen ihre Absichten klar und verständlich ausdrücken, um eine Handlungs- und Selbstsicherheit signalisieren zu können und wie eine bessere Leistung durch die vorliegenden Erkenntnisse im Einsatz erreicht werden kann.

Dabei beschreiben drei verschiedene Experten die wirkungsentfachtenden und urteilsbeeinflussenden Teilgebiete der nonverbalen Kommunikation, die von uniformierten und zivilen Polizist*innen zu beachten sind. Anhand der Ergebnisse der Experteninterviews, werden Erkenntnisse erlangt, die Aufschlüsse darüber geben, welche Reaktionen sich durch die persönliche Einstellung oder durch eine ungünstige emotionale Lage ergeben, die die eigene

Wahrnehmung reduzieren und damit einhergehende Lagebeurteilungen und darauffolgende Entscheidungsprozesse beeinflussen. Auf die Ergebnisse der Experteninterviews wurde ein Beobachtungsdesign erstellt, womit anhand der qualitativen Forschungsmethode der Beobachtung, das nonverbale Ausdrucksverhalten von uniformierten und zivilen Polizist*innen während ihrer Dienstverrichtung beobachtet wurde, um tiefgreifendere Erkenntnisse des averbalen Interaktionsverhaltens der polizeilichen Einsatzkräfte gewinnen zu können. Dabei lag der Fokus auf der Gewinnung von Kenntnissen über das soziale Verhalten während des Interaktionsprozesses zwischen Polizist*innen und Bürger*innen, um die relevanten Indikatoren und Merkmale der verschiedenen Teilaspekte der nonverbalen Kommunikation verstehen und beschreiben zu können, die für das polizeiliche Handeln von Bedeutung sind.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Relevanz der nonverbalen Kommunikation wurde sowohl von den Experten als auch anhand der Ergebnisse der Beobachtung sowie durch die Literatur bestätigt. Die persönliche Einstellung der Polizist*innen hat dabei ebenso eine große Auswirkung auf das nonverbale Kommunikationsverhalten. Durch vorliegende Emotionen unterliegen polizeiliche Einsatzkräfte ihrer eigenen subjektiven Sichtweise, wodurch einerseits Einsatzlagen nicht objektiv beurteilt werden und andererseits der darauffolgende Entscheidungsprozess emotional gesteuert wird. Zudem besteht das Risiko, dass Polizist*innen, die ihre persönliche Meinung am Einsatzort einfließen lassen, eine subjektive Vorbeurteilung vornehmen und sich damit die Aufmerksamkeit auf einzelne Handlungen und Vorkommnisse reduziert, da sie sich damit auf vordefinierte Signale fokussieren, wodurch auch ein (objektiver) Überblick der gesamten Lage verloren geht.

Damit es Polizist*innen in unterschiedlichen Einsatzlagen bzw. in verschiedenen Situationen gelingt ihre Absichten averbal zu übermitteln und dabei parallel eine urteilsbeeinflussende Wirkung erzeugen zu können, ist neben einer tiefgründigen Wissensaneignung verschiedener Kommunikationstheorien und Kommunikationsmodelle die Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung und Selbstbeobachtung über das eigene nonverbale Handeln erforderlich. Dadurch kann erkannt werden, welche Emotionen oder Gründe das eigene Handeln und Verhalten beeinflussen. Die Selbsterkenntnis allein

68 Nonverbale Kommunikation als Einflussfaktor für polizeiliche Ersteinschreiter

führt jedoch nicht zur Verbesserung der nonverbalen Kommunikationskompetenzen. Durch intrinsische Motivation, sowie eine hohe Anzahl an Trainingswiederholungen – um motorische Handlungsabläufe kognitiv zu automatisieren – gelingt es, die Handlungssicherheit zu steigern. Diese wirkt sich wiederum erheblich auf die Selbstdarstellung und das Selbstbewusstsein aus.

Kontakt:

gerald.baran@alumni.fh-campuswien.ac.at

Kompetenzprofile zur Entwicklung von Maßnahmen, die den Markenwert von Krankenhäusern sichtbar machen sollen

Claudia Ehrenreich, BA (Autorin)
DI Michal Sedláčko, PhD MSc (Betreuer)

70 Kompetenzprofile zur Entwicklung von Maßnahmen, die den Markenwert von Krankenhäusern sichtbar machen sollen

Einleitung und Problemstellung

Immer mehr Krankenhäuser möchten durch die Generierung einer eigenen Marke ihre Qualitätsansprüche und ihre Werte beziehungsweise sichtbar machen. Dadurch können sie sich von anderen vermeintlich gleichwertigen Einrichtungen abheben und ihre eigene Identität hervorheben.

Für diese Forschungsarbeit wurde ein Verbund von Krankenhäusern herangezogen, der sich derzeit in einem umfangreichen Change-Management-Prozess befindet. Ziel dieses Change-Management-Prozesses ist die Etablierung einer eigenen Marke. Damit der Markenwert künftig mit der Marke in Verbindung gebracht wird, arbeiten in den einzelnen Krankenhäusern organisationsinterne und somit marketingferne Personen die von externen Berater*innen unterstützt werden, an Maßnahmen, die den Markenwert sichtbar machen sollen.

Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit liegt in der Darstellung, welche Kompetenzen von organisationsinternen und somit marketingfernen Personen benötigt werden, die an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt sind, die den Markenwert sichtbar machen sollen.

Mit dieser Forschungsarbeit soll folgende Forschungsfrage geklärt werden:

Welche Kompetenzprofile können für die Entwicklung von Maßnahmen, die den Markenwert eines Krankenhauses beziehungsweise eines Verbundes von Krankenhäusern auf Basis von idealtypischen, intersubjektiven Meinungen von Personen, die sich damit beschäftigen beziehungsweise beschäftigt haben, identifiziert werden?

Des Weiteren soll mit dieser Arbeit die nachstehende Folgefrage beantwortet werden:

Welche Kompetenzen würden diese Personen bei sich entwickeln wollen?

Methode/Vorgehensweise

Für diese Forschungsarbeit wurde ein Kompetenzsatz mit insgesamt 16 Kompetenzen erstellt, die vorwiegend auf marketingferne Personen ausgerichtet wurden, die an der Entwicklung von Maßnahmen arbeiten, die den Markenwert einer Organisation sichtbar machen sollen.

Mittels der Q-Methodology sollen idealtypische, intersubjektive Meinungen der Krankenhausmitarbeiter*innen, die an der Entwicklung der oben genannten Maßnahmen beteiligt sind, dargestellt werden. Dafür wurden die einzelnen Kompetenzen durch die Teilnehmer*innen in einem gemäß der Q-Methodology erzwungenen Zuordnungsverfahren einer Skala zugeordnet. Die Ergebnisse des erzwungenen Zuordnungsverfahrens wurden einer explorativen Faktorenanalyse unterzogen.

Für die Beantwortung der Folgefrage wurden die Teilnehmer*innen der Umfrage gebeten eventuell benötigte oder gewünschte Entwicklungsstunden für einzelne Kompetenzen anzuführen. Dabei wurde ihnen freigestellt, ob und wie viele Stunden sie für die Entwicklung einzelner Kompetenzen in Anspruch nehmen möchten. Für die Analyse wurden die Stunden je Kompetenz zusammengezählt und aus den prozentuellen Anteilswerten wurden je Kompetenz und je Teilnehmer*in der prozentuelle Mittelwert für jede einzelne Kompetenz bestimmt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Auf Basis der Ergebnisse der explorativen Faktorenanalyse konnten folgende vier Kompetenzprofile identifiziert werden: Operatives und teamorientiertes Kompetenzprofil, kultur- und kommunikationsorientiertes Kompetenzprofil, führungs- und teamorientiertes Kompetenzprofil und organisations- und entscheidungsorientiertes Kompetenzprofil.

Anhand der Kompetenzprofile sowie anhand der Analyse der benötigten beziehungsweise erwünschten Entwicklungsstunden je Kompetenz kann die Aussage getroffen werden, dass für die Entwicklung von Maßnahmen, die den Markenwert sichtbar machen sollen,

72 Kompetenzprofile zur Entwicklung von Maßnahmen, die den Marktwert von Krankenhäusern sichtbar machen sollen

besonders teamarbeitsorientierte Kompetenzen wie beispielsweise „Teamentwicklung“ und „Teamfähigkeit“ benötigt werden.

Zusätzlich sind, wenn die Etablierung einer Marke auch in die Organisationskultur eingreift, neben den teamarbeitsorientierten Kompetenzen auch kulturbezogene Kompetenzen wichtig für Personen, die an der Entwicklung von Maßnahmen arbeiten, die den Marktwert sichtbar machen sollen. Weitere wichtige Kompetenzen betreffen den Bereich der Kommunikation. Es sollte ein Grundverständnis darüber vorhanden sein, welche Botschaft über welches Medium transportiert werden soll.

Kontakt:

claudia.ehrenreich@alumni.fh-campuswien.ac.at

Leben, um zu arbeiten – Arbeiten, um zu leben

Eine empirische Studie zur Work-Life-Balance und den daraus resultierenden Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit von Polizist*innen in der Landespolizeidirektion Kärnten

Marco Gfrerer, BA (Autor)

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Dahlvik, MA (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Work-Life-Balance soll durch die Beachtung der verschiedenen Lebensbereiche zu einem ausgeglichenen Berufs- und Privatleben führen. Aufgrund der geforderten Leistung, die in den verschiedenen Lebensbereichen zu erbringen ist, kommt es jedoch oftmals zu Rollenkonflikten, welche in weiterer Folge negative Auswirkungen auf die private und berufliche Leistungsfähigkeit erzeugen können. Im Polizeiberuf, welcher bereits aufgrund der Arbeitsverrichtung an sich mit Belastungen verbunden ist, erfordert Work-Life-Balance einen differenzierten Umgang. Belastungen im Polizeiberuf wie Schicht- und Wechseldienst, Stress oder außergewöhnliche Amtshandlungen können negative Auswirkungen auf das private Umfeld erzeugen. In diesem Lebensbereich sollte jedoch den Auswirkungen von beruflichen Belastungen entgegengewirkt werden. Die Voraussetzungen für die Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit werden somit auch im privaten Umfeld geschaffen.

Diese Arbeit will durch die Behandlung der Work-Life-Balance die Auswirkungen von Belastung und Erholung auf die Arbeitsfähigkeit von Polizist*innen darlegen. Durch gesetzliche Regelungen werden Maßnahmen zur Unterstützung der Work-Life-Balance von Polizist*innen bereitgestellt. Diese Maßnahmen ermöglichen wiederum positive Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit. Dadurch kann eine Win-win-Situation für die Dienstgeberseite sowie Polizist*innen und somit für die Arbeitsfähigkeit und das private Umfeld entstehen. Neben einer deskriptiven Behandlung verschiedener Literaturquellen bildeten Expert*inneninterviews mit Polizist*innen der Landespolizeidirektion Kärnten den Kern dieser Arbeit. Aus den Überlegungen des Autors zu den Kernthemen ergab sich die Problemstellung, woraus folgend die diese Arbeit leitende Forschungsfrage gebildet wurde:

*Wie wird Work-Life-Balance von Polizist*innen in der Landespolizeidirektion Kärnten umgesetzt und welche Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit ergeben sich daraus?*

Zur Beantwortung der leitenden Forschungsfrage fanden folgende Unterfragen in der Arbeit Verwendung:

*Welche Prinzipien einer ausgeglichenen Work-Life-Balance werden von Polizist*innen als Gegenstrategie zu den dienstlichen Belastungen angewendet?*

*Welche positiven Auswirkungen von Work-Life-Balance können sowohl für die Organisation Polizei als auch für Polizist*innen erzielt werden?*

*Wie bewerten Polizist*innen die Auswirkungen von Work-Life-Balance auf die Arbeitsfähigkeit?*

Methode/Vorgehensweise

Aufgrund des persönlichen Bezugs der Interviewpartner*innen zu den Themenbereichen dieser Arbeit wurde durch den Autor besonderer Wert auf die Offenheit während der Datengewinnung gelegt. Daher wurde die qualitative Datenerhebung in Form von Expert*inneninterviews mit halbstandardisierten Fragebögen als Forschungsmethode angewandt. Durch leitfadengestützte Expert*inneninterviews konnte erreicht werden, dass die Facetten des Expert*innenwissens wie Hintergründe für Handlungen oder persönliche Meinungen in den Vordergrund der Datenerhebung traten. Als Interviewpartner*innen wurden sechs Polizist*innen der Landespolizeidirektion Kärnten ausgewählt. Die Datenaufbereitung fand durch Transkription in gebräuchliches Schriftdeutsch statt.

Aus der wissenschaftlichen Theorie erfolgte eine deduktive Kategorienbildung. In weiterer Folge wurden die erhobenen Daten mit den theoretischen Ansätzen verglichen sowie den aus der Literatur gebildeten Ober- und Unterkategorien zugeordnet. Die aus der Theorie und dem Datenmaterial gebildeten Kategorien fanden in der gesamten Arbeit Verwendung. Dadurch wird für Leser*innen eine Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse dieser Arbeit ermöglicht. Die Auswertung der Expert*inneninterviews erfolgte durch die qualitative Inhaltsanalyse mittels inhaltlicher Strukturierung. Die gewählte Analyseform ermöglichte eine Zusammenfassung des Materialkorpus, um so die für die Beantwortung der Forschungsfrage notwendige Datenmenge zu erhalten. Neben Bestätigungen sowie Abweichungen der theoretischen Grundlagen haben sich durch den Forschungsprozess auch neue Forschungsansätze gebildet und somit den Mehrwert dieser Arbeit ergeben.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Work-Life-Balance von Polizist*innen beachtet und in den Lebensbereichen Beruf und Privatleben umgesetzt wird. Dazu wird vonseiten der Polizist*innen versucht ein Gleichgewicht zwischen privatem und beruflichem Umfeld herzustellen. Die zeitlich aufwendige und oft belastende Dienstverrichtung im Polizeiberuf wird akzeptiert. Auf diese folgend findet jedoch wieder eine Work-Life-Balance mit dem Ziel einer Ausgewogenheit von Belastung und Erholung statt. Die positiven Effekte der Work-Life-Balance sind nicht nur für das private Umfeld erkennbar, sondern auch für den Beruf in Form einer verbesserten Arbeitsfähigkeit. Die von Dienstgeberseite eingesetzten Dienstzeitregelungen sowie Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahmen werden als ausreichend für die Umsetzung von Work-Life-Balance erachtet und trotz oder gerade wegen der Belastungen, die der Polizeiberuf in sich birgt, auch umgesetzt. Im Umkehrschluss werden dadurch im privaten Umfeld positive Auswirkungen geschaffen, die auch der Arbeitsfähigkeit von Polizist*innen dienlich sind.

Aus den Angaben der Interviewpartner*innen zur Relevanz der Individualität in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit ist zu erkennen, dass neben Work-Life-Balance, den Belastungen aus dem Polizeiberuf sowie den umgesetzten Maßnahmen auch die Einbeziehung der physischen und psychischen Voraussetzungen für die Erfüllung der Arbeitsanforderungen ausschlaggebend ist. Maßnahmen von Dienstgeberseite und Führungskräften sind nicht auf jede*n Polizist*in im gleichen Ausmaß anwendbar und erzielen dadurch auch unterschiedliche Wirkungen auf das private und berufliche Umfeld. Daraus ergibt sich wiederum eine individuelle Wahrnehmung der Ausgeglichenheit zwischen den Bereichen Privatleben und Beruf sowie den damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit.

Kontakt:

marco.gfrerer@alumni.fh-campuswien.ac.at

Die Auswirkungen von Home-Office auf das Sicherheitsmanagementsystem der Rail Cargo Austria AG

Lukas Hrdina, BA (Autor)
Mag. Bernhard Krabina (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die Folgen des COVID-19 Virus haben unvorstellbare Auswirkungen auf unser bisher gewohntes Leben genommen. Aufgrund (anfänglich) fehlender Behandlungsmethoden im Frühjahr 2020 galten als wirksamste Maßnahmen, persönliche Kontakte zu meiden und Mund-Nasenschutzmasken zu tragen. Um die Erkrankungen mit COVID-19 so gering wie möglich zu halten und die Gesundheitssysteme nicht zu überlasten, wurde auch in Österreich im März 2020 ein Landesweiter „Lockdown“ verhängt. Auch die Rail Cargo Austria AG (RCA) war davon betroffen. Es wurden sämtliche Mitarbeiter*innen dazu angehalten, von zu Hause aus zu arbeiten, wenn dies arbeitstechnisch möglich war. Innerhalb kürzester Zeit mussten Organisationsprozesse mittels Telearbeit erledigt werden. Auch die Abteilung „Operational Safety“ (Betriebsleitung), die das Sicherheitsmanagementsystem (SMS) in der Rail Cargo Austria AG verantwortet, beordnete ihre 50 Mitarbeiter*innen ins Homeoffice. Das Sicherheitsmanagementsystem ist von zentraler Bedeutung für ein Eisenbahnverkehrsunternehmen. Das Führen eines Sicherheitsmanagementsystems wird von nationalen Behörden und der europäischen Kommission bzw. der Europäischen Eisenbahnagentur (ERA) gesetzlich vorgeschrieben. Das Ziel eines Sicherheitsmanagementsystems ist es, Risiken, die sich aus dem laufenden Betrieb ergeben, systematisch zu kontrollieren und die Sicherheitsleistung einer Organisation zu verbessern. Werden von nationalen oder internationalen Behörden grobe Verstöße oder Mängel im SMS festgestellt, können im schlimmsten Fall die betrieblichen Tätigkeiten eines Eisenbahnverkehrsunternehmens untersagt werden. Es ist daher von zentraler Bedeutung für die Abteilung „Operational Safety“, auch im Homeoffice die sicherheitsbezogenen Arbeitsprozesse aufrecht zu erhalten.

Das Ziel dieser Masterarbeit liegt darin zu ergründen, welche Auswirkungen die Umstellung auf Homeoffice aufgrund einer Pandemie auf die Ergebnisqualität des Sicherheitsmanagementsystems der Rail Cargo Austria AG hatte.

Methode/Vorgehensweise

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden leitfadengestützte Expert*inneninterviews durchgeführt. Es wurden acht

Mitarbeiter*innen der Abteilung „Operational Safety“ zu den Auswirkungen von Homeoffice auf das Sicherheitsmanagementsystem der Rail Cargo Austria AG befragt. Mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring wurde ermittelt, ob das Arbeiten unter (zunächst) ungewohnten Arbeitsbedingungen Einfluss auf die Arbeitsroutinen hatte. So konnten Rückschlüsse auf die Beantwortung der Fragestellung gezogen werden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Arbeit haben gezeigt, dass das Sicherheitsmanagementsystem der Rail Cargo Austria AG durch Homeoffice weiterhin aufrechterhalten werden konnte bzw. aufrechterhalten wird. Allerdings hatte die Umstellung auf Homeoffice eindeutig Auswirkungen auf die bisher gewohnten Arbeitsvorgänge der Abteilung „Operational Safety“. Insbesondere die Arbeitsschritte, die vor Ausbruch der Pandemie vor Ort durchgeführt wurden, konnten für eine gewisse Zeit nicht persönlich umgesetzt werden. Dazu zählen etwa die Sicherheitskontrollen von Personen (z.B. Triebfahrzeugführer*innen oder Wagenmeister) oder von den Güterwagen und deren Ladungen. Sicherheitskontrollen sind ein wichtiger Bestandteil des Sicherheitsmanagementsystems der Rail Cargo Austria AG. Diese über eine längere Zeit auszusetzen, hätte die Sicherheit des Eisenbahnverkehrsunternehmens gefährdet. Daher wurden für „Operational Safety“-Mitarbeiter*innen Mund-Nasen-Schutzmasken und Desinfektionsmittel ausgegeben, um sie vor dem COVID-19-Virus zu schützen. Auch wurden für diese Mitarbeiter*innen spezielle Handlungsanweisungen erstellt, in denen beschrieben wird, wie sie sich bei persönlichen Zusammentreffen mit anderen Personen verhalten sollen.

Die Arbeitsprozesse der Mitarbeiter*innen, die rein von einem Laptop oder von einem Computer durchgeführt wurden, konnten ohne größere Probleme aus dem Homeoffice aufrechterhalten werden. Aufgrund der technischen Infrastruktur (die Mitarbeiter*innen waren fast alle mit Laptops ausgestattet) und der Tatsache, dass Homeoffice schon vor der Pandemie ein erprobtes Instrument war, konnten sich Mitarbeiter*innen gut auf die neue Arbeitssituation anpassen. Das Zugreifen auf interne Datenbanken und Netzwerke von zu Hause aus verursachte keinerlei Probleme.

80 Die Auswirkungen von Home-Office auf das Sicherheitsmanagementsystem der Rail Cargo Austria AG

Es zeigte sich jedoch, dass die Umstellung auf Homeoffice für die Mitarbeiter*innen von bisher unbekanntem Effekten begleitet wurde. Sie mussten sich an die teils langen, digitalen Besprechungen anpassen. Diese Gewöhnungsphase war sehr individuell und nahm bis zu mehreren Wochen in Anspruch. Dazu kam der Verlust der persönlichen und informellen Gespräche, die die digitalen Meetings nicht vermitteln konnten. Auch beeinträchtigte diese Einschränkung teilweise den Informationsfluss der Mitarbeiter*innen untereinander bzw. zu ihren Führungskräften. Der Wissenstransfer wurde durch die digitalen Kommunikationsmittel erschwert. Um diesem Informationsverlust entgegen zu wirken, wurde von den Führungskräften von „Operational Safety“ darauf geachtet, dass alle Mitarbeiter*innen von OS immer über die aktuellsten Entwicklungen rund um das Coronavirus und die Arbeitssituation in der Rail Cargo Austria AG mittels E-Mails oder gemeinsamen Besprechungen informiert wurden.

Kontakt:

lukas.hrdina@alumni.fh-campuswien.ac.at

Erhöhung der Resilienz durch Kooperation im Krisenmanagement

Inwiefern kann die Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen im Krisenmanagement zur Steigerung der Resilienz, in Unternehmen der kritischen Infrastruktur, beitragen?

Susanne Ludescher, BSc. (Autorin)
Teresa Allum, BSc. MA (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Umwelt und Gesellschaft sind ständigen Veränderungen und somit einem steten Wandel ausgesetzt. Besonders wichtig ist es daher auch für Unternehmen, speziell in Krisensituationen, flexibel reagieren und das Kerngeschäft auch bei unvorhersehbaren Vorkommnissen aufrecht erhalten zu können. Von besonderer Bedeutung sind im Kontext von Krisen, Unternehmen der kritischen Infrastruktur. Dies ist vor allem mit der Tatsache zu begründen, dass Betreiber*innen der kritischen Infrastruktur systemerhaltende und systemrelevante Dienstleistungen und Handelswaren erzeugen.

Zur Behebung von Sicherheitsproblemen ist eine Vernetzung zwischen staatlichen Einrichtungen und nichtstaatlichen Organisationen, sowie der Aufbau einer gegenseitigen Vertrauensbasis wichtig. Vor allem, um im Ernstfall schnell und gemeinsam agieren zu können, ist eine Zusammenarbeit essenziell.

Da es sich bei einer solchen Kooperation um die Zusammenarbeit von zwei verschiedenen Systemen handelt, nämlich staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen (gemeint sind hier Unternehmen im privaten und im staatlichen Sektor), bietet die Betrachtung aus Perspektive der Kybernetik einen spannenden Ansatz. In Bezug auf die Zusammenarbeit im Krisenmanagement ist hier gemeint, dass die verschiedenen Ebenen und Organisationen sowie deren Beziehungen bei der Problemlösung berücksichtigt werden müssen. Eine wesentliche Rolle kommt auch den Einflussgrößen (Umwelten) zu, welche auf das System (staatliche als auch nichtstaatliche Organisation) einwirken.

In dieser Arbeit wird die Resilienz fördernde Wirkung einer interorganisationalen Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen im Zuge des Krisenmanagements erforscht. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, ob durch einen erhöhten Informationsaustausch zwischen privatem und öffentlichem Sektor ein tatsächlicher Resilienzgewinn in den beteiligten Unternehmen der kritischen Infrastruktur erzielt werden kann. Dabei sind sowohl die Positionen von Vertreter*innen staatlicher Organisationen als auch die Erfahrungen und Positionen von Betreiber*innen der kritischen Infrastruktur berücksichtigt worden.

Methode/Vorgehensweise

Zur Erhebung der forschungsrelevanten Daten wurden Expert*inneninterviews durchgeführt. Befragt wurden sowohl Expert*innen aus Unternehmen der kritischen Infrastruktur als auch Vertreter*innen staatlicher Organisationen, die aktiv in das Krisenmanagement ihrer Organisation eingebunden sind und Erfahrung in der interorganisationalen Zusammenarbeit haben. Diese Befragungen dienen dazu, die Positionen und Erfahrungen der Unternehmen kritischer Infrastruktur sowie die Sichtweisen der beteiligten staatlichen Organisationen zu beleuchten.

Die Auswertung der Interviews wurde mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Meuser und Nagel durchgeführt. Dabei wurden die deduktiven Untersuchungsschritte der Paraphrase, der Reduktion durch Überschriften, des thematischen Vergleichs, der soziologischen Konzeptualisierung und zum Abschluss der thematischen Generalisierung durchgeführt. Die Ergebnisse wurden anschließend verglichen und einer Diskussion und Interpretation unterzogen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Anhand der aus den Expert*inneninterviews gewonnenen Daten ist der positive Effekt einer Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen im Rahmen des Krisenmanagements auf die Resilienz von Unternehmen der kritischen Infrastruktur belegbar. Besonders interessant ist die ambivalente Wirkung der Vernetzung zwischen den Unternehmen im Zuge der interorganisationalen Zusammenarbeit, auf den Komplexitätsgrad der zu bewältigenden Situation. Einerseits wurde die positive Wirkung der Zusammenarbeit im Zuge des Krisenmanagements bestätigt, andererseits ergaben die Befragungen auch, dass diese Vernetzung zwischen den Organisationen gleichzeitig den Grad der Komplexität erhöhen können. Allerdings muss hier die Einschränkung gemacht werden, dass die meisten Organisationen bereits im Vorfeld festlegen, welche Kommunikationskanäle in welcher Form zu nutzen sind. Es lässt sich weiter vermuten, dass die Durchführung und Organisation im Zuge des Krisenmanagements, wie auch die vorab stattfindende Festlegung der Kommunikation in den jeweiligen

84 Erhöhung der Resilienz durch Kooperation im Krisenmanagement

Organisationen unterschiedlich gestaltet sind und zu jeweils spezifischen Auswirkungen führen.

Das Krisenmanagement, besonders im Zuge einer interorganisationalen Zusammenarbeit, ist ein hochkomplexes System, das in der heutigen VUCA-Welt mehr denn je an Bedeutung für das Überleben von Organisationen hat. Die technische Dynamik und zusätzliche Vernetzung zwischen Organisationen hat dazu beigetragen, dass die Komplexität von Systemen weiter ansteigt. Die positiven Auswirkungen einer Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Unternehmen im Zuge des Krisenmanagements, auf die Resilienz von Unternehmen der kritischen Infrastruktur, sind vor allem durch einen stetigen Wissens- und Informationsaustausch gegeben.

Kontakt:

susanne.ludescher@alumni.fh-campuswien.ac.at

Auswirkungen der Altersstruktur in der Fernmeldehoheitsverwaltung auf deren Aufbau und Aufgaben(erfüllung)

Ableitung möglicher Reformmaßnahmen

Ing. Gernot Rausch, BA (Autor)

HR Doz. Dr. Johann Dvořák (Betreuer)

86 Auswirkungen der Altersstruktur in der Fernmeldehoheitsverwaltung auf deren Aufbau und Aufgaben(erfüllung)

Einleitung und Problemstellung

In den vergangenen Jahr(zehnt)en war die öffentliche Verwaltung von einem stetigen Wandel gekennzeichnet, welcher oftmals durch Sparpakete, Einsparungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen ausgelöst und beschleunigt wurde. Der Wunsch nach Modernisierung spielte dabei ebenso eine wichtige Rolle wie die steigende Staatsverschuldung oder die fortschreitende Globalisierung. Der generelle Stopp von Neuaufnahmen mit dem Ziel der Senkung des Personalstandes führte – neben einer Überalterung in der Bundesverwaltung – dazu, dass immer weniger Bedienstete immer mehr Aufgaben wahrzunehmen haben, da Rahmenbedingungen und Strukturen nicht analog angepasst wurden.

Die Wurzeln der österreichischen Fernmeldehoheitsverwaltung gehen zurück bis in die Zeit der Monarchie – beinahe genauso lange kam es zu Reorganisationen und Reformen der Fernmeldebehörden. Die aktuelle Behördenstruktur wurde im Wesentlichen im Zuge der umzusetzenden Liberalisierungsmaßnahmen im Vorfeld des Beitritts Österreichs zu EWR und EU geschaffen: neben den diversen Regulierungsbehörden sind vor allem die Oberste Fernmeldebehörde im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) und deren nachgeordnete fünf Fernmeldebehörden in erster Instanz maßgeblich und liegen deshalb im Fokus dieser Arbeit. Sie sind vom Aufnahmestopp besonders betroffen, da das Durchschnittsalter derzeit bei kritischen 52,6 Jahren liegt und zusätzlich das spezialisierte Expert*innenwissen in den Fachbereichen über lange Zeit aufgebaut wurde und nicht kurzfristig transferiert werden kann. Die, aufgrund der sich abzeichnenden, altersbedingten Personalabgänge absehbaren Auswirkungen wurden untersucht und folgende Forschungsfragen formuliert:

Welche Veränderungen kommen in den nächsten eineinhalb bis fünf Jahren auf die österreichische Fernmeldehoheitsverwaltung zu, inwieweit haben diese Auswirkungen auf Aufbau und Aufgabenerfüllung und welche Maßnahmen müssen gesetzt werden, um die Funktionsfähigkeit im notwendigen Umfang zu erhalten?

Methode/Vorgehensweise

Für diese Arbeit wurde ein vertiefendes Fachliteratur- und Quellenstudium durchgeführt. Zuerst mussten die entsprechenden nationalen und internationalen Rechtsgrundlagen, darüber hinaus organisationsrechtliche Vorgaben, interne Vorschriften und Dienstanweisungen ermittelt, ausgehoben und analysiert werden. Anschließend erfolgte eine erweiterte Literaturrecherche zu den Themenkreisen Organisationstheorie, Wahrung und Übertragung/Verteilung von Wissen sowie Arbeitsfähigkeit. Als Basisdaten dienten dabei die gesamtheitlich erhobene Alters- und Qualifikationsstruktur (anhand von Geburtsdaten, Organigrammen und den gegenwärtigen Arbeitsplatzbewertungen) der verschiedenen Fernmeldebehörden, die benötigten Vergleichsdaten lieferte hauptsächlich der aktuelle Personalbericht des Bundes.

Nach einer Bestandsaufnahme der Fernmeldehoheitsverwaltung (historische Entwicklung, Aufgaben und zudem die Einbettung in das internationale Umfeld und den geltenden Rechtsrahmen) wurde der jeweilige Stand der Forschung zu den drei erwähnten Themenfeldern erörtert. Durch Auswertung der Personaldaten konnten beispielsweise Altersgruppen und Altersverteilung innerhalb der Fernmeldebehörden oder die Qualifikationsstrukturen visualisiert werden. Abschließend wurden die der Arbeit zugrunde gelegten Thesen überprüft und ein kommentierter Katalog mit konkreten Empfehlungen sowie Maßnahmen erstellt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Analyse der demografischen Situation ergab, dass die Fernmeldehoheitsverwaltung mit ihren Fernmeldebehörden in den kommenden drei bis fünf Jahren mit rasanten Veränderungen infolge von Ruhestandsversetzung respektive Pensionierungen konfrontiert sein wird. Im, aus Sicht der Organisation, schlimmsten Fall erfolgt in diesem Zeitraum der altersbedingte Abgang von 26 bis 33 Prozent des heutigen Personals, was an einzelnen Dienststellen zu einer Halbierung des Personalstands führen könnte. In weiterer Folge ist eine zeitgemäße Adaptierung der Organisationsstruktur und die Anpassung des nationalen Rechtsrahmens unumgänglich, da die gleich hohe Qualität der Aufgabenerfüllung – zumindest ohne eine Erhöhung des Zeitaufwandes – mit weniger Bediensteten nicht

88 Auswirkungen der Altersstruktur in der Fernmeldehoheitsverwaltung auf deren Aufbau und Aufgaben(erfüllung)

sichergestellt werden kann. Unterstützende Maßnahmen aus den Bereichen Wissensmanagement und altersspezifisches Personalmanagement sollten schnellstmöglich implementiert werden. Jedenfalls muss ein geplanter und strukturierter Transfer des Expert*innenwissens sichergestellt werden. Zusätzliche „Attraktivierungsmaßnahmen“, welche ein Ausscheiden der Bediensteten über den ehestmöglichen Zeitpunkt hinauszögern und so einen längeren Verbleib im Arbeitsprozess ermöglichen, sind im Sinne einer alters- und altersgerechten dienstlichen Verwendung abzustimmen.

Bedingt durch den zu erwartenden, massiven Abgang von (im Regelfall) hochqualifizierten Bediensteten kann ohne den zeitgerechten Zugang von neuem, idealerweise auch jungem Personal der Fortbestand der Fernmeldebehörden in ihrer jetzigen Form bzw. die gewohnt rasche und qualitativ hochwertige Erledigung der Aufgaben künftig nicht sichergestellt werden. Abhilfe schaffen kann, wenigstens in Teilbereichen, die Umsetzung konkreter Handlungsempfehlungen und vorgeschlagener Maßnahmen aus dem Katalog „Entwicklungsplanung“:

- Vereinfachung der Strukturen und Abläufe
- Sicherung des vorhandenen Fachwissens
- Einführung E-Government & Ausbau Automatisierung
- Etablierung einer modernen Fachausbildung
- Anpassung der Tätigkeiten / altersgerechte Aufgaben

Kontakt:

gernot.rausch@alumni.fh-campuswien.ac.at

Compliance im Bundesministerium für Inneres – Systemvergleich im Hinblick auf die Effektivität

Bernhard Schneider, BA (Autor)

Mag.^a Elisabeth Grossmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Compliance hat in den letzten Jahren im gesamten Gesellschaftsleben an Bedeutung gewonnen. Die mediale Berichterstattung über Wirtschaftsstrafverfahren hat verstärkt dazu geführt, dass über das Thema Compliance in der Öffentlichkeit intensiver debattiert wird. In der öffentlichen Verwaltung hat sich Compliance ebenfalls etabliert, sodass auch von den Bürger*innen erwartet wird, dass sie die dahingehenden gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien einhalten. Im Bundesministerium für Inneres wurde mit 1. Juni 2013 eine zentrale Stelle für Compliance eingerichtet, um primär bei den Bediensteten des Ressorts das Bewusstsein für diese Thematik zu stärken. Die Hauptaufgabe liegt dabei in der Beratung der Bediensteten zu Compliance Themen.

Die gegenständliche Masterarbeit hat das Ziel, nicht lediglich ein besseres Verständnis für das sich im Bundesministerium für Inneres im Einsatz befindlichen Compliance-Management-System zu schaffen, sondern darüber hinaus anhand einer Untersuchung der Effektivität desselben zu erheben, welche konkreten Ziele mit den eingesetzten Compliance-Maßnahmen verfolgt werden. Damit soll ebenfalls untersucht werden, ob sich allfällige Handlungsempfehlungen ableiten lassen, die das bestehende System verbessern könnten. Zu diesem Zweck werden die theoretischen Ansätze diesbezüglich erarbeitet und das im Bundesministerium für Inneres implementierte Compliance-Management-System dargestellt. In Folge wird untersucht, was dem praktischen Verständnis nach Compliance bedeutet und wie wirksam die Umsetzung im Bundesministerium für Inneres ist.

Aus dieser Problemstellung und des daraus definierten Forschungszieles bzw. des konkret verfolgten Erkenntnisinteresses, wurde folgende Forschungsfrage abgeleitet:

Wie effektiv ist das Compliance-Management-System im Bundesministerium für Inneres?

Methode/Vorgehensweise

Zu Beginn der Forschungsarbeit wurde eine intensive Literaturrecherche durchgeführt, um die theoretischen Grundlagen zur

Thematik des Compliance aufzuarbeiten und um ein Verständnis dafür zu erhalten. Aus diesen Vorarbeiten hat sich das konkrete Erkenntnisinteresse herausgebildet, welches schließlich in der Entwicklung der gegenständlichen Forschungsfrage mündete. Der empirische Teil basiert auf einem qualitativen Forschungskonzept. Die für die Beantwortung der Forschungsfrage erforderlichen Daten werden mittels Expert*inneninterviews erhoben. Die befragten Personen haben aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit mit der Thematik Compliance Erfahrung. Als Vorbereitung für die Interviews wird ein Interviewleitfaden erstellt, welcher klar strukturiert ist und offene Fragen enthält. Die Auswertung der durchgeführten Befragungen erfolgt nach Zepke (vgl. 2016) mittels strukturierender Inhaltsanalyse. Diese Methode kategorisiert im ersten Schritt die empirischen Daten und analysiert diese in Folge systematisch. Abschließend werden die durch die strukturierte Inhaltsanalyse erhaltenen Daten interpretiert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das CMS des Bundesministeriums für Inneres kann nur bedingt auf seine Effektivität überprüft werden. Dies liegt daran, dass keine einheitliche Vorgehensweise bei der Einführung von Compliance in die unterschiedlichen Organisationseinheiten erfolgt. In manchen Bereichen des BMI wird versucht, die Effektivität des CMS festzustellen, wohingegen in anderen eine solche Überprüfung nicht stattfindet. Dadurch kann die Frage insoweit beantwortet werden, als keine allgemeine Aussage über die Effektivität des CMS im Bundesministerium für Inneres getroffen werden kann. In der Organisation sind durchaus durchdachte Ansätze vorhanden, die auf die Schaffung eines organisationalen Bewusstseins über Compliance hinwirken, wie beispielsweise der Informationsfluss, ein Jour-Fixe, eine Compliance-Intranetseite oder ein Newsletter. Zeitgleich besteht kein organisationseinheitenübergreifendes Bewusstsein über die Effektivität des CMS im BMI, da jede Organisationseinheit selbständig ihre eigenen Entscheidungen trifft.

Anhand der Forschungsergebnisse konnten Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Dabei ist insbesondere die Entwicklung einer Toolbox, eines Compliance-Werkzeugkoffers, hervorzuheben, welcher für jede Organisationseinheit des BMI Compliance Maßnahmen in Anlehnung an die ISO 19600 zur Verfügung stellt.

**92 Compliance im Bundesministerium für Inneres – Systemvergleich
im Hinblick auf die Effektivität**

Kontakt:

Bernhard.Schneider@gmail.com

Projektmanagement und Organisationskultur – ein missachteter Zusammenhang?

Eine Bestandsaufnahme am Beispiel des Bundesministeriums für Inneres und seiner nachgeordneten Dienststellen

Mag. Wolfgang Steinbach (Autor)
Ursula Palle-Futschik, MSc (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Das Bundesministerium für Inneres (BMI) ist auf Grund seiner Aufgaben in ganz besonderer Weise von politischen, gesellschaftlichen, rechtlichen, technischen und ökonomischen Einflüssen betroffen und muss daher ständig Überlegungen zur Adaptierung der eigenen Organisation anstellen und entsprechende Maßnahmen im Veränderungsmanagement setzen. Ein wesentliches Element dieses ständigen Change sind Projekte.

Die zahlreichen Projekte sehen sich stets konkreten Organisationskulturen gegenüber, die sich immer auch auf das Entscheiden und Handeln der Bediensteten auswirken und in Wechselwirkung zu anderen Aspekten von Organisation stehen. So stellt sich die Auseinandersetzung mit den Organisationskulturen der von Projekten betroffenen Organisationseinheiten im BMI als Herausforderung für die Praxis möglichst erfolgreicher Projekte dar.

Daher ergibt sich die folgende Forschungsfrage:

Inwiefern wird die konkrete Organisationskultur eines Bereiches innerhalb des BMI, für den ein Projekt wirksam werden soll, im Rahmen der Projektarbeit durch das Projektteam anhand der Umwelt- und/oder Risikoanalyse thematisiert?

Zur Betrachtung der Organisationskultur wurden vier Subforschungsfragen gestellt, die sich mit der Art und Weise, den Aspekten und den Phasen der Thematisierung im Projektprozess beschäftigen. Das Erkenntnisinteresse liegt in der Darstellung des Ist-Zustandes, um Modi der Thematisierung von Organisationskultur in Projekten zu identifizieren und Aspekte der Organisationskultur und Prozessschritte, in denen diese thematisiert werden, festzustellen. Weiters liegt das Interesse darin, Hinweise für einen künftigen Umgang der genannten Aspekte in Projekten zu gewinnen und so mögliches Verbesserungspotential für die Praxis zu erkennen.

Methode/Vorgehensweise

Im Rahmen des qualitativen Forschungsparadigmas wurden nach der Klärung zentraler Begriffe (Projekt, Umwelt- und Risikoanalyse) und einer Definition sowie der Darstellung eines Modells von

Organisationskultur (Drei-Ebenen-Modell nach Schein und Schein) als Analysehintergrund deduktiv Kategorien (und später auf Basis des Materials durch induktives Vorgehen ergänzt) entwickelt, die die wesentliche Voraussetzung zu einer Dokumentenanalyse und zur Auswertung von acht Expert*inneninterviews bildeten.

Zunächst wurde die aktuelle Richtlinie des BMI zur Erstellung von Projektaufträgen, die als schriftliche Weisung Bindungswirkung für jede Projektarbeit im BMI beansprucht, analysiert. Im Februar und März 2021 wurden mit acht Expert*innen aus verschiedenen Organisationseinheiten und Hierarchieebenen des BMI, deren Status sich aus ihrer vielfältigen Erfahrung in Projekten des BMI, ihrer Trainer*innentätigkeit im einschlägigen Bereich, sowie ihrer Dienstzeit und Erfahrung mit Organisationskulturen im BMI ergibt, Leitfadenterviews durchgeführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Es zeigte sich, dass ein deutlich ausgeprägtes Bewusstsein für die Allgegenwärtigkeit von Organisationskultur und deren Wechselwirkungen (sowohl in förderlicher als auch hinderlicher Weise, wobei die „Beharrungstendenz“ der Organisationskulturen mehrfach angesprochen wird) mit Projekten besteht. Das Wissen um Ebenen und wesentliche Aspekte von Organisationskultur an sich ist stark ausgeprägt, aber dennoch – trotz anderer Intention der Richtlinie des BMI – wird in Projekten diese Richtlinie überwiegend nicht angewandt und die Organisationskultur der von Projekten betroffenen Organisationseinheiten meist nicht ausdrücklich thematisiert. Wenn die Organisationskultur betroffener Organisationseinheiten thematisiert wird, dann eher implizit und in unverbindlicher Form. Dabei erfolgt in den seltensten Fällen eine systematische und methodische Analyse. In der Beachtung der Organisationskultur von betroffenen Organisationseinheiten in Projekten kommt überwiegend die kulturelle Ebene der Artefakte, Symbole, in den Blick, wohingegen die Ebenen der selbstgewählten Werte und der Grundannahmen selten bis keine ausdrückliche Beachtung finden.

In den Fällen der Beachtung von Organisationskultur wird überwiegend im Rahmen einer Umweltanalyse bzw. Stakeholder*innenanalyse eine Einschätzung vorgenommen. Im Rahmen einer Risikoanalyse hingegen nicht. Als Zweck einer Beachtung von

96 Produktmanagement und Organisationskultur – ein missachteter Zusammenhang?

Organisationskultur in Projekten werden sowohl die Vorbeugung gegen bzw. die Überwindung von Hindernissen als auch die Nutzung von unterstützenden Faktoren und der Wunsch nach Projektzielerreichung genannt. Wenn die Organisationskultur betroffener Organisationseinheiten im Projektprozess ausdrücklich in den Blick kommt, dann zu einem sehr starken Teil bei der Bewältigung, Überwindung von Problemen, allerdings vielfach schon in der Umsetzungsphase oder danach.

Insgesamt lassen die Antworten auf die Forschungsfragen konkret vermuten, dass es sowohl im Interesse der nachhaltigen Erreichung von Projektzielen wie auch der von Projekten betroffenen Bediensteten ist, Organisationskultur aktiv in die Projektarbeit des BMI herinzuholen.

Kontakt:

Wolfgang.Steinbach@bmi-gv.at

IT-Changemanagement im Bundesministerium für Inneres

Heinz Thomann, BA (Autor)

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Dahlvik, MA (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Im Zuge dieser Studie befasst sich der Autor mit dem Thema Changemanagement im Bundesministerium für Inneres, insbesondere im Zusammenhang von IT-Projekten sowie deren Auswirkungen auf die User*innen. Obwohl die unterschiedlichen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) Projekte als äußerst innovativ angesehen werden können, kommt es bei der Ausrollung in die Linienarbeit häufig zu einer Ablehnung und zu einem Widerstand. In dieser Studie soll herausgefunden werden, ob die Digitalisierungsprojekte im BMI einem „klassischen“ Change-Verfahren unterliegen. So soll aufgezeigt werden, warum sich Veränderungen im Bereich der Digitalisierung oftmals nur sehr schwerfällig in eine Linie bringen lassen. Die verwendete Literatur leistete dabei einen wesentlichen Beitrag zur Erforschung. Betrachtet wurde nicht nur der klassische Change-Prozess, sondern ebenso die sozialen Auswirkungen auf Veränderungen im öffentlichen Dienst und inwieweit die Veränderungsprozesse kulturell verankert und mitgetragen werden.

Die Entwicklung neuer Applikationen wird sowohl aus technischen und gesetzlichen als auch aus organisatorischen Gründen vorangetrieben – wobei der technische Aspekt, durch veraltete Systeme oder durch die Digitalisierung bestehender Verfahren, den höchsten Anteil an IT-Projekten aufweist. Ein weiterer wesentlicher Treiber für die Digitalisierungsprojekte ist die demografische Entwicklung im öffentlichen Dienst. Diesbezüglich wird nicht nur versucht, die öffentliche Verwaltung auf einen notwendigen technischen Standard zu bringen, sondern auch dem zu erwarteten Personalmangel entgegenzuwirken.

Aus der Problemstellung wurden eine Hauptforschungsfrage sowie zwei Subforschungsfragen, mit dem Ziel die Forschungslücke zu schließen, abgeleitet.

Hauptfrage:

*Inwiefern wird das Changemanagement von IT-Projektleiter*innen im BMI eingesetzt?*

Subforschungsfragen:

Inwieweit hat das Nicht-Verwenden von Changemanagement-Prozessen in den IT-Projekten einen Einfluss auf die Akzeptanz und

Annahme von Veränderungsvorhaben im Bereich des Bundesministeriums für Inneres?

*Welche organisatorischen Maßnahmen können aus Sicht der Projektleiter*innen für eine Erhöhung der Akzeptanz beitragen?*

Methode/Vorgehensweise

Im ersten Schritt wurde der aktuelle Forschungsstand in den Bereichen des IT-Projektmanagements, Changemanagements, des strategischen Managements, der strategischen Personalentwicklung und der Unternehmenskultur im Zusammenhang mit den Widerständen bei Veränderungsmaßnahmen analysiert.

Der methodische Teil dieser Arbeit folgt dem Mixed-Methods-Ansatz der qualitativen Sozialforschung mit Expert*inneninterviews sowie der quantitativen Sozialforschung mittels standardisierter Online-Umfrage. Im ersten Teil der Forschung wurden leitfadengestützte Interviews mit vier Projektleiter*innen und drei Supportmitarbeiter*innen des Bundesministeriums für Inneres durchgeführt. Aus dem Erkenntnisgewinn der Expert*inneninterviews wurden Aussagen formuliert und via standardisiertem Online-Fragebogen an 211 Personen der sicherheits- und verwaltungspolizeilichen Abteilungen der Landespolizeidirektionen zur Beantwortung übermittelt. Ziel dieser Befragung war es, einerseits die Aussagen der Expert*innen zu bestätigen oder zu widerlegen und andererseits die Ansichten der betroffenen Mitarbeiter*innen zum Forschungsthema zu erhalten.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Durch den Stand der Forschung konnte aufgezeigt werden, dass der Widerstand u.a. in Defiziten in Form von Wissens-, Fähigkeits-, Willens-, Norm- und Systembarrieren eingestuft werden kann und psychologische Abwehrreaktionen, z.B. gegen Machtverlust oder Angst vor Veränderung, oftmals auf fehlende oder mangelnde Kommunikation sowie dem erhöhten Veränderungstempo bedingt durch die Digitalisierungen zurückzuführen ist. Um Change-Prozesse erfolgreich umzusetzen, ist eine der Herausforderungen der Projektleiter*innen, das Wissen von individuellen Widerständen, Ängsten und Befürchtungen zu erlangen, um frühzeitig Maßnahmen

100 IT-Changemanagement im Bundesministerium für Inneres

dagegen entwickeln zu können. Um derartige Maßnahmen auch entwickeln und umsetzen zu können, ist die Bereitstellung von notwendigen Ressourcen und Zeit für eine Sensibilisierung (nicht nur als „nice to have“ zu erachten) unbedingt notwendig. Dabei steht die Kommunikation mit allen betroffenen Mitarbeiter*innen im Vordergrund, wobei den Bereichen der Mobilisierung (das „Wozu“), den Bereichen der Befähigung (das „Wie“) und den Bereichen des Informierens (das „Was“) der größten Bedeutung zukommt.

Im Zuge der Interviews wurde ein hoher Erfahrungswert von Widerstand durch die Expert*innen ersichtlich. Weiters wurde bestätigt, dass den Projektleiter*innen im BMI der Begriff des Changemanagements zwar bekannt ist, aber eine systematische Berücksichtigung innerhalb der IT-Projekte nicht bzw. nicht bewusst stattfindet. Begründet wird dieser Umstand dadurch, dass innerhalb der Projekte keinerlei Zeitressourcen für ein qualitativ hochwertiges Changemanagement eingeplant werden. Vielmehr wurde festgestellt, dass die Notwendigkeit innerhalb der Organisation kulturell noch nicht fest verankert ist und Qualifikationsdefizite für das Changemanagement der Projektleiter*innen bestehen.

Als Gründe für den entstehenden Widerstand wurden sowohl von den Expert*innen als auch von den Mitarbeiter*innen durch die Onlineumfrage klassische Gründe aus der Literatur, wie Ängste vor Neuerungen, digitale Überforderungen, Qualifikationsdefizite durch mangelnde Schulungsmaßnahmen, die demografische Entwicklung im öffentlichen Dienst und das Beharren auf bestehende Vorgehensweisen, aufgezeigt. Als weitere und sehr wesentliche Punkte wurden von allen Teilnehmer*innen die fehlende Kommunikation und Transparenz angeführt.

Als organisatorische Handlungsempfehlungen ergeben sich im Zusammenhang mit dieser Untersuchung die Erhöhung der Qualifikation der Projektleiter*innen durch Ausbildungsmaßnahmen im Bereich des Projekt- und Changemanagements, um mittelfristig eine Qualitätssteigerung sicherzustellen. Als weitere Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen wären Prozessanalysten in den organisatorischen Bereichen von IT-Projekten zu installieren, um sowohl Ex-ante-Ist-Stand-Erhebungen als auch im Zuge der Verfestigung Ex-post-Analysen unterstützend durchführen zu können.

Heinz Thomann, BA 101

Kontakt:

heinz.thomann@bmi.gv.at

Mitarbeiter*innen und Führung

Employer Branding bei der Österreichischen Gesundheitskasse

Steigerung der Arbeitgeber*innenattraktivität für Millennials und ihre Nachfolger*innen

Hanna Achmüller, BA (Autorin)
Dr. Walter Emberger (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Aufgrund der Globalisierung und des damit einhergehenden Wandels von der Produkt- in eine Dienstleistungswirtschaft ist die Nachfrage nach hoch qualifizierten Mitarbeiter*innen enorm gestiegen. Hinzu kommt die durch den demografischen Wandel ausgelöste Veränderung in der Alters- und Bevölkerungszusammensetzung, wodurch die Anzahl der über 50-jährigen Erwerbstätigen im Jahr 2005 erstmals größer war als die der unter 30-jährigen. Aufgrund dieser Tatsache ergibt sich der Rückschluss, dass die Vertreter*innen der Generationen Y und Z nach 2024 den weltweit größten Teil der Belegschaft ausmachen werden und der Wettbewerbsvorteil und der Gesamterfolg von Organisationen und Unternehmen daher zu einem erheblichen Teil von diesen Generationen abhängen. In diesem Zusammenhang gilt allerdings zu berücksichtigen, dass die Angehörigen dieser Generationen andere Charakteristika und Anforderungen aufzeigen als ihre Vorgängergenerationen. All diese Faktoren bringen die zunehmende Schwierigkeit mit sich, als Arbeitgeber*in qualifizierte Nachwuchskräfte aus den Generationen Y und Z zu gewinnen und resultieren daher im sogenannten „War for Talents“. In diesem Zusammenhang muss aber auch beachtet werden, dass nicht nur die Gewinnung von kompetenten Mitarbeiter*innen aus den Generationen Y und Z eine enorme Herausforderung für Arbeitgeber*innen ist, sondern auch die langfristige und nachhaltige Bindung dieser Talente an das Unternehmen. Hinzu kommt die Problemstellung, dass insbesondere im öffentlichen Dienst in Österreich ein großer Nachbesetzungsbedarf besteht, da in den nächsten Jahren eine Vielzahl an Arbeits- und Führungskräften in der öffentlichen Verwaltung in Pension gehen wird. Des Weiteren steht der öffentliche Dienst vor der besonderen Herausforderung, dass privatwirtschaftliche Unternehmen ihren Arbeitnehmer*innen teilweise attraktivere Rahmenbedingungen bieten können und sich Arbeitssuchende daher häufig für einen Job in der Privatwirtschaft entscheiden. Eine dieser betroffenen öffentlichen Organisationen ist die Österreichische Gesundheitskasse, die als Ergebnis der Fusion der neun Gebietskrankenkassen in ihrer Form erst seit 01.01.2020 existiert.

Um diesen Herausforderungen entgegenzuwirken und im „War for Talents“ mithalten zu können, empfiehlt es sich für Organisationen und Unternehmen eine zielgruppenspezifische und klar definierte Arbeitgeber*innenmarke zu entwickeln und damit verbundene Employer-Branding-Maßnahmen zu setzen. Da es bis dato kaum

Studien zu generationenspezifischen Employer-Branding-Strategien im öffentlichen Bereich gibt, wurde anhand vorliegender Masterarbeit folgende Forschungsfrage beantwortet:

*Wie können Organisationen wie die Österreichische Gesundheitskasse innerhalb ihres Employer Branding auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Generationen Y und Z eingehen und sich somit als attraktive*r Arbeitgeber*in positionieren, um dadurch der hohen Fluktuationsrate am österreichischen Arbeitsmarkt und der kommenden Pensionierungswelle im öffentlichen Dienst entgegenzuwirken?*

Methode/Vorgehensweise

Im ersten Teil der Masterarbeit wurden im Forschungsstand und in der Gegenstandsbeschreibung anhand einer einschlägigen Literaturrecherche die Themengebiete Generationen Y und Z, Employer Branding sowie der öffentliche Dienst und die Österreichische Gesundheitskasse als Arbeitgeber*in behandelt. Um die Forschungsfrage in entsprechender Qualität beantworten zu können, wurde weiters eine explorative Untersuchung mit einem qualitativen Forschungsdesign herangezogen. Im Konkreten wurden explorative leitfadengestützte Expert*inneninterviews durchgeführt, die anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring in induktiver Form ausgewertet wurden. Da es bis dato kaum Forschungsergebnisse zu generationenspezifischen Employer-Branding-Strategien im öffentlichen Dienst gibt, eignete sich ein offener qualitativer Zugang besonders gut, um individuelle Einstellungen, Erfahrungen und Sichtweisen sowie zentrales Expert*innenwissen zu erfassen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Forschungsarbeit hat ergeben, dass die Relevanz von Employer Branding in den letzten Jahren enorm gestiegen ist und eine attraktive Arbeitgeber*innenmarke zu einer Erhöhung der Mitarbeiter*innenzufriedenheit und -bindung sowie des Recruitingenerfolgs führen kann. Des Weiteren wurde durch die Masterarbeit ersichtlich, dass das interne Employer Branding eine besonders große Rolle spielt und die Arbeitgeber*innenmarke immer von innen beginnend nach außen entwickelt, akzeptiert, gelebt und kommuniziert werden

108 Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Zuge der digitalen Transformation

muss. Im Sinne eines erfolgreichen internen Employer Branding ist es zwingend notwendig, ein besonderes Augenmerk auf das Betriebsklima, die vorzufindenden Rahmenbedingungen sowie die beruflichen Perspektiven zu legen. Um den Bekanntheitsgrad und das Image der Österreichischen Gesundheitskasse bei den Generationen Y und Z steigern zu können, bieten sich außerdem externe Employer-Branding-Maßnahmen wie beispielsweise verstärkte Kooperationen mit Bildungsinstituten, der gezielte Einsatz von Social-Media-Kanälen, das Hervorheben von positiven Arbeitgeber*innenmerkmalen oder die Attraktivierung der Job- und Karrierewebsite besonders gut an. Letztendlich gilt allerdings zu berücksichtigen, dass Employer-Branding-Aktivitäten laufend kritisch hinterfragt und den Anforderungen der am Arbeitsmarkt befindlichen Generationen angepasst werden müssen.

Kontakt:

hana.achi@gmx.at

Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Zuge der digitalen Transformation

Ing. Karl Filippits, BA (Autor)
Mag. Bernhard Krabina (Betreuer)

110 Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Zuge der digitalen Transformation

Einleitung und Problemstellung

Diese Arbeit ist der Versuch einer Beantwortung auf die Herausforderungen für ältere Mitarbeiter*innen im Zuge von Digitalisierungsvorhaben, am Beispiel des Betriebsanlagenverfahrens. Um auf die künftigen Herausforderungen der digitalen Transformation reagieren zu können, sollen Wege und Lösungsvorschläge aufgezeigt werden, wie Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Zuge von Digitalisierungsvorhaben gehoben werden können. Das untersuchte Forschungsfeld sind Digitalisierungsprozesse im gewerbebehördlichen Betriebsanlagenverfahren der Stadt Wien. Folgende Forschungsfragen wurden im Rahmen dieser Arbeit untersucht:

*Welche Potenziale sehen Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene und Experten, bezüglich älterer Mitarbeiter*innen im Rahmen der digitalen Transformation?*

*Wie werden Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Rahmen der digitalen Transformation der gewerbebehördlichen Genehmigung von Betriebsanlagen genutzt?*

*Wie können in Zukunft Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Rahmen der digitalen Transformation der gewerbebehördlichen Genehmigung von Betriebsanlagen gehoben werden?*

Methode/Vorgehensweise

Im Rahmen dieser Arbeit wurden, um eine umfassende Beantwortung der Forschungsfragen sicherstellen zu können, Interviewpartner*innen aus verschiedenen prozessualen Ebenen ausgewählt. Dazu zählten Expert*innen aus dem direkten IT-Bereich, dem operativen Bereich im Betriebsanlagenverfahren, dem übergeordneten strategischen Steuerungsbereich und der strategischen Leitung im Nahbereich des Politikfeldes Digitalisierung. Nach Abbildung der Theorie folgte der empirische Teil, dazu wurde für die Expert*inneninterviews ein mit offenen Fragen entwickelter teilstrukturierter Leitfaden eingesetzt. Damit wurde die notwendige Flexibilität gewährleistet, um einerseits die theoretischen Grundlagen zu berücksichtigen und darüber hinaus zielgerichtet auf die unterschiedlichen Merkmale der jeweiligen Persönlichkeiten eingehen zu können.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Arbeit geben eine Reihe von Hinweisen darauf, wo Potenziale von älteren Mitarbeiter*innen von Führungskräften der ersten und zweiten Ebene und von Expert*innen, im Rahmen der digitalen Transformation gesehen werden. So werden von Führungskräften die Möglichkeiten und Fähigkeiten von älteren Mitarbeiter*innen grundsätzlich geschätzt. Das Einbringen von Erfahrungswissen wird als zentral gesehen. Eine Möglichkeit dies zu bewerkstelligen, wird in Ablaufprozessen gesehen. Darüber hinaus werden konkrete Potenziale in der Weitergabe von Wissensarten an jüngere Mitarbeiter*innen, beispielsweise dem Wissen über interne Prozessabläufe, gesehen.

Obwohl eine Beschäftigung mit möglichen Digitalisierungsschritten von Führungskräften im Betriebsanlagenverfahren angedacht wird, erscheint die Skepsis als berechtigt, da die „Spielregeln“, nicht bzw. noch nicht definiert wurden. Die vorhandenen Potenziale älterer Mitarbeiter*innen werden unzureichend genutzt. Bildungsangebote werden zwar angedacht, vorhandene interne Bildungsangebote beschränken sich jedoch vorläufig auf das Erlernen neuer Anwendungen.

Zur künftigen Nutzung der Potenziale älterer Mitarbeiter*innen können, im Hinblick auf die digitale Transformation der gewerbebehördlichen Genehmigung von Betriebsanlagen, diverse Instrumente angewandt werden. So können Leitlinien, die aus den strategischen Vorgaben der Stadt Wien, der Agenda 2030 ableitbar sind, formuliert werden. Die Erstellung einer Vision, eines Leitbildes, sind erste Maßnahmen, um eine klare und offene Kommunikation zu ermöglichen.

Die digitale Transformation bietet Risiken und Chancen. Diese zu erkennen und zu nutzen ist aus Sicht der Organisation als auch aus Mitarbeiter*innensicht sinnvoll. Eine frühzeitige Einbindung erfahrener Mitarbeiter*innen wäre zielführend. Eine Möglichkeit dies umzusetzen ist die Bildung von Teams, die sich aus verschiedenen Bereichen, deren Mitglieder idealerweise aus jüngeren und älteren Mitarbeiter*innen bestehen, zusammensetzen. Die Ausformung dieser Teams kann in einem Projekt münden oder in daran angelehnten Formen initiiert werden.

112 Potenziale älterer Mitarbeiter*innen im Zuge der digitalen Transformation

Ein Element der Führung und Begleitung von älteren Mitarbeiter*innen während des Veränderungsprozesses ist das Mitarbeiter*innengespräch. Neben einer offenen Kommunikation der Organisationsziele gilt es hier die Instrumente des gesunden Führens konsequent anzuwenden. In Bezug auf Führung ist eine mitarbeiter*innenorientierte Vorgangsweise zu wählen. Ein der Situation entsprechend angepasster Führungsstil ist vorteilhaft, um den komplexen Anforderungen, die sich für Führungskräfte stellen, gerecht zu werden. Als wesentlich steht hier der wertschätzende Umgang mit älteren Mitarbeiter*innen im Vordergrund. Das gewonnene Vertrauen, der entgegengebrachte Respekt, kann vorhandene Potenziale freisetzen, die Führungskräften helfen werden die organisatorischen Ziele zu erreichen.

Kontakt:

karl.filippits@wien.gv.at

Eine Pandemie verändert die Kommunikation

Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Kommunikation von Führungskräften

Patrick Fuss, BSc (Autor)

Mag. (FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die Spätfolgen der COVID-19-Pandemie werden sich im Detail erst in den Jahren nach der Krise herauskristallisieren. Die bisher stattgefundenen Veränderungen haben allerdings schon jetzt nachhaltige Auswirkungen auf den Arbeitsalltag. Eine entscheidende Rolle nimmt dabei das Homeoffice ein. Das Arbeiten von zu Hause aus ist infolge der Pandemie präsenter denn je und bringt zahlreiche Vorteile für die Betroffenen. Gleichzeitig werden Führungskräfte auch zukünftig vor neue Herausforderungen gestellt, die sich aufgrund veränderter Arbeitssituationen ergeben haben. Die Führung von Mitarbeiter*innen im Homeoffice stellt Führungskräfte in diesem Kontext vor neue Herausforderungen, da z. B. Betroffene von zu Hause aus eine geringere Identifikation mit der Organisation aufweisen können, Unsicherheiten im Zusammenhang mit Verantwortlichkeiten entstehen können und es leichter zu Missverständnissen und Konflikten aufgrund mangelnden Vertrauens kommen kann. Führungskräfte müssen sich diesen veränderten Bedingungen stellen sowie durch Kommunikation und Präsenz das notwendige Vertrauen schaffen, um als Unternehmen erfolgreich diese Krise zu überstehen und die dadurch neu entstandenen Veränderungen des Arbeitsalltags (Homeoffice) dauerhaft bewältigen zu können. Ziel vorliegender Masterthesis ist es, jene kommunikativen Veränderungen herauszuarbeiten, mit denen sich Führungskräfte seit der COVID-19-Pandemie beschäftigen müssen. Die Sichtbarmachung dieser eventuell auftretenden Veränderungen in der Kommunikation soll zukünftige Führungskräfte dabei unterstützen, ihr eigenes Führungsverhalten bewusster steuern zu können, um für Herausforderungen, wie die durch Digitalisierung in Verbindung mit COVID-19 begünstigte Führung auf Distanz, optimal gerüstet zu sein. Die Forschungsfrage lautet daher:

Wie wirkt sich die COVID-19-Pandemie auf die Kommunikation von Führungskräften in österreichischen Unternehmen aus?

Methode/Vorgehensweise

In der Masterthesis wird mittels qualitativer Sozialforschung gearbeitet, in der der Fokus auf eine detaillierte und umfassende Analyse einer geringen Anzahl von Fällen gesetzt wird. Die Arbeit

beginnt mit einer umfassenden Literaturrecherche, bei der der Schwerpunkt auf wissenschaftliche Literatur aus den Bereichen Führung, Kommunikation und Digitalisierung gelegt wird. Die dabei erarbeitete Literatur dient als Basis für den theoretischen Teil der Arbeit. Mithilfe leitfadengestützter Interviews werden anschließend sechs Führungskräfte aus österreichischen Unternehmen befragt. Das Ziel ist es, mittels eines deduktiven und induktiven Forschungsansatzes einerseits aus der Literatur Anforderungen abzuleiten und anhand der durchgeführten Expert*inneninterviews zu beurteilen und andererseits neue Theorien abzuleiten sowie neue Erkenntnisse zu gewinnen. Mithilfe des deduktiven Forschungsansatzes werden die erhobenen Daten mit den vorhandenen Faktoren aus der internen Kommunikation verglichen, um eventuelle Querverbindungen festzustellen. Aus neuen, nicht zuordenbaren Erkenntnissen werden hingegen zusätzliche neue Theorien abgeleitet. Die Auswertung der Interviews erfolgt mittels strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass die COVID-19-Pandemie die Kommunikation von Führungskräften vor allem in Verbindung mit dem Homeoffice abrupt verändert hat. Neben dem Verlust der informellen und sozialen Kommunikation haben sich Führungskräfte besonders mit großen Datenmengen und zahlreichen virtuellen Besprechungen auseinanderzusetzen. Diese Arbeitsform wird auch nach der Pandemie einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitsalltags einer Führungskraft ausmachen. Deshalb bietet diese Masterarbeit nicht nur einen Überblick über die bereits stattgefundenen Veränderungen der Kommunikation, sondern zeigt zusätzlich kommende Problemfelder für Unternehmen und Führungskräfte auf. Die Aufrechterhaltung einer gemeinsamen Unternehmenskultur, Informationsverluste durch den Wegfall informeller Kommunikation sowie die emotionale Bindung von Mitarbeiter*innen an ein Unternehmen sind wesentliche Herausforderungen, mit denen sich Führungskräfte auch in Zukunft auseinandersetzen müssen. Weiters dienen die Ergebnisse vorliegenden Forschungsvorhabens als systematisierter Überblick darüber, welche Veränderungen stattgefunden haben und worauf Führungskräfte achten sollten, um ihren Führungserfolg gegenwärtig und auch zukünftig zu steigern.

116 Eine Pandemie verändert die Kommunikation

Kontakt:

patrick.fuss@alumni.fh-campuswien.ac.at

Führungskompetenzen einer modernen Behörde

Untersuchung der Kompetenzfelder von Teamleiter*innen im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl

Stefan Futschik, BSc (Autor)

Teresa Allum, MSc BSc (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Mit Inkrafttreten des Bundeshaushaltsgesetzes 2013 am 1. Jänner 2013 wurde das Haushaltsrecht des Bundes umfassend reformiert. Ein Ziel dieses Reformprozesses war es, den Paradigmenwechsel in der österreichischen öffentlichen Verwaltung unter anderem in Richtung Wirkungscontrolling zu lenken. Die nun seit mehreren Jahren im Bund implementierte Wirkungsorientierte Steuerung baut vor allem auf einem Schlüsselfaktor auf – dem Menschen, genauer gesagt auf den Führungskräften in allen Ebenen. Die aktuelle Literatur zeigt, dass moderne Führungskräfte zur Bewältigung ihrer Führungsaufgaben eine Vielzahl an Führungskompetenzen benötigen. Diese wissenschaftliche Arbeit greift die Problemstellung auf und soll die Frage nach den notwendigen Führungskompetenzen einer modernen Behörde wissenschaftlich aufarbeiten. Als Untersuchungsgegenstand wählte der Autor eine Behörde, welche nach der Einführung der wirkungsorientierten Steuerung gegründet wurde – das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA).

Als Ziel dieser Arbeit galt es zu erheben, welche führungsspezifischen Kompetenzen ein*e Teamleiter*in im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl aufweisen sollte, um den heutigen Aufgaben einer modernen Behörde gewachsen zu sein. Für die Bearbeitung des Forschungsgegenstandes wurde folgende zentrale Forschungsfrage formuliert:

*Wie gestalten sich die Führungskompetenzen bei Teamleiter*innen im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl?*

Hierzu wurde zum einen aufgezeigt, welche Kompetenzen die Behördenleitung fordert und zum anderen, inwieweit diese aus Sicht der unmittelbar geführten Mitarbeiter*innen bereits ausgeprägt sind. Unterschiede dieser zwei Perspektiven wurden identifiziert und angesprochen.

Methode/Vorgehensweise

Im Rahmen dieser Forschungsarbeit wurde unter Zuhilfenahme des Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck das idealtypische, sowie das gegenwärtige Kompetenzbild einer Teamleitung im BFA erstellt. Der deduktive Forschungsansatz dieser Studie teilt sich in drei

Untersuchungsschritte auf. In der ersten Phase wurde ein qualitatives leitfadenunterstütztes Experteninterview mit dem Direktor des Bundesamtes geführt. Die Ergebnisse wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet, um ein idealtypisches Kompetenzbild der Teamleiter*innen im BFA zu erhalten.

Im zweiten Schritt wurde die Erforschung des gegenwärtigen Kompetenzbildes der Teamleiter*innen anhand eines quantitativen Online-Fragebogens durchgeführt. Ziel der quantitativen Methode war die Erhebung des Ist-Zustandes der führungsspezifischen Kompetenzen per Fremdwahrnehmung aus Sicht der unmittelbar geführten Mitarbeiter*innen. Die Auswertung der quantitativen Ergebnisse erfolgte anhand einer deskriptiven Datenanalyse unter Zuhilfenahme der Quartilsdarstellung.

Zur Visualisierung der Ergebnisse wurde in der letzten Phase der Kompetenzatlas nach Heyse und Erpenbeck herangezogen. Hierzu wurde, unter Zuhilfenahme der Perspektiventriangulation, die qualitativ erhobene Perspektive aus Sicht des Top Management des BFA (idealtypisches Kompetenzbild) mit der quantitativ erhobenen Perspektive aus Sicht der unmittelbar geführten Mitarbeiter*innen (gegenwärtiges Kompetenzbild) konfrontiert und im Vergleich zueinander analysiert. Die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen erfolgte als auch interferenzstatistisch.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Auswertung der Ergebnisse hat ergeben, dass der Idealtypus einer Teamleitung ein breites Spektrum an sozial-kommunikativen Kompetenzen aufweist, wobei hier vor allem Kommunikationsfähigkeit im Vordergrund steht. Aus Sicht der unmittelbar geführten Mitarbeiter*innen sind bei den Teamleitungen im BFA gegenwärtig am stärksten die personalen Kompetenzen ausgeprägt. Im Zuge der Perspektiventriangulation hat sich herausgestellt, dass der Zustimmungsgrad vieler Teilkompetenzen beider Kompetenzbilder annähernd ident ist, es jedoch auch Divergenzen gibt.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen lässt sich schlussfolgern, dass die Teamleiter*innen der untersuchten Organisation zur Erfüllung ihrer Zielvorgaben spezifische Kompetenzen benötigen. Eine Generalisierung der Resultate auf die öffentliche Verwaltung würde zudem bedeuten, dass in einer wirkungsorientierten Organisation die

120 Führungskompetenzen einer modernen Behörde

Kompetenzfelder jener Führungsebene - welche unmittelbar zur Zielumsetzung beiträgt – nicht gleichmäßig ausgeprägt sein müssen. Diese Forschungsarbeit konnte nicht nur diese Wissenslücke schließen, sondern zeigt auch mögliches Weiterentwicklungspotenzial der Teamleiter*innen des Untersuchungsgegenstandes auf.

Kontakt:

Stefan.futschik@bmi.gv.at

Bestimmen Persönlichkeitseigenschaften das Führungsverhalten?

Quantitative Analyse der Korrelationen in der öffentlichen Verwaltung

Michael Leonhard Heber, BA (Autor)
Mag. (FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

122 Bestimmen Persönlichkeitseigenschaften das Führungsverhalten?

Einleitung und Problemstellung

Inwieweit die Persönlichkeit von Führungskräften mit deren Führungsverhalten verbunden ist, ist eine der zentralen Forschungsfragen in den Führungswissenschaften. Die Gründe für die Bedeutung des damit korrespondierenden Forschungsgebiets sind vielzählig. Besonders relevant sind Forschungsarbeiten, die beforschen, inwieweit Führungserfolg rein von der Persönlichkeit einer Führungsperson bestimmt wird und ob ‚gutes‘ Führen (das sogenannte transformationale Führen) unabhängig von der dispositionellen Persönlichkeit einer Führungskraft erlernt werden kann. Doch obwohl zahlreiche Forschungsarbeiten existieren, welche die Thematik wissenschaftlich untersuchen, gibt es im Themengebiet immer noch substanzielle Forschungsdesiderate. Im Besonderen wurden bis dato noch kaum Forschungsarbeiten durchgeführt, welche die Thematik im Kontext der öffentlichen Verwaltung untersuchen. Des Weiteren ist noch wenig darüber bekannt, ob Persönlichkeitsunterschiede zwischen Mitarbeiter*innen und deren Vorgesetzten einen Einfluss auf das Führungsverhalten letzterer haben.

Die Arbeit hat zum Ziel, den Zusammenhang zwischen dispositioneller Persönlichkeit und transformationalem Führungsverhalten im Kontext der österreichischen Verwaltung zu untersuchen. Dazu wird explorativ der Einfluss untersucht, den Persönlichkeitsdifferenzen zwischen Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten auf das Führungsverhalten der Vorgesetzten haben. Somit sind erste Schritte in Richtung der Bearbeitung genannter Forschungsdesiderate gesetzt.

Folgende konkrete Forschungsfragen wurden formuliert:

*Wie wirkt sich die dispositionelle Persönlichkeit von Führungspersonen in der österreichischen öffentlichen Verwaltung auf deren Führungsverhalten und auf die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter*innen aus?*

*Wie wirken sich Persönlichkeitsunterschiede zwischen Führungspersonen und Mitarbeiter*innen auf das Führungsverhalten der Führungsperson in der österreichischen öffentlichen Verwaltung aus?*

Methode/Vorgehensweise

Zur Untersuchung der Forschungsfragen wurde eine quantitative Online-Erhebung innerhalb der Sektion I des österreichischen Innenministeriums durchgeführt. Befragt wurden sowohl Mitarbeiter*innen als auch Führungskräfte. In dieser Befragung wurden die dispositionellen Persönlichkeitsmerkmale von Mitarbeiter*innen und Führungskräften erhoben. Weiters wurden die Mitarbeiter*innen zu ihrer Arbeitszufriedenheit und zum transformationalen Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten befragt. Die Auswertung der Daten erfolgte anhand quantitativer Pearson-Korrelationsanalysen unter paarweiser Löschung.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die empirische Erhebung ergab eine geringe Anzahl an statistisch signifikanten Korrelationen, die überdies kaum mit den aus der Literatur abgeleiteten Hypothesen übereinstimmten. Es konnte daher im Einklang mit der wissenschaftlichen Literatur festgestellt werden, dass dispositionelle Persönlichkeitsmerkmale zwar mit Führungsverhalten verknüpft sind, deren diesbezügliche Rolle jedoch klein ist. Zweitens wurde geschlussfolgert, dass innerhalb der österreichischen öffentlichen Verwaltung andere Zusammenhänge zwischen dispositioneller Persönlichkeit und transformationalem Führungsverhalten bestehen als in Unternehmenskontexten, die üblicherweise in der wissenschaftlichen Literatur zum Thema untersucht werden. Drittens wurde festgestellt, dass sowohl Unterfacetten der dispositionellen Persönlichkeitsfaktoren als auch die Persönlichkeitsdifferenz zwischen Mitarbeiter*innen und deren Vorgesetzten einen relevanten Einfluss auf transformationales Führungsverhalten haben. Beide diese unabhängigen Variablen wurden in der wissenschaftlichen Forschung bis dato kaum untersucht. Es wird daher empfohlen, dass sich zukünftige Forschungsarbeiten verstärkt auf die Untersuchung dispositioneller Persönlichkeitsunterfacetten und Persönlichkeitsdifferenzen fokussieren. Weiters wurde angeregt, dass weitere Erhebungen zum Thema der Arbeit in der österreichischen öffentlichen Verwaltung durchgeführt werden sollten. Beide Empfehlungen zielen darauf ab, die gewonnenen Erkenntnisse der Forschungsarbeit weiter zu vertiefen.

124 Bestimmen Persönlichkeitseigenschaften das Führungsverhalten?

Kontakt:

michael.heber@alumni.fh-campuswien.ac.at

Der Beamt*innenbegriff im Wandel

Veränderung des Berufsbildes der öffentlich Bediensteten im Laufe der Zeit

Sabine Hochrieser, BA (Autorin)
Mag. Michael Laschan (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die öffentliche Verwaltung hat in Österreich eine jahrhundertelange Tradition, bei der sich die öffentlich Bediensteten an die geltenden Normen und an die - in Gesetzen ausgedrückten - Vorgaben der Politik halten. Wie die gesamte Arbeitswelt ist auch die öffentliche Verwaltung einem ständigen Veränderungsprozess unterworfen und steht der Herausforderung gegenüber, nicht nur diesen Veränderungen, sondern auch den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen Rechnung zu tragen. Besonderen Einfluss auf den Arbeitsmarkt hat der demografische Wandel, welcher von niedrigen Geburtenraten und steigender Lebenserwartung geprägt ist. Auch die öffentliche Verwaltung sieht sich mit den Folgen der demografischen Entwicklung konfrontiert. Der Eintritt neuer Generationen in den Arbeitsmarkt hat ebenfalls Auswirkungen auf Veränderungen in der Arbeitswelt. Der Fokus der Untersuchung liegt besonders auf dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Da landläufig der Begriff Beamt*in sowohl für tatsächliche Beamt*innen als auch Vertragsbedienstete verwendet wird, umfasste die Analyse alle im BMDW (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort) Beschäftigten. Die geschichtliche Entwicklung des Berufsbeamt*innentums hat ebenso wie Verwaltungsreformen zu Veränderungen beigetragen.

Der öffentliche Bundesdienst in Österreich muss sowohl für die derzeitigen Mitarbeiter*innen als auch für zukünftige Generationen ein attraktiver Arbeitgeber sein. Ob hier Veränderungen notwendig sind bzw. welche Veränderungen in der Vergangenheit stattgefunden haben, um den Bundesdienst besser zu machen soll anhand der folgenden Forschungsfragen untersucht werden:

*Wie hat sich das Berufsbild der Beamt*innen im Laufe der Zeit verändert?*

*Welche Herausforderungen und technische sowie gesellschaftliche Neuerungen, beeinflussen das Berufsbild der Verwaltungsbeamt*innen im Wirtschaftsministerium?*

Methode/Vorgehensweise

Um die Forschungsfragen beantworten zu können, stand zu Beginn die theoretische Auseinandersetzung mit dem demografischen Wandel, den unterschiedlichen Generationen und Verbesserungsmodellen, den Verwaltungsparadigmen und der Geschichte des Berufsbeamt*innentums in Österreich. Auch wurde der momentane Stand der demografischen Entwicklung in der österreichischen Bundesverwaltung sowie die derzeitige Situation der öffentlich Bediensteten betrachtet. Für die empirische Erhebung wurden sechs leitfadengestützte Interviews mit Expert*innen durchgeführt. Die interviewten Personen sind Expert*innen aus dem BMDW. Sie verfügen über Sachwissen und sind Ratgeber*innen, von denen gelernt wird. Dabei bezieht sich das Gelernte sowohl auf technisches Wissen als auch auf Prozesswissen, sowie die systematische Informationsgewinnung. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und anhand zuvor erstellter Kategorien (deduktiv) ausgewertet. Im Laufe der Auswertung wurden weitere Kategorien ergänzt (induktiv) und die daraus gewonnenen qualitativen Daten wurden nach der Methode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die öffentliche Verwaltung in Österreich und damit auch die dort beschäftigten Menschen, sind seit vielen Jahrhunderten einem ständigen Wandel unterlegen. Den größten Einfluss, mit weitreichenden Folgen die bis heute wirken, hatte das Ende der Monarchie, als die Treueverpflichtung gegenüber dem/der Monarch*in wegfiel. Es entstand das Selbstverständnis der öffentlichen Verwaltung, ausschließlich den Interessen des Staates und somit dem Volkswillen verpflichtet zu sein. Durch Änderungen und Novellierungen wurden seither Strukturen sowie die gesellschaftliche Bedeutung des Berufsbeamt*innentums verändert. Das Berufsbeamt*innentum hat sich aus einem kleinen Kreis an Vertrauten rund um eine*n Herrscher*in zu einem Verwaltungskörper entwickelt, welcher nur den geltenden Normen und den Bürger*innen verpflichtet ist.

Rückblickend gab es viele Reformen, Umstürze, Regierungswechsel und Machtverschiebungen, doch die Verwaltung in Österreich hatte immer Bestand. Das Beamtendienstrechtsgesetz sieht der

128 Der Beamt*innenbegriff im Wandel

Dienstpragmatik noch in vielen Zügen sehr ähnlich und auch Vertragsbedienstete sind schon lange Bestandteil der öffentlichen Verwaltung. Neuere Änderungen in der ministeriellen Verwaltungsstruktur und Vorgehensweise bei Regierungswechseln könnten die Unabhängigkeit von bestehenden Regierungen und politischen Ideologien reduzieren und die wichtige Errungenschaft des politisch/ideologisch unabhängigen Wirkens der Verwaltung gefährden.

Die Ziele des Hauses an die Mitarbeiter*innen, einerseits beim Mitarbeiter*innengespräch und andererseits durch das Leitbild, muss besser kommuniziert werden. Die Einrichtung von Qualitätsmanagementinstrumenten und die Verankerung des Willens zur ständigen Verbesserung in den Köpfen der Bediensteten wäre ein erster Schritt, um das Wirtschaftsministerium in Richtung Good Governance weiterzuentwickeln. Dazu kann die Implementierung des CAF im BMDW sowie die Verankerung der Verhaltensphilosophie des Kaizens im Wirtschaftsministerium dienen. Letztlich kann ein Wandel, wegen der Unsicherheit, der auf Zeit bestellten Sektionsleiter*innen, top down nur angestoßen werden, muss aber aus der öffentlichen Verwaltung kommen und innerhalb der Verwaltung weiterbetrieben werden.

Kontakt:

sabine.hochrieser@alumni.fh-campuswien.ac.at

Führungskräfteausbildung und -entwicklung der österreichischen Bundespolizei

Kompetenzvermittlung und Managementqualifizierung in der Fortbildung

Mag. Herbert Huber (Autor)

Mag^a. Patricia Grimm-Hajek (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Zur optimalen Erfüllung der gesetzlich der Polizei zugewiesenen Aufgaben im Sinne der Bürger*innen und des Gesetzgebers spielt die Ausrichtung der Polizeiarbeit eine entscheidende Rolle. Ein Kernelement zur Aufgabenerfüllung stellt die erfolgreiche Führung von Mitarbeiter*innen dar. Dienstführende Polizist*innen bilden die mittlere Managementebene und leitende Polizist*innen die obere Managementebene der österreichischen Bundespolizei. Sie leiten den dienstlichen Betrieb in der jeweiligen Bereichsebene. Das in den Grundausbildungen vermittelte Führungswissen und die Managementtools werden mit Erfahrungs- und Spezialwissen in den auf die Grundausbildungen folgenden Jahren erweitert und durch die Absolvierung von Fortbildungsseminaren ergänzt. Bewerben sich dienstführende oder leitende Polizist*innen um die Leitung von Dienststellen oder Abteilungen, stellt sich die Frage nach ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und Qualifikationen. Diese sollen im BMI-internen Bildungspass, in dem sämtliche dienstlichen Aus- und Fortbildungen sowie Qualifikationen der Mitarbeiter*innen erfasst werden, aufscheinen. Eine Vorgabe der benötigten Aus- und Fortbildungen fehlt und dadurch kann auch eine diesbezügliche Vergleichbarkeit im Bewerbungsverfahren nicht gewährleistet werden. Vor allem dienstführende Polizist*innen werden jahrelang als Sachbearbeiter*innen verwendet, ohne dass sie in dieser Funktion eine Führungstätigkeit ausüben, bevor sie sich um eine Führungsplanstelle bewerben können. Als wissenschaftliche Lücke wird im Bereich der Führungskräfteausbildung eine wirksam und nachhaltig gestaltete Führungsqualifizierung in Form eines Laufbahnkurses gesehen. Die der vorliegenden Masterarbeit zugrundeliegenden Forschungsfragen lauten:

*Welche Führungsqualifizierung und welche Führungs- und Managementtools benötigen dienstführende und leitende Polizist*innen, damit sie mit einer Führungs- bzw. Leitungsfunktion betraut werden können? Welche gegenwärtigen Probleme und Herausforderungen können mit der Installierung eines Laufbahnkurses gelöst werden?*

Methode/Vorgehensweise

Als wissenschaftliche Methode zur Beantwortung dieser Fragen wurde im Rahmen der qualitativen Sozialforschung das

leitfadengestützte Expert*inneninterview eingesetzt. Die Interviews basierten auf einem vorab angefertigten Leitfaden, der als Orientierung im Interview diente. Die ausgewählten Expert*innen entscheiden bzw. beraten die zuständigen Entscheidungsträger*innen über die Ausbildung von Führungskräften und deren weiterführenden Qualifikationen für das Bundesgebiet. Es wurden insgesamt sieben Expert*inneninterviews durchgeführt, wodurch ein breitgefächertes Spektrum an Sichtweisen und Meinungen eingebracht werden konnte, zumal alle Expert*innen mit Leitungsfunktionen betraut sind. Interviews mit Führungskräften anderer Organisationseinheiten wurden nicht in Erwägung gezogen, da diese, wenn überhaupt, wenig oder kaum auf die Gestaltung der Führungskräfteausbildung der Bundespolizei und deren Inhalte einwirken können. Die Auswertung der Interviews erfolgte auf Grundlage der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring durch eine deduktive Kategorienanwendung. Zu den theoriebasierten Kategorien wurden die Texte paraphrasiert und Ankerbeispiele durch Zitate aus dem Material heraus festgelegt. In einem dritten Schritt wurden nicht eindeutig bestimmbare Textstellen auf Grund von Kodierregeln zugeordnet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die vorliegende Arbeit die von der Sicherheitsakademie des BMI in den Ausbildungslehrgängen für dienstführende und leitende Polizist*innen vermittelten fachlichen, methodischen, sozialen, persönlichen und Managementkompetenzen mit dem Wissen, Können und Verhalten für Vorgesetzte durch die Erweiterung von Führungs- und Managementtools ergänzt. Es erfolgt dadurch eine Verschränkung von theoretischer Ausbildung und praktischer Anwendung im Berufsalltag, die bislang in dieser Weise nicht gegeben war. Durch die Anwendung und Umsetzung der Kompetenzen und des Wissens sowie deren Ergänzung durch die Führungs- und Managementtools Teamentwicklung, Konfliktbeilegung, Leistungs- und Entwicklungsdialog, Empathie, Eigenverantwortung durch Delegation und Kommunikation mit der Verschränkung des Erfahrungswissens langjähriger Führungskräfte als Mentor*innen findet das Erlernen und die Festigung des Könnens als Führungsqualifizierung nicht nur in der theoretischen Ausbildung sondern auch am Arbeitsplatz statt. Durch die Installierung eines Laufbahnkurses können fehlende Führungskompetenzen von dienstführenden Polizist*innen, die zuvor jahrelang als Sachbearbeiter*innen tätig waren, behoben werden. Das Bundesministerium

132 Führungskräfteausbildung und -entwicklung der österreichischen Bundespolizei

für Inneres plant, die Ausbildung zur dienstführenden Polizeikraft künftig in eine Fach- und Führungskarriere zu teilen, wobei zuerst eine Fachkarriere zu absolvieren ist und erst danach eine Führungskarriere möglich sein soll.

Kontakt:

herbert.huber@alumni.fh-campuswien.ac.at

Arbeitgeberattraktivität im Berufsfeld Sondereinheiten

**Das Einsatzkommando Cobra als Employer of Choice
und die daraus resultierenden Erkenntnisse für das
Personalmanagement**

Markus Kaiser, BSc (Autor)
Teresa Allum, BSc MSc (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Das österreichische Bundesministerium für Inneres hat im Jahr 2018 mit einer Personaloffensive begonnen. Grund dafür ist, dass in den nächsten Jahren die geburtenstarken Jahrgänge an Polizist*innen aus dem Aktivstand ausscheiden werden. Es ist zu erwarten, dass Polizeiinspektionen und sämtliche andere Polizeidienststellen um qualifiziertes Personal bemüht sein werden. Folglich könnte das Problem des sogenannten „war for talents“ – Kampf um die besten Fachkräfte – auf das Einsatzkommando Cobra (EKO Cobra) zukommen. Junge Polizist*innen werden vor die Wahl gestellt, sich für eine bestimmte Richtung zu entscheiden. Als weiteres Problemfeld wird der „Generation-Gap“ gesehen.

Gegenständliche wissenschaftliche Arbeit behandelt die Arbeitgeberattraktivität in Bezug auf das EKO Cobra. Ausgegangen wird von der Problemstellung einer zukünftigen Pensionierungswelle und einem gleichzeitig hohen Angebot an attraktiven Entwicklungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst sowie dem Generationenwandel mit seinem veränderten Verständnis der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Es soll die Frage nach der Attraktivität des Berufsfeldes Sondereinheiten am Beispiel des EKO Cobra wissenschaftlich aufgearbeitet werden. Gleichzeitig sollen mögliche Erkenntnisse für das Personalmanagement gewonnen werden. Als eines der Ziele dieser Arbeit gilt es zu erheben, welche Motive Polizist*innen in Österreich dazu führen, sich in Zeiten einer durch Veränderungen geprägten Arbeitswelt beim EKO Cobra zu bewerben und welche Gesichtspunkte einen attraktiven Arbeitgeber beschreiben. Es wird aufgezeigt, auf welche Aspekte Cobra-Bedienstete im Berufsleben aktuell großen Wert legen und wie sich der Dienstgeber auch in Zukunft attraktiv positionieren sollte, um möglichst viele und bestens geeignete Bewerber*innen längerfristig beim Einsatzkommando Cobra halten zu können. Bei den theoretischen Überlegungen wurden wissenschaftlich-theoretische Ansätze aus den Bereichen Management und Führung, Personalmanagement, Berufswahlmotivforschung sowie über modernes Arbeiten im Wandel der Generationen behandelt.

Methode/Vorgehensweise

Das Forschungsdesign für diese Masterarbeit lässt sich als quantitativ sowie theorieprüfend kategorisieren. Für das deduktive Forschungsinteresse wurde ein standardisierter Fragebogen als Werkzeug für die Datenerhebung verwendet. Der Datenkorpus umfasste dabei alle erhobenen Daten von Beamt*innen der Verwendungsgruppe E2b (eingeteilte Beamt*innen) und E2a (dienstführende Beamt*innen) beim EKO Cobra, welche aktiv oder derzeit noch in Ausbildung sind. Die Fragen wurden mittels Online-Fragebogen über www.umfrageonline.com an 481 Personen versendet. Anschließend wurden zur Beantwortung der Forschungsfrage deskriptive und inferenzstatistische Auswertungen durchgeführt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Belegschaft des EKO Cobra ihrem Dienstgeber ein gutes Image nach außen attestiert. Eine signifikant hohe Anzahl an Cobra-Bediensteten würde sich wieder für diese Organisationseinheit entscheiden. Über 90% aller befragten Bediensteten verrichten ihren Dienst bereits an ihrem Wunschstandort. Weiters haben Verdienstmöglichkeiten eine signifikante Auswirkung auf eine mögliche Wiederbewerbung zum EKO Cobra haben. Gleichzeitig sind fast dreiviertel aller Befragten mit ihrem Gehalt zufrieden. Veränderungen kommen für nahezu 75% derzeit nicht in Frage. Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und einer damit verbundenen Attraktivität des Dienstgebers zeigen Korrelationen auf. Aus diesem Grund könnte ein möglicher Ansatz sein, Karrierewege weiter auszubauen, was bei den Bediensteten zu einer fortlaufenden Motivation führen könnte. Die Stichprobe an befragten Bediensteten ergab, dass mehr als zwei Drittel der Bediensteten eine Karriere in der Verwendungsgruppe E2a anstrebt. Dahingehend wird es zu evaluieren sein, ob und inwiefern eine ausreichende Anzahl an E2a-Planstellen geschaffen werden können. Obwohl typische Generationenmodelle keinen Zusammenhang mit einem besonderen Bedürfnis nach Weiterbildung eher jüngerer Generationen liefern, zeigt sich jedoch, dass Weiterbildung ein tatsächliches Bedürfnis der Bediensteten aller Generationen darstellt und darin eine mögliche Maßnahme zu finden sein könnte.

136 Arbeitgeberattraktivität im Berufsfeld Sondereinheiten

Es konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie dem Wunsch nach beruflicher Veränderung erkannt werden. Die Auswertung der empirischen Untersuchung hat auch ergeben, dass mehr als die Hälfte der Befragten angibt, nicht ausreichend Zeit für ihr Privatleben zu haben. Die zum Teil hohe zeitliche Exponiertheit könnte ein Indiz dafür sein, warum sich Personen beruflich verändern wollen. Abschließend kann in Bezug auf die Dienstgeberattraktivität des EKO Cobra festgehalten werden, dass diese in der abwechslungsreichen Tätigkeit gesehen wird. Gleichzeitig werden das öffentlich wirksame positive Image sowie die Cobra als Weiterentwicklungsmöglichkeit als besonderes Alleinstellungsmerkmal gesehen.

Kontakt:

markus.kaiser02@bmi.gv.at

Richtlinie für das Führungssystem in besonderen Lagen

Führungssysteme der österreichischen Polizei zur Bewältigung von Großeinsätzen

Marco Klammer, BA (Autor)
PhDr. Christian Stella, MA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Einsatzorganisationen wie die österreichische Polizei werden täglich mit Situationen konfrontiert, in denen es gilt schnellst- und bestmöglich Gefahren zu erkennen, darauf zu reagieren und diese zu beseitigen. Hierfür bedarf es jedoch, insbesondere wenn es darum geht Großereignisse zu bewältigen, spezieller Mechanismen und Abläufe – der sogenannten „Führungssysteme“. Da es jedoch immer schwieriger wird den gestellten Herausforderungen gewachsen zu sein, stellt sich die Frage, ob die geltenden und anzuwendenden Rahmenbedingungen noch zeitgemäß und ausreichend sind. Insbesondere die Ereignisse der Terrornacht vom 2. November 2020 machen es erforderlich, sich wissenschaftlich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen um herauszufinden, ob die aktuellen Abläufe noch zeitgemäß und praktikabel sind. Die stetig wachsenden Herausforderungen von umfangreichen und vor allem in ihren Erscheinungsformen aufgetretenen unterschiedlichsten Amtshandlungen oder Großlagenereignissen machten deutlich, dass es nicht mehr ausreichend war den Polizist*innen ein entsprechendes praktisches und theoretisches Fachwissen, sowohl in der Grundausbildung, als auch im Rahmen von wiederkehrenden Fort- und Weiterbildungen zu vermitteln. Vielmehr war es erforderlich, dass von Seiten des Bundesministeriums für Inneres zusätzlich ein Grundgerüst zur Bewältigung von Einsatzlagen aller Art geschaffen wurde, welches für alle Eventualitäten zum Einsatz kommen kann. Hierbei sollten nicht nur die Rahmenbedingungen für die Bewältigung von polizeilich relevanten Einsätzen vorgegeben werden, sondern vielmehr Grundsätze geschaffen werden, welche eine Hilfestellung darstellen sollen. Mit Hilfe dieses neuen „Handwerkszeug“ sollte jede*r Polizist*in mit unterstützenden Vorgaben ausgestattet werden. Dieses neuartige Führungssystem stellt nicht nur ein einheitliches Vorgehen sicher, sondern gewährleistet auch einheitliche Regelungen und Rahmenbedingungen. Anhand dieses neuen Führungssystems, welches in der 2007 erlassenen und sogenannten „RFbL – Richtlinie für das Führungssystem in besonderen Lagen“ niedergeschrieben und verankert wurde, sollte die Möglichkeit geschaffen werden, Großeinsatzlagen mit den darin enthaltenen und festgelegten einheitlichen Regelungen und Vorgehensweisen aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Im Zuge der Masterarbeit wurden zwei Forschungsfragen mit einer dazugehörenden Subfrage aufgearbeitet:

- 1) Sind die bestehenden Führungsstrukturen/Führungssysteme der österreichischen Polizei noch zeitgemäß, um all-fällige Großeinsätze bewältigen zu können?
- 2) Inwieweit können Führungssysteme Einfluss auf den Ausgang von polizeilich relevanten Einsätzen haben?
- 3) Worin liegt das Verbesserungspotenzial im Spannungsfeld zwischen Bewältigung von möglichen Einsatzlagen und den bestehenden Führungssystemen?

Methode/Vorgehensweise

Im Rahmen der empirischen Sozialforschung wurden qualitative Interviews mit Exekutivbediensteten des BM. I und der LPD Wien durchgeführt und diese zu ihrem erworbenen Fachwissen im untersuchten Forschungsgebiet befragt. Diese Expert*inneninterviews mit Expert*innen aus dem Bereich der Einsatzabteilungen des BM. I sowie der LPD Wien sind der wesentliche Bestandteil des Forschungsteils. Zuerst erfolgte eine umfassende Literaturrecherche, wobei sämtliche relevante Unterlagen, Forschungsergebnisse, Arbeiten und Werke zum Thema Bewältigung von Großeinsatzlagen gesammelt und deren wesentliche Inhalte herausgearbeitet und verglichen wurden. Dadurch sollte ein Überblick über den allgemeinen Forschungsstand und das Thema gewonnen werden. Im Anschluss wurde eine empirische Untersuchung mittels qualitativer Methoden durch Befragung durchgeführt (leitfadengestütztes Expert*inneninterview mit offenen und geschlossenen Fragen). Das Expert*inneninterview mit der Kombination aus offenen und geschlossenen Fragen wurde gewählt, damit im Zuge der Auswertung innerhalb der qualitativen Forschung ein möglichst breites und objektives Ergebnis erzielt werden konnte. Durch die qualitativen Interviews konnten von den Expert*innen Aspekte zur Erkenntnisgewinnung und zu möglichen Handlungsoptionen generiert werden. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und anonymisiert sowie paraphrasiert, generalisiert und reduziert. Anschließend wurden die verbliebenen Daten hinsichtlich interpretationsbedürftiger Stellen überprüft. In weiterer Folge wurde das Material zu den einzelnen Inhaltsbereichen extrahiert, zusammengefasst und den Ergebnissen der Literaturrecherche gegenübergestellt.

Auf Grund der von den Expert*innen getätigten Aussagen wurden deren Erfahrungen, Sichtweisen, praktische Erlebnisse und

140 Richtlinie für das Führungssystem in besonderen Lagen

persönliche Haltungen in Bezug auf die Bewältigung von Großeinsatzlagen und die damit verbundenen Führungssysteme veranschaulicht. Daraus ergaben sich vier Kategorien, denen die getätigten Aussagen zugeordnet und mit Hilfe derer diese Thematik aufgearbeitet werden konnte. Um einen besseren Überblick zu ermöglichen, erfolgt zusätzlich zu der Auswertung der offenen Fragen auch eine Zuordnung der ausgewerteten geschlossenen Fragen zu den jeweiligen Kategorien. Hierbei werden diese mittels Diagrammen bildlich dargestellt. Jene Fragen, die keiner Kategorie zugeordnet werden können, wurden zum besseren Verständnis separat dargestellt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Expert*innen einig sind, dass die bestehenden Führungssysteme ausreichen und zeitgemäß sind, um allfällige Großeinsatzlagen bewältigen zu können. Einigkeit herrscht auch darüber, ob ein Zusammenhang zwischen den Führungssystemen und der Bewältigung von Großeinsatzlagen geht. Auf Grund ihrer Strukturierung und Flexibilität bildet die RFbL ein Grundgerüst, an welchem sich Führungskräfte und sonstige Akteur*innen orientieren können und keine Fragen offenbleiben sollten. Das Führungssystem der RFbL ist nicht nur eine Erfindung der Polizei, sondern es ist österreichweit bei allen Einsatzorganisationen das anerkannte Führungssystem. Der Vorteil im Einsatz liegt darin, dass nicht nur die Verfahren, sondern vielmehr auch die Rollen und Aufgabenzuweisungen einheitlich definiert sind. Eine weitere Stärke der RFbL liegt in ihrem Durchdringungsgrad. In einer stufenweisen Ausbildung haben Führungskräfte und Mitarbeiter*innen dieses System kennengelernt. Weiters finden sich viele Bedienstete im System wieder orientieren sich auch danach.

Eine mehrfach erwähnte Schwäche, welche jedoch nicht das System selbst betrifft, liegt im Faktor Mensch. Es geht dabei nicht darum, ob das System Stärken oder Schwächen hat, sondern darum, dass die Probleme in der Anwendung zu finden sind. Es geht um die Ausbildung der Bediensteten und darum, dass es Führungskräfte gibt, die das System nicht bewusst anwenden und nicht in einer Art und Weise ausüben, durch die sie auch Vorteile generieren können. Die Schwäche liegt somit nicht am System selbst, sondern in der jeweiligen Führungskraft. Angemerkt wurde auch, dass ein erhöhter Schulungsbedarf vorliegt, da es notwendig ist, die in der

RFbL enthaltenen Inhalte nicht nur den Führungskräften zu vermitteln, sondern allen Bediensteten. Überdies sehen die Expert*innen Bedarf an wiederkehrenden Schulungen, Fort- und Weiterbildungen. Nur wenn die Inhalte verstanden werden, können diese auch entsprechend umgesetzt und angewendet werden und so bei der Bewältigung von Großeinsatzlagen eine wesentliche Hilfestellung bieten.

Kontakt:

marco.klammer@alumni.fh-campuswien.ac.at

Sabbatical im öffentlichen Dienst

Eine empirische Studie zu den Beweggründen der Polizist*innen der LPD Kärnten

Dietmar Koller, BA (Autor)

PhDr. Christian Stella, BA, MA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Im Jahr 2007 wurde der § 78e in das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 aufgenommen. Dieses Gesetz schaffte die Grundlage für Beamt*innen der österreichischen Polizei, ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen. Damit wurde es möglich, sich für einen gewissen Zeitraum mit gekürztem Gehalt vom Dienst freustellen zu lassen. Diese Möglichkeit wurde jedoch unmittelbar nach Inkrafttreten des Gesetzes nur vereinzelt in Anspruch genommen, was einerseits an mangelnder Kenntnis und andererseits an finanziellen Einbußen liegen könnte. Mittlerweile wird das Angebot aber immer häufiger in Anspruch genommen.

Im Zuge dieser Arbeit werden diese Beweggründe näher beleuchtet. Außerdem wird der erzielte Mehrwert durch diese Art der Dienstfreistellung untersucht, sowohl für den*die freigestellte*n Beamt*in, als auch für die freistellende Organisation. Die wohl bekanntere Art das Sabbatical in Anspruch zu nehmen, ist jene unmittelbar vor der Pension. Dabei bereiten sich Beamt*innen auf ihren Ruhestand vor, indem sie meist sechs bis zwölf Monate vor dem eigentlichen Ausscheiden aus dem aktiven Dienststand den Freiblock konsumieren.

Der Arbeit liegen folgende Forschungsfrage mit den dazugehörigen vier Subfragen zugrunde:

*Was bewegt Polizist*innen in Österreich, ein Sabbatical in Anspruch zu nehmen und ist ein Mehrwert für den*die Bedienstete*n und die Organisation zu erkennen?*

*Wie wird bzw. wurde diese Auszeit von den Beamt*innen genutzt?*

Welche Erfahrungen haben Bedienstete durch diese Auszeit gemacht?

*Welchen Mehrwert hat ein Sabbatical für den*die Beamt*in?*

Kann für die LPD Kärnten ein Mehrwert aus dem Sabbatical generiert werden?

Methode/Vorgehensweise

Die Datenerhebung erfolgt mittels leitfadengestützten Expert*inneninterviews in der Landespolizeidirektion Kärnten und dem Bundesministerium für Inneres. Außerdem wurden Kolleg*innen interviewt, die ein Sabbatical gemacht haben, oder im Begriff sind eines in Anspruch zu nehmen. Die aus den leitfadengestützten Interviews gewonnenen Daten wurden dann mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Neben den offenen Fragen werden im Anschluss an die Expert*inneninterviews 20 geschlossene Fragen gestellt, die lediglich mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden können. Die daraus gewonnenen Daten wurden mit jenen der Interviews abgeglichen und graphisch dargestellt. Aufgrund der umfangreichen Literaturrecherche konnten im Vorfeld drei Kategorien gebildet werden. Im Zuge der Auswertung der gewonnenen Daten aus den Interviews mussten diese durch weitere zwei Kategorien ergänzt werden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass die Beweggründe sehr vielfältig sind und von einer gewöhnlichen Auszeit, basierend auf einer sehr langen durchgehenden Arbeitszeit, bis hin zu der Vorverlegung des Ruhestandes reichen. Im Zuge der Erhebungen zur Beantwortung der Forschungsfragen, stellte sich heraus, dass viele im Nachhinein bereuen, nicht schon früher diese Möglichkeit ausgeschöpft zu haben. Diese Erfahrungen wurden von den Leiter*innen der Personalabteilungen auf Landes- und Bundesebene in den ausführlichen Gesprächen bestätigt. Als Grund für diesen Umstand wurden die monetäre Unsicherheit und die Angst, etwas Neues auszuprobieren, angegeben.

Die Befragung der Expert*innen hat ergeben, dass das Sabbatical durchaus einen Mehrwert für die einzelnen Beamt*innen hat, allerdings konnten die beiden Experten der LPD Kärnten und des BM. I diese Meinung aus Sicht der Organisation nicht bestätigen.

Zusammenfassend sind sich die Expert*innen einig, dass das Sabbatical eine sehr gute Möglichkeit ist, die der*die Dienstgeber*in den Beamt*innen bereitstellt. Nicht bei jedem Beschäftigungsverhältnis haben die Mitarbeiter*innen diese Vergünstigung. Alle Expert*innen bis auf einen, die bereits auf ein Sabbatical zurückblicken können,

146 Sabbatical im öffentlichen Dienst

würden wieder eines beantragen und haben durchwegs positive Erfahrungen gesammelt. Einen Mehrwert für die Organisation, in diesem Fall der LPD Kärnten, konnten die zwei Experten der Personalabteilungen nicht erkennen. Grund dafür sei die Notwendigkeit einer Nachbesetzung während der dienstfreien Zeit und dass die Mitarbeiter*innen keinerlei Weiterbildungsnachweis für das dienstliche Fortkommen erbringen müssen. Im Unterschied zur Bildungskarenz bzw. Bildungsteilzeit. Trotzdem sehen diese Experten das Sabbatical als eine gute Möglichkeit zur Mitarbeiter*innenmotivation. Aufgrund der derzeit noch eher geringen Anzahl von Anträgen fallen diese auch nicht ins Gewicht.

Kontakt:

dietmar.koller@polizei.gv.at

Analyse der Motive für die Laufbahnentwicklung von Kriminalbeamt*innen der Generation Y

**Handlungsanweisungen zur Steigerung der
Arbeitgeber*innenattraktivität von Kriminaldienststellen
am Beispiel des Bundesamts zur
Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung**

Adina Kun, BA (Autorin)
Dr. Walter Emberger (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die Thesis beschäftigt sich mit den Motiven und Anreizen, welche für die der Generation Y angehörigen Exekutivbediensteten der Landespolizeidirektion Wien ausschlaggebend sind, um ihre weitere kriminalpolizeiliche Laufbahn zu bestimmen. Zudem ist es Ziel der Arbeit, Rückschlüsse darauf zu ermöglichen, ob der Zusammenhalt innerhalb der Exekutive und der daraus resultierende Corpsgeist Auswirkungen auf die Arbeitgeber*innenattraktivität, oder auf das Bewerbungsverhalten von potenziellen Mitarbeiter*innen hat. Im Forschungsfokus stehen das Landeskriminalamt Wien (LKA Wien) und das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) samt seinem internen Ermittlungsbereich. Empirische Forschungen, die sich spezifisch mit dem Berufsfeld kriminalpolizeilicher Ermittler*innen, sowie der Positionierung von Kriminaldienststellen beschäftigen und auch mögliche Auswirkungen des Corpsgeistes berücksichtigen, konnten nicht ausgemacht werden. Durch diese wissenschaftliche Arbeit soll die identifizierte Forschungslücke geschlossen werden.

Die Ergebnisse der Arbeit sollen einerseits dazu dienen, die Position als attraktive*r Arbeitgeber*in zu stärken, andererseits sollen die vorliegenden Erkenntnisse die Personalverantwortlichen bei der Rekrutierung von geeigneten Mitarbeiter*innen unterstützen. Zu diesem Zwecke impliziert die Forschung eine umfassende Image- und Rufanalyse der beiden Dienststellen. Diese Analyse ist für die Beantwortung der Forschungsfrage insofern von Bedeutung, als dass das Marken- bzw. Brandimage durch den Ruf der Dienststelle beeinflusst werden kann und sich den Erkenntnissen der Literatur zufolge auf das Bewerber*innenverhalten auswirkt. Aus der Problemstellung und Zielsetzung ergeben sich folgende Haupt- und Subforschungsfragen:

Welche Motivationsfaktoren sind für die Generation Y ausschlaggebend und begründen ihre Laufbahnentwicklung im Kriminaldienst?

Welche Employer Branding Maßnahmen des BAK werden von den Exekutivbediensteten der LPD Wien wahrgenommen?

Welche Hindernisgründe sprechen aus Sicht der Generation Y gegen eine Bewerbung beim BAK?

*Welchen Einfluss hat der Corpsgeist der Exekutive auf die Arbeitgeber*innenattraktivität und somit auf das Bewerbungsverhalten von kriminaldienstinteressierten Exekutivbediensteten?*

Welche Motive sprechen aus Sicht der im BAK dienstversehenden Exekutivbediensteten der Generation Y für eine Mitarbeit im BAK?

*Welche Erwartungshaltung haben die Exekutivbediensteten der Generation Y an ihre*n zukünftige*n Arbeitgeber*in?*

Wie kann die Zielgruppe bestmöglich angesprochen werden?

Methode/Vorgehensweise

Als wissenschaftliche Methode wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt. Diese Methoden-Triangulation soll die Forschungsfrage und das daraus resultierende Erkenntnisinteresse aus verschiedenen Blickwinkeln beantworten und die Vielschichtigkeit der Forschung durch Erfassung von Diversität und Widersprüchlichkeiten im Untersuchungsgegenstand ermöglichen. Mittels theoriegenerierender Expert*inneninterviews wurden die subjektiven Wahrnehmungen der ehemaligen Mitarbeiter*innen der LPD Wien, welche für die Wahl der Kriminaldienststelle ausschlaggebend waren sowie ihre Erwartungshaltung an ihre Dienstgeber*in erhoben. Um der Erkenntnis- und Optimierungsfunktion der Forschungsfrage gerecht zu werden wurde zudem ein weiteres Interview mit einem Employer Branding Experten durchgeführt, welches die Erstellung von Handlungsanweisungen begünstigen soll. Die Ergebnisse der leitfadengestützten Interviews bildeten in weiterer Folge die Grundlage für die Online-Befragung, welche das Ziel verfolgte, sich gegenseitig ergänzende, komplementäre Forschungsdaten hervorzubringen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der quantitativen und der qualitativen Forschung zeigen, dass die Motivationsfaktoren für die Laufbahnentwicklung nicht explizit an einzelnen Dienststellen festgemacht werden können, sondern dass diese grundsätzlich von der Persönlichkeit der Bewerber*innen abhängig sind. Die Forschungsergebnisse identifizieren allerdings sowohl den Spaß an der Tätigkeit selbst als auch

150 Analyse der Motive für die Laufbahnentwicklung von Kriminalbeam*innen der Generation Y

den Zusammenhalt im Team, sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fachspezifische Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten als entscheidende Gründe für die Laufbahnentwicklung im Kriminaldienst. Gezeigt hat sich zudem, dass Mitarbeiter*innenberührungspunkte wesentlich für eine Bewerbung zu einer Dienststelle sind. Hinsichtlich eines potenziellen Einflusses des Corpsgeists auf das Bewerber*innenverhalten wurde festgestellt, dass der Zusammenhalt in der Exekutive zwar stark ausgeprägt ist, jedoch korrupte Handlungen in den eigenen Reihen nicht toleriert werden. Betreffend einer potenziellen Mitarbeit im Bereich der internen Ermittlungen konnte kein einheitliches Forschungsergebnis erzielt werden. Während sich die eine Hälfte der Befragten die Tätigkeit interessant vorstellt und eine Mitarbeit in Erwägung ziehen würde, spricht sich die andere explizit gegen eine Mitarbeit im Bereich der internen Ermittlungen aus. Allerdings liefert die Arbeit die Erkenntnis, dass bewusstseinsbildende Maßnahmen bei der Zielgruppe wesentlich dazu beigetragen haben, die Legitimität und Notwendigkeit des internen Ermittlungsbereichs zu erkennen.

Kontakt:

adina.kun@gmx.at

Die Wirkung von Kommunikation im Rahmen der Führung

Julia Luka, BA (Autorin)
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die Gesellschaft verändert sich, was sich an der zunehmend älter werdenden Bevölkerung und der gestiegenen Lebenserwartung in Österreich manifestiert. Geburtenraten sind rückläufig und das Fertilitätsalter bei der Geburt des ersten Kindes ist stets gestiegen. Anhand dieser Daten wird ersichtlich, dass die Gesellschaft einem stetigen demografischen Wandel unterworfen ist, welcher in Folge Auswirkungen auf Unternehmen und deren Führung hat. Gleichzeitig kommt es zu einer sukzessiven Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters in Österreich, welche dazu führt, dass Unternehmen künftig älteres Personal beschäftigen, aber auch mit dem Problem des Fachkräftemangels konfrontiert sein werden. Eine beachtliche Komponente stellt auch das Wanderungswesen dar. Die Globalisierung sowie Migrationsströme führen zur Präsenz von Interkulturalität in Unternehmen, weshalb das Diversity Management als Erfolgsfaktor zunehmend an Bedeutung gewinnt. Neben dem demografischen Wandel erfordert auch der Wertewandel eine Berücksichtigung beim Führungsverhalten. Eine Veränderung der Lebensführung, des Rollenverständnisses und der Familienplanung ist feststellbar. Besonders das Generationendenken zeugt von einem Wertewandel hinsichtlich der Arbeitseinstellung, der Work-Life-Balance, aber auch der Ansprüche betreffend die Anteilnahme am Organisationsgeschehen. Einen weiteren Einflussfaktor stellt die zunehmende Digitalisierung dar. Aufgrund globaler Veränderungen, gesellschaftlicher Trends, dem Wertewandel und den aufgezeigten demografischen Veränderungen ist die Arbeitswelt einem ständigen Veränderungsprozess unterworfen, der Herausforderungen für Führungskräfte mit sich bringt und eine stetige Anpassung des Führungsverhaltens erfordert. Die Kommunikation, sowohl verbal als auch nonverbal, stellt ein Führungsinstrument und dabei einen Erfolgsfaktor dar.

Der Masterarbeit liegt folgende Forschungsfrage zu Grunde:

Inwiefern haben die Kommunikation bzw. das Kommunikationsverhalten, insbesondere die Körpersprache, Auswirkungen auf ausgewählte Führungsstile unter Einbindung des Diversity Managements?

Zur Konkretisierung der Forschungsfrage wurden folgende Unterfragen definiert:

Wie verändert die Situation die Kommunikation?

Wie beeinflusst die Körpersprache das Führungsverhalten?

Methode/Vorgehensweise

In Anbetracht des Erkenntnisinteresses, welches sich in der definierten Forschungsfrage widerspiegelt, wurde die Durchführung leitfadensbasierter Expert*inneninterviews im Rahmen der qualitativen Sozialforschung als zielführend erachtet. Mit Hilfe der Expert*inneninterviews sollte der Zusammenhang zwischen der Kommunikation mit dem Führungsverhalten unter Einbeziehung des Diversity Managements zutage gefördert werden. Von Relevanz erschienen die konkreten Wahrnehmungen, Beobachtungen und Interpretationen der Expert*innen. Führungskräfte wurden insofern als Expert*innen erkannt, als diese über umfangreiche Einblicke in die Unternehmenskultur verfügen, Auskunft über das Führungsverhalten und damit gesetzter Handlungen geben können, aber auch über das notwendige Kommunikationswissen verfügen. Die Interviews wurden aufgezeichnet und in Folge transkribiert. Für die Auswertung der Interviews wurde die interpretative Auswertungsstrategie in Anlehnung an Meuser und Nagel (2005[2002]) gewählt. Dazu wurden entsprechend gewählter Themenkategorien Einheiten gebildet, welchen die im Text entsprechenden Passagen zugeordnet wurden. Ausgewählte Textpassagen wurden mit Überschriften kodiert, bevor ein thematischer Vergleich erfolgte. Die anschließende soziologische Konzeptualisierung ermöglichte eine theoriebasierte Diskussion der Forschungsergebnisse und bildete somit den Ausgangspunkt für die theoretische Generalisierung.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Persönlichkeit eines Menschen stellt den Ausgangspunkt für dessen Verhalten, worunter sowohl der Führungsstil als auch der Kommunikationsprozess subsumierbar sind, dar. Das Führungs- und Kommunikationsverhalten sind untrennbar miteinander verbunden. Nach der Durchführung der Expert*inneninterviews erscheint fraglich, ob ein aus der Literatur ausgewählter Führungsstil, der grundsätzlich der eigenen Persönlichkeit entspricht, auch in allen Führungssituationen zielführend und erfolgsversprechend ist.

154 Die Wirkung von Kommunikation im Rahmen der Führung

Vielmehr wurde der Eindruck gewonnen, dass situatives Führen der Schlüssel zum Erfolg ist.

Es ist schlichtweg nicht möglich, nicht zu kommunizieren. Jede Kommunikation stellt gleichzeitig Verhalten eines Menschen dar. Dies bildet die Basis für den Führungsstil. Die Stimmigkeit von verbaler und nonverbaler Kommunikation in unterschiedlichen Situationen, wie auch eine Übereinstimmung mit der eigenen Persönlichkeit, ist insofern von Relevanz, als andernfalls die Authentizität und in weiterer Folge die Glaubwürdigkeit eines Menschen darunter leidet, was sich wiederum auf das Verhalten der Mitarbeiter*innen auswirkt.

Besonders beachtlich erscheint, dass das Diversity Management kaum bewusste Anwendung in Unternehmen findet, obwohl dies maßgeblich zur Mitarbeiter*innenzufriedenheit, in Folge auch zum Unternehmenserfolg beitragen und dementsprechend auch als Bestandteil eines erfolgreichen Führungskonzepts angenommen werden kann.

Kontakt:

julia.luka@alumni.fh-campuswien.ac.at

Gesundes Führen versus hierarchische Strukturen

Statusfeststellung ob und wie „Gesundes Führen“ unter den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt in hierarchischen Strukturen der öffentlichen Verwaltung möglich ist

Gerhard Winkler, BA (Autor)

PH Dr. Christian Stella, MA BA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In der heutigen und vor allem auch in einer zukünftigen Arbeitswelt gilt es sowohl in der Perspektive der Arbeitgeber*innen als auch aus der Sicht der Arbeitnehmer*innen eine Ausgewogenheit zu finden zwischen Gesundheit, Aufgabenerfüllung und Führung. Deshalb werden immer mehr diejenigen Führungskräfte gefragt sein, welche die Kompetenz besitzen, eine Balance zu finden, zwischen dem Erreichen des Organisations- bzw. Unternehmenserfolges einerseits und den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen nach Ausgleich und Gesundheit andererseits. Durch die Forschungsarbeit soll daher die Frage beantwortet werden, welche Chancen „Gesundes Führen“ für den Erfolg der Organisation bietet. Durch diese Arbeit soll außerdem die zentrale Forschungsfrage beantwortet werden, wie mit „Gesundem Führen“ die herausfordernden Aufgabenstellungen der öffentlichen Verwaltung bewältigt werden können, und zwar in dem Spannungsfeld zwischen hierarchischer Strukturen und den neuen Konzepten der Führungslehre, welche „Gesundes Führen“ in den Vordergrund stellen. Die zentrale Problemstellung liegt in der (scheinbaren oder tatsächlichen) Widersprüchlichkeit zwischen den Begrifflichkeiten „Hierarchie“ und „Gesundem Führen“. Diese Widersprüchlichkeit manifestiert sich insbesondere darin, dass es Aufgabenstellungen in der öffentlichen Verwaltung gibt, beispielsweise bei der Kriminalpolizei, in der Sicherheitsexekutive oder der militärischen Landesverteidigung, bei denen aufgrund hochbrisanter Umstände hoher Zeitdruck herrscht und daher mit raschen Weisungserteilungen der gesetzliche Auftrag zu erfüllen bzw. der gesetzliche Zustand wiederherzustellen ist. Aus diesem Grund soll durch die Forschungsarbeit auch die Frage beantwortet werden, ob „Gesundes Führen“ selbst unter diesen besonderen Herausforderungen der öffentlichen Verwaltung anwendbar ist.

Diese Auseinandersetzung mit „Gesundem Führen“ ist für die öffentliche Verwaltung insbesondere auch deshalb von großer gesellschaftlicher Wichtigkeit, da der öffentliche Dienst ein*e attraktive*r Arbeitgeber*in bleiben muss, um zum einen ein effektives und effizientes Funktionieren der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten und zum anderen zu verhindern, dass qualifizierte Mitarbeiter*innen nach einigen Jahren den öffentlichen Dienst wieder verlassen und auf diese Weise wertvolle Ressourcen verloren gehen. Aus diesem Grund soll durch die Forschungsarbeit auch die Frage beantwortet werden, welche Maßnahmen dazu beitragen, dass „Gesundes

Führen“ in hierarchischen Strukturen der öffentlichen Verwaltung implementiert werden kann.

Methoden/Vorgehensweise

Im theoretischen Teil dieser Arbeit wurden diejenigen Führungstheorien erörtert, welche die modernen Denkweisen in der Führungslehre insbesondere zum Paradigmenwechsel des „Gesunden und Dienenden Führens“ weiterverfolgt haben. Die theoretische Perspektive dieser Forschungsarbeit ist daher insbesondere der Auseinandersetzung mit den Konzepten des „Dienenden Führens“, des „Gesunden Führens“, des „Wirkungssettings“, der „ganzheitlichen Unternehmensführung“ sowie den Konzepten moderner Verwaltungsführung, wie z.B. den Theorien des Public Management, gewidmet. Die empirische Grundlage für diese Arbeit ist eine qualitative Studie auf der Basis von Experten*inneninterviews, die aufgrund ihrer organisationalen Führungspositionen und ihrer langjährigen persönlichen Führungserfahrung über umfangreiches Erfahrungswissen im Bereich der Mitarbeiter*innenführung, sowie über relevantes Prozesswissen im Zusammenhang mit Handlungsabläufen und Interaktionen im Rahmen von Führungs- und Entscheidungsprozessen in hierarchischen Strukturen der öffentlichen Verwaltung verfügen. Im empirischen Teil dieser Forschungsarbeit wurden verschiedene Organisationen der öffentlichen Verwaltung (Bundesministerium für Inneres, Bundesministerium für Landesverteidigung, Sicherheitsakademie, Landespolizeidirektion Wien, Landeskriminalamt Wien und Staatsanwaltschaft Wien) mit ihren unterschiedlichen Organisations- und Führungsstrukturen und den persönlichen Führungsstilen untersucht, um sowohl organisationale als auch soziale Zusammenhänge festzustellen. Der methodische Teil der Arbeit erfolgte deshalb nach den Grundsätzen des qualitativen Forschungsparadigmas, weil der offene Zugang mehr Flexibilität zulässt und dadurch die individuellen Sichtweisen und Einstellungen der Experten*innen zu den Führungsinstrumenten von „Gesundem Führen“ besser erfasst werden konnten. Die Auswahl der Experten*innen erschien deshalb für die Beantwortung der Forschungsfrage geeignet, da eine hohe Wahrscheinlichkeit bestand, dass diese Experten*innen als Angehörige dieser ausgewählten Organisations- und Führungsstrukturen sowohl organisational als auch sozial begründbar unterschiedliche Erfahrungen und Zugänge zum Thema Führung und Führungsverhalten im Allgemeinen und zu „Gesundem Führen“ in Besonderen aufweisen. Die

158 Gesundes Führen versus hierarchische Strukturen

Experten*inneninterviews wurden durch einen Leitfaden strukturiert, um durch die Formulierung von Interviewfragen das Gespräch steuern zu können. Die Auswertung der sechs Experten*inneninterviews erfolgte nach dem Konzept der „Grounded Theory“. Die Experten*inneninterviews wurden mit einer interpretativen Auswertungsstrategie ausgewertet, damit thematisch zusammengehörende Einheiten im Hinblick auf gemeinsame Wissensbestände reorganisiert werden konnten.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Zu Beginn dieser Forschungsarbeit wurde die Widersprüchlichkeit der beiden Begrifflichkeiten „Hierarchie“ und „Gesundes Führen“ dargestellt und es schien auf den ersten Blick nicht möglich zu sein, dass „Gesundes Führen“ mit hierarchischen Strukturen vereinbar und in diesen anwendbar ist. Die Erkenntnisse der Forschungsarbeit machen jedoch deutlich, dass es grundsätzlich keinen Widerspruch zwischen „Gesundem Führen“ und hierarchischen Strukturen gibt. „Gesundes Führen“ kann ohne Einschränkungen vor allem in den nichtexekutiven Aufgabenerfüllungen („Verwaltungsarbeit“, „normaler Büroalltag“) der öffentlichen Verwaltung angewendet werden. Aufgrund der Auswertung der empirischen Ergebnisse der Experten*inneninterviews und der Gegenüberstellung der theoretischen Perspektive lässt sich die Feststellung treffen, dass jedoch nicht bei allen Aufgabenerfüllungen der öffentlichen Verwaltung die uneingeschränkte Anwendbarkeit von „Gesundem Führen“ gegeben ist. Insbesondere bei Aufgaben der staatlichen Hoheitsverwaltung, bei der Bewältigung besonders schwieriger, sicherheitsrelevanter Lagen unter hohem zeitlichen Entscheidungs- und Handlungsdruck wurden durch die empirischen Ergebnisse der Experten*inneninterviews eine Widersprüchlichkeit bzw. eine Einschränkung in der Anwendung von „Gesundem Führen“ aufgezeigt. Durch diese Forschungsarbeit gelang es, trotz dieser dargestellten Widersprüchlichkeiten dennoch die Feststellung zu treffen, dass selbst in Führungs- und Entscheidungsprozessen bei besonders schwierigen, sicherheitsrelevanten Lagen und Aufgabenerfüllungen der staatlichen Hoheitsverwaltung Grundsätze von „Gesundem Führen“ gelebt werden können. Für die Berufspraxis bedeuten die aus dieser Forschungsarbeit resultierenden Erkenntnisse, dass die Führungs- und Sozialkompetenz der Führungskräfte sowohl in qualitativ hochwertigen (Führungs-)Ausbildungen als auch in berufsbegleitenden Fortbildung insofern gestärkt werden müssen, damit diese ihren

Handlungs- und Entscheidungsspielraum in ihrem Berufsalltag balancierend zwischen Organisationserfolg und Mitarbeiter*innenbedürfnissen erkennen und ausschöpfen. Zum anderen konnte durch diese Forschungsarbeit festgestellt werden, welche Maßnahmen dazu beitragen, dass „Gesundes Führen“ in hierarchischen Strukturen in der öffentlichen Verwaltung implementiert wird und wodurch „Gesundes Führen“ in der Berufspraxis gefördert werden kann.

Kontakt:

gerhard.winkler@alumni.fh-campuswien.ac.at

Politikfelder: Klima, Migration und Geschlecht

Österreich hat sich zur Umsetzung der Klimaschutzziele des Pariser Klimaschutzabkommens verpflichtet

Herausforderungen bei der Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen im Bundesministerium für Inneres

Siegfried Burkheiser, BA (Autor)
Dr.ⁱⁿ Heidrun Kopp, MBA MA (Betreuerin)

164 Österreich hat sich zur Umsetzung der Klimaschutzziele des Pariser Klimaschutzabkommens verpflichtet

Einleitung und Problemstellung

Der Klimawandel ist bereits eingetreten. Die Menschheit versucht diesen im Rahmen der Möglichkeiten innerhalb der Vereinten Nationen, der kontinentalen Organisationen wie der Europäischen Union bis hin zu den Nationalstaaten zu managen bzw. zu verzögern. Eine Umkehr scheint aus heutiger Sicht mangels der technischen Voraussetzungen bereits ausgeschlossen. Die Zivilgesellschaft fordert von den politischen Verantwortungsträgern entschlossenes Handeln. Die Jugendbewegung „Fridays for Future“ ist auch in Österreich aktiv und bringt sich mit Aktivismus in den Diskussionsprozess ein. Die aktuelle Bundesregierung hat unter der erstmaligen Beteiligung der Umwelpartei „Die Grünen“ ein ambitioniertes Arbeitsprogramm vorgelegt. Darin wird auch die aktive Rolle der Polizei und damit des Bundesministeriums für Inneres bei der Erreichung der durch das Pariser Klimaschutzabkommen definierten Klimaschutzziele festgeschrieben. Die Interessenslagen in Zivilgesellschaft und Politik lassen daher unmittelbare Auswirkungen auf die öffentliche Verwaltung erwarten. Diese Arbeit untersucht, wie sich eine Verwaltungsorganisation, im konkreten Fall das Bundesministerium für Inneres der Republik Österreich, auf die Herausforderungen durch Klimaschutzmaßnahmen einstellen kann. Im Forschungsverlauf wurden dazu die folgende leitende Forschungsfrage entwickelt:

Welche Hindernisse ergeben sich bei der Implementierung klimaschutzpolitischer Maßnahmen in der Sicherheitsverwaltung?

Daraus abgeleitet wurden zwei Subforschungsfragen formuliert:

Welchen Einfluss haben darauf Organisationsmerkmale wie zum Beispiel Struktur, Prozesse, Verantwortlichkeiten und Ziele?

Welche Rolle spielt dabei die Organisationsumwelt (Wirtschaft, Zivilgesellschaft, Politik)?

Methode/Vorgehensweise

Nach einer thematischen Ein- bzw. Abgrenzung konnte in den Feldern „Organisation, Organisationskultur, Nachhaltigkeitswissenschaft und Veränderungskultur“ umfangreiche Literatur zu diesen

Themen lokalisiert werden. Zusätzlich wurde aber die Notwendigkeit erkannt, neues Wissen zu generieren, da für das Politikfeld Sicherheit der Kontext Klimaschutz noch relatives Neuland bedeutet. Um diese Lücke zu verkleinern, wurde als Datenerhebungsinstrument das Expert*inneninterview eingesetzt. Dabei wurden sechs Fachexpert*innen aus dem Umfeld der Sicherheitsverwaltung, der Nachhaltigkeitswissenschaft und dem ökonomischen Bereich unter Verwendung eines teilstrukturierten Interviewleitfadens befragt. Die erfassten Daten wurden ausgewertet, systematisch analysiert, interpretiert und mit dem Stand der Forschung verglichen, um daraus neue Erkenntnisse für Wissenschaft und Praxis im Bereich des strategischen Managements der Sicherheitsverwaltung der Republik Österreich zu generieren.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Forschungsarbeit hat gezeigt, dass einerseits für den Klimaschutz relevantes, innovatives Potenzial im Bundesministerium für Inneres vorhanden ist. Andererseits wurde aber auch deutlich, dass das Verständnis für eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung aller Akteur*innen im Staat noch ausbaufähig ist. Mangels einer Strategie, in der sich auch der Klimaschutz wiederfindet, ist kein durchgehendes Problembewusstsein und kein Lösungswille in den verschiedenen Führungsebenen vorhanden. Mechanismen wie das Verlagern von Zuständigkeiten oder negative Kompetenzkonflikte treten aufgrund fehlender klarer organisatorischer Regelungen auf und behindern das Engagement der Willigen. Dies wird bei der Beantwortung der Hauptforschungsfrage – Welche Hindernisse ergeben sich bei der Implementierung klimaschutzpolitischer Maßnahmen? – deutlich. Beginnend mit der Delegation des Klimaschutzes auf die Beamt*innenenebene zeigt sich das Fehlen einer Prioritätensetzung im Innenministerium; das Thema Klimaschutz nimmt derzeit eine Nebenrolle ein. Damit einher geht die fehlende strategische Ausrichtung, das Fehlen einer entsprechenden Vision, an der sich die Führungskräfte und Mitarbeiter*innen orientieren können bzw. an denen sie ihr Handeln messen können. Die ergänzende Frage nach der Rolle der Organisationsmerkmale ergab: Das Bundesministerium für Inneres ist eine stark bürokratisch organisierte Machtinstitution mit hohem Regelungsgrad. Bei neuen bzw. untergeordneten Themen werden die Ablaufprozesse ohne Priorisierung und Konsequenz in der Bürokratie hin- und hergespielt. Die zweite Ergänzungsfrage nach der Rolle der Organisationsumwelt zeigt

166 Österreich hat sich zur Umsetzung der Klimaschutzziele des Pariser Klimaschutzabkommens verpflichtet

eine klare Differenzierung: Die Wissenschaft wird als Partnerin des Ministeriums gerne akzeptiert, wohingegen der Wirtschaft ein deutliches Misstrauen entgegengebracht wird. Jedenfalls besteht wenig Offenheit der Organisation, gesellschaftsrelevante Themen in Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft anzugehen. Hierin besteht aber gerade die Chance für die Zukunft, dem großen Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei durch die Verankerung des Klimaschutzes als gesellschaftliche Schutzaufgabe im Sinne einer Vorbildwirkung der Organisation einen Anschlag zu verleihen.

Kontakt:

siegfried.burkheiser@gmx.at

Regionaler Klimaschutz. Entwicklung und Umsetzung von Klimaschutzprojekten in der Kleinregion Pielachtal

Rupert Andreas Schoißwohl, BA (Autor)
PhDr Christian Stella, BA MA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Der durch anthropogenes Verhalten beeinflusste Klimawandel und seine weitreichenden sozialen und wirtschaftlichen Folgen stellt aktuell weltweit eine der größten Herausforderungen für politische Verantwortungsträger auf allen Ebenen dar. Seit der Feststellung, dass die Emission von CO₂-Gasen durch Industrie, Verkehr aber auch durch Alltagsverhalten den sogenannten Treibhauseffekt und die damit verbundene Erderwärmung verstärkt und beschleunigt, hat es viele Jahre gedauert, bis politisch verbindliche Klimaschutzmaßnahmen beschlossen wurden. Als weltweit gültige Meilensteine sind die Ratifizierung des Pariser Übereinkommens anlässlich der UN-Klimakonferenz COP21 im Jahr 2015 mit der Festlegung von verbindlichen Grenzwerten bezüglich der Erderwärmung sowie der Beschluss der Agenda 2030, in der mit den Sustainable Development Goals (SDG) Prinzipien und Nachhaltigkeitsziele definiert wurden, zu bezeichnen. Auch die Europäische Union bekennt sich zu den Zielen des Pariser Übereinkommens und arbeitet an einem europäischen Klimaschutzgesetz mit dem Ziel, im Jahr 2050 eine Klimaneutralität zu erreichen. Die Vertragsstaaten und somit auch Österreich werden zudem verpflichtet, auf nationaler Ebene an der Zielerreichung mitzuwirken. Die Bundesregierung hat im Regierungsprogramm 2020-2024 zahlreiche Maßnahmen und Projekte angekündigt, die es umzusetzen gilt. Korrespondierend dazu setzen auch die Bundesländer verschiedene Initiativen und Programme im Bereich des Klimaschutzes.

Den Gemeinden, als kleinste Verwaltungseinheiten des Staates, kommt im Bereich der Umsetzung der politischen Vorgaben eine große Bedeutung zu. Neben den Aufgaben, die sie im Rahmen der staatlichen Verwaltung haben, können sie im Bereich der Selbstverwaltung in vielen Bereichen eigenständig tätig werden. Eine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung von Klimaschutzprojekten auf Gemeindeebene gibt es nicht. Gemeinden können sich aus Effizienzgründen in einzelnen Politikfeldern zu Regionen, Projekt- oder Planungsgemeinschaften zusammenschließen.

In vorliegender Arbeit werden die Klimaschutzprojekte der Kleinregion Pielachtal im niederösterreichischen Alpenvorland betrachtet. Die acht Gemeinden des Tales haben sich zu einer Regionalplanungsgemeinschaft zusammengeschlossen, die auf Vereinsbasis tätig ist. Im Rahmen dieser Arbeit wird erforscht, welche kommunalen Initiativen in der Kleinregion Pielachtal alltägliche Routinen und

Handlungsweisen der Menschen in Richtung einer Reduzierung des individuellen CO₂-Ausstoßes verändern können. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Handlungsfelder Wohnen, Mobilität und das Einkaufsverhalten gelegt, da in diesen Bereichen Verhaltensänderungen einen großen Einfluss auf die CO₂-Emissionen haben können.

Darüber hinaus wird erforscht, welche Motivation die regionalen Verantwortlichen für die Durchführung von Klimaschutzprojekten haben, welche Anreizsysteme als notwendig erachtet werden und welche überregionalen Initiativen notwendig sind, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden zunächst sechs Expert*innen ausgewählt, die im untersuchten Politikfeld tätig sind und über großes Fachwissen verfügen. Es handelt sich dabei um vier Bürgermeister von Gemeinden im Pielachtal, einer Funktionärin des Regionalbüros Pielachtal sowie einem überregional tätigen Klimaberater. Mit diesen Personen wurden teilstrukturierte Expert*inneninterviews geführt, für welche im Vorfeld ein Interviewleitfaden entwickelt wurde. Diese Interviews wurden in der Folge transkribiert, deskribiert, die Ergebnisse danach diskutiert und im Conclusio zusammengefasst.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Forschung ergab, dass die Gemeinden in erster Linie Projekte in ihrem unmittelbaren, eigenen Zuständigkeitsbereich umsetzen. Dies sind Initiativen im Bereich der Umstellung des Gemeindefuhrparks auf E-Mobilität, der thermischen Sanierung von gemeindeeigenen Wohngebäuden, die Installation von Solaranlagen oder des regionalen Einkaufs durch die Gemeinde. Die Gemeinden nehmen dabei die Funktion als Vorbild oder Promoter*in und Bewusstseinsbildner*in ein, da sie die Bewohner*innen motivieren wollen, gleichzeitig zu handeln. Diese Erkenntnisse decken sich mit den Ergebnissen vergleichbarer Studien.

170 Regionaler Klimaschutz. Entwicklung und Umsetzung von Klimaschutzprojekten in der Kleinregion Pielachtal

Ein weiteres wichtiges regionales Ziel der Kleinregion ist es, die Bewohner*innen zur Nutzung der im Tal verkehrenden Mariazellerbahn zu motivieren und alternative Mobilitätslösungen für die „letzte Meile“ anzubieten. Ein Schwerpunkt liegt bei Projekten im Bereich des regionalen Einkaufs, der durch Wochenmärkte sowie die Etablierung von lokalen Einkaufsmöglichkeiten wie Regional- und Ab-Hof-Läden attraktiver gemacht wird. Ein weiterer Anreiz für die Durchführung von Projekten in den Gemeinden ist aber auch der Abruf von finanziellen Unterstützungen, die von verschiedenen Stellen angeboten werden.

Kontakt:

rupert.schoisswohl@alumni.fh-campuswien.ac.at

Der österreichische Einsatz des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds im Bereich Rückkehr als Steuerungselement der Migrationsbewegungen

Angelina Musger, BA BA (Autorin)

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Dahlvik, MA (Betreuerin)

172 Der österreichische Einsatz des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds im Bereich Rückkehr als Steuerungselement der Migrationsbewegungen

Einleitung und Problemstellung

Die Steuerung von Migration ist in den letzten Jahrzehnten zu einem zentralen Thema innerhalb der Europäischen Union geworden. Während rechtliche Steuerungsmöglichkeiten im Bereich der legalen Migration, etwa in Hinblick auf die Arbeitsmigration, gegeben sind, stellen im Rahmen irregulärer Migrationsbewegungen wirtschaftliche Push-Faktoren in den Herkunftsstaaten von Migrant*innen, aber auch die Fluchtmigration eine Herausforderung dar. Selbiges gilt für Pull-Faktoren wie Arbeit, Familie oder das Sozial- und Gesundheitswesen, die die Attraktivität von Zielländern steigern und in der praktischen Umsetzung eine flexible Steuerung von Migration erschweren, wenngleich diesbezügliche Rechtsansprüche international und national festgelegt sind. Die Herausforderungen, die die Migrationsbewegungen mit sich bringen, sind dabei kaum von den europäischen Mitgliedstaaten im nationalen Alleingang zu bewältigen, zumal deren Souveränität im Bereich der einzelstaatlichen Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten betreffend Aufenthalte in ihrem Hoheitsgebiet durch die Abschaffung der Binnengrenzen reduziert wurde. Zur Steuerung der Migrationsbewegungen bedarf es daher der Umsetzung einer zentralen Migrationsstrategie und gemeinsamen Migrationspolitik, deren notwendige Voraussetzung wiederum eine stringente, gerechte Rückkehrpolitik bildet. Damit einhergehend ergibt sich aber auch die Notwendigkeit rascher, maßnahmengerechter Reaktionen auf die Migrationsbewegungen auf nationalstaatlicher Ebene, so auch in Österreich.

Zur Förderung der Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten im Umgang mit den illegalen Migrationsbewegungen und zur Entwicklung einer gemeinsamen Asyl- und Einwanderungspolitik innerhalb der EU soll der Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) beitragen. Durch die Schaffung der Möglichkeit einer flexiblen, gerechten und transparenten Mittelverteilung im Wege des Fonds sollen die Mitgliedstaaten Unterstützung bei der Erstellung von nationalen Strategien zum Umgang mit Migration erhalten. Unter der Maßgabe einer gemeinsamen Zielsetzung sollen diese in der Entwicklung, der Durchführung und dem Monitoring ihrer Zuwanderungs- und Integrationsmaßnahmen gefördert werden.

Das Forschungsinteresse gegenständlicher Arbeit liegt vor dem Hintergrund der genannten Problemstellung folglich in der grundsätzlichen Frage, welcher Beitrag durch den österreichischen Einsatz von Fördermitteln aus dem AMIF im Bereich Rückkehr zur

Steuerung der Migrationsbewegungen geleistet werden kann. Davon ausgehend, dass erfolgreiche Migrations- und Rückkehrpolitik einander bedingen, ergibt sich dazu ergänzend das Erkenntnisinteresse, inwiefern sich die Förderung von Rückkehrstrategien überhaupt auf die Migrationsbewegungen auswirkt und mittels welcher alternativer Ansätze seitens Österreich zur Steuerung der Migrationsbewegungen beigetragen werden könnte.

Methode/Vorgehensweise

Zur Untersuchung des Forschungsgegenstandes und Beantwortung der zentralen Forschungsfrage sowie der beiden Unterfragen wurde im Rahmen gegenständlicher Masterarbeit die qualitative Forschungsmethode des leitfadengestützten Expert*inneninterviews herangezogen. Um einen möglichst umfangreichen Blick auf die Problemstellung und ihre Teilaspekte zu erhalten, wurden im Rahmen dieser sechs Expert*innen ausgewählt, die auf strategischer sowie operativer Ebene und aus Fördergeber- wie auch Fördernehmer-Perspektive mit dem Einsatz von Fördermitteln befasst sind. Die Expert*innen weisen somit langjährige berufliche Erfahrung und eine vertiefte fachliche Expertise im gegenständlichen Schwerpunktbereich auf.

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring, wobei zum Zweck der Vergleichbarkeit der Interviewergebnisse eine Sortierung der gewonnenen Daten nach Kategorien erfolgte. Die Festlegung der Kategorien, die sich an den zentralen Themenschwerpunkten der Fragestellungen orientierten, erfolgte auf dem Wege der Kodierung der Interviews.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Untersuchung haben gezeigt, dass dem AMIF insbesondere eine richtungsweisende Rolle bei der Setzung von Maßnahmen zur Steuerung von Migrationsbewegungen im europäischen Kontext zukommt. Durch finanzielle Anreizschaffung bei der Förderung von Maßnahmen werden vor dem Hintergrund der Zusammenarbeit und Solidarität der Mitgliedstaaten im Bereich Rückkehr und Migration gesamtheitliche Ansätze forciert. Zur möglichen Realisierung dieser trägt auch Österreich durch die nationale

174 Der österreichische Einsatz des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds im Bereich Rückkehr als Steuerungselement der Migrationsbewegungen

Umsetzung von Projekten, die der Zielsetzung des AMIF entsprechen, bei.

Dabei war auch das Zusammenwirken von Migration und Rückkehr festzustellen, wobei im Ergebnis eine transparente und nachvollziehbare Rückkehrpolitik durch ihre eindeutige Signalsetzung zur Steuerung von Migration beiträgt. Eine Kombination aus freiwilliger Rückkehr und Reintegrationsprojekten wurde dabei als besonders nachhaltige Maßnahme aufgezeigt. Zur erfolgreichen Implementierung gesamtheitlicher Ansätze ist es unbedingt notwendig, die Pull- und Push-Faktoren in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern gleichermaßen einzubeziehen.

Im Rahmen des ergänzenden Erkenntnisinteresses an alternativen Ansätzen zur Steuerung der Migrationsbewegungen, ließen sich diese primär in der verstärkten Förderung von Maßnahmen direkt in den Drittstaaten orten. Dabei wurde Österreich in diesem Kontext nur eine Nebenrolle zugesprochen. Lösungsansätze, die in Drittstaaten realisiert werden sollen, sind im Ergebnis der Untersuchungen primär auf europäischer Ebene zu planen und umzusetzen, woraus sich weitere Forschungsfelder ergeben.

Kontakt:

angelinamusger@gmail.com

Integrationsarbeit im Bundesland Vorarlberg am Beispiel der Rolle von neuen Migrant*innenvereinen

**Inwieweit beeinflussen Vereinsgründungen die Integra-
tionsarbeit im Bundesland Vorarlberg?**

Mag^a. Uta Bachmann (Autorin)

Mag^a. Elisabeth Grossmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Mit dem Flüchtlingsstrom 2015/2016 migrierten vermehrt Menschen aus Staaten nach Vorarlberg, deren kulturelle Hintergründe sowohl der Bevölkerung als auch den Integrationsverantwortlichen fast völlig fremd waren. Integrationskonzepte waren auf die großen bestehenden Migrant*innencommunitys ausgerichtet. Die Integrationsarbeit in Vorarlberg ist vom Bottom-up-Prinzip getragen. Ein Schwerpunkt liegt auf der kommunalen Ebene. Neben Integrationsausschüssen in den Gemeindevertretungen und Integrationsbeauftragten in den Gemeinden richtete die Vorarlberger Politik im Jahr 2016 regionale Koordinationsstellen für Flüchtlingswesen ein. 14 Integrationskoordinator*innen unterstützen Städte und Gemeinden operativ in deren Integrationsarbeit.

Nach der Flüchtlingsbewegung 2015 gründeten engagierte Einzelpersonen neun Vereine, zwei Sport- und sieben Kulturvereine, die mehrheitlich von Migrant*innen getragen werden. Diese Arbeit untersucht die operative Integrationsarbeit im Bundesland Vorarlberg und deren Vernetzung mit neuen Migrant*innenvereinen von Menschen, die im Zuge des Flüchtlingsstroms nach dem Jahr 2015 nach Vorarlberg eingewandert sind. Gegenständliche Forschung soll beschreiben, welchen Einfluss diese neuen Vereine auf die Integrationsarbeit in Vorarlberg haben.

Methode/Vorgehensweise

Die Literaturrecherche fokussierte auf Forschung zu Integration und zu Selbstorganisationen. Zur Beantwortung der Forschungsfrage inwieweit Gründungen neuer Migrant*innenvereine die Integrationsarbeit aus Sicht der Integrationsverantwortlichen im Bundesland Vorarlberg beeinflussen, wurde auf das qualitative Forschungsdesign zurückgegriffen. Als Basisdesign diente das Design der Momentaufnahme. Die Datenerhebung erfolgte durch halbstrukturierte problemzentrierte Expert*inneninterviews. Die Befragung von Integrationsexpert*innen auf Landes- und Gemeindeebene wurde durch einen Interviewleitfaden unterstützt, der sich in abgeschlossene Themenblöcke gliederte. Die Datenaufbereitung wurde als vollständige Transkription der Interviews durchgeführt. Die Auswertung der Daten erfolgte induktiv durch ein Kodierungsverfahren in Anlehnung an die Grounded Theory. Die im Zuge des Kodierungsverfahren

erarbeiteten Kodes wurden thematisch verglichen und in der Folge wissenschaftlich abstrahiert. Im letzten Schritt erfolgte die soziologische Theoriebildung. Die empirischen Ergebnisse wurden der Theorie gegenübergestellt und diskutiert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Forschung kam zum Ergebnis, dass das Potential neuer Migrant*innenvereine für die Integrationsarbeit erkannt wurde und dass Bemühungen auf Gemeinde- und Landesebene bestehen, die Vereine in die Integrationsarbeit einzubeziehen. Große Herausforderungen bestehen aktuell im Knüpfen und Aufrechterhalten von Kontakten zu den Schlüsselpersonen der neuen Migrant*innenvereine. Die Schlüsselpersonen befinden sich selbst noch im Stadium der Integration und die Vereine noch in der Gründungsphase. Die Hauptaktivitäten der Integrationsverantwortlichen fokussieren derzeit auf die Unterstützung bei der Vereinsgründung und beim Aufbau der Vereinsinfrastruktur. Insbesondere die COVID-19-Pandemie bremste die Bemühungen der Integrationsverantwortlichen stark ein. Über den Einsatz muttersprachlicher Schlüsselpersonen suchen die Integrationsverantwortlichen Zugang zu Vereinsmitgliedern und Mitgliedern der vertretenen Communitys. Ziel ist es, einen Multiplikatoreffekt zu erzielen. Als weiteres Potential wurde die Eignung der neuen Migrant*innenvereine als kommunale Sicherheitspartner erkannt. Die Vereinsverantwortlichen werden als Kooperationspartner*innen auf Gemeindeebene bei Problemen mit Mitgliedern einer Community in einer Vermittlerrolle eingesetzt. Sie verfügen über Wissen, das zur Problemlösung beitragen kann. Die Vereine dienen auch dem Erhalt von Kultur, Tradition und Muttersprache ihrer Herkunftsländer, was wiederum die Sozialintegration der Zielpersonen unterstützt und fördert. Sie sind Erstanlaufstellen für Geflüchtete. Die Forschungsarbeit zeigt auf, dass Vereinsproponenten intensive Unterstützungen und Schulungen zum Vereinswesen, zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Öffentlichkeitsarbeit benötigen. Eine Herausforderung stellt die Vernetzung der neuen Vereine mit Dachverbänden dar. Aufgrund fehlender Migrant*innendachorganisationen besteht das Bestreben der Vernetzung neuer Kulturvereine mit herkömmlichen Dachverbänden, zum Beispiel dem Trachtenverband. Ein weiteres Ergebnis der Arbeit war, dass sich die Etablierung von Integrationskoordinator*innen in Vorarlberg bewährt hat. Es bedarf jedoch vereinzelter struktureller Nachbesserungen, beispielsweise in der Behördenvernetzung oder der

178 Integrationsarbeit im Bundesland Vorarlberg am Beispiel der Rolle von neuen Migrant*innenvereinen

strukturellen Verankerung der Arbeitsplätze der Integrationskoordinator*innen.

Das Thema der neuen Migrant*innenvereine ist in Vorarlberg noch neuartig. Es bedarf auch in Zukunft weiterer Erforschung.

Kontakt:

uta.bachmann@gmx.at

Die Asyلمigration Österreichs in den Jahren 2018-2020

Eine Sekundäranalyse der Asylanträge Österreichs, anhand bestimmter Merkmale der erfassten Datenlage

Paul Preiszler, BA (Autor)

FH-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Dahlvik, MA (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

In den öffentlich zugänglichen Statistiken und Datensätzen zur Asylnmigration Österreichs, finden nicht alle durch die Datenlage gewonnene, oder potentiell extrahierbare Informationen Einzug. Einige dieser unveröffentlichten Informationen subsumieren sich unter dem Schutz der DSGVO, andere Informationen unterliegen der Geheimhaltungspflicht bzw. der Amtsverschwiegenheit. Doch all jene Informationen welche nicht unter dem Schutz klarer gesetzlicher Grundlagen stehen, obliegen der willkürlichen Veröffentlichung des jeweiligen Ministeriums.

Vorliegende Masterarbeit beschäftigt sich mit bereits veröffentlichten Zahlen und Daten zur Asylnmigration Österreichs, im Zeitraum 2018-2020 und betrachtet die Datenlage anhand neuer Merkmale zur Antragsart und deren Ausprägungen. Die Betrachtung anhand neu definierter Merkmale erlaubt eine differenzierte Betrachtungsweise zur Asylnmigration Österreichs und bietet Vorteile für unterschiedliche Interessensgruppen. Je präziser die Antragsart erfasst und differenziert werden kann, desto schärfer ist das Bild der Asylnsituation Österreichs im beobachteten Zeitraum.

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, eindeutige Merkmale zu den verschiedenen Asylantragsarten zu definieren und anhand deren Ausprägungen die Asylnsituation Österreichs im erfassten Zeitraum erneut zu betrachten. Das Forschungsfeld zu Asyl und Migration ist ein interdisziplinäres und kann auf vielfältige Weise betrachtet werden. Diese Masterarbeit setzt den Fokus auf eine bereits erfasste quantitative Datenlage und versucht diese anhand neuer Merkmale zu betrachten.

Methode/Vorgehensweise

Die Methode der Sekundäranalyse bietet den Vorteil, eine bereits erhobene Datenlage zu analysieren und mit dem Aspekt neuer Fragestellungen um einen entsprechenden Informationsgewinn zu erweitern. So wurden in dieser Forschungsarbeit drei weitere Merkmale zur Art und Weise der Asylantragsstellung definiert und die historische Datenlage unter diesen Aspekten neu betrachtet. Die Datenlage zur Antragsart wurde zu diesem Zweck anhand eindeutiger Merkmale operationalisiert und die Asylanträge entsprechend

ihren Merkmalen zugeordnet. Nicht jeder Asylantrag konnte dabei methodisch einer spezifischen, klar definierten Antragsart zugeordnet werden, sodass unvermeidlich eine Restmenge an Anträgen in einer letzten Kategorie subsummiert werden muss. Ebendiese Unschärfe konnte jedoch durch die Forschungsstrategie methodisch verkleinert werden und die zweite Betrachtung der Antragsarten einen Beitrag dazu leisten, die Asylummigration Österreichs genauer zu beurteilen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Aufgrund der erhobenen Datenlage ließ sich das Merkmal der „Erstantragsteller“ in drei weitere Ausprägungen definieren. Diese Differenzierung erlaubte bei den Ausprägungen „EAT“ und „Nachgeborene“ eine eindeutige Zuordnung der Art der Antragsstellung, sowie einer nicht eindeutig zuordenbaren Restmenge, der „originären“ Asylanträge.

Die spezifischen Umstände der Antragsstellung werden, je nach Art des Asylantrags, in den Metadaten des BMI gespeichert. Die öffentlich zugänglichen Statistiken unterscheiden zwischen „Erst-“ und „Mehrfachantragsstellern“. Die weitere Ausdifferenzierung der „Erstantragsteller“, erlaubt einen Blick auf bereits in Österreich geborene Asylwerber*innen sowie auf die positiven Einreisegestattungen und verringert somit die Unschärfe der nicht eindeutig zuordenbaren Antragsart. Hinter diesen unterschiedlichen Antragsarten stehen im Schwerpunkt mitunter völlig andere Migrationsbewegungen, Alterskohorten, Geschlechter oder Antragsnationalitäten. Diese Unterschiede bedürfen im Umgang auch unterschiedlicher Maßnahmen seitens der Politik, öffentlichen Verwaltung oder auch der Forschung.

Kontakt:

paul.preiszler@alumni.fh-campuswien.ac.at

Analyse von geschlechtergerechten Präventionsmaßnahmen der österreichischen Sozialversicherung in Bezug auf ihre ökonomischen Auswirkungen

Lina Amann, BA (Autorin)
Mag. Peter Korecky (Betreuer)

184 Analyse von geschlechtergerechten Präventionsmaßnahmen der österreichischen Sozialversicherung in Bezug auf ihre ökonomischen Auswirkungen

Einleitung und Problemstellung

Die Medizin und die Gesundheitsversorgung sind historisch bedingt weitestgehend auf den Prototyp Mann ausgerichtet. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass Symptome von Frauen als „atypisch“ bezeichnet werden und manche Diagnoseverfahren für Frauen weniger effizient sind, da sie keine für Frauen typischen Symptome inkludieren. Jedoch ist das Ziel von Gendermedizin nicht nur eine verbesserte Gesundheitsversorgung für Frauen, sondern für beide Geschlechter. Auch im Bereich der Männer zeigen sich beispielsweise in Diagnoseverfahren von psychischen Erkrankungen, dass diese zu wenig auf für Männer typische Symptome ausgerichtet sind. Weiters sind viele Forschungsergebnisse nicht für beide Geschlechter gleichermaßen gültig, da beispielsweise entweder Frauen nicht ausreichend in den Forschungsprozess inkludiert waren oder aber die Ergebnisse nicht nach Geschlecht angeführt werden. Deswegen befindet sich der Stand der Forschung bezüglich dieser geschlechtsspezifischen Unterschiede in breiten Teilen noch am Anfang, jedoch liegen in einigen Bereichen bereits gesicherte Daten über diese geschlechtsspezifischen Unterschiede vor. Neben diesen biologischen Unterschieden von Frauen und Männern, werden ebenfalls die psychosozialen Einflussfaktoren auf den Gesundheitszustand thematisiert, wie beispielsweise die Rollenerwartungen an die Geschlechter oder auch der sozioökonomische Status.

Bereits vorliegende Forschungserkenntnisse bezüglich biologischen und psychosozialen Unterschieden von Frauen und Männern sind von hoher Relevanz für verschiedene Präventionsmaßnahmen, da anhand dieser Forschungsergebnisse die unterschiedlichen Gesundheitsrisiken für Frauen und Männer berücksichtigt werden können und geschaut werden kann, welche Präventionsansätze besonders wirksam für eine bestimmte Zielgruppe sind. Das Hauptziel der Prävention ist es, mittels gezielter Maßnahmen eine Krankheit zu verzögern oder ihr vorzubeugen und gleichzeitig richten sich diese Maßnahmen nach den jeweiligen Gesundheitsrisiken einer Person oder Gruppe. Anhand gesundheitsökonomischer Evaluierungen kann eine Gesundheitsmaßnahme hinsichtlich ihrer Effizienz und Effektivität beurteilt werden und gleichzeitig den Nutzen einer Maßnahme verdeutlichen. Ausgehend von dieser Problemstellung wurde eine Hauptforschungsfrage wie folgt definiert:

Inwieweit inkludiert die österreichische Sozialversicherung geschlechtergerechte Präventionsmaßnahmen und wie wirken sich

diese auf die Ökonomie der österreichischen Sozialversicherung aus?

Methode/Vorgehensweise

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurden fünf Expert*inneninterviews mit Gendermediziner*innen & Frauengesundheitsforscher*innen, Gesundheitsökonom*innen sowie mit Expert*innen im Bereich Prävention und Frauengesundheit durchgeführt. Diese wurden anhand eines Leitfadens strukturiert und nach der Grounded Theory ausgewertet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Bei der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse hat sich gezeigt, dass Entscheidungen in der Prävention immer basierend auf gesicherten Daten aus der Forschung getroffen werden sollten. Die Miteinbeziehung von geschlechterspezifischen Unterschieden in der Prävention ist somit abhängig davon, wie viel Erkenntnisse in der Forschung bereits vorliegen. In vielen Bereichen gibt es hier noch einen signifikanten Gender Data Gap und folglich einen großen Forschungsbedarf. Da die Ergebnisse gezeigt haben, dass die Bedeutung der geschlechterspezifischen Unterschiede in der Prävention in den nächsten Jahren zunehmen wird und Modelle wie die individualisierte Medizin oder zielgruppenspezifisches Vorgehen einen hohen Stellenwert haben, ist es hier notwendig, diese Lücken in der Forschung zu adressieren. Zudem haben die Ergebnisse Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen aufgezeigt, wie die Miteinbeziehung von geschlechterspezifischen Unterschieden konkret umgesetzt werden kann, da in einigen Bereichen laut den Expert*innen ausreichend wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen. Bezüglich der Auswirkung von geschlechterspezifischen Unterschieden auf die Ökonomie der österreichischen Sozialversicherung ist die Sensitivität der gesundheitsökonomischen Evaluierungen zu berücksichtigen. Eine Miteinbeziehung der geschlechterspezifischen Unterschiede in die Prävention habe jedoch im Allgemeinen zur Folge, dass die Effizienz und Effektivität gesteigert werden kann, da eine Über- oder Unterversorgung von Bevölkerungsgruppen vermieden werden kann und die Präventionsmaßnahmen eher die Personen erreichen, die sie benötigen. Die Beurteilung der

186 Analyse von geschlechtergerechten Präventionsmaßnahmen der österreichischen Sozialversicherung in Bezug auf ihre ökonomischen Auswirkungen

Effekte auf die Ökonomie hängt zudem davon ab, welche Ziele und Strategien verfolgt werden. Hier gibt es neben der hauptsächlich thematisierten Hochrisikostategie auch die Strategie, die breite Bevölkerung als Zielgruppe heranzuziehen. Bei dieser zweiten Strategie wird eine insgesamt höhere Gesamtwirkung erzielt. Um die Auswirkungen der Miteinbeziehung von geschlechterspezifischen Aspekten in die Prävention auf die Ökonomie der österreichischen Sozialversicherung fundiert bewerten zu können, sind umfassende Evaluierungskonzepte notwendig, welche sich nach der wirkungsorientierten Steuerung richten könnten. Durch die vorliegenden Ergebnisse sind Lücken in der Forschung offengelegt und bereits umgesetzte Erkenntnisse im Bereich der geschlechterspezifischen Unterschiede in der Prävention sowie weitere potenzielle Handlungsmöglichkeiten für die österreichische Sozialversicherung, aufgezeigt worden.

Kontakt:

Lina.amann@alumni.fh-campuswien.ac.at

COVID-19-Pandemie – Auswirkungen auf die Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich

Eine empirische Studie über die Auswirkungen der COVID-19-bedingten behördlichen Beschränkungen auf die Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich

Hannes Fellner, BA (Autor)

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Stefanie Mayer (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Ab Ende 2019 breitete sich die COVID-19-Pandemie global aus. Neben vielen unbekanntenen und nicht vorhersehbaren Entwicklungen, vor allem im wirtschaftlichen und finanziellen Bereich, befürchteten Opferschutzorganisationen einen massiven Anstieg der Gewalt im sozialen Nahraum. Insbesondere wurde erwartet, dass die gesetzlich angeordneten eingriffsintensiven Maßnahmen zwecks Einschränkung der sozialen Kontakte zu einer Zunahme der Gewalt im sozialen Nahraum führen könnte. Ausgangsbeschränkungen in Verbindung mit den sozialen Folgen der Pandemie ließen eine Verschärfung bekannter Risikofaktoren (Arbeitslosigkeit, Kontrollverlust, etc.) für Gewalt befürchten. Ein Vergleich erster internationaler Studien ergab kein eindeutiges Bild, da nicht nur die eingesetzten Methoden, sondern auch die Ergebnisse divergierten – in manchen Regionen zeigten sich keine Veränderungen, andere Untersuchungen wiesen deutliche Anstiege aus.

Gewalt im sozialen Nahraum steht in Österreich seit Jahren im Fokus der öffentlichen Diskussion. In verschiedenen zeitlichen Abständen wird dieses Thema – zuletzt ausgelöst durch die Häufung von Frauenmorden – von Opferschutzorganisationen, politischen Parteien, Behörden, etc. diskutiert und medial bearbeitet.

In dieser Arbeit wird die Gewalt im sozialen Nahraum im Bundesland Niederösterreich zwischen 2010 und 2021 untersucht und verschiedene Zeitperioden vor, während und nach den drei Lockdowns analysiert. Ziel war es, Muster und Trends zu identifizieren und zu bewerten, ob und welche Veränderungen auf Grund der COVID-19-Maßnahmen im Hinblick auf Anzahl, Täter*in- und Opfer, Tatumsstände sowie Risikofaktoren festgestellt werden können. Aus der Problemstellung wurde folgende Forschungsfrage abgeleitet:

Gab es Veränderungen in Form und Anzahl der Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich durch die COVID-19-bedingten Beschränkungen im Zeitraum vom 1. Jänner 2020 bis 28. Februar 2021?

Methode/Vorgehensweise

Zur Erforschung dieser Fragestellung wurde die Methode einer explorativen Grundlagenstudie gewählt, in welcher umfangreiche Datensätze diachron vergleichend und quantitativ ausgewertet wurden. Datenkorpus waren kriminalstatistische Daten des Bundeskriminalamtes, Aktenmaterial von (versuchten) Morden im sozialen Nahraum des LKA NÖ, polizeilich ausgesprochene Betretungsverbote der LPD NÖ und Daten des Gewaltschutzzentrums Niederösterreich, die im Zuge von Klient*innen-Betreuungen aufgenommen wurden. Um Veränderungen vor, während und nach den Lock-downs erkennen zu können, wurden Daten des Zeitraums 1. Jänner 2010 bis 28. Februar 2021 herangezogen. Das Material wurde deskriptiv und mittels Zeitreihenanalyse inferenzstatistisch untersucht. Weiterführende Analysen der Täter*innen und Opfer im Zusammenhang mit Risikofaktoren (Psychiatrische Thematik, Gewaltvorgesichte, Alkohol- bzw. Suchtthematik, Trennungsphase, etc.) und Beziehungsverhältnissen wurden im Hinblick auf Veränderungen bei Mustern und Trends vorgenommen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Festgestellt werden konnte, dass die Gesamtgewaltkriminalität in Österreich und auch Niederösterreich seit einigen Jahren eine abnehmende Tendenz aufweist. Entgegen dieser Entwicklung steigt die Gewalt im sozialen Nahraum jedoch vor allem im nieder- und mittelschwelligen Bereich (Körperverletzungsdelikte, gefährliche Drohungen, Stalking, etc.) an. Die Zeitreihenanalysen bestätigen die Hinweise aus der deskriptiven Auswertung, dass es durch die COVID-19-bedingten Ausgangsbeschränkungen zu einer Zunahme der Gewalt im sozialen Nahraum gekommen ist. Der überwiegende Anteil der Täter*innen ist männlich. Die Opfer von Gewalt im sozialen Nahraum sind großteils Frauen im Alter zwischen 22 und 60 Jahren; die COVID-19-bedingten Beschränkungen könnten weiters den Anstieg der Opfer bei unmündigen Minderjährigen und älteren Personen über 65 Jahren durch das erzwungene Familienzusammensein erklären. Andererseits dürften diese Beschränkungen dafür verantwortlich sein, dass die Gewalt außerhalb des Familien- und Bekanntenbereichs bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zurückgegangen ist und dieser Trend auch bei Stalking durch

190 COVID-19-Pandemie – Auswirkungen auf die Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich

unbekannte Personen bzw. durch Personen außerhalb des engsten Familienverbundes feststellbar war.

Die Wichtigkeit der rechtzeitigen und umfassenden Identifizierung von Risikofaktoren konnte im Einklang mit nationalen und internationalen Studien aufgezeigt werden. Am auffälligsten war der markante Anstieg von psychiatrischen Thematiken bei Täter*innen. Aber auch Alkohol- und Suchtthematik sowie eine Gewaltvorgeschichte spielen in diesem Bereich eine bedeutende Rolle. Das Zusammentreffen von zwei oder mehr Risikofaktoren erhöht die Gefahr von Gewalt im sozialen Nahraum deutlich.

Für eine effizientere Gewaltprävention wäre vor allem eine Erleichterung des Datenaustausches zwischen allen beteiligten Stakeholdern erforderlich. In diesem Bereich wäre beispielsweise der Ausbau der sicherheitspolizeilichen Fallkonferenzen angezeigt.

Zusammenfassend zeigten die Forschungsergebnisse eine Verbindung zwischen den COVID-19-bedingten Beschränkungen und dem Anstieg der Gewalt im sozialen Nahraum in Niederösterreich. Diese Ergebnisse können eine wichtige Grundlage für zukünftige Studien darstellen.

Kontakt:

hannes.fellner@alumni.fh-campuswien.ac.at

Homosexualität

Die Entwicklung von gesellschaftlichen Wertvorstellungen, in Bezug auf gleichgeschlechtliche Ehe und Regenbogenfamilien in Medienberichten

Viktoria Krieger-Sauschlager, BA (Autorin)
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Stefanie Mayer (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit dem Thema der Entwicklung von gesellschaftlichen Wertvorstellungen über homosexuelle Personen, vor allem in Bezug auf die gleichgeschlechtliche Ehe und Regenbogenfamilien im europäischen Diskurs. Im Zuge dieser Arbeit soll folgende Forschungsfrage beantwortet und behandelt werden:

Inwiefern haben sich die Wertvorstellungen in Medienberichten seit 2010 zur gleichgeschlechtlichen Ehe und der dazugehörigen Adoption von Kindern, sowie künstlicher Befruchtung im europäischen Vergleich entwickelt bzw. verändert?

Homosexuelle Menschen haben trotz diverser Gesetzesanpassungen noch oftmals privat und gesellschaftlich mit Diskriminierungen zu kämpfen, weshalb im Jahr 2004 sowohl das Gleichbehandlungsgesetz als auch das Wiener Antidiskriminierungsgesetz gemäß der bereits im Jahr 2000 erschienenen EU-Richtlinie zur Gleichstellung in Beschäftigung und Beruf und der EU-Richtlinie zu Antirassismus umgesetzt wurden.

In Österreich kam es aufgrund von Erkenntnissen des Verfassungsgerichtshofs zu Gesetzesänderungen, da dieser die bestehenden Gesetze für homosexuelle Paare als diskriminierend eingestuft hatte. Aus diesem Grund kam es am 01.01.2010 zur Einführung des Gesetzes zur eingetragenen Partnerschaft, am 24.02.2015 zur Legalisierung der künstlichen Befruchtung für lesbische Paare, am 01.01.2016 zur Aufhebung des Verbots der Adoption für homosexuelle Paare und am 01.01.2019 schließlich zur Einführung der ‚Ehe für alle‘.

Methode/Vorgehensweise

Da sich vorliegende Masterarbeit mit der Entwicklung von gesellschaftlichen Wertvorstellungen über homosexuelle Personen in Medienberichten beschäftigt, wurde als Methode die Diskursanalyse nach Michel Foucault gewählt. Es soll eruiert werden, ob es in den letzten zehn Jahren zu einer veränderten Sprache in Bezug auf die Gleichstellung homosexueller Personen gekommen ist. Auf Basis einer Strukturanalyse wurden von den vorerst 76 ausgewählten

Artikeln aus österreichischen, deutschen, irischen und einer belgischen Zeitung 23 Artikel für die Feinanalyse ausgewählt.

Im Zuge der Diskursanalyse nach Jäger wird zunächst ein Ziel der Untersuchung definiert und der Untersuchungsgegenstand inklusive des politischen Hintergrunds beschrieben. Anschließend folgt die Strukturanalyse der Artikel, bei der themengleiche Aussagen mehrerer Artikel erforscht werden. Danach folgt die Feinanalyse der ausgewählten Artikel, bei der institutioneller Kontext, Textoberfläche, sowie grafische Gestaltung, die verwendeten sprachlich-rhetorischen Mittel, wie Redewendungen und Sprichwörter, und inhaltlich-ideologische Aussagen, wie Menschenbilder und Zukunftsvorstellungen betrachtet werden. Abschließend erfolgt die Erstellung der Gesamtanalyse der einzelnen erhobenen Diskursfragmente. Hier werden u.a. die Fragen geklärt, welche Botschaften über den gewählten Zeitraum vermittelt wurden, welche Veränderungen der Wirksamkeit erzielt wurden und welche politischen, ökonomischen und kulturellen Gegebenheiten den Diskurs beeinflussten.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

In Bezug auf die Schreibweise, sowohl in österreichischen als auch in ausländischen Zeitungen, kann angemerkt werden, dass innerhalb der letzten zehn Jahre ein Wandel zu erkennen ist. Zu Beginn des Recherchezeitraums war im Zuge der Legalisierung der eingetragenen Partnerschaft 2010 und zur Einführung der Ehe für alle 2019 häufig der Begriff „Homo-Ehe“ zu lesen. Die analysierten österreichischen Artikel, darunter der Standard und die Wiener Zeitung, betrachteten die Einführung der eingetragenen Partnerschaft stets kritisch, da diese Verbindung weniger Rechte und Pflichten mit sich bringe, als die Ehe. Der Spiegel nahm jedoch eine andere Haltung ein und betrachtete den Standpunkt, aus der Sicht eines heterosexuellen Paares. In diesem Artikel wurden die geringen Rechte und Pflichten der eingetragenen Partnerschaft als ein positiver Aspekt dargestellt. Der Begriff der „Homo-Ehe“ wurde bis zum Jahr 2019 vermehrt durch „Ehe für alle“, „Ehe für gleichgeschlechtliche Paare“ oder „Ehe-Öffnung für Homosexuelle“ ersetzt.

Im Zusammenhang mit dem Kinderwunsch von homosexuellen Paaren, zeigte die Analyse, dass hier vor allem der „Schutz des traditionellen Familienbegriffs“ und das „Wohl des Kindes“ stets im Vordergrund der Berichterstattung standen. Zumeist handelte es

194 Homosexualität

sich um Äußerungen seitens der katholischen Kirche, der ÖVP und der FPÖ, welche sich stets gegen die künstliche Befruchtung von lesbischen Paaren aussprachen. Entgegen dieser Aussagen berichteten andere Diskursfragmente, dass die Legalisierung der künstlichen Befruchtung und der Ehe für alle, den „traditionellen“ Familienbegriff nicht „bedrohen“ oder „ersetzen“ würden. Diese liberale Position wird auch durch wissenschaftliche Studien bestärkt, laut denen die sexuelle Orientierung und das Geschlecht der Eltern bei einer guten Elternschaft keine Rolle spielen. Zudem haben diverse Studien gezeigt, dass Kinder keine Benachteiligungen haben, wenn diese bei zwei Müttern oder zwei Vätern aufwachsen.

Es kann somit gesagt werden, dass es seit dem Jahr 2010 zu einer verstärkten Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Beziehungen und Regenbogenfamilien in öffentlichen Debatten, sowohl in Bezug auf die Ehe für alle, die künstliche Befruchtung von lesbischen Paaren, sowie den allgemeinen Kinderwunsch und auch im Zuge der allgemeinen Darstellung homosexueller Personen gekommen ist.

Kontakt:

viktoria.krieger-sauschlager@alumni.fh-campuswien.ac.at

Frauen* und Karriere (?)

Eine Analyse der Gleichstellungspolitik bzw. -arbeit der Johannes-Kepler-Universität, insbesondere in Bezug auf Karriereverläufe des weiblichen Verwaltungspersonals

Teresa Rudolf, BA (Autorin)

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Hofmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Soziale Ungleichheit ist seit jeher ein relevantes gesellschaftliches Thema. Sie trägt viele Gesichter und beruht auf zahlreichen Faktoren. Ein zentraler Faktor ist das Geschlecht. Ein Themenfeld, in dem geschlechterspezifische Ungleichheit auftritt, ist die Erwerbsarbeit. Frauen*bewegungen setzen sich schon seit über 100 Jahren gegen die Wirkungen geschlechterspezifischer Ungleichheit ein. Ein Resultat der von ihnen geführten Kämpfe um Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ist die Verankerung von Gleichstellungspolitik auf gesetzlicher und im Laufe der Zeit auch auf organisationaler Ebene.

In dieser Arbeit wird der Nutzen von Gleichstellungspolitik für Frauen* und ihre Karriereverläufe im Organisationsumfeld einer Universität untersucht. Der Fokus liegt dabei auf dem Verwaltungspersonal, da diesem bisher in der Wissenschaft noch sehr wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Dabei sind sowohl die Positionen der beruflich mit Gleichstellung beauftragten Universitätsangehörigen als auch die subjektive Wahrnehmung zur Gleichstellung an der Universität von betroffenen Frauen* relevant.

Methode/Vorgehensweise

Zur Erhebung der forschungsrelevanten Daten wurde einerseits eine inhaltlich strukturierende Dokumentenanalyse der Gleichstellungspapiere der Johannes Kepler Universität durchgeführt. Andererseits wurden Expert*inneninterviews sowie problemzentrierte Interviews mit Universitätsangehörigen durchgeführt. Diese dienen zum einen dazu, die Position der mit Gleichstellungsthemen betrauten einzufangen und zum anderen dazu, die subjektive Wahrnehmung zum Nutzen der Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen der betroffenen Verwaltungsmitarbeiter*innen abzubilden. In den problemzentrierten Interviews wurden daher explizit Frauen* befragt.

Die Auswertung der Dokumente fand mittels eines selbst entwickelten Kodierleitfadens statt. Mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring wurden die Interviews ausgewertet. Dabei wurden deduktive und induktive Untersuchungsschritte kombiniert. Die

Ergebnisse wurden anschließend aus einer kritischen feministischen Perspektive diskutiert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Aus den Ergebnissen der Untersuchung geht hervor, dass die Johannes Kepler Universität bereits ein breites Spektrum an Gleichstellungsstrategien und damit zusammenhängenden Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf Karriereverläufe, entwickelt hat. Allerdings steht dabei das wissenschaftliche Personal im Fokus der Aufmerksamkeit. Das nicht-wissenschaftliche Personal (Verwaltungspersonal) wird in den betreffenden Dokumenten zumeist nur „mitgemeint“. Die einzige Maßnahme, welche explizit den Verwaltungsbereich anspricht, ist jene des Cross-Mentoring- Programms für Frauen*, die sich aktiv in einer Leitungsposition befinden. Zudem kann festgestellt werden, dass die universitäre Gleichstellungspolitik überwiegend den Gender-Mainstreaming Ansatz verfolgt, und daher die meisten Angebote unabhängig des Geschlechts zur Verfügung stellt.

Durch die Gespräche mit den interviewten Universitätsangehörigen kam heraus, dass trotz der Gleichstellungsambitionen der Universität immer noch genügend Verbesserungs- und Handlungsbedarf in Hinblick auf eine tatsächliche Gleichstellungskultur besteht. Vor allem in Bezug auf den Abbau von horizontaler und vertikaler Segregation, Geschlechtsstereotypen und die daraus resultierende Vergeschlechtlichung der Organisation bzw. der Handlungen ihrer Mitglieder sowie in Hinblick auf die Weiterentwicklung der Gleichstellungskultur muss noch einiges getan werden. Besonders dem Technik- und IT-Bereich muss dabei Aufmerksamkeit geschenkt werden. Dieser stellt das Negativbeispiel der universitären Gleichstellungsarbeit dar, da hier die meisten Ungleichverhältnisse zwischen Männern* und Frauen*vorherrschen.

Überdies konnte gezeigt werden, dass die betroffenen Verwaltungsmitarbeiter*innen das Angebot bezüglich Work-Life-Balance sehr schätzen und als äußerst nutzbringend einstufen. Hierzu zählen die Kinderbetreuung, die „Stay-connected“-Maßnahme für karenzierte Mitarbeiter*innen sowie das „Eltern-Karenz-Forum“. Gleichzeitig würden sie sich einige Veränderungen bezüglich des Angebots an karrierefördernden bzw. unterstützenden Maßnahmen sowie gezieltere Frauenförderung im Verwaltungsbereich wünschen. Der

198 Frauen* und Karriere (?)

Nutzen der Gleichstellungspolitik bzw. -arbeit der Johannes Kepler Universität kann anhand der Erkenntnisse aus der Untersuchung daher als mittelmäßig und ausbaufähig für die Karriereentwicklung von Frauen* in der Universitätsverwaltung angesehen werden.

Trotz dieses Ergebnisses gibt es Aspekte der Gleichstellungspolitik der Johannes Kepler Universität Linz, welche „best practice“ Charakter für den Bereich der öffentlichen Verwaltung haben könnten. Diese sind: die hauseigene Kinderbetreuung, das breite Fort- und Weiterbildungsprogramm sowie das Cross-Mentoring-Programm.

Kontakt:

rudolf1teresa@gmail.com

Diversität und Diversity Management im Magistrat der Stadt Wien

Eine Fallstudie über die Implementierung von Diversity Management im Kernmagistrat der Stadt Wien

Laura Marlen Schröder, BA (Autorin)
Mag.^a Dr.ⁱⁿ Julia Hofmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

In der vorliegenden Masterarbeit wird das Diversity Management im Magistrat der Stadt Wien untersucht. Diversität und Vielfalt sind Eigenschaften, die die Stadt Wien stark prägen. Aufgrund von Migration verändert sich seit Jahren die Wiener Bevölkerung und wird somit immer vielfältiger und diverser. Diversity Management ist ein Konzept, das zunächst in den USA entstanden ist und seine Ursprünge in der amerikanischen Bürgerrechts- bzw. Antidiskriminierungsbewegung hat. Seit Beginn des 21. Jahrhunderts findet es auch vermehrt Eingang in deutschsprachige Debatten. Es handelt sich hierbei um eine Strategie, bei der durch personelle Vielfalt die Ziele einer Organisation erreicht werden sollen. Die Vielfältigkeit wird in diesem Modell wertgeschätzt und als Chance gesehen.

Dem Diversity Management der Stadt Wien im Besonderen wird sich in dieser Arbeit gewidmet, jedoch beschränkt sich die Autorin auf den Kernmagistrat der Stadt Wien. Dies beinhaltet alle Magistratsabteilungen und Dienststellen, jedoch keine Betriebe der Stadt Wien, wie etwa die Wien Holding, Wiener Wohnen und auch nicht dem Gesundheitsverbund.

Das Forschungsinteresse der Arbeit bezieht sich daher auf folgende Forschungsfragen:

Wie und auf welchen Organisationsebenen erfolgt die Implementierung des Diversity Managements im Kernmagistrat der Stadt Wien und welche Ziele, Strategien und Maßnahmen gibt es?

Wie erfolgt die tatsächliche Umsetzung und inwieweit ist die Implementierung bzw. die Einführung des Diversity Management in der Verwaltung der Stadt Wien erfolgt?

Methode/Vorgehensweise

Mittels Fallstudie wurde in dieser Arbeit die Implementierung des Diversity Managements im Kernmagistrat der Stadt Wien untersucht. Es wurden sechs Expert*inneninterviews geführt und eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Die Expert*innen sind im Magistrat der Stadt beruflich tätig und beschäftigen sich mit verschiedenen Diversitätsdimensionen und tun dies auch auf unterschiedlichen

Ebenen. Die Interviews wurden anhand eines Leitfadens geführt. Die Dokumentenanalyse bezieht sich auf den Integrations- und Diversitätsmonitor der Stadt Wien und das Gleichstellungsprogramm der Wiener Gleichstellungsbeauftragten.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das Diversity Management der Stadt Wien fokussiert sich bei der Setzung der Ziele, Maßnahmen und beim Controlling auf die Dimensionen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und ethnische Herkunft. Die Personalerhebung mittels des Monitorings ermöglicht keine vollständige Bestandsaufnahme und die Messung des Diversity Managements basiert auf einer freiwilligen Teilnahme der Dienststellen. Auch die Teilnahme an Diversity-Schulungen ist freiwillig. Es gibt keine einheitlichen Diversity Ziele und Strategien, das Diversity Management im Kernmagistrat ist stark dezentral angelegt. Zudem gibt es keine*n Diversity-Beauftragte*n. Abschließend kann festgehalten werden, dass eine magistratsweite normative Ebenen- und Personalstrategie fehlt, bei denen verschiedene Dimensionen erfasst werden.

Innerhalb des Magistrats ist das Diversity Management nicht auf allen Organisationsebenen implementiert. So fehlen magistratsweite Ziele und Strategien, die die verschiedenen Diversitätsdimensionen betreffen. Zudem ist ein Fokus auf die Diversitätsdimension des Geschlechts zu erkennen. Hierbei gibt es Ziele und Strategien, die im gesamten Magistrat umzusetzen sind.

Kontakt:

lauramarlenschroeder@gmail.com

Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

Architektur und Kriminalprävention

**Können Stadtplanung, Bau- und Umweltgestaltung
Kriminalität verhindern oder die
Kriminalitätsentwicklung beeinflussen?**

Harald Eppich, BA (Autor)

Mag.^a Patricia Grimm-Hajek (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Immer mehr Menschen ziehen in Städte, was gesteigerte Anforderungen und Bedarfe an die Stadtplanung, Bau- und Umweltgestaltung zur Folge hat. Angesichts der Tatsache, dass die demografische Entwicklung und die damit in Verbindung stehende Kriminalitätsentwicklung einerseits zu zentralen politischen Themen geworden sind sowie andererseits die Bekämpfung von Kriminalität bzw. ihre Entstehung hohe Kosten verursachen, lohnt es sich bereits frühzeitig – somit im Stadium der Planung von Räumen und der bebauten Umwelt – damit zu beginnen, kritische Verhaltensweisen, soziale Schräglagen und dadurch letztlich Kriminalität zu bekämpfen. Aufgrund der genannten Umstände stellt sich somit folgende Forschungsfrage:

Sind Stadtplanung, Bau- und Umweltgestaltung dazu geeignet, das Entstehen von Kriminalität zu verringern oder zu verhindern?

Unter Berücksichtigung des Forschungsstandes zur angeführten Thematik soll dabei einerseits überprüft werden, ob durch Stadtplanung, Bau und Umweltgestaltung, Einfluss auf die Kriminalitätsentwicklung genommen werden kann. Andererseits soll erforscht werden, ob derzeit in Österreich Stadtplanung, Bau und Umweltgestaltung zu kriminalpräventiven Zwecken genutzt werden.

Methode/Vorgehensweise

Eine umfangreiche Literaturrecherche zeigte, dass in vielen Ländern bereits in großem Umfang Forschung zur Thematik Kriminalprävention durch Stadtplanung, Bau- und Umweltgestaltung betrieben und sehr viele erfolgreiche Projekte umgesetzt wurden. Da Kriminalität äußerst komplexe Wirkungszusammenhänge enthält, Stadtplanung, Bau- und Umweltgestaltung keineswegs als monokausal für das Entstehen von Kriminalität betrachtet werden können und die Kriminalität und ihre Entwicklung aufgrund ihrer „Multifaktorialität“ oft sehr ambivalente Befunde liefert, wurde ein qualitatives Forschungsdesign angewandt. Ein solches Design scheint geeignet, um Zusammenhänge zu ergründen, nachzuvollziehen und zu erläutern. Durch leitfragengestützte Interviews mit Expert*innen aus den Disziplinen Architektur/Stadtplanung sowie Kriminalprävention sollten aus den Aussagen der Expert*innen – darüber wie sie die

Zusammenhänge zwischen Planung und Prävention verstehen und gegebenenfalls anwenden – Erkenntnisse für die Beantwortung der Forschungsfrage abgeleitet werden. Für die Auswertung der Expert*inneninterviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring angewandt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Als Ergebnis lässt sich aufgrund der Literaturrecherche und den Aussagen der Expert*innen festhalten, dass Räume bzw. die bebaute Umwelt in der Lage sind, menschliches Verhalten und damit in Verbindung stehende Kriminalität sowie die Faktoren für die Entstehung von Kriminalität maßgeblich zu beeinflussen. Alle Erkenntnisse zum Stand der Forschung und den in diesem Bereich dargestellten Projekten zeigen positive Auswirkungen auf die Kriminalitätsentwicklung. Dies wird durch die Aussagen der interviewten Expert*innen untermauert. Diese Erkenntnis darf jedoch aufgrund der bereits oben erwähnten „Multifaktorialität“ von Kriminalität nicht überbewertet werden, zumal eine ausschließliche Konzentration der kriminalpräventiven Maßnahmen auf planerische und architektonische Maßnahmen keinesfalls ausreichend ist, um Kriminalprävention effektiv betreiben zu können. Die Forschung zeigte auch, dass in Österreich planerische und architektonische Maßnahmen für kriminalpräventive Zwecke nicht genutzt bzw. nicht bewusst genutzt werden und derzeit faktisch keine Zusammenarbeit zwischen den Disziplinen Architektur und Kriminalprävention besteht. Weiters konnte im Rahmen der gegenständlichen Studie gezeigt werden, dass eine Einbindung möglichst vieler Betroffener, Beteiligter sowie von Bürger*innen in kriminalpräventive Projekte, von allen Expert*innen als absolut relevanter Faktor genannt wurde. Kriminalprävention muss, wenn sie umfassend betrieben werden soll, in viele Richtungen gleichzeitig arbeiten. Sie ist als gesamtgesellschaftliche Aufgabe zu sehen, die immer zusätzlich zu den räumlichen Faktoren, einerseits die sozialen Strukturen in Räumen und andererseits eine gut durchmischte Bevölkerungsstruktur berücksichtigen muss.

Kontakt:

harald.eppich@polizei.gv.at

harald.eppich@alumni.fh-campuswien.ac.at

Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Umsetzung autonomen Fahrens in Österreich

Wie beeinflussen ethische Grundsätze autonomes Fahren? Welche Maßnahmen sind zur Gewährleistung der Datensicherheit erforderlich?

Johann Fiegl, BA (Autor)

Hon. Prof. Mag. Dr. Rüdiger Stix, PhD (Betreuer)

210 Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Umsetzung autonomen Fahrens in Österreich

Einleitung und Problemstellung

Die Masterarbeit diskutiert das Spannungsfeld zwischen den aktuellen gesetzlichen Normen und den zusätzlichen Normen, die für den sicheren Einsatz von automatisierten Fahrzeugen auf Österreichs Straßen erforderlich sind. Als zentrale Problemstellung des Kontextes autonomen Fahrens scheint vorab die Lösung möglicher Dilemmasituationen zu stehen. Zusätzlich zu ethischen und moralischen Überlegungen stellen jedoch die Datenverarbeitung und -sicherheit einen weiteren Focus in der kritischen Betrachtung autonomen Fahrens dar. Das Potential der Automatisiertes Fahren Verordnung wird anhand folgender Forschungsfrage untersucht:

Was sind die Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Umsetzung autonomen Fahrens in Österreich?

Sie wird im Rahmen ihrer Rechtskonstruktion, als Experimentier- raum im Verkehrs- und Mobilitätsrecht analysiert. Straßenverkehrs-, kraftfahrrechtliche, sowie datenschutzrechtliche Normen werden hinsichtlich ihrer Anwendungsfelder beim Einsatz von Fahrerassistenzsystemen und der Erprobung automatisierter Systeme beurteilt. Zur Konkretisierung der Forschungsfrage ergeben sich zwei Subforschungsfragen:

Wie beeinflussen ethische Grundsätze autonomes Fahren?

Welche Maßnahmen sind zur Gewährleistung der Datensicherheit erforderlich?

In Bezug auf erste Subforschungsfrage werden ethische Grundsätze, als Basis der Gestaltung von Algorithmen, vergleichend analysiert. Ob und in welchem Ausmaß datenschutzrechtliche Normen, insbesondere die Datenschutzgrundverordnung, den Schutz personenbezogener Daten, die Verarbeitung und die Datenweitergabe sicherstellen können, ergibt die Beantwortung der zweiten Subforschungsfrage.

Methode/Vorgehensweise

Als Erhebungsmethoden kommen das leitfadengestützte Expert*innen-Interview und die Dokumentenanalyse zu Anwendung.

Insgesamt sieben Expert*innen werden wegen ihrer kontextbezogenen wissenschaftlichen Tätigkeit, ihrer Führungspositionen in der öffentlichen Verwaltung, bzw. ihrer geschäftsführenden Tätigkeit interviewt. Die Dokumentenanalyse wird zusätzlich zur näheren Erschließung des Forschungsgegenstandes genutzt.

Als Auswertungsmethode kommt die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zur Anwendung. Dokumente, auf welche sich die empirische Forschung bezieht, werden nach denselben Auswerteregeln bearbeitet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Automatisiertes Fahren Verordnung schafft als rechtlicher Experimentierraum die Voraussetzungen zur Anwendung von Assistenzsystemen und zum Testen automatisierter Systeme. Es fehlen jedoch Anpassungen der straßen- und kraftfahrrechtlichen Normen an die Anforderungen des Mischverkehrs (Koexistenz von automatisiertem und konventionellem Fahrzeugverkehr) und neuer Anwendungsfälle, wie Platooning. Der besondere Kommunikationsbedarf des Mischverkehrs wird abseits der Autobahnen und Schnellstraßen zu Problemen im Straßenverkehr führen. Die Regelung des Vertrauensgrundsatzes (§ 3 StVO) verhindert die Umsetzung hochautomatisierten und vollautomatisierten Fahrens im Mischverkehr bei Einsatz nicht ausgereifter Fahrzeugsensoren. Die Regelung, dass die Verantwortlichkeit für alle Fahraktivitäten bei dem*der Lenker*in liegt, auch wenn automatisierte Systeme steuern, bedarf einer Berichtigung.

Erforderliche Datensicherheitsmaßnahmen werden durch die Datenschutzgrundverordnung, die UNECE-Reg. 157, die VO (EU) 2019/2144 und durch Maßnahmen der Straßeninfrastruktur umgesetzt. Im Bereich der vernetzten Kommunikation intelligenter Fahrzeuge fehlen jedoch erforderliche Datensicherheitsmaßnahmen. Dadurch kann sich das Internet of Things negativ auf die Sicherheit im Straßenverkehr auswirken. Intransparentes Machine-Learning (Black-Box-KI) ist mit dem Datenschutzrecht nicht vereinbar. Im Rahmen automatisierten Fahrens unterliegen Betroffene so dem Risiko, in ihrem Recht auf Schutz der personsbezogenen Daten durch Anwendungen von Künstlicher Intelligenz (KI) verletzt zu werden.

212 Auswirkungen der gesetzlichen Bestimmungen auf die Umsetzung autonomen Fahrens in Österreich

Als zentrale Problemstellungen hinsichtlich der Grund- und Freiheitsrechte wird erkannt, dass das ethisch, moralische Handeln im Rahmen automatisierten Fahrens nicht dem*der Lenker*in zukommt, sondern den Akteur*innen, welche die Algorithmen programmieren oder die grundlegenden Entscheidungen für die Programmierung treffen. Eine weitere Frage, wer in einem Konfliktfall getötet werden soll, wird durch die Rechtslage nicht zufriedenstellend geregelt. Entschuldigungsgründe für rechtswidriges Handeln gelten für natürliche Personen, jedoch nicht für Entscheidungen von Maschinen. Daher wird die Gesellschaft, zur Bewältigung nicht vorher zu sehender Zwischenfälle, die Akzeptanz einer Non-Blame-Culture entwickeln müssen, um in den Genuss autonomen Fahrens zu kommen.

Neben der Verpflichtung des Staates auf Zulassung autonomer Fahrzeuge trifft ihn weiter die Pflicht, Kriterien für Algorithmen gesteuerter Eingriffe in die Rechtsgüter festzulegen. Um KI-Systeme transparent und ihre Entscheidungen nachvollziehbar zu gestalten, wird die Implementierung einer „Ethical-Black-Box“ diskutiert.

Kontakt:

Johann.fiegl@bmi.gv.at
Jofipo50@gmail.com

Der virtuelle Tatort

Rechtsextreme Hasskriminalität in sozialen Medien und die Herausforderung für die innere Sicherheit

Florian Grünsteidl, BA (Autor)

PhDr. Christian Stella, BA MA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In Österreich erlangte das Thema „Hass im Netz“ in jüngster Zeit vor allem durch die Urteile 2018 gegen Sigrig Maurer und 2019 für Eva Glawischnig-Piesczek mediale Präsenz. Durch die EU wurde das Projekt „Digital Service Act“ ins Leben gerufen, welches in die E-Commerce-RL einfließen soll. Ungeachtet dessen möchte die Kommission mit ihrem Verhaltenskodex einen Schritt gegen illegale Hetze im Internet setzen. Der EuGH hat geurteilt, dass zum einen Hosting Anbieter dazu verpflichtet werden, rechtswidrige Inhalte zu entfernen, den weiteren Zugang zu sperren und auch alle wortgleichen Informationen (Reposts oder Weiterleitungen) zu löschen. Um den steigenden Zahlen von vorurteilsgeleiteten Straftaten in den Sozialen Medien besser entgegen wirken zu können, wurde vom österreichischen Gesetzgeber das „Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetzespaket“, welches am 01.01.2021 in Kraft getreten ist, beschlossen. Die Ministerialentwürfe haben eine Vielzahl an offiziellen Stellungnahmen von anerkannten Organisationen hervorgerufen und unzählige mediale Reaktionen ausgelöst. Hassdelikte stellen die österreichischen Behörden und Organisationen vor neue Herausforderungen und sind eine Gefahr für die innere Sicherheit. Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht neben den rechtlichen Auswirkungen des „Hass-im-Netz-Bekämpfungsgesetzespaketes“ und der Entwicklungen von rechtsextremer Hassdelikte in den Sozialen Medien in Österreich während der Covid-19-Pandemie die aktuellen Präventionsmaßnahmen, um rechtsextreme Hasskriminalität im Netz nachhaltig bekämpfen zu können. Zur empirischen Beantwortung der Forschungsfragen, wurden Expert*innen aus dem Bereich des Bundesministeriums für Inneres, von österreichischen Opferschutzeinrichtungen und Beratungsstellen interviewt.

Methode/Vorgehensweise

Der entsprechende rechtstheoretische Teil der Masterarbeit wurde anhand einer literarischen und juristischen Analyse erörtert. Methodisch wurde vor allem historisch und objektiv teleologisch interpretiert. Dazu wurde, neben dem aktuellen Gesetzestext, auch auf alle gängigen Kommentare zum Gesetzestext, sowie einschlägige wissenschaftliche Artikel zurückgegriffen.

Dem Verfasser erscheint die Durchführung eines explorativen Expert*inneninterviews als zielführendste Erhebungsmethode. Es ermöglicht nicht nur, sich im Forschungsfeld zu orientieren, sondern auch das eigene wissenschaftliche Problembewusstsein zu schärfen. Im Anschluss an die geführten Interviews wurde den Expert*innen ein standardisierter Fragebogen übergeben bzw. übermittelt. Dieser bestand aus geschlossenen, dichotomen Fragen, welche zum größten Teil mit Ja oder Nein zu beantworten waren.

„Qualitative Experteninterviews können definiert werden als ein systematisches und theoriegeleitetes Verfahren der Datenerhebung in Form der Befragung von Personen, die über exklusives Wissen über politische Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse oder über Strategien, Instrumente und die Wirkungsweise von Politik verfügen.“ (Kaiser 2014, S. 6.)

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das „Hass im Netz-Bekämpfungsgesetzespaket“ war ein notwendiger und richtiger Schritt in die richtige Richtung. Jedoch wird kritisch festgehalten, dass die geschafften gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht ausreichen, da vom Gesetzgeber vergessen wurde, auf die extremistischen Gruppen Bedacht zu nehmen. Viel mehr benötigt es eine engere Zusammenarbeit zwischen allen relevanten Playern und einer umfassenden Sensibilisierung der User*innen. Es wird nur durch eine couragierte Community möglich sein, Hass im Netz einzudämmen.

Rechtsextremismus ist kein rein österreichisches Problem, sondern es ist der Szene, auf Grund der Globalisierung und der Entwicklung der Sozialen Medien gelungen, sich weltweit zu vernetzen und koordinierte Aktionen durchzuführen. Martin Sellner und weitere Personen aus dessen Umfeld, standen unter Verdacht an einer terroristischen Vereinigung beteiligt zu sein, da nach dem Attentat vom 15.03.2019 in Christchurch (Neuseeland), im Zuge der Ermittlungsarbeit, Geldspenden aufgedeckt wurden, welche vom Attentäter an die Identitären getätigt wurden. Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren gegen Martin Sellner und Vertreter*innen der rechtsextremen Identitären wurde auf Antrag von Sellner von der Staatsanwaltschaft Graz eingestellt.

216 Der virtuelle Tatort

Für eine Weiterentwicklung der Präventionsarbeit scheint es für zukünftige Forschungsarbeiten als zielführend, eine Analyse der demografischen Daten von Täter*innen von Hasskriminalität auf Sozialen Medien durchzuführen und die Teilnehmer*innen des Projektes „Dialog statt Hass“ zu befragen, aus welchen Gründen sie die strafbaren Handlungen gesetzt haben. Diese Auswertungen bzw. Befragungen würden ein umfassendes Täterprofil ergeben und eine zielgerichtete Prävention ermöglichen. Weiters wäre es für vertiefend interessant, eine Befragung der österreichischen Polizist*innen bzgl. ihrer Wahrnehmungen von Hasskriminalität durchzuführen und wie von diesen die durchgeführten Schulungen aufgenommen wurden.

In Zukunft wird es, neben einer engeren nationalen Zusammenarbeit, der staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen, auch eine vernetzte internationale Zusammenarbeit der Strafverfolgungsbehörden, aber auch der Netzbetreiber benötigen, um Hass im Netz wirksam und nachhaltig entgegnet werden zu können.

Kontakt:

florian.gruensteidl@alumni.fh-campuswien.ac.at

Nutzbare Aufbereitung von Big Data für die Entscheidungsfindung im strategischen Management von österreichischen Unternehmen der kritischen Infrastruktur

Manuel Gumhold, BSc (Autor)

Teresa Allum, BSc MSc (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Das Funktionieren der österreichischen Gesellschaft ist im großen Maße von den Leistungen der Unternehmen der kritischen Infrastruktur abhängig. Deswegen ist es für diese Unternehmen wichtig die Fähigkeiten zu verbessern, sich adaptiv und reaktionsschnell auf Herausforderungen und Chancen der aktuellen Zeit einzustellen, um ihre notwendigen Leistungen auch weiterhin in geeigneter und gewohnt hoher Qualität zu erbringen. In der aktuellen Forschung wird oftmals der Begriff VUCA Welt („Volatility“, „Uncertainty“, „Complexity“ und „Ambiguity“) gebraucht, welcher vereinfacht die aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen der gegenwärtigen Zeit darstellen soll. Digitalisierung ist dabei einer der Treiber für die rasant fortschreitende und breite gesellschaftliche VUCA Entwicklung. Die Nutzung der neuen digitalen Möglichkeiten wird für den unternehmerischen Wettbewerb und die Leistungserbringung für die Unternehmen immer essenzieller. Ein aufgrund der Digitalisierung vorhandenes Datenkonvolut an unternehmensinterner und externer Big Data soll durch diese Arbeit einen Ansatz der wertschöpfenden Aufbereitung aufzeigen, um die Entscheidungsfindung im strategischen Management der Unternehmen zu unterstützen. Dadurch sollen die aktuellen Herausforderungen, welche sich aus der fortschreitenden Digitalisierung in Form von steigender Komplexität ergeben, reduziert und somit beherrschbar gemacht werden.

Als theoretisches Fundament dieser Arbeit dient der Ansatz der dynamischen Fähigkeiten (Dynamic Capabilities). In dieser wird das Potenzial von Unternehmen behandelt, sich schnell an verändernde Bedingungen anzupassen, Chancen zu nutzen und Herausforderungen systematisch zu lösen, indem vorhandene Ressourcen der Entwicklungen entsprechend rasch angepasst und weiterentwickelt werden. Die dieser Arbeit zugrundeliegende Hauptforschungsfrage lautet:

Wie können Big Data nutzbar für die Entscheidungsfindung im strategischen Management von österreichischen Unternehmen der kritischen Infrastruktur aufbereitet werden?

Die daraus abgeleiteten Subforschungsfragen lauten:

Wie werden aktuell Big Data für die Entscheidungsfindung im strategischen Management von österreichischen Unternehmen der kritischen Infrastruktur aufbereitet?

Welche Attribute sind in einem theoretischen Modell erforderlich, um für die Aufbereitung von Big Data in der Entscheidungsfindung im strategischen Management von österreichischen Unternehmen der kritischen Infrastruktur nutzbar zu sein?

*Wie bewerten Expert*innen das entwickelte theoretische Modell?*

Methode/Vorgehensweise

Für die empirische Untersuchung der Arbeit wurde ein qualitativer Ansatz gewählt. Es wurde ein Modell, abgeleitet aus etablierten Theorien und Methoden, ausgearbeitet und auf die Thematik adaptiert. Diese Vorgehensweise soll der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit als Grundlage der Forschung dienen. Das entwickelte theoretische Modell wurde in seiner Nutzbarkeit an der Realität durch Expert*inneninterviews geprüft. Als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse eingesetzt, wodurch die Interviews systematisch analysiert und ausgewertet wurden. Eine Operationalisierung diente dazu, die empirische Untersuchung messbar zu machen und wurde als Grundlage für die Erstellung von Kategorienbildung zur Auswertung genutzt, welche den zentralen Teil der Inhaltsanalyse darstellte.

Als Basis für das entwickelte theoretische Modell diente dabei der etablierte Intelligence Cycle. Der Begriff Intelligence Cycle steht für einen kontinuierlichen zyklischen Prozessablauf, welcher aus den Phasen Planung, Sammlung, Analyse und Verbreitung besteht und zum Zwecke der methodischen Aufbereitung von Informationen und Daten zum Aufbau von Intelligence entwickelt wurde.

Die vier Attribute des entwickelten theoretischen Modells wurden dem Intelligence Cycle entommen. Planung enthält die Erfassung der Rahmenbedingungen, die Definition der Ziele sowie die Behandlung der Anforderungen der Bedarfsträger*innen. Sammlung beinhaltet die Beschaffung, Zusammenführung, Sammlung und Vorauswertung der Rohinformationen. Bei Verarbeitung handelt es sich um die Sichtung, Analyse und Interpretation der Rohdaten sowie um das Verfassen eines Berichts. Weitergabe fasst die

220 Nutzbare Aufbereitung von Big Data für die Entscheidungsfindung im strategischen Management von österreichischen Unternehmen der kritischen Infrastruktur

Verbreitung der Ergebnisse und Berichte unter den Anforder*innen. Weitere für das Modell relevante Kategorien betreffen den Zyklus selbst. Er muss unter der Angabe eines konkreten Ziels stattfinden, Wechselbeziehungen der jeweiligen Attribute zulassen und stetige Kommunikation im Prozess ermöglichen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die befragten Expert*innen attestieren dem entwickelten theoretischen Modell Schlüssigkeit und gute Ansätze, weshalb die Funktionalität und Nutzbarkeit auf strategischer Ebene bestätigt wird. Sollten sich österreichische Unternehmen der kritischen Infrastruktur dafür entscheiden, Big Data aufbereiten zu wollen, um die Entscheidungsfindung ihres strategischen Managements zu unterstützen, kann das entwickelte theoretische Modell nutzbringend eingesetzt werden, wenngleich für die operative Umsetzung des Modells noch weitere unternehmensspezifische Entwicklungsprozesse notwendig erscheinen und deswegen weiterer Forschungsbedarf in dieser Thematik festgestellt wurde. Letztendlich wurde durch den klaren prozessualen Ablauf des entwickelten theoretischen Modells auch Komplexität in der Thematik reduziert, wodurch auch Nichtexpert*innen Lösungsmöglichkeiten für die Aufbereitung von Big Data bekommen haben.

Kontakt:

manuel.gumhold@alumni.fh-campuswien.ac.at

Analyse von digitalen Betrugsphänomenen im Internet

Grundlagen für Gegenstrategien und Maßnahmen der Sicherheitsverwaltung

Christoph Heichinger, BA (Autor)
Mag. Günter Horniak (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die weltweit durch Cyberkriminalität verursachten Kosten bzw. Schäden werden auf ca. 945 Milliarden Dollar geschätzt. Im Vergleich dazu: Das österreichische Bruttoinlandsprodukt lag im Jahr 2020 bei rund 375,6 Mrd. Euro. Österreichs Kriminalstatistik weist im Jahr 2020 eine Steigerung der Internetkriminalität um 26,3 Prozent auf, in absoluten Zahlen sind das 35.915 angezeigte Delikte. Ein großer Teil dieser Angriffe richtet sich gegen Wirtschaftsbetriebe. Betrügerische Tathandlungen im Cybercrime stellen beispielsweise die Modi Phishing, Online-Kauf mit fremder Kreditkarte, betrügerischer Online-Handel mit Waren und Dienstleistungen, Ausspähen von Daten, dem Waren- und Dienstleistungsbetrug sowie dem Vorauszahlungsbetrug dar. Relevante Erscheinungsformen des Vorauszahlungsbetrugs für das Wirtschaftsleben sind der CEO / Business-E-Mail-Betrug, der Rechnungslegungsbetrug und der Inkasso-Betrug. Die digitalen Betrugsphänomene verändern sich durch die fortschreitende technische Entwicklung rasant und die Informationstechnologie wird in allen Bereichen verstärkt als Tatmittel eingesetzt. Es ist somit auch zukünftig eine Zunahme der Kriminalfälle in diesem Bereich zu erwarten. Diese Arbeit konzentriert sich auf Betrugsphänomene, die Elemente der analogen und digitalen Welt für ihre Handlungen kombinieren. Das sind sogenannte hybride Tathandlungen.

Maßnahmen der Justiz und Kriminalpolizei zur Bekämpfung von Cybercrimehandlungen können Menschen rund um den Globus nicht davon abhalten, nationalstaatliche Gesetze zu brechen. Nachdem im Internet ein unmittelbares Einwirken auf Kriminelle wie in der realen Welt nicht möglich ist, stellen sich Schutzmaßnahmen als wirkungsvolle Gegenstrategie dar. Einen möglichen, erklärenden Ansatz zeigt hierzu die Routine Activity Theorie (RAT), die auf der Annahme beruht, dass eine kriminelle Handlung dann begangen wird, wenn es eine*n motivierte*n Täter*in, eine lohnende Beute und geringe Schutzmechanismen gibt.

Das Interesse der Forschungsarbeit liegt in jenem Bereich der RAT, der unmittelbar beeinflussbar ist: dem Schutzmechanismus. Die Reflexion des Vorhabens unter diesem Ansatz führte zu folgenden zentralen Forschungsfragen:

Welche Mechanismen werden in Unternehmen erfolgreich eingesetzt, um diese vor kriminellen Betrugsszenarien der digitalen Welt

zu schützen und das widerrechtliche Verschieben von Vermögenswerten in das Ausland zu erschweren?

Warum sind diese Mechanismen erfolgreich und wie lassen sich diese optimieren?

Methode/Vorgehensweise

Für die Beantwortung der Forschungsfragen wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Dieses folgt dem Grundsatz der Rekonstruktion der sozialen Wirklichkeit und versucht den sozialen Gehalt zu erschließen und in wissenschaftliche Konzepte zu übertragen. Die Forschungsarbeit orientiert sich an den Basisdesigns der Vergleichsstudie (Flick 2017, S. 187) und Momentaufnahmen (Querschnitt). Um die entsprechenden Daten für die Entwicklung eines Modells zu generieren, wurde das problemzentrierte leitfadengestützte Interview gewählt. Als Grundlage für die Bearbeitung des Feldes wird auf die Erkenntnisse der Kriminologie, insbesondere der Cyberkriminologie, aufgebaut. Die Datengrundlage für die Ausarbeitung der Forschungsfrage ist das Expert*inneninterview. Es konnten fünf Expert*innen aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen gefunden werden, die aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung und Kompetenz im Feld über erfolgreiche Implementierung von Maßnahmen sowie über Rückschläge beim Kampf gegen Cybercrime Bescheid wissen. Das Forschungsinteresse richtet sich auf den Erfahrungsschatz, der sich aus den alltäglichen Handlungsroutinen ergibt, die noch nicht in manifeste Strukturen verankert wurden. Hier wurde die Fragestellung in Verbindung mit den diversen Kriminalitätstheorien so organisiert, dass die Interviewpartner*innen ihre Einschätzungen und Erfahrungen aus der Praxis für eine Analyse und Auswertung darlegen konnten.

Die Auswertungslogik fokussiert auf den Wahrnehmungs-Entscheidungs-Prozess nach Wikström. Seine theoretischen Erklärungsansätze, warum Menschen Verhaltensregeln befolgen oder brechen, sind auch in der digitalen Welt von Bedeutung. Die Einbeziehung der Interaktionen von Menschen mit ihrer Umwelt zeigt den Weg für die Vermeidung von Kriminalität in der digitalen Welt auf.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Eine kriminelle Handlung wird dann begangen, wenn es eine*n motivierte*n Täter*in, eine lohnende Beute und geringe Schutzmechanismen gibt. Diese Definition besagt, dass eine Tathandlung sehr wahrscheinlich ist, sobald der Schutzmechanismus durch fehlende Sanktionsmöglichkeiten in den Hintergrund tritt und die Motivation hoch genug ist, um das Ziel oder die Beute zu erreichen. Daher ist es für die Entwicklung und Überprüfung von Schutzmechanismen von Bedeutung, dass man die Tatmuster hinter den Tathandlungen versteht. Das Ziel muss sein, entsprechende Tathandlungen durch erfolgreiche Schutzmechanismen zu verhindern.

In Unternehmen werden verschiedenste Instrumente und Mechanismen eingesetzt, um diese vor kriminellen Betrugsszenarien der digitalen Welt zu schützen. Der Schlüssel für den Erfolg liegt in der kontinuierlichen Verbesserung der Einzelmaßnahmen und dem achtsamen Umgang miteinander in den Betrieben. Die Kombination sämtlicher Mechanismen auf allen Ebenen und das Teilen der Informationen mit den Geschäftspartner*innen garantiert den besten Schutz vor kriminellen Betrugsszenarien.

Kontakt:

christoph.heichinger@alumni.fh-campuswien.ac.at

Remote Working im Bundesdienst

Identifikation von Spannungsfeldern durch den Einsatz von Homeoffice im österreichischen Bundesdienst bei Verwaltungsbediensteten

Michael Pfister, BA (Autor)

Mag. Michael Laschan (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Durch den Ausbruch der Coronakrise zu Beginn des Jahres 2020 änderten sich schlagartig die Arbeitsweisen in Österreich. Der öffentliche Bundesdienst war dabei auch massiv betroffen. Viele Bedienstete der öffentlichen Bundesverwaltung mussten vom Eigenheim aus ihren Dienst versehen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür wurden bereits im Jahr 2002 geschaffen. Homeoffice wurde aber bis zum Ausbruch der Coronakrise nur selten in Anspruch genommen. Remote Working im öffentlichen Dienst in Österreich zählt daher zu den noch jungen und unerforschten Arbeitsmethoden.

Die Masterarbeit beleuchtet die Thematik Remote Working im österreichischen Bundesdienst aus mehreren Blickwinkeln. Es werden zum einen die positiven Seiten und Potentiale aufgezeigt. Zum anderen werden auch negative Effekte beleuchtet, welche die Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung im besten Fall zum Anlass nehmen, Veränderungen in diesbezüglicher Thematik und in ihrem Wirkungsbereich vorzunehmen. Denn Remote Working wird auch in der zukünftigen Arbeitsweise der Bundesverwaltung eine maßgebende Rolle spielen

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, herauszufinden, welche Spannungsfelder durch Remote Working bei Verwaltungsbediensteten im österreichischen öffentlichen Bundesdienst entstehen können. Das Forschungsfeld wurde dabei einerseits aus psychosozialer Sicht und andererseits aus der Führungsperspektive beleuchtet. Des Weiteren sollten Strategien diskutiert werden, um potenziellen Herausforderungen zum Thema Remote Working gerecht zu werden.

Methode/Vorgehensweise

Durch qualitative Interviews wurden Expert*innen zu den vier, im Literaturteil definierten Perspektiven „Homeoffice als Arbeitsform“, „Führungskonzepte und Führungsmethoden“, „Motivation und Leistungsmessung“ sowie „gesundheitliche Auswirkungen“, unter Miteinbeziehung der Forschungsfragen, befragt. Die insgesamt fünf befragten Expert*innen entstammen verschiedenen hierarchischen Ebenen und Organisationseinheiten des öffentlichen Dienstes. Die

Auswertung der Expert*inneninterviews erfolgt unter Verwendung der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Ergebnisse der Interviews werden interpretiert und die Spannungsfelder werden identifiziert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Nach Literatursichtung und Auswertung sowie Interpretation der Ergebnisse der Expert*inneninterviews lassen sich insgesamt 11 Spannungsfelder, die Remote Working bei Verwaltungsbediensteten des Bundesdienstes erzeugt, identifizieren. Diese lauten: Führungskräfte, Information und Kommunikation, Gesundheit und Stress, Arbeitsumgebung, Technik, Leistung, Art des Homeoffice, Mitarbeiter*innen, Arbeitgeber*innenattraktivität, Arbeits- und Organisationskultur, und ständige Weiterentwicklung.

Um zukünftig das bestmögliche Potential auszuschöpfen und den identifizierten Spannungsfeldern vorzubeugen, ergeben sich mehrere Bereiche im öffentlichen Bundesdienst, bei denen aus Sicht des Autors Nachschärfungen erfolgen sollten. Folgende konkrete Verbesserungsvorschläge ergeben sich daraus:

- Neuausrichtung des Recruiting, um neue, geeignete Mitarbeiter* erfolgreich akquirieren zu können
- Etablierung von flexiblen Arbeitsmodellen
- Technologisierung des Arbeitsumfeldes
- Neuausrichtung der Organisationsgrößen und der hierarchischen Strukturen in den Organisationen
- Entwicklung flexibler Formen der Zusammenarbeit
- Analyse und entsprechende Adaption der Kommunikationsstrukturen in den Organisationen
- Weiterentwicklung und Optimierung der organisationsinternen Lernkultur
- Überarbeitung und Neuaufstellung des Bildungsangebotes für Führungskräfte
- Neugestaltung der organisationsinternen Gesundheitskonzepte

Führungskräfte und Mitarbeiter*innen sollen zudem folgende Kompetenzen weiterentwickeln:

228 Remote Working im Bundesdienst

- Kommunikations- und Vernetzungskompetenz
- Informationsverarbeitungskompetenz
- Datensicherheitskompetenz
- IT-Anwendungskompetenz
- Bereitschaft zur Weiterbildung
- Eigenverantwortung und Selbstkompetenz

Abschließend kann gesagt werden, dass Remote Working für den Bundesdienst aufgrund des Generationswechsels zukünftig noch mehr an Bedeutung gewinnen wird. Die Generation Z sind Digital Natives, die moderne und flexible Arbeitsmethoden mit guter technischer Ausstattung bevorzugen. Der öffentliche Dienst kann durch ein breiteres Angebot von flexiblen Arbeitsmethoden die Chancen steigern, damit sich junge, motivierte und qualifizierte Menschen für eine Karriere im öffentlichen Dienst entscheiden. Der Konkurrenzdruck gegenüber der Privatwirtschaft steigt. Daher ist es essenziell, sich mit potenziellen Spannungsfeldern, die sich durch Remote Working ergeben, auseinanderzusetzen. Im Sinne des Gemeinwohls ist es wichtig, für eine leistungsfähige und moderne öffentliche Verwaltung zu sorgen.

Kontakt:

michael.pfister@alumni.fh-campuswien.ac.at

Sicherstellung virtueller Assets im strafprozessualen Kontext des Finanzstrafgesetzes

Die Rechtsnatur von virtuellen Währungen

Michael Promberger, MSc BA (Autor)
Mag.^a Natalia Hartmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Als die virtuelle Währung Bitcoin 2008 von Satoshi Nakamoto konzipiert wurde, ahnte noch niemand, wie stark sich diese neue Technologie auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Zusammenleben auswirken würde. Aufgrund der Finanzkrise in den Jahren 2007-2008 wurde das Vertrauen in Finanzinstitute schwer erschutert. Das Bitcoin-System bietet eine Lösung an, die ohne Vertrauen auf Dritte auskommt, indem sich das System selbst verwaltet und organisiert und als Nachweis für Transaktionen innerhalb des Systems auf einen technischen Algorithmus in Form eines kryptographischen Rätsels setzt.

Im BMF stellt man sich daher die Frage, wie Bitcoin rechtlich erfasst werden können. Es stellt sich insbesondere die Frage, ob Bitcoin wie Fiatgeld behandelt werden kann, und ob für Dienstleister*innen, die Bitcoin in andere virtuelle Währungen oder Fiatgeld tauschen, eine Regulierung notwendig ist, zumal sich die Möglichkeit illegaler Transaktion wesentlich erhöhet hat und für Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung von Bedeutung sein könnte.

Methode/Vorgehensweise

Daher wurde zunächst die Entwicklung von virtuellen Währungen mit der Entwicklung von Fiatgeld verglichen und die Unterschiede herausgearbeitet, weil diese Unterschiede relevant für die sachenrechtliche Einordnung sind. Die sachenrechtliche Einordnung ist die Basis für weitere juristische Folgeschritte. So wird dadurch bestimmt, ob und wie an Bitcoin das Eigentumsrecht erworben werden kann, wie dieses im bejahenden Falle weitergegeben werden kann und bestimmt, wie die Verfügungsmacht über immaterielle Güter erteilt wird.

Im Rahmen des Eigentumsrechts knüpfen sich dann die Möglichkeiten der finanzstrafrechtlichen Sicherstellung, und wie diese geldwerte Sache auf eine Behordenwallet übertragen werden kann. Dazu werden die unterschiedlichen Betrachtungsweisen der bestehenden Rechtsmaterie verglichen und in Bezug zu Buchgeld gesetzt. Hier zeigt sich deutlich, dass das geltende Recht für moderne Technologien strukturell noch nicht ausgelegt ist und einige Lücken

bestehen, die geschlossen werden sollten, um weiterhin eine Sicherstellung gewährleisten zu können.

Auch der Punkt der Regulierung ist derzeit noch fraglich. Zwar gibt es im FM-GwG, welche von der 5. GwRL abgeleitet ist, bereits eine Registrierungspflicht für neue Dienstleister im Bereich Krypto-Assets, allerdings ist bislang unbestimmt, wie mit bereits am Markt bestehenden Dienstleister*innen umzugehen ist. Andere Regulierungsinstrumente im BWG oder GewO greifen kaum, da solche Dienstleister*innen einen völlig anderen Hauptzweck erfüllen als die dortigen Regelungsstatbestände vorsehen. Ein neuer Ansatz der Regulierung besteht in der Frage, ob Mining von Bitcoin unter dem Glücksspielgesetz subsumierbar ist und damit konzessionspflichtig wäre.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Idee von Satoshi Nakamoto war erfolgreich, das Netzwerk hat weltweit zahlreiche Mitglieder und stellt die Rechtssysteme vieler Staaten vor eine große Herausforderung. Bitcoin haben einen enormen Handelswert erlangt und eine effektive Regulierung oder Überwachung ist (noch) kaum möglich, wird aber bereits durch zahlreiche zukunftsfähige Neudefinitionen verbessert. In dieser Arbeit wurden vorhandene Lücken analysiert und mit Lösungsvorschlägen versehen.

Erkannt wurde, dass virtuelle Assets als Sache qualifiziert werden können und damit auch sichergestellt. Zudem steht seit dem Hedqvist-Urteil des EuGH fest, dass alle Voraussetzungen erfüllt werden, um als Zahlungsmittel anerkannt zu werden. Jedoch können virtuelle Assets für weit mehr als nur Zahlungsmittel verwendet werden. Aus diesem Grund wäre es empfehlenswert für Krypto-Assets neue Begrifflichkeiten und Definitionen zu suchen. Wie sich gezeigt hat, haben sich durch die neue Technologie viele Anwendungsmöglichkeiten ergeben, die de lege lata nicht oder nur durch sehr weite Auslegungen interpretiert werden können. Aus diesem Grund sind derzeit die Lösungen noch nicht weitreichend genug, um der Situation Herr zu werden. Zwar gibt es aktuell viele Möglichkeiten, für die Sicherstellung und die Regulierung von Krypto-Assets, aber die Entwicklung schreitet rasend schnell voran, sodass Gefahr besteht, dass virtuelle Assets rechtlich nicht mehr erfasst werden können. Auch wenn bereits versucht wurde, die Möglichkeiten von

232 Sicherstellung virtueller Assets im strafprozessualen Kontext des Finanzstrafgesetzes

Krypto-Assets möglichst zukunftsgerichtet zu erfassen, zeigen sich bereits Möglichkeiten, die weit darüber hinausgehen.

Die Sicherstellung von Krypto-Assets und die Regulierung sind daher zwei wichtige Instrumente, um die Aufgaben der Finanzverwaltung in Bezug auf die Erhaltung der Steuermoral weiterhin zu erfüllen. Gerade die Regulierung ist ein wichtiger Punkt, jedoch derzeit im BWG und der GewO nicht sinnvoll, und im FM-GwG zwar bereits weitreichend, aber eben nur für diesen Zweck, da keinerlei andere Ansätze verfolgt werden, als die Überwachung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Steuerrechtliche Belange sind derzeit gar nicht erfasst.

Daher bedarf es neuer Lösungsansätze, um Krypto-Assets im Ordnungsrecht, im Abgabenrecht und letztendlich auch im Strafrecht besser greifbar zu machen und Missbrauch zu verhindern sowie Steuerungsfunktionen beizubehalten. Es bleibt daher derzeit noch ein Spannungsverhältnis zwischen technologischer Entwicklung und der rechtlichen Anpassung darauf.

Kontakt:

michael.promberger@alumni.fh-campuswien.ac.at

Geldwäsche in Österreich

Charakteristika der in Österreich agierenden Money Mules

Bernhard Schafrath, BA (Autor)
Mag. Günter Horniak (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Das Internet und die damit einhergehende Digitalisierung hat unser Leben in vielen Bereichen verändert, im beruflichen sowie im privaten. Das Internetbanking hat sich in den letzten Jahren ebenso rasant weiterentwickelt, es entstehen ständig neue, innovative Tools zur Abwicklung des Zahlungsverkehrs. Diese Entwicklung ist auch Kriminellen nicht entgangen. Sie nutzen die „Schwachstelle Mensch“ für ihre Machenschaften. Gekonnt gaukeln Betrüger*innen gutgläubigen Menschen real erscheinende Geschichten vor, die diese dazu veranlassen, Bank-Zugangsdaten, Codes, Verfügernummern und dergleichen preiszugeben. Die Verwendung dieser, auf widerrechtliche Weise erlangten, Kontenzugänge oder mittels falscher Identitäten eröffneter Bankkonten, werden von Kriminellen gerne zur Durchführung illegaler Handlungen genutzt. In gegenständlicher Forschung wird versucht, einen Teilbereich der Geldwäsche, das Phänomen „Money Mules“ in Österreich wissenschaftlich zu beleuchten. Geldwäsche findet überall dort statt, wo Geld oder andere Vermögenswerte durch kriminelle Handlungen erlangt werden und versucht wird, diesen Geldern einen „legalen Hintergrund“ zu verschaffen.

Als Money Mules werden dabei jene Personen bezeichnet, die Gelder aus krimineller Herkunft erhalten und weiterleiten sollen. Häufig wissen diese nichts von der kriminellen Herkunft der Gelder, sie werden beispielsweise durch Vortäuschung legaler Nebenjobs angeworben. Sie wissen auch meist nicht, wer die Empfänger*innen des Geldes sind. Das Geld wird mit jeder weiteren Transaktion „weißer gewaschen“, sodass die Herkunft kaum mehr nachvollziehbar ist und wieder im realen Wirtschaftskreislauf integriert werden kann. Das Phänomen Money Mule ist kaum Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen, lediglich einige wenige Studien (Dunham 2006; Aston, et al. 2009; Florencio und Herley 2010; Soudijn und Zegers 2012; Leukfeldt und Kleemans 2015; Leukfeldt und Jansen 2015; Raza, Zhan und Rubab 2020) fokussieren darauf. In Österreich existieren keine Erkenntnisse über die Gesamtheit von typischen Merkmalen der Money Mules, weshalb sich folgende Forschungsfragen ergaben:

Über welche gemeinsamen Charakteristika verfügen in Österreich agierende Money Mules?

Welche Charakteristika der österreichischen Money Mules stimmen mit den, wenn auch nur in mäßigem Umfang verfügbaren, international durchgeführten Charakteristika-Studien über Money Mules über ein?

Ziel ist es, festzustellen, ob und wenn ja, welche gemeinsamen Merkmale die Gesamtheit der in Österreich agierenden Money Mules aufweisen und ob sie mit den, wenn auch nur sehr spärlich verfügbaren, internationalen Studienergebnissen vergleichbar sind.

Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wird eine quantitative Auswertung von vorliegenden Dokumenten (Geldwäscheverdachtsmeldungen sowie polizeiliche Vernehmungen) gewählt. Die Inhalte der Dokumente werden operationalisiert und dadurch zu numerisch quantitativ verwertbaren Informationen. Damit kann die Häufigkeit aller Merkmale grafisch dargestellt werden und in weiterer Folge ein Vergleich dieser Häufigkeiten angestellt werden. Die Zusammenhänge unterschiedlicher Merkmale werden gegenübergestellt, um Aufschluss darüber zu erlangen, ob es gemeinsame Charakteristika von Money Mules in Österreich gibt. Diese gemeinsamen Charakteristika werden schlussendlich mit den spärlich verfügbaren internationalen Erkenntnissen verglichen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte durch Darstellung von Häufigkeiten. Die Grundgesamtheit mit 191 Datensätzen würde aussagekräftige Auswertungen zulassen, die analysierten Dokumente beinhalteten jedoch teils nur sehr spärliche Informationen. Dennoch konnten einige wenige gemeinsame Charakteristika der in Österreich agierenden Money Mules festgestellt werden. 54% der Money Mules sind weiblich, 46% männlich, knapp die Hälfte aller sind zwischen 20 und 34 Jahre, ein Viertel ist zwischen 45 und 59 Jahre alt. Die meisten Money Mules sind 27 Jahre, das durchschnittliche Alter beträgt 34 Jahre. Die Tätigkeit wird zumeist unter 20 Tagen ausgeübt, der Median liegt bei 9 Tagen. Weibliche Money Mules sind zu mehr als zwei Drittel als Angestellte beschäftigt, männliche zur Hälfte Arbeiter. Mehr als ein Drittel sind arbeitslos,

236 Geldwäsche in Österreich

fingierte Jobangebote in der Finanzbranche werden zu knapp der Hälfte aller offerierten Tätigkeitsformen vermittelt. Die Anwerbung erfolgt dabei größtenteils auf indirekte Art (alles außer face-to-face), die Gelder werden hauptsächlich zu Kryptowährungsplattformen überwiesen oder mittels Money Transmittern weitergeleitet. Wenn um einen Freundschaftsdienst gebeten wird, erfolgte die Anwerbung persönlich und die Gelder werden meist innerhalb Österreichs weitergeleitet oder in bar an die Anwerber*innen oder andere, fremde Personen übergeben. Die Gesamtsumme der Überweisungen betragen pro Money Mule (Tätigkeitsdauer) zwischen 10.000 und 50.000 €. Die Tätigkeit wird zu 40% als Zuverdienstmöglichkeit ausgeübt. Nahezu alle Money Mules beteuerten, dass sie nicht wussten, dass die transferierten Gelder aus kriminellen Machenschaften stammten.

Die in Österreich agierenden Money Mules weisen in manchen Bereichen auch Übereinstimmungen mit den spärlich verfügbaren internationalen Studien auf. Jobangebote werden über indirekte und Freundschaftsdienste über direkte Akquise vermittelt.

Kontakt:

office@schafrath.at

Neutral am digitalen Schlachtfeld

Herausforderungen für die österreichische Cybersicherheit durch offensive Cyberoperationen

Andreas Schrammel, BA (Autor)

Mag.^a Natalia Hartmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Das moderne Leben ist in hohem Maße von digitalen Geschäftsvorgängen und Prozessen abhängig. Dies betrifft mit Voranschreiten der Digitalisierung auch im zunehmenden Ausmaß staatliche Dienstleistungen und Abläufe. Gleichzeitig hat in den letzten Jahren eine regelrechte Aufrüstung im Cyberraum stattgefunden. Viele Staaten haben dezidierte Cyberarmeen aufgebaut aber auch Nachrichtendienste und andere Entitäten haben ihr Betätigungsfeld auf den Cyberraum ausgedehnt. In diesem trifft in der Folge eine Mischung aus staatlichen und nicht-staatlichen Akteur*innen mit den unterschiedlichsten Zielsetzungen aufeinander. Gleichzeitig kämpfen Staaten für die Wahrung der staatlichen Souveränität in diesem Umfeld, das weder über Grenzen noch über rechtlich verbindliche Regelungen verfügt. Großteils herrscht seit Jahren Uneinigkeit über die Anwendung internationalen Rechts und daraus folgend „roten Linien“ im Cyberraum. Die oben erwähnte Aufrüstung und der Ausbau der Kapazitäten von staatlichen und nicht-staatlichen Akteur*innen scheint eine Einigung in weite Ferne zu rücken und gleichzeitig die Häufigkeit und Qualität von Cyberangriffen zu steigern. Offensive Cyberoperationen, also auf Zerstörung ausgerichtete Cyberangriffe, Cyberspionage und Cybersabotage beschäftigen Staat und Zivilgesellschaft im gleichen Ausmaß. Gleichzeitig ist deren Attribution, Verfolgung und Ahndung deutlich erschwert bis unmöglich. Zumal ein Staat im Cyberraum nicht alleinig für die Cybersicherheit auf seinem Staatsgebiet sorgen kann und somit in hohem Maße auf die Kooperation, den Austausch und der selbständigen Ergreifung von Schutzmaßnahmen aller potenziell Betroffener angewiesen ist. Ein Steuerungsinstrument der Staaten hierbei sind staatliche Cybersicherheitsstrategien. Die Thesen beschäftigt sich mit der Frage, welche strategischen Herausforderungen durch offensive Cyberoperationen für die österreichische Cybersicherheit entstehen.

Methode/Vorgehensweise

Für die Untersuchung dieser Fragestellung wurde ein qualitatives Design unter Verwendung der Methoden- und Datentriangulation verwendet. Es wurden einerseits die Cybersicherheitsstrategien von Deutschland, der Schweiz und Österreich mittels Dokumentenanalyse anhand eigens erstellter Kategorien sowie andererseits vier Pannediskussionen zum Themenbereich auf der Videoplattform

„YouTube“ mittels zusammenfassender qualitativer Inhaltsanalyse analysiert. Ziel war es durch die Kombination der Ergebnisse eine breitere und umfassendere Beantwortung der Forschungsfrage zu ermöglichen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Untersuchung ergab unter anderem, dass Staaten vor multiplen Problemen stehen. So ist die allgemeine Uneinigkeit über die Anwendung internationalen Rechts auf den Cyberraum, die unterschiedliche rechtliche Ausgestaltung der Staaten in diesem Bereich und die mangelnde Kooperation als auch der Informationsaustausch eine große Herausforderung. In diesem Zusammenhang auch besonders der Umgang mit nicht-staatlichen und staatlich-unterstützten Akteur*innen. Aufgrund der besonderen Qualität von Cyberangriffen die von „Advanced-Persistent-Threats“ ausgehen haben sowohl Staaten als auch zivile Entitäten einen erhöhten Bedarf an Spezialist*innen in den verschiedensten Bereichen der IT. Dies schafft einerseits einen Personal- und „Skill“-Mangel als auch eine Konkurrenzsituation um Personal, in der der Staat nicht wettbewerbsfähig ist. Gleichzeitig versagt der österreichische Staat bei Rekrutierung und Qualifizierung aus dem Bestandspersonal, teilweise aufgrund des veralteten und starren Dienst- und Besoldungssystemen sowie dem Mangel an entsprechenden Anreizen. Eine angestrebte Akademisierung ist nicht geeignet zur schnellen Deckung von Mangelsituationen in Spezialgebieten. Hier wären spezielle Fachausbildungen mit Fokus auf Teilbereiche unter Nutzung ziviler Angebote zielführender. Der staatliche Schutz im Cyberbereich konzentriert sich überwiegend auf die kritische Infrastruktur, gleichzeitig ist ungeklärt wie andere Unternehmen und Organisationen vor qualifizierten Angriffen (APT) besser geschützt werden können. Hier könnten sich problematische Situationen ergeben, wenn von diesen Unternehmen und Organisationen der Ruf nach „Hack-Backs“, also Gegen- oder Vergeltungsangriffen, durch spezialisierte Sicherheitsunternehmen lauter werden. Ein großes Problem stellen auch die Abhängigkeit von globalen Lieferketten sowie die Angriffe auf diese dar. In diesem Zusammenhang sind auch die Verbreitung und Dependenz von Cloud-Diensten und deren Anbietern kritisch zu sehen. Angreifer*innen nehmen vermehrt Lieferketten als auch Cloudanbieter ins Visier, da sie bei Erfolg gleich eine große Anzahl an Systemen und Netzwerken kompromittieren können. Aber auch die Sicherheitsbehörden brauchen für die zeitgemäße Erfüllung ihrer

240 Neutral am digitalen Schlachtfeld

Aufgaben auch und vor allem im Cyberbereich eine entsprechende erweiterte rechtliche Ausstattung für die erweiterte Vorfeldaufklärung sowie den Datenzugriff als auch technische Möglichkeiten mit Hinblick auf Telekommunikations- und Internetverkehrsüberwachung, die den aktuellen Gegebenheiten und Herausforderungen der Digitalisierung und des Cyberraums angepasst sind.

Kontakt:

andreas_schrammel@aon.at

Cyberkriminalität im Umfeld des Betrugs im E-Commerce

Mittelfristige Trends und Präventionsstrategien für KMU in Österreich

Wolfgang Zimmermann, BA (Autor)
Bernhard Mayerhofer, BSc. MA. (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die digitale Welt nimmt immer größere Ausmaße an. Global gesehen nutzen bereits rund 4,4 Milliarden Menschen das Internet. Neben Social-Media und Informationsportalen wird das Internet auch immer mehr für den Onlinehandel genutzt. Mittlerweile werden bereits 15,2 Prozent aller Umsätze im Einzelhandel in der digitalen Welt erzielt. Dieser Handel im Internet wird in Zukunft dem stationären Einzelhandel stetig und immer schneller die Umsätze entziehen. In Österreich kaufen bereits 71 Prozent aller Menschen über 15 Jahren im Internet ein. Das sind rund 5,4 Millionen Kund*innen. Die Zahlen der Nutzer*innen des E-Commerce in Österreich steigen jedes Jahr rasant an und damit auch die Umsätze im Onlinehandel. Im Onlinehandel gibt es viele Chancen für Händler*innen sowie auch für die Kund*innen. Daher birgt der Handel im Internet auch Risiken.

Wenn Umsatzzahlen steigen, so steigen auch Betrugsfälle im Internet, denn wo Umsatz erwirtschaftet wird, sind auch Personen mit kriminellen Absichten nicht weit. Im Jahr 2020 wurden in Österreich bereits 18.780 Betrugsfälle im Internet angezeigt. Grundsätzlich ist die Kriminalität im Internet seit 2011 um rund 26 Prozent gestiegen. Im Gegensatz dazu haben rund ein Viertel aller Befragten Klein- und Mittelunternehmen in Österreich, welche im Onlinehandel tätig sind, keine Schutzmaßnahmen in ihre Webshops implementiert. Dabei stellt sich die Frage wie sich Betreiber*innen von kleinen Webshops in Österreich besser schützen können. Dafür gibt es eine Vielzahl an Möglichkeiten, welche vom einfachen Risikomanagement bis zur teuren Sicherheitssoftware reichen. Doch gerade für Klein- und Mittelunternehmer ist es oft nicht möglich, kostenintensive Präventionsmaßnahmen zu setzen.

Diese Arbeit widmet sich der Erarbeitung von Trends im Onlinebetrug, Neuerungen in den Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen und den politischen Rahmenbedingungen, welche Klein- und Mittelunternehmen in Österreich ein Reagieren möglich machen. Daraus ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Wie müssen Bekämpfungsstrategien und politische Handlungsspielräume gestaltet sein, um als effektive und effiziente Maßnahmen gegen die mittelfristigen Trends im Bereich des Internetbetrugs für im Onlinehandel tätige österreichische Klein- und Mittelunternehmen wirksam zu sein?

Ebenso beschäftigt sich die Arbeit mit den zukünftigen Trends bei Betrugsmethoden und wie sich KMU dagegen wehren können.

Methode/Vorgehensweise

Für die Beantwortung der Forschungsfrage dieser Masterarbeit wurden Erkenntnisse durch qualitative Forschung in der Form von Expert*inneninterviews erarbeitet. Konkreten wurden acht Interviews geführt. Als Interviewpartner*innen wurden Interessenvertreter*innen, Expert*innen aus der Privatwirtschaft, Unternehmer*innen und Exekutivbeamt*innen aus zuständigen Ministerien befragt. Es wurden theoriegenerierende Expert*inneninterviews durchgeführt, da nicht nur reflexives Wissen von Wert ist, sondern auch implizites Wissen, Deutungen oder Wahrnehmungen von Interesse sind. Die Daten der Interviews und des aktuellen Standes der Forschung wurden durch induktive Datenauswertung, anhand der Grounded Theory ausgewertet, bearbeitet und letztlich wurden daraus Schlussfolgerungen abgeleitet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Durch die Interviews konnten einige Bereiche definiert werden, welche sich auf die Handlungsfähigkeit von KMU auswirken. Zu den politischen Rahmenbedingungen zählen die Entbürokratisierung, welche vor allem Klein- und Kleinstunternehmen stark trifft. Durch diese Arbeitsbelastung bleiben oft wenige Ressourcen verfügbar, um auf neue Betrugsformen zu reagieren. Ebenso kann der österreichische eCommerce-Sektor nur nachhaltig gestärkt werden, wenn es zu europaweiten Harmonisierungen der Gesetzeslandschaft kommt. Ein weiteres Problem stellt die Exekutivbehörden vor Herausforderungen, welche durch mangelhafte gesetzliche Ausstattung, nur eingeschränkte Möglichkeiten in der Strafverfolgung haben.

Durch die rasanten Steigerungszahlen im eCommerce stellt die Anonymität im Internet ein immer größer werdendes Problem dar. Durch die Expert*innen wurde die europäische eID als Lösung für die Identifikation im Internet genannt. Diese könnte das Onlineshopping für alle Seiten sicherer machen. Hier ergibt sich auch ein Ansatzpunkt für weitere Forschung. Es muss erhoben werden, wie

244 Cyberkriminalität im Umfeld des Betrugs im E-Commerce

staatliche Sicherheitsmaßnahmen ausgestaltet sein müssen, um von den Bürger*innen akzeptiert zu werden.

Auch die österreichische Politik trägt in Zukunft eine gewichtige Rolle in diesem Bereich. Durch die immer weiter steigende Bedeutung des eCommerce muss auch die Bevölkerung umfassend über Chancen informiert und betreffend Gefahren sensibilisiert werden.

Kontakt:

w.zimmermann93@gmail.com

Cybergrooming im Pielachtal

Situationsanalyse des Bewusstseins von Jugendlichen der 7. und 8. Schulstufe des Pielachtals über Gefahren der Kommunikation im digitalen Raum

Barbara Zöchbauer, BA (Autorin)

PhDr. Christian Stella, BA MA (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Digitalisierung ist in sämtliche Lebensbereiche der Österreicher*innen eingekehrt. Insbesondere das Jahr 2020, dem Jahr des Ausbruchs der COVID-19 Pandemie, hatte eine angespannte Nachfrage digitaler Infrastrukturen zu Folge (vgl. Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft 2020 der europäischen Kommission). Jugendliche verbringen nicht zuletzt aufgrund der COVID-19 Pandemie viel Zeit im digitalen Raum. Die digitale Kommunikation ist Teil der Lebenswelt der heutigen Jugend geworden. Aufgrund fehlender Normenkontrollen und lohnender Opfer stellt der digitale Raum ein attraktives Tatmittel für Täter*innen dar.

Von 2018 auf 2019 gab es einen Anstieg von Cybercrime im engeren Sinne von 3070 erfassten Delikten auf 7622 erfassten Delikten im Jahr 2019 in Österreich (vgl. Broschüre zur polizeilichen Kriminalstatistik 2019, S. 17), was mehr als eine Verdoppelung der erfassten Delikte in nur einem Jahr bedeutet. Dies deutet auf eine Korrelation zwischen dem Digitalisierungsgrad einer Gesellschaft und dem Anstieg der Internetkriminalität hin. Darüber hinaus ist eine Verdrängung der herkömmlichen Deliktsformen in den digitalen Raum vorstellbar.

Cybergrooming bezeichnet die Anbahnung erwachsener Personen an Jugendliche und Kinder zum Zweck der sexuellen Kontaktaufnahme. Täter*innen erschleichen sich das Vertrauen eines Kindes, um es zu sexuellen Handlungen zu bringen. Der Anbahnungsprozess wird über das Tatmittel Internet eingeleitet und spielt sich nur zwischen Täter*in und Opfer ab. Aufgrund des hohen Schamgefühls der Opfer muss von einer hohen Dunkelziffer ausgegangen werden. Mehrere Untersuchungen aus den USA bestätigten die Viktimisierung von Kindern und Jugendlichen im digitalen Raum, insbesondere in Online-Chatrooms (vgl. Mitchell, Finkelhor & Wolak, 2001; Willard, 2006; Wolak, Mitchell & Finkelhor, 2006; Ybarra & Mitchell, 2005)

Während der Digitalisierungsgrad sowie die Anzahl der Delikte im digitalen Raum steigen, erfahren Jugendliche in ihrer Nutzung digitaler Medien nur unzureichende Begleitung durch Erziehungsberechtigte, Erzieher*innen oder die öffentliche Hand. Weniger als die Hälfte der Jugendlichen werden in ihrer Internetnutzung eingeschränkt. Zu den häufigsten Einschränkungen zählen die Eingrenzung der Nutzungszeit, die Einschränkung bestimmter Seiten und

Apps sowie die Internetnutzung zu bestimmten Zeiten. Von einem kleinen Teil werden die Internetaktivitäten von Eltern kontrolliert oder Filter von den Erziehungsberechtigten aktiviert (vgl. Kohout et. al., 2018, S. 5).

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Forschungsfrage:

Wie ist die Situation des Bewusstseins von Jugendlichen der 7. und 8. Schulstufe des Pielachtals in Hinblick auf die Gefahren der Kommunikation im digitalen Raum?

Weiters werden folgende Subforschungsfragen beantwortet:

Wie ist das subjektive Sicherheitsgefühl Jugendlicher der 7. und 8. Schulstufe des Pielachtals im digitalen Raum?

Sind sich die Jugendlichen der Gefahren der Kommunikation im digitalen Raum bewusst?

Welche Präventionsmaßnahmen können von diesen Erkenntnissen abgeleitet werden?

Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfragen erfolgte zunächst die Analyse der Gewohnheiten der Jugendlichen auf Ebene der digitalen Kommunikation. Der Einblick in die Lebenswelt der Pielachtaler*innen, sowie die Erläuterung der Pielachtaler Jugendstudie untermauerte den hohen Digitalisierungsgrad bei Jugendlichen. Die verschiedenen Ansätze der Prävention, sowie die kriminalpolizeiliche Präventionsarbeit in Österreich stellen die Grundlage für Präventionsmaßnahmen in Hinblick auf Cybergrooming dar.

Durch die Online-Befragung der Jugendlichen der 7. und 8. Schulstufe des Pielachtales konnte festgestellt werden, dass das subjektive Sicherheitsgefühl in Hinblick auf Gefahren der Kommunikation im digitalen Raum zwar hoch, das Wissen über mögliche Gefahren jedoch niedrig ist. Diese Diskrepanz kann durch gezielte Präventionsmaßnahmen wie der Schulung von wichtigen Bezugspersonen oder ein umfassendes und nachhaltiges Präventionsprogramm in Form der Medienkompetenzvermittlung im Rahmen der Ausbildung der Jugendlichen ausgeglichen werden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die durchwegs positiven Assoziationen der Jugendlichen zum Thema Kommunikation im digitalen Raum lassen auf ein hohes Maß an subjektivem Sicherheitsgefühl schließen. Die Jugendlichen fühlen sich gut informiert bei Gefahren einhergehend mit digitaler Kommunikation. Die weiteren Ergebnisse der Befragung weisen jedoch darauf hin, dass die Jugendlichen im Bereich Medienkompetenz und Bewusstsein über die Gefahren digitaler Kommunikation eine übersteigerte Selbsteinschätzung aufweisen. Es konnte eine Diskrepanz zwischen Selbsteinschätzung und tatsächlichem Wissen festgestellt werden. Es entsteht der Eindruck, dass die befragten Jugendlichen zwar grundsätzlich der Meinung sind, dass mit digitaler Kommunikation gewisse Gefahren einhergehen, aber dass dieses Wissen im Alltag nicht zur Anwendung kommt oder sogar verdrängt wird. Für die Jugendlichen stehen eindeutig die positiven Aspekte der digitalen Kommunikation im Vordergrund. Während schnelle und einfache Kommunikation mit Freund*innen auf vielfältigen Kommunikationskanälen an erster Stelle stehen, treten mögliche Gefahren in den Hintergrund.

Die Ergebnisdiskussion zeigt, dass aus den Erkenntnissen dieser Forschungsarbeit vielfältige Ansätze zu Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden können. Die Präventionstätigkeit sollte sich nicht nur auf die Jugendlichen selbst, sondern auch auf deren erwachsene Bezugspersonen, insbesondere Eltern, Erziehungsberechtigte sowie Lehrkräfte konzentrieren. Der Großteil der Jugendlichen nutzt vielfältige Möglichkeiten der digitalen Kommunikation. Dies macht es für die polizeiliche Präventionsarbeit schwierig, Jugendliche online zu erreichen und das Bewusstsein über mögliche Gefahren auf diesem Wege zu erhöhen. Weiters erscheint es wenig sinnvoll, wahllos Präventionstipps zu verteilen. Nachhaltige Präventionsarbeit sollte systematisch in den (Schul-)Alltag der Jugendlichen, möglicherweise in Form eines eigenen Schulfaches Medienkompetenz integriert werden. Doch zu Beginn sollte der Begriff Cybergrooming bei Jugendlichen und deren Bezugspersonen bekannt gemacht werden, denn es scheint, dass diese Thematik wenig bekannt ist.

Kontakt:

barbara.zoechbauer@alumni.fh-campuswien.ac.at

Impressum

Alle Rechte vorbehalten.

Die Verantwortung für die Inhalte des jeweiligen Beitrags liegt bei den Autor*innen.

Medieninhaberin und Verlegerin:

FH Campus Wien, Favoritenstraße 226, 1100 Wien, Austria

www.fh-campuswien.ac.at

Herausgegeben von: Alfred Hödl, Günter Horniak, Potjeh Stojanović

publicmanagement@fh-campuswien.ac.at

Druck: digiDruck GmbH Wien

Wien, im Februar 2022

Mit über 8.000 Studierenden an sechs Standorten und fünf Kooperationsstandorten ist die FH Campus Wien die größte Fachhochschule Österreichs. In den Departments Angewandte Pflegewissenschaft, Applied Life Sciences, Bauen und Gestalten, Gesundheitswissenschaften, Soziales, Technik sowie Verwaltung, Wirtschaft, Sicherheit, Politik steht ein Angebot von mehr als 60 Studien- und Lehrgängen in berufsbegleitender und Vollzeit-Form zur Auswahl. Anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung wird in derzeit neun fachspezifischen Kompetenzzentren gebündelt. Fort- und Weiterbildung in Form von Seminaren, Modulen und Zertifikatsprogrammen deckt die Fachhochschule über die Campus Wien Academy ab. Die FH Campus Wien ist Gründungsmitglied im Bündnis Nachhaltige Hochschulen.

Die FH Campus Wien bietet Vernetzung für Studierende, Absolvent*innen, Lehrende und Mitarbeiter*innen der Fachhochschule ebenso wie für Unternehmen, Organisationen und öffentliche Einrichtungen. Aktivitäten und Angebote finden Sie auf www.campusnetzwerk.ac.at.

FH Campus Wien

Public Management

Masterstudiengang

Schloss Laudon – Oktogon

Mauerbachstraße 43

1140 Wien, Austria

T: +43 1 606 68 77-3800

F: +43 1 606 68 77-3809

publicmanagement@fh-campuswien.ac.at

www.fh-campuswien.ac.at