

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Masterarbeitensammlung 2017

Alfred Hödl, Günter Horniak, Karoline Ringhofer (Hg.)

Public Management
Masterstudiengang

SCHRIFTENREIHE > PUBLIC MANAGEMENT > BAND 3

Alfred Hödl, Günter Horniak, Karoline Ringhofer (Hg.)

Masterarbeitensammlung 2017

Public Management
Masterstudiengang

SCHRIFTENREIHE > PUBLIC MANAGEMENT > BAND 3

Vorwort

Der gegenwärtige Wandel im gesellschaftlichen, demographischen und politischen Bereich, sowie auf technologischer, ökologischer und ökonomischer Ebene stellt den öffentlichen Sektor vor wachsende Herausforderungen. Die Beständigkeit der öffentlichen Verwaltung als Garant für die innere Stabilität und Sicherheit des Staates kann nur gewährleistet werden, wenn neuen Anforderungen Rechnung getragen wird. Veränderte Rahmenbedingungen bedürfen sorgfältiger Anpassungen und kompetenter Antworten auf die Zukunftsfragen an die öffentliche Verwaltung. Die MitarbeiterInnen des öffentlichen Sektors spielen hierbei eine zentrale Rolle. Mit ihrem Fachwissen sind sie vor die Aufgabe gestellt, langfristige und innovative Lösungsstrategien und konkrete Maßnahmen zu entwerfen, um die Zukunft Österreichs nicht nur zu verwalten, sondern aktiv mitzugestalten. Qualifizierte MitarbeiterInnen in der öffentlichen Verwaltung begreifen die vielfältigen Veränderungsprozesse nicht nur als Herausforderungen, sondern suchen nach neuen Gestaltungsmöglichkeiten und bieten nachhaltige Lösungen, auch mit Hinblick auf das Wohlergehen zukünftiger Generationen.

Public Management – Studium für zukunftssträchtige Innovationen

Der Studiengang Public Management an der Fachhochschule Campus Wien bietet durch die Verbindung von theoretischem und konzeptuellem Hintergrundwissen eine optimale Ausbildung für hochqualifizierte Tätigkeiten im öffentlichen Sektor. AbsolventInnen des Studiengangs Public Management sind nicht nur dazu qualifiziert, die Herausforderungen von heute zu meistern, sondern denken auch an morgen. Ziel unserer interdisziplinären Ausbildung ist es, die entsprechende Expertise und kritisches Denken zu vermitteln, damit unsere AbsolventInnen bei Lösungsformulierungen und Maßnahmenentwicklung federführend mitwirken können. Viele unserer AbsolventInnen sind bereits in Entscheidungsfunktionen tätig und setzen in ihrer täglichen Berufspraxis die im Studium erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen ein: Ökonomisches und Managementwissen sowie Handlungsinstrumente für Veränderungs- und Innovationsprozesse. Damit ermöglichen wir es unseren AbsolventInnen, nicht nur die Ausführung von politischen Vorgaben sichern zu können, sondern auch kritische Perspektiven einzunehmen und eine politikvorbereitende Rolle für die benötigten gesellschaftlichen Innovations- und Transformationsprozesse zu

4 Vorwort

übernehmen. Dass die Qualität der Lehre anerkannt wird, zeigt auch die hohe Zahl an StudienbewerberInnen in diesem Jahr. Mehr als doppelt so viele BewerberInnen standen den möglichen Studienplätzen gegenüber.

Gelebte Diversität für eine vielfältige 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 Sektors haben die Möglichkeit voneinander zu lernen und sich gegenseitig neue Perspektiven zu eröffnen. Mit annähernd gleicher Verteilung von weiblichen und männlichen Studierenden soll hier der Chancengleichheit Rechnung getragen werden.

Im Sommersemester 2017 schlossen 32 Studierende ihr Masterstudium Public Management erfolgreich ab. In ihrem Studium haben die AbsolventInnen 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, MitarbeiterInnen und Führung, Politikfelder, Ökonomie und Finanzen, sowie neue Technologien, Digitalisierung und Innovation. Die Diversität der Fragestellungen spiegelt die vielen gegenwärtigen Entwicklungen wider, für die der Studiengang Public Management seinen Beitrag dazu leistet, Lösungsansätze zu entwerfen.

An dieser Stelle wollen wir allen BetreuerInnen danken, welche die Studierenden des Masterstudiengangs Public Management am langen Weg zur Masterarbeit kompetent unterstützt und begleitet haben. Unser Dank gilt auch der Kooperation mit dem Bundeskanzleramt, dessen laufende Unterstützung einen wesentlichen Bestandteil für die Ausbildung unserer zukunftsfähigen Public ManagerInnen – den „InnovatorInnen der Zukunft“ – darstellt.

Wir wünschen all unseren Absolventinnen und Absolventen viel Erfolg für ihre Zukunft!

Alfred Hödl, Günter Horniak (Studiengangsleitung), Karoline Ringhofer (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Wien, im Oktober 2017

Einleitung

Nahezu alle Studierenden des berufsbegleitenden Masterstudiums Public Management sind bereits in unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Sektors – zum Teil auch in Führungspositionen – tätig. Die Studierenden werden dort mit der gesamten Vielfalt der Herausforderungen, welche die Verwaltungspraxis mit sich bringt, konfrontiert. Das Studium bietet eine theoretische Perspektive auf diese gelebte Praxis und eröffnet neue Denkansätze, um Routinen zu hinterfragen und reflektieren. 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 erfolgt daraus eine Ableitung von Empfehlungen, die Theorie und Praxis verknüpft und schließlich auch am Arbeitsplatz direkt umgesetzt werden kann. Der vorliegende dritte Sammelband zeigt den LeserInnen 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 Studierenden 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
- MitarbeiterInnen und Führung
- Politikfelder
- Ökonomie und Finanzen
- Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

8 Einleitung

Die Reihenfolge stellt dabei keine Gewichtung der Themen dar.

BetreuerInnen

Ebenso wie unsere Studierenden kommt auch der Großteil der wissenschaftlichen BetreuerInnen der Masterarbeiten aus der Praxis oder hat einen sehr starken Praxisbezug. Damit soll nicht nur sichergestellt werden, dass wissenschaftliche und fachliche Expertise den Entstehungsprozess der Masterarbeiten begleitet, sondern auch eine optimale thematische Betreuung der Studierenden gewährleistet werden. Der Austausch zwischen Studierenden und BetreuerInnen erfolgt somit in der „gleichen Sprache“. Bei jeder Masterarbeit in diesem Band finden Sie daher auch den Namen der Betreuerin bzw. des Betreuers.

Kriterien für eine „gute“ Masterarbeit

Für unsere Masterarbeiten und die BetreuerInnen, 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 AutorInnen. Wenn Sie Interesse an der Arbeit, Fragen zu den Ergebnissen oder zu anderen Inhalten haben, können Sie unmittelbar mit den VerfasserInnen in Kontakt treten.

Inhalt

Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement

Reifegradmodelle für das Strategische Management

Modellübersicht und Praxistauglichkeit für den öffentlichen Bereich
Dipl. Verwaltungswirtin (FH) Elisa Gigler (Autorin).....17

Interne Kontrollsysteme und Risikomanagement im Bereich des Finanz- und Risikocontrollings staatsnaher Unternehmen

Jennifer Prem, BA und Cornelia Stahlie, BA (Autorinnen)21

Der Wertbeitrag von Foresight-Ansätzen im strategischen Planungsprozess

Unterschiede in der praktischen Anwendung zwischen öffentlichen und privaten Organisationen in Österreich
Markus Sieghart, BA, und Paul Wallner, BA (Autoren)27

Organisation und Organisationsentwicklung

Generationenvielfalt in Organisationen

Grundlagen für die Entwicklung eines Generationenmanagement-Modells
Francesca Zizi, BA (Autorin)33

Der Stellenwert von BürgerInnenservicestellen in der öffentlichen Verwaltung und die Auswirkungen auf die Wissenssicherung

Isolde Fastner, BA (Autorin)39

Erfolgsfaktoren in projektorientierten Organisationen

Martin Brezowar, BSc (Autor).....45

Wissenstransfer: Erhaltung des Wissensschatzes in den österreichischen Finanzämtern

Instrumente und Lösungen für den Wissenstransfer im Zusammenhang mit den zukünftigen blockweisen Personalabgängen an den österreichischen Finanzämtern
Mag. (FH) Paul Baier (Autor).....49

Berufsethik in tertiären Bildungseinrichtungen in Lehre und Verwaltung am Beispiel der Pädagogischen Hochschule Wien

Inwiefern gibt es ein gemeinsames Berufsethos im Lehr- und Verwaltungsbereich der Pädagogischen Hochschule Wien?
Bernhard Eberstaller, BA (Autor) 55

Strategische PR-Evaluation

Evaluationsmodelle für die öffentliche Verwaltung
Roman Hahslinger, BA (Autor) 59

MitarbeiterInnen und Führung

Anerkennung besonderer Leistungen in der österreichischen Bundesverwaltung

Sind Belohnungen und Leistungsprämien noch zeitgemäß?
Michael Milosits, BA (Autor) 67

Authentizität und Führung

Authentizitätsverständnis ziviler Führungskräfte des
Verteidigungsressorts
Mag. Peter Leidlmair (Autor) 71

Einstellungen von Führungskräften in Bezug auf organisationale Veränderungen

Mag. (FH) Rainer Bresslauer, MA (Autor) 77

Frauen in Führungspositionen

Eine Untersuchung organisationaler Rahmenbedingungen in
privatwirtschaftlich agierenden Großunternehmen in Österreich
Mag.a (FH) Silvia Jankovic (Autorin) 81

Auswirkungen des Führungsverhaltens auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Beispiel einer Teilorganisation des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)

Simone Kandera, BA (Autorin) 85

Eigenschaftsgestützte Führungsfähigkeiten

Darstellung der Möglichkeit einer Verwendung von ZeitsoldatInnen in Bereichen der öffentlichen Verwaltung oder Privatwirtschaft abgeleitet von der Eigenschaftstheorie der Führungsforschung
Mag. (FH) Alfred Sanz (Autor).....89

Politikfelder

Die Rolle der islamischen Seelsorge im Deradikalisierungsprozess in österreichischen Justizanstalten

Didier El Senosy, BA BEd (Autor)95

Motive und Präventionsmöglichkeiten von vorurteilsgeleiteten Straftaten

Eine Erarbeitung von Empfehlungen an die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit
Marlene Straßer, MBA MPA (Autorin)99

Bekämpfung von Umweltkriminalität

Eine Analyse der Tätigkeit der österreichischen Verwaltung in diesem Bereich
Karl Frauenberger, BA (Autor)103

Freigabe von Cannabis – Problemlösung oder Problemverschärfung?

Analyse der Für und Wider einer Freigabe in Österreich aus gesundheitlicher und rechtlicher Sicht
Daniel Lichtenegger, BA (Autor).....107

Kooperationen von NGOs mit der öffentlichen Verwaltung bei Spannungsverhältnissen im öffentlichen Raum am Beispiel der Fair-Play-Teams

Ing. Franz-Ferdinand Harrant (Autor).....111

Freiwilligenarbeit als Baustein für Integration in Österreich

Eine Studie am Beispiel der „Initiative Langenzersdorf“
Harald Noschiel, BA MSc (Autor)115

Steigender Hochschulzugang und sinkende Lehrlingszahlen in Oberösterreich

Müssen in Zukunft alle studieren?

Haris Kerić, BA (Autor) 119

Bewegungsförderung im Spannungsfeld unterschiedlichster Stakeholder am Beispiel niederösterreichischer Gemeinden

Mag.a Daniela Maria Forsthuber (Autorin) 125

Ökonomie und Finanzen

Die Belastbarkeit des österreichischen Pensionssystems

Herausforderungen und Reformnotwendigkeiten des Pensionssystems

Manuel Wirth, BSc (WU) (Autor) 131

Die politische Ökonomie der Remittances

Eine Untersuchung der Rolle der Remittances und die damit verbundenen Herausforderungen und Auswirkungen im Kontext von Afghanistan und Österreich

Mag.a Petra Oberberger, BSc (WU) (Autorin) 135

Marketing für Regionen

Eine Analyse der Standortfaktoren am Beispiel der Einkaufsstraßenvereine in Wien.

David Breitfeller, BSc (WU) (Autor) 139

Crowdfunding als neue und innovative Finanzierungsmöglichkeit

Eine Analyse der Tauglichkeit für soziale und ökologische Projekte in Gemeinden

Ing. Peter Hüttig, BA (Autor) 143

Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

Das Informationssicherheitsmanagementsystem der Wiener Linien

Martin Knoll, BA (Autor) 149

Auswirkungen von Blockchains auf die e-Government-Services des Bundes: Evolution oder Revolution?

Ing. Martin Ollrom, BA MSc (Autor).....153

Big Data und Persönlichkeitsbilder – im Spannungsfeld von Ethik, Wirtschaft und Staat

Die Auswirkungen von Persönlichkeitsbildern für Internetuserinnen und Internetuser

Doris Flandorfer, BA (Autorin).....159

Offene Forschungsdaten

Neue Herausforderungen für Forschende und Forschungsinstitutionen am Beispiel der Veterinärmedizinischen Universität Wien

DI Dr.in Sabine Ecker (Autorin).....163

Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement

Reifegradmodelle für das Strategische Management

Modellübersicht und Praxistauglichkeit für den öffentlichen Bereich

Dipl. Verwaltungswirtin (FH) Elisa Gigler (Autorin)
Dr. Christian Rudischer (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Nicht nur zahlreiche Unternehmen, sondern auch Behörden nutzen mittlerweile Instrumente des strategischen Managements, um den Erfolg und die Weiterentwicklung ihrer Organisation mit Hilfe von Strategien zu sichern. Ursache dafür ist u.a. die Verpflichtung der Verwaltung zu immer höherer Wirkungsorientierung. Öffentliche Stellen müssen ihr Handeln mehr und mehr an strategischen Zielen orientieren und messen. Eine ständige Verbesserung des strategischen Managementprozesses unterstützt öffentliche Verwaltungen und öffentlichkeitsnahe Unternehmen dabei, ihre Ziele rascher und wirksamer umzusetzen und ihre Effektivität zu erhöhen. Die Einsparung von wertvollen Steuergeldern, sowie die erhöhte Wirkungsorientierung kommen letztendlich der Gesellschaft zugute.

Zur Bewertung und Verbesserung der Leistung von Unternehmen und öffentlichen Stellen werden häufig Qualitätsmanagementmodelle wie die ISO 9001:2015 oder das EFQM Excellence Modell eingesetzt. Reifegradmodelle sind hauptsächlich im Informationstechnologiesektor verbreitet und ermöglichen dort beispielsweise die Beurteilung von Softwareentwicklungs- und -wartungsprozessen. Sie dienen dazu, die Prozesse in eine klar festgelegte Reifegradstufe einzuordnen und geben Hilfestellungen bzgl. der Schritte, die für das Erreichen der nächsten Stufe von Bedeutung sind.

Im „Modelldschungel“ stößt man mittlerweile auch auf Reifegradmodelle, die speziell auf den strategischen Managementprozess abgestimmt sein sollen, wie zum Beispiel das Strategic Management Maturity Model (SMMM) oder die sonst das Wort „Strategie“ im Namen tragen, wie das Strategic Alignment Maturity Model (SAMM).

Im Rahmen dieser Arbeit wird untersucht, inwieweit bestehende Reifegradmodelle auf das Strategische Management Rücksicht nehmen und auf den Strategieprozess anwendbar sind und inwieweit sie die Anforderungen der Praxis des öffentlichen Sektors erfüllen.

Methode/Vorgangsweise

Die Arbeit stützt sich einerseits auf Erkenntnisse aus der Literatur, die einer inhaltlichen Literaturanalyse unterzogen wurden. Die bestehenden Modelle ISO 9001:2015, EFQM Excellence Modell, Capability Maturity Model Integration (CMMI), SAMM und SMMM werden hinsichtlich ihrer Ausrichtung auf den strategischen Managementprozess untersucht. Schwachstellen werden identifiziert und Potentiale zur Weiterentwicklung aufgezeigt.

Andererseits wurden für die Beurteilung, inwiefern die bestehenden Modelle die Anforderungen der Praxis aus dem öffentlichen Bereich erfüllen, offene Leitfadeninterviews mit sechs StrategieexpertInnen aus öffentlichen Verwaltungen und öffentlichkeitsnahen Unternehmen durchgeführt. Die Gespräche wurden aufgezeichnet und transkribiert. Sowohl aus den Interviews, als auch aus der bearbeiteten Literatur wurden Codes abgeleitet, sich überschneidende Textstellen und gegenteilige Aussagen der unterschiedlichen Interviews herausgearbeitet und gekennzeichnet. Gemeinsame Kategorien wurden gebildet, diese thematisch geordnet und in Sinnzusammenhänge gebracht.

Ergebnisse und Schlussfolgerung

Die ExpertInnen zeigten sich interessiert an der Thematik der Reifegradmodelle und konnten sich überwiegend einen Einsatz im Strategischen Management vorstellen. Besonders spannend war für die ExpertInnen die Einordnung des Prozesses in eine Reifegradstufe sowie die Orientierung an den nächsthöheren Stufen zur Weiterentwicklung des Strategieprozesses. Wichtige Felder, die ein Reifegradmodell behandeln soll, sind für die ExpertInnen u.a. das Führungsverhalten, die Kultur und Werte in der Organisation und die Ausrichtung der MitarbeiterInnen auf die Strategie. Ideal wäre es, wenn das Modell die ExpertInnen wie eine Landkarte bei der Bewertung und Verbesserung des strategischen Managementprozesses unterstützt. Hierzu soll es nicht nur Zielzustände definieren, sondern auch konkrete Maßnahmenschritte anbieten.

Im Rahmen der Untersuchung wurde deutlich, dass zwar alle betrachteten Modelle hilfreiche Ansatzpunkte für den Einsatz auf den

strategischen Managementprozess aufwiesen, jedoch nur eines der betrachteten Modelle, das SMMM, speziell auf das Strategische Management ausgerichtet ist. Dieses Modell bleibt insgesamt allerdings zu oberflächlich, u.a., weil es keine konkreten Maßnahmenschritte für die Verbesserung des strategischen Managementprozesses vorschlägt. Möchte die Organisation die betrachteten Modelle auf ihren strategischen Managementprozess anwenden, so ist z.T. ein erheblicher Interpretations- und Weiterentwicklungsaufwand durch die Organisation, bzw. die Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens notwendig. Die Autorin sieht dennoch Potential in der Anwendung des Prinzips der Reifegradmodelle auf den strategischen Managementprozess, da diese die schrittweise und kontinuierliche Verbesserung des Prozesses unterstützen würde. Die Weiterentwicklung des SMMM bzw. die Entwicklung neuer Modelle, speziell für das Strategische Management, sind deshalb wünschenswert.

Kontakt

elisa.gigler@alumni.fh-campuswien.ac.at

Interne Kontrollsysteme und Risikomanagement im Bereich des Finanz- und Risikocontrollings staatsnaher Unternehmen

Jennifer Prem, BA und Cornelia Stahle, BA (Autorinnen)
MMag. Helgar Thomic-Sutterlütli (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Der „Public Corporate Governance“-Kodex und das Bundeshaushaltsgesetz definieren Governance-Elemente für staatliche und staatsnahe Unternehmen. Seit der Ratifizierung des Sarbanes-Oxley Acts in den Vereinigten Staaten im Jahr 2002 unterliegen alle an der amerikanischen Börse notierten Unternehmen diesem US-Bundesgesetz, das die Verlässlichkeit der Berichterstattung von Unternehmen, die den öffentlichen US-Kapitalmarkt in Anspruch nehmen, verbessern soll. Ein Rahmenwerk, welches die Anforderungen des Sarbanes-Oxley-Act erfüllt, ist das Modell COSO – „Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission“. Auch auf europäischer Ebene wurde durch die 8. EU-Richtlinie (Abschlussprüferrichtlinie) eine inhaltlich darauf aufbauende Vorgabe für Unternehmen geschaffen. Die hier angeführten Modelle werden in der Forschung beschrieben und liefern aufgrund ihrer Gemeinsamkeiten und Anwendbarkeit auf jedes Unternehmen den Anknüpfungspunkt für die empirische Forschung. Bis dato ist für 100 Prozent-Tochterunternehmen des österreichischen Bundes nur bekannt, dass diese – legitimiert durch das Bundeshaushaltsgesetz – eine Risikoeinstufung vornehmen müssen, welche in Form eines quartalsmäßigen Risikoberichts eingereicht und durch das Bundesministerium für Finanzen plausibilisiert wird. Um das Bild vervollständigen zu können, fehlen jedoch Informationen darüber, wie diese Risikoanalysen erreicht werden. Daher findet sich die Forschungslücke dieser Arbeit darin wieder, die Tochterunternehmen des Bundes hinsichtlich der Implementierung eines internen Kontrollsystems und eines Risikomanagementmodells einzuschätzen sowie dessen Ansätze hinsichtlich der Verbesserung des Organisationserfolgs herauszuarbeiten. Dies wurde in der Forschung bis dato bereits thematisiert, jedoch nicht in der Tiefe bzw. mit dem Schwerpunkt auf staatsnahen Organisationen, wie es im Zuge dieser Masterarbeit der Fall sein soll. Die Arbeit soll herausarbeiten, welche Instrumente die befragten Unternehmen zur Sicherstellung der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Gesetzmäßigkeit der Einmeldungen in das Finanz- und Risikocontrolling des Bundes implementiert haben. Dazu dienen als theoretische Grundlage das COSO-Rahmenwerk und das „Three Lines of Defense“-Modell, welche nachstehend erläutert werden.

Das COSO-Rahmenwerk besteht aus den drei Zielkategorien

- Operations (Operative Ziele),

- Reporting (Berichterstattung) und
- Compliance (Regeleinhaltung)

sowie den fünf Kontrollkomponenten

1. Control Environment (Kontrollumfeld),
2. Risk Assessment (Risikobewertung),
3. Control Activities (Kontrollaktivitäten),
4. Information and Communication (Information und Kommunikation) und
5. Monitoring Activities (Überwachung).

Das „Three Lines of Defense“-Modell besteht aus seinen drei Verteidigungslinien

- 1st Line of Defense (Internes Kontrollsystem),
- 2nd Line of Defense (Internes Kontrollsystem),
- 3rd Line of Defense (Interne Revision).

Methode/Vorgangsweise

Die beiden Hauptmodelle (COSO-Rahmenwerk und „Three Lines of Defense“) wurden im Zuge der Masterarbeit in ein gemeinsames hypothetisches Modell überführt und mittels qualitativer leitfadengeführter Interviews überprüft. Mit Hilfe des hypothetischen Modells sollte verifiziert oder falsifiziert werden, ob das COSO-Rahmenwerk sowie das „Three Lines of Defense“-Modell in den befragten Unternehmen vollumfänglich implementiert sind.

Aufbauend auf der erläuterten Problembenennung ergab sich die folgende Forschungsfrage, welche durch die Empirie der Arbeit beantwortet wurde:

Welche Instrumente eines internen Kontrollsystems nutzen 100 Prozent-Tochtergesellschaften des Bundes zur Sicherstellung der Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Gesetzmäßigkeit im Bereich des Finanz- und Risikocontrollings?

Das Analysematerial zur Beantwortung der Forschungsfrage setzte sich aus den Transkripten von vierzehn ExpertInneninterviews zusammen, welche als repräsentative Schnittmenge der knapp über hundert vollständig im Staatseigentum stehenden Unternehmen gesehen werden können. Es wurde systematisch ein Interviewleitfaden generiert, welche auf die unterschiedlichen Elemente des hypothetischen Modells abzielt und mit dessen Hilfe die IKS-Verantwortlichen der Unternehmen hinsichtlich der Komponenten, Ziele und Verteidigungslinien der beiden Hauptmodelle dieser Arbeit befragt wurden.

Im Sinne der Triangulation (Zuhilfenahme mehrerer Datenquellen zur Optimierung des Materials) wurden zusätzlich demografische und statistisch verwertbare Daten aus einem Vorfragebogen mit geschlossenen Fragen generiert. Die Auswertung der Daten erfolgte deduktiv nach einem aus der Theorie abgeleiteten Variablenatz, als Auswertungsmethode wurde die qualitative Inhaltsanalyse mit den Schritten Paraphrasierung, Generalisierung, Reduktion 1 und Reduktion 2 herangezogen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Sinne des Forschungsergebnisses kann zusammengefasst werden, dass das hypothetische Modell der Arbeit verifiziert werden konnte – alle befragten Unternehmen verfügen über Elemente aus dem Modell. Ebenso ist zu erwähnen, dass dies in den unterschiedlichsten Ausprägungsstufen analysiert werden konnte. Obwohl nicht in jeder Organisation alle Elemente des Modells verifiziert werden konnten, so sind doch Initiativen hinsichtlich einer strukturierten Umsetzung eines Governancemodells nach den enthaltenen Komponenten ablesbar. Daher kann die Erkenntnis aus dieser Arbeit gewonnen werden, dass 100 Prozent-Töchter des Staates das in dieser Arbeit beschriebene hypothetische Modell und dessen Komponenten und Methoden nutzen, um die Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Gesetzmäßigkeit ihrer Einmeldungen in das Finanz- und Risikocontrolling des Bundes sicherzustellen. Beim „Three Lines of Defense“-Modell sind in sämtlichen befragten Organisationen alle drei Verteidigungslinien implementiert, wobei die Prüfungen des Rechnungshofs in manchen Bereichen als zusätzliche vierte Linie (externe Audits) verstanden werden können. Hinsichtlich des COSO-Rahmenwerks nutzt der

Großteil der befragten Verwaltungseinheiten die COSO-Zielkategorien, während die restlichen Organisationen angaben, dass ihr IKS die Ziele Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Gesetzmäßigkeit nach dem „Public Corporate Governance“-Kodex verfolgt. Die Komponenten des COSO-Rahmenwerks sind (mit Ausnahme von Information und Kommunikation, welche in einer Organisation nicht vollständig implementiert ist) in die befragten Organisationen integriert. Das in der Masterarbeit überprüfte hypothetische Modell mit seinen Elementen des COSO-Rahmenwerks sowie des „Three Lines of Defense“-Modells bildet somit Hilfestellung bei der Erhebung der Daten, welche in das Finanz- und Risikocontrolling des Bundes eingemeldet werden müssen. Es kann daher zusammengefasst werden, dass staatsnahe Organisationen das COSO-Rahmenwerk und das „Three Lines of Defense“-Modell mit Einflüssen hinsichtlich Werten und Vorgaben durch den „Public Corporate Governance“-Kodex nutzen, um die Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Gesetzmäßigkeit im Bereich des Finanz- und Risikocontrollings sicherzustellen. Dabei bestehen unterschiedliche Schwerpunkte und Ausprägungsgrade, die durch die Unternehmensgröße, die Branche und historische Gegebenheiten begründet sein könnten.

Kontakt

cornelia.stahlie@alumni.fh-campuswien.ac.at

jennifer.prem@alumni.fh-campuswien.ac.at

Der Wertbeitrag von Foresight- Ansätzen im strategischen Planungsprozess

Unterschiede in der praktischen Anwendung zwischen öffentlichen und privaten Organisationen in Österreich

Markus Sieghart, BA, und Paul Wallner, BA (Autoren)

Dr. Georg Kodydek, MES (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Erfahrungswerte bei der strategischen Planung verdeutlichen, dass vor allem die Zeitspanne zwischen der Identifikation von latenten Chancen und potentiellen Risiken, als auch in weiterer Folge die Reaktion darauf, immer kürzer wird. Zudem unterliegen die Agenden der strategischen Planung einer bestimmten Unsicherheit und Dynamik, weshalb explorative Planungstechniken immer mehr an Bedeutung gewinnen und normative Sichtweisen in den Hintergrund drängen. In diesem Zusammenhang stellt die Managementdisziplin der strategischen Frühaufklärung einen wegweisenden und allumfassenden Ansatz dar. Elemente der strategischen Frühaufklärung können als Werkzeug angesehen werden, womit frühzeitig Diskontinuitäten in der Umwelt erkannt werden sollen, um die Organisation auf mögliche alternative Zukunftsszenarien vorzubereiten. Tendenzen der zunehmenden Bedeutung der strategischen Frühaufklärung lassen sich aufgrund der steigenden Anzahl an Frühaufklärungs-Methoden und -Prozessen, als auch des immer kürzer werdenden Publikationszeitraum, erkennen.

Davon ausgehend, dass volatile Umweltbedingungen sowie die Identifikation von Chancen und Risiken für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor von entscheidender Bedeutung sind, fokussiert sich die vorliegende Arbeit im Speziellen auf die Disziplin der strategischen Frühaufklärung. Für uns stellt sich demnach folgende Frage:

Inwiefern bilden sich Überlegungen des „Strategic Foresight“ in Strategieprozessen ausgewählter Organisationen ab und inwieweit bestehen Unterschiede zwischen Organisationen der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft?

Methode/Vorgangsweise

Die Basis unserer Arbeit bildet der Themenkomplex des strategischen Managements, wobei mit Hilfe von englischsprachigen Publikationen strategische Frühaufklärungsmethoden und deren Unterschiede in der Anwendung und Zugänge aufgearbeitet und analysiert wurden. Ausgehend von der Darstellung der Theorie galt es

im Anschluss mit Hilfe einer empirischen Felduntersuchung in Form eines stichprobenartigen Vergleichs zwischen Öffentlicher Verwaltung und Privatwirtschaft, Erkenntnisse über die aktuelle Integration und Anwendung von Foresight-Ansätzen in den untersuchten Sektoren zu erlangen, Schwerpunkte zu identifizieren und mit den bisherigen Theorien zu kontrastieren. Ebenso dient der Vergleich dazu, um im Anschluss an die Forschung Implikationen, im Sinne von Handlungsempfehlungen zur erfolgreichen (Weiter-)Entwicklung von Frühaufklärungs-Ansätzen, abzuleiten. Für die Datenerhebung wurden Methoden der qualitativen Forschung eingesetzt, wobei in Summe sechs standardisierte Leitfadeninterviews – 3 Interviews pro Sektor – mit zuvor identifizierten ExpertInnen durchgeführt wurden. Als Auswertungsmethode wurde die quantitative Inhaltsanalyse gewählt, bei der die erhobenen Rohdaten einer Häufigkeits- und Kontingenzanalyse unterzogen und im Anschluss tabellarisch dargestellt und ausgewertet wurden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Stichprobe konstatieren die unterschiedliche Ausprägung hinsichtlich der Integration und der Anwendung von Foresight-Ansätzen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor. Gemeinsamkeiten bei beiden Sektoren zeigen sich dahingehend, da beide Bereiche erste Frühaufklärungs-Instrumente wie stetiges „Monitoring“ und „Scanning“ anwenden. Ebenfalls bestätigte die Untersuchung, dass die zyklische strategische Planung für beide Sektoren einen bedeutenden Stellenwert besitzt und für den Unternehmens-/Organisationserfolg unabdingbar ist.

Der größte Unterschied konnte im unterschiedlichen Zugang der untersuchten Organisationen festgestellt werden. Während der private Sektor bereits erste Prozesse der strategischen Frühaufklärung institutionalisiert hat und explorativ Szenarien bildet, ist der strategische Planungsprozess der öffentlichen Verwaltung stark vergangenheitsorientiert ausgelegt. Die öffentliche Verwaltung konzentriert sich dabei vielmehr auf die Erkennung von möglichen Trends. Bei Trends handelt es sich jedoch bereits um starke Signale, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Derartige Trends bedürfen einer raschen Reaktion, um auf ein mögliches Ereignis gerüstet zu sein, weshalb wir der Meinung sind, dass die öffentliche Verwaltung viel intensiver mit der Bildung von alternativen

Szenarien beschäftigen muss, um schwache Signale zu identifizieren und mögliche Chancen und Risiken frühzeitig zu erkennen.

In diesem Zusammenhang konnte ebenso abgeleitet werden, dass vermeintlich interne hierarchische Strukturen die öffentliche Verwaltung daran hindern, explorative Sichtweisen im strategischen Planungsprozess einzunehmen. Diesbezüglich muss der Fokus der öffentlichen Verwaltung darauf liegen, interne Barrieren abzubauen und gemeinsame Kommunikationsstrukturen zu stärken. Obwohl die Privatwirtschaft bereits explorative Sichtweisen einnimmt, kann sie hinsichtlich des weiteren Ausbaus der strategischen Frühaufklärung ebenso von der öffentlichen Verwaltung lernen. Vor allem die in einer öffentlichen Einheit identifizierte Feedbackschleife stellt ein wichtiges Frühaufklärungsinstrument dar, das zudem den partizipativen Gedanken stärkt und die strategische Stoßrichtung der Privatwirtschaft schärfen kann.

Kontakt

markus.sieghart@alumni.fh-campuswien.ac.at

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

Organisation und Organisationsentwicklung

Generationenvielfalt in Organisationen

Grundlagen für die Entwicklung eines Generationenmanagement-Modells

Francesca Zizi, BA (Autorin)

Mag. Günter Horniak (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Menschen haben – unabhängig von ihrer Generationenzugehörigkeit – diverse Anforderungen, Bedürfnisse und Vorstellungen von Arbeit, Führung, Arbeitsplatz und der Notwendigkeit einer Work-Life-Balance. Die Herausforderung für Unternehmen und Organisationen ist es, diese Bedürfnisse zu erkennen und darauf zu reagieren. Der demografische Wandel bedingt aber auch eine Alterung der Gesellschaft, einen sinkenden Anteil von Nachwuchskräften, ein immer kleiner werdender Bestand an Fachkräften und eine verlängerte Lebensarbeitszeit von MitarbeiterInnen. Auch Pensionierungswellen und die Altersdiversität der MitarbeiterInnen können für Organisationen zunehmend herausfordernd sein. Ein konstruktiver und systematischer Umgang mit diesen Anforderungen, kann hier gegensteuern und Vorteile für MitarbeiterInnen und Organisation bringen. Wissenschaft und Praxis beschäftigen sich daher seit geraumer Zeit mit dem „Wie?“.

Diese Arbeit setzt bei diesen – oft unterschiedlichen – Sichtweisen ein und beschäftigt sich daher mit den Fragen: Was ist Generationenmanagement, was fällt unter die Aktivitäten, die im Rahmen eines Generationenmanagements durchgeführt werden und wie kann ein solches eingeführt werden. Konkreter gesagt, setzt sich die Arbeit mit zwei Forschungsfragen auseinander. Einerseits mit der Frage „Woraus setzt sich ein, aus der wissenschaftlichen Literatur abgeleitetes, Generationenmanagement-Modell zusammen?“ und andererseits „Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede weist der Vergleich des aus der Theorie abgeleiteten Modells mit den Praktiken der befragten Organisationen auf?“. In dieser Arbeit wurden die Grundlagen herausgearbeitet, die in der wissenschaftlichen Literatur für ein Generationenmanagement bezeichnend sind. Daraus wurde ein 8-Stufen-Modell entwickelt und mit der Praxis verglichen. Die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Zugangs und die Einblicke in das Generationenmanagement der Praxis sollen in Summe ein Bild darüber ergeben, was ein Generationenmanagement ist und wie es gehandhabt wird. Die Auseinandersetzung mit beiden Sichtweisen soll auch dazu dienen, Gemeinsamkeiten und Unterschiede hervorzuheben und zu diskutieren.

Das Generationenmanagement im Rahmen dieser Arbeit vertritt einen lebensphasenorientierten Zugang und findet im Rahmen des Diversity Managements statt. Lebensphasenorientiert bedeutet,

dass Generationenzuschreibungen, wie beispielsweise Baby Boomer, Generation X und Generation Y, nur unter der Berücksichtigung der individuellen Lebensphasen von Menschen verwendet werden. Der Fokus liegt also mehr auf den Lebensphasen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, als auf allgemeinen Generationenzuschreibungen.

Methode/Vorgangsweise

Die Beantwortung der ersten Forschungsfrage erfolgt anhand der Darstellung wissenschaftlicher Literatur und der daraus erfolgten Konstruktion eines acht stufigen idealen Generationenmanagement-Modells. Das Modell ist ganzheitlich aufgebaut und bildet eine klare, ideale Vorstellung eines Generationenmanagements ab. Zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage wurde eine qualitative Vorgehensweise in Form von ExpertInneninterviews verwendet. Die Erkenntnisse aus den Interviews sollen sowohl einen Einblick in das Generationenmanagement in der Praxis, als auch Beweggründe liefern, warum und wie Unternehmen ein Generationenmanagement im Rahmen des Diversity Management betreiben. Im zweiten Schritt wurde das Modell mit den Erfahrungen von Organisationen, im Rahmen von ExpertInneninterviews, in der Praxis überprüft. Dabei wurden das Modell und die Grundlagen mit dem Vorgehen in der Praxis in Bezug auf Ähnlichkeiten und Unterschiede analysiert. Dieser Vergleich bietet Anhaltspunkte für die Umsetzbarkeit des entwickelten Generationenmanagements in der Praxis. Im Rahmen dieser Arbeit wurden sieben ExpertInneninterviews mit Diversity- bzw. Personalbeauftragten geführt. Kriterium für die Auswahl der Organisationen war eine MitarbeiterInnenzahl von mehr als 1000. Der Schluss dieser Arbeit widmet sich der Diskussion der Standpunkte aus der Praxis und der wissenschaftlichen Literatur.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die in der wissenschaftlichen Literatur als wichtig erachteten Inhalte und Maßnahmen decken sich größtenteils mit den Praktiken der befragten Organisationen. Es gibt jedoch bei jeder befragten Or-

ganisation andere Schwerpunkte, Zugänge und Handlungsbedarfe. Das Verständnis der Befragten zum Generationenmanagement ist, wie auch in der Literatur, lebensphasenorientiert und auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgelegt.

Die identifizierten Handlungsfelder eines Generationenmanagements in der Theorie und der Praxis sind ein betriebliches Gesundheitsmanagement, die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen, eine flexible Arbeits(zeit)organisation, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das lebenslange Lernen in einer Organisation, der Wissenstransfer und die Rolle der Führungskräfte im Generationenmanagement. Die Implementierung dieser aus der Literatur abgeleiteten Handlungsfelder wurde anhand eines Generationenmanagement-Modells in acht Schritten dargestellt und visualisiert (siehe Abbildung).



Abbildung: Modell Implementierung eines Generationenmanagements in acht Schritten (eigene Darstellung).

Demnach sollte der erste Schritt bei einer geplanten Implementierung eines Generationenmanagements die Durchführung einer Bedarfsanalyse sein, um die potenziellen Handlungsfelder erkennen zu können. Auch die Frage nach dem Ziel und dem Weg zum Ziel ist ein wichtiger Schritt in der Anfangsphase einer Implementierung. Die Umsetzung selbst erfordert eine Verankerung in der Unternehmenskultur, den Unternehmenszielen und der Unternehmensstrategie, sowie ein Commitment der Führungskräfte und des Top Managements, damit die Maßnahmen im Rahmen des Generationenmanagements Effekte erzielen können. Dies spiegelt sich auch in den Praktiken der befragten Unternehmen wider. Als letzten und laufenden Schritt im Generationenmanagement-Modell wird die Evaluation und Controlling angeführt. Eine kontinuierliche Verbesserung und Adaptierung der Maßnahmen, anhand der Messbarkeit von Zielen, kann durch die Entwicklung eines Kennzahlensystems erzielt werden.

Kontakt

francesca.zizi@hotmail.com

Der Stellenwert von BürgerInnenservicestellen in der öffentlichen Verwaltung und die Auswirkungen auf die Wissenssicherung

Isolde Fastner, BA (Autorin)
Mag. Bernhard Krabina (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In meiner Arbeit habe ich den Stellenwert und die Existenzberechtigung von BürgerInnenservicestellen untersucht und deren Bedeutung für die eigene Organisation ergründet. Zusätzlich habe ich mich näher mit den Fragen beschäftigt, warum BürgerInnenservicestellen möglicherweise nicht dieselbe Anerkennung als andere Abteilungen innerhalb der eigenen Organisation erfahren und wie Wissen in BürgerInnenservicestellen gesichert wird. Es zeigte sich, dass Servicebedarf bei den BürgerInnen gegeben ist und dieser mit einer vorhandenen BürgerInnenservicestelle mittels leicht zugänglicher Informationsbereitstellung, einfach erklärter und klar verständlicher Prozessabläufe und unkomplizierter Abwicklung sowie die Nennung von weiterführenden Kontaktstellen für die BürgerInnen hergestellt werden kann. Bei Nichtexistenz einer BürgerInnenservicestelle würde dies, wie früher üblich, durch die Fachabteilungen erledigt werden müssen. Daher lautete meine Forschungsfrage wie folgt:

Welchen Stellenwert hat eine BürgerInnenservicestelle innerhalb einer Organisation und welche Auswirkung hat eine BürgerInnenservicestelle auf die Wissenssicherung?

BürgerInnenservicestellen sind für die BürgerInnen als externe InformationsbezieherInnen in der öffentlichen Verwaltung als Erstanlaufstelle sehr wichtig. Das Potential von BürgerInnenservicestellen innerhalb der eigenen Organisation und in Bezug auf die Wissenssicherung in der öffentlichen Verwaltung wird oft nicht erkannt, obwohl diese doch Informations- und Kommunikationsdrehscheibe nach innen und nach außen sind. Das aufgebaute Wissen und die Vielschichtigkeit einer BürgerInnenservicestelle wird oft unterschätzt und eine BürgerInnenservicestelle als weniger wichtig als andere Abteilungen in einer Organisation bzw. eines Ressorts oder einer Kommune empfunden. Deshalb habe ich mich näher mit den Fragen beschäftigt, warum BürgerInnenservicestellen möglicherweise nicht dieselbe Anerkennung als andere Abteilungen innerhalb der eigenen Organisation erfahren und wie Wissen in BürgerInnenservicestellen gesichert wird und ob es auch von der eigenen Organisation genutzt wird.

Methode/Vorgangsweise

Um dem Forschungsinteresse und der von mir formulierten Forschungsfrage näher zu kommen, habe ich mittels Diskursforschung, welche sich unter anderem auf mündlich überlieferte Aussagen stützt, qualitative Forschung in Form von ExpertInneninterviews durchgeführt und anschließend ausgewertet.

Die bisher theoretisch beschriebenen Inhalte wurden im empirischen Teil mit konkreten Erfahrungen und Gedanken von 11 LeiterInnen und MitarbeiterInnen in BürgerInnenservicestellen in Wien, Oberösterreich und der Steiermark ergänzt, welche durch Interviews ausführlich dargelegt wurden. Die Analyse des Datenmaterials und die Auswertung der Interviews wurde mithilfe der Festlegung von Textbestandteilen, angelehnt an die geführten Leitfadenterviews, beschrieben und durch Bestimmung von Analyseeinheiten (Kodiereinheiten) bewertet. Um aussagekräftige Auswertungsergebnisse zu erhalten, wurden die von mir geführten Interviews vollständig transkribiert und für den Forschungszweck in vier verschiedene Kategorien eingeteilt.

Diese vier Kategorien umfassten 1. Allgemeines über den organisatorischen Aufbau, 2. die Aufgaben, 3. die Entlastung bzw. die Wirkung für die eigene Organisation und 4. den Umgang mit Wissen und die Sicherung von Wissen. Die geführten Interviews wurden mittels offenen Kodierens bearbeitet und durch eine Beziehung der Ergebnisse auf die Fragestellungen qualitativ analysiert. Die von mir generierten Daten der Interviewten wurden mithilfe der Hermeneutik, der wissenschaftlichen Interpretation des vorhandenen Materials, dargelegt. Bei der Methode des Kodierens sind vor allem die zentralen Themen, die Informationen und die Argumente überprüft und untersucht worden. Das Endergebnis war, die Texte der InterviewpartnerInnen zu entschlüsseln, zu deuten und diese in bestimmte Kategorien einzuteilen, welche für die Verwertbarkeit der Aussagen wesentlich waren.

Zwischen den einzelnen Interviews wurde eine Gegenüberstellung durchgeführt, welche als thematischer Vergleich zu den Aussagen aus Kommunen und Bund interpretiert und zusammengefasst wurde. Aus dieser Überlagerung konnten theoretische Generalisierungen getroffen werden und eine Heranführung zur Beantwortung der Forschungsfrage sichergestellt werden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Meine These, dass der allgemeine Stellenwert in einer Organisation nicht gleich hoch wie bei anderen Abteilungen ist, wurde nicht bestätigt. Die Forschungsergebnisse waren durchwegs positiv, besonders in Bezug auf die Wertigkeit und die Stellung in der eigenen Organisation. In den Kommunen konnte ich feststellen, dass der Stellenwert im Vergleich zu den BürgerInnenservicestellen auf Bundesebene etwas geringer ist und von den Befragten als niedriger empfunden wird. Innerhalb der Organisationen sind die BürgerInnenservicestellen akzeptiert, aber der interne Informationsfluss ist verbesserbar. Große Unterschiede in Aufgaben und Leistungserbringung gibt es zwischen den BürgerInnenservicestellen auf Bundesebene und den BürgerInnenservicestellen auf kommunaler Ebene. Eine kommunale BürgerInnen-servicestelle ist vermehrt mit der Erbringung und Ausführung von Dienstleistungen beschäftigt, während eine BürgerInnenservicestelle auf Bundesebene den BürgerInnen vorwiegend beratend und unterstützend zur Seite steht.

Das Ziel, die Entlastung der Fachabteilungen durch die BürgerInnenservicestellen zu erreichen, konnte in der Forschung durchgängig bestätigt werden. In Bezug auf die Frage, wie sehr eine BürgerInnenservicestelle zur Leistung von Wissenssicherung in der eigenen Organisation beiträgt, konnte dies durch die Datenerhebung und -auswertung nicht dezidiert auf das System BürgerInnenservicestelle zurückgeführt werden.

Eine Einschränkung der Forschung ergab sich daraus, dass mehrere InterviewpartnerInnen wichtige Einzelheiten berichteten, welche aber nicht ausgewertet werden konnten, da mehrmals darum gebeten wurde, in meiner Forschungsarbeit gewisse Aussagen, die sich auf die Beschäftigungsverhältnisse, auf die Akzeptanz in der eigenen Organisation sowie auf den Informationsfluss beziehen, nicht zu verwenden.

Meine Handlungsempfehlung, um eine höhere Wertigkeit der BürgerInnenservicestellen und einen wesentlichen Beitrag zur Leistung von Wissenssicherung zu erreichen, ist daher eine bessere Einbindung in die eigenen Organisationen und eine höhere Sensibilisierung der Sicherung von organisationalem Wissen in der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen.

Kontakt

isolde.fastner@alumni.fh-campuswien.ac.at

Erfolgsfaktoren in projektorientierten Organisationen

Martin Brezowar, BSc (Autor)
Dr. Christian Rudischer (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In der derzeit vorhandenen Literatur zur Projektorientierung in Organisationen gibt es heutzutage schon sehr viele Möglichkeiten, wie ein projektorientiertes Unternehmen gestaltet werden kann. Da sich aufgrund immer mehr abzuwickelnder Projekte auch die öffentliche Verwaltung immer mehr mit dem Thema projektorientierte Organisation konfrontiert sieht, ist es wichtig, auch die für den öffentlichen Bereich spezifischen Erfolgsfaktoren zu benennen. Ein Großteil der Forschung beschäftigt sich derzeit allerdings hauptsächlich nur mit privaten Unternehmen, wodurch es zu einer Wissenslücke im Bereich der öffentlichen Verwaltung gekommen ist.

Um diese Wissenslücke zu schließen, werden in dieser Arbeit die Eigenheiten von projektorientierten Organisationen untersucht. Hierzu ist es notwendig, die Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Organisationen zu betrachten. Dazu werden in dieser Arbeit zwei Forschungsfragen gebildet: Die erste Forschungsfrage lautet daher wie folgt: Welche Faktoren können als Erfolgsfaktoren im strukturellen und strategischen Bereich angesehen werden, die unabhängig von Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor notwendig sind, um den Weg zum projektorientierten Unternehmen zu schaffen? Mit dieser Frage werden notwendigen Faktoren, unabhängig von der Zugehörigkeit der Organisation zu privatem oder öffentlichem Bereich, welche in der Praxis als relevant angesehen werden, untersucht. Mittels einer zweiten Forschungsfrage sollen die Unterschiede, welche zwischen öffentlichen und privaten Organisationen bestehen, näher untersucht werden. Hierzu wird als zweite Forschungsfrage folgende gebildet: Welche Unterschiede im strukturellen und strategischen Bereich gibt es in einem projektorientierten Unternehmen zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor? Zu dieser Forschungsfrage wurde im Vorfeld auch eine zugehörige Hypothese gebildet, nämlich dass es Unterschiede im Hinblick auf die strukturelle Umsetzung in den einzelnen Organisationen gibt. Es kommt zu einer anderen Gewichtung bestimmter Faktoren in den beiden Sektoren öffentlich und privat.

Methode/Vorgangsweise

Um die für diese Forschungsfragen notwendigen Daten zu bekommen, wurden ExpertInneninterviews zur Erhebung dieser Daten durchgeführt. Das Design dieser Forschung entspricht dem eines explorativen Designs. Durch ExpertInneninterviews werden neue Daten erhoben um so einen Einblick in die Materie zu bekommen. Als Interviewpartner wurde jeweils ein Vertreter des öffentlichen sowie des privaten Sektors ausgewählt. Zusätzlich dazu wurde ein Unternehmensberater interviewt, um eine Sicht von außen auf die Organisationen zu bekommen. Diese somit erhaltenen Interviews wurden im Prozess der Arbeitserstellung mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Hierzu wurden die einzelnen Abschnitte der Interviews ihrem thematischen Inhalt nach mehreren Kategorien zugeordnet. Im Laufe der Interviews hat sich vor allem gezeigt, wie notwendig es für die Praxis ist, Projektorientierung in der öffentlichen Verwaltung näher zu untersuchen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Laufe der Arbeit hat sich gezeigt, dass für die Umsetzung der Projektorientierung in Organisationen die strukturellen Notwendigkeiten innerhalb einer Organisation nicht der Hauptaspekt sind, welcher zu beachten ist. Es kommt viel mehr auf die Fähigkeiten des Managements sowie der Projektverantwortlichen und die Kommunikation innerhalb einer Organisation an, um zu gewährleisten, dass Projektorientierung Erfolg haben kann.

Der Erfolgsfaktor MitarbeiterInnen kann auch wesentlich durch das Management beeinflusst werden. So wurde im Rahmen dieser Arbeit ganz klar ersichtlich, dass es in einem ersten Schritt notwendig ist „Management by Projects“ als Strategie innerhalb des Top Managements zu verankern und diese Strategie mit Überzeugung inner- und außerhalb der Organisation zu verfolgen. Durch diese Überzeugung können auch MitarbeiterInnen von der Notwendigkeit und den Vorteilen der Projektorientierung überzeugt werden.

Als weiterer Erfolgsfaktor ist die notwendige Verantwortung der Geschäftsführung für den Veränderungsprozess zu benennen.

Hierbei hat sich gezeigt, dass es die in der Theorie oftmals genannte Projektgruppe, welche sich mit der Veränderung der Organisation beschäftigt, in der Praxis nicht in dieser Form vorhanden ist. Diese Aussagen kann man als gegeben für die untersuchten Organisationen ansehen, durch die gewählten InterviewpartnerInnen und die damit einhergehende Einschränkung der beiden Sektoren können daraus jedoch keine allgemein gültigen Aussagen getroffen werden.

Kontakt

martin.brezowar@alumni.fh-campuswien.ac.at

Wissenstransfer: Erhaltung des Wissensschatzes in den österreichischen Finanzämtern

**Instrumente und Lösungen für den Wissenstransfer im
Zusammenhang mit den zukünftigen blockweisen
Personalabgängen an den österreichischen
Finanzämtern**

Mag. (FH) Paul Baier (Autor)

Mag. Bernhard Krabina (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Kernthema dieser Arbeit ist der Wissenserhalt in der Organisation der österreichischen Finanzverwaltung. Ein Ressort des Bundes, das mit seinen 10.525 MitarbeiterInnen (Stand 2015) ein besonders hohes Durchschnittsalter von 47 Jahren aufweist und wie der gesamte Bundesdienst eine besonders hohe AkademikerInnenquote von 32,6% verglichen zu 13,7% im privaten Sektor (Bund Stand 2014) aufweist. Dies führt zu der prekären Situation, dass Austritte nicht sukzessive, sondern blockweise passieren und somit Wissenspotentiale ad hoc in großem Umfang ausscheiden. Die Folgen für den Wissensbestand sind dramatisch, da solch altersbedingt ausscheidende Erfahrungsträger nicht einfach ersetzt werden können. Es kann die Situation eintreten, dass neben dem möglichen Verlust von Erfahrungswissen (implizierten Wissen) ebenso das dokumentierte (explizites) Wissen nicht mehr adäquat genutzt werden kann. Erhebliche Schäden können entstehen, die sich beispielsweise durch eine Einschränkung der Innovationsfähigkeit, der Wettbewerbsfähigkeit oder durch Effizienzverluste manifestieren.

Ein praxisorientiertes, ganzheitliches Wissensmanagementmodell, welches den Faktor „Demografie“ deutlich berücksichtigt, ist daher notwendig. Vor diesem Hintergrund stellt sich die folgende Frage: Wissen Organisationen, in diesem Fall das BMF, welchen Wissensschatz sie besitzen bzw. ist ihnen klar, welches Wissen sie aufgrund der demografischen Auswirkungen in den nächsten Jahren zu verlieren drohen? Die österreichische Bundesverwaltung hat 2012 eine grundlegende Bundesstrategie zum Wissensmanagement herausgegeben welche als Kernaufgabengebiete die Gestaltung des Dienstrechts des Bundes, Aus- und Fortbildung, Unterstützung der Ressorts in der strategischen und operativen Personalentwicklung, Sicherstellung der Personalsteuerung sowie Gewährleistung eines effizienten Personaleinsatzes und die wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung identifiziert. Inwieweit dies bereits ins Wissensmanagement an den österreichischen Finanzämtern vorhanden ist, bzw. wie das Wissensmanagement dort grundsätzlich gestaltet ist und mit diesen Herausforderungen umgeht, soll in dieser Arbeit erörtert werden.

Die oben beschriebenen Zustände und aufkommenden Probleme lassen folgende grundlegende Forschungsfrage ableiten: Mit welchen Instrumenten kann die österreichische Finanzverwaltung den Wissenstransfer bei den zukünftigen blockweisen Personalabgängen an den Finanzämtern sicherstellen?

Methode/Vorgangsweise

Diese Frage und weitere davon abgeleitete, werden mit ExpertInnen-Gesprächen und einem vorangehenden Desk Research zu beantworten versucht. Im Rahmen des Desk Researchs werden das laut Organisationshandbuch durchzuführende Wissensmanagement und die vorzufindenden Wissensmanagementinstrumente dargestellt und analysiert. Kernpunkt stellt die Verdichtung und Analyse der ExpertInnen-Gespräche dar. Dies erfolgt mit der Methodik der Materialreduzierung, wobei für die Verdichtung aufgrund der zuvor erfolgten Fragen- und Schwerpunkt-Clustering bei der Verdichtung und Bündelung lediglich eine einstufige Abarbeitung notwendig war.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Als Wissensorganisation, deren Produktionsfaktor „Wissen“ ist, steht/stehen die Finanzverwaltung und im Speziellen deren Finanzämter vor einer sehr großen Herausforderung. Die durchgeführte Erhebung hat ergeben, dass es in der österreichischen Finanzverwaltung und im speziellen an den Finanzämtern ein umfangreiches Wissensmanagement gibt. Auffallend war jedoch dessen geringe grundlegende Strukturierung. Schon der Blick in das Organisationshandbuch hat gezeigt, dass hier den jeweiligen Geschäftsleitungen der Finanzämter ein großer Handlungsspielraum gegeben wird.

Zwei grundlegende Wissenstransferwege konnten identifiziert werden:

- Zur Sicherung von explizitem Wissen
Bundesfinanzakademie, theoretische Grundausbildung, E-

52 > Wissenstransfer: Erhaltung des Wissensschatzes in den österreichischen Finanzämtern

Learning, Lernplattform, Datenbanken, Finanzdokumentation, Wissenslandkarten, Wissenslaufwerke, Konferenzen, Register, Organisationshandbuch, etc.

- Zur Sicherung von implizitem Wissen praktische Grundausbildung, Jour Fixe, Mentoring, Lehrlingsausbildung, Job-Rotation, PraktikerInnen-Treffen, etc.

Im Zusammenhang damit haben die ExpertInneninterviews die folgenden Kernpunkte als Erfolgsfaktoren für ein Gelingen des Wissenstransfers ergeben:

- Recruiting
Das ist wohl der Kernpunkt, nämlich die rechtzeitige Aufnahme neuer MitarbeiterInnen, um diese in den Grundlagen (Grundausbildung, Funktionsausbildung) schulen zu können, sowie mit dem/der Mitarbeiter/in dessen/deren Stelle diese übernehmen werden eine Einschulung on the job vorzunehmen.
- Organisationsstabilität
Den längerfristigen Verbleib eines neuen Mitarbeiters/einer neuer Mitarbeiterin auf einer Arbeitsstelle sicherzustellen.
- Kampf um die besten Köpfe
Die Durchführung eines zielgerichteten und informierten Recruitings um die bestmöglichen MitarbeiterInnen für die Stellen zu finden.
- Lehrlingsförderung/RechtspraktikantInnen
Wird als sehr gute Methode angesehen um bestmögliche MitarbeiterInnen identifizieren zu können.
- Überproportionale Neuaufnahmen
Aufgrund der bereits geschehenen Abgänge wird dies als Möglichkeit gesehen deren Abgänge kompensieren zu können.
- Kommunikation
Rechtzeitige Kommunikation über Abgänge und Aufnahmen wird als kritisches Element für einen planbaren Wissenstransfer gesehen.

- **Honorierung der Ausbildungsleistung**
Um den Wissenstransfer in der Organisation zur Kultur zu machen gilt es diesen entsprechend zu honorieren und zu fördern.
- **Regionales Pooling**
Verloren gegangenes Wissen kann Regional noch vorhanden sein. Dies gilt es zu vernetzen.
- **Fördern von eigenständigem Lernen**
Nicht alles an Wissen in der Organisation wird erhalten werden können, weshalb MitarbeiterInnen dahingehend unterstützt werden sollen sich selbst eigenständig Wissen zu anzueignen.

Zusammengefasst lässt sich also feststellen, dass die Finanzämter dank umfassender vorhandener Wissensmanagementinstrumente und einem hohen Bewusstsein der Wichtigkeit von Wissen gute Chancen haben die zukünftigen personellen Verwerfungen abfangen zu können. Dennoch wird in der aktuellen Situation Wissen verloren gehen. Können Änderungen in den in dieser Arbeit aufgedeckten Potentialbereichen des Wissenstransfers vorgenommen werden, ist aus Sicht des Autors eine deutliche Verbesserung möglich.

Kontakt

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

Berufsethik in tertiären Bildungseinrichtungen in Lehre und Verwaltung am Beispiel der Pädagogischen Hochschule Wien

**Inwiefern gibt es ein gemeinsames Berufsethos im
Lehr- und Verwaltungsbereich der Pädagogischen
Hochschule Wien?**

Bernhard Eberstaller, BA (Autor)
Dr. Alfred Hödl (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, ob es innerhalb einer tertiären Bildungseinrichtung ein gemeinsames Berufsethos der Bereiche Hochschullehre und Hochschulverwaltung gibt. Die gesellschaftliche Relevanz ergibt sich aus der Rolle und Bedeutung der LehrerInnen-Ausbildung im allgemeinen Veränderungsprozess der Schulkultur. Insbesondere Schulen und Bildungseinrichtungen müssen in der Lehre und der Verwaltung auf die veränderte Situation reagieren und sich entsprechende Methoden und Didaktiken überlegen, um weiterhin gemeinsam dem Bildungsauftrag gerecht werden zu können.

Durch die Zusammenlegung der Universitäten mit den Pädagogischen Hochschulen (PH) kam es u. a. zu inhaltlichen Veränderungen der Arbeitspakete und Zuständigkeiten. Dies hat zwischen den beiden PH-internen Bereichen Hochschulverwaltung und Hochschullehre zu Verschiebungen des beruflichen Selbstverständnisses geführt.

In dieser Arbeit wurden sowohl das Berufsethos der Hochschullehre als auch das der Hochschulverwaltung erforscht. Dabei konnte auf der Ebene des ethisch humanen Handelns ein gemeinsames Berufsethos für die Pädagogische Hochschule erkannt werden. Berufsethische Unterschiede gibt es allerdings aufgrund der verschiedenen Berufsbilder von Lehre und Verwaltung. Es soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass sich eine hohe Qualität eines gemeinsamen Berufsethos positiv auf die Qualität der LehrerInnenbildung und auf die Qualität der internen Arbeitsprozesse auswirkt.

Methode/Vorgangsweise

Nach Abschluss der Literatur- und der internen Dokumentenrecherche, wurde eine empirische Erhebung durchgeführt. Dabei wurden das Berufsethos der Hochschullehre und jenes der Hochschulverwaltung untersucht. Es sollte herausgefunden werden, ob es ein gemeinsames Berufsethos innerhalb der PH Wien gibt. Mittels zehn leitfadenunterstützten Interviews wurden u. a. die Wahrnehmung und die Wertigkeit eines innerbetrieblichen Berufsethos,

sowie mögliche Implementierungsmaßnahmen für ein gemeinsames Berufsethos innerhalb der PH Wien erforscht. Als Auswertungsmethode wurde eine Kombination aus der qualitativen Inhaltsanalyse und der „Grounded Theory“ – Theoriegenerierung – gewählt. Damit das Thema aus möglichst vielen Instituten bzw. Fachbereichen beleuchtet werden kann, wurden jeweils drei MitarbeiterInnen aus den beiden Organisationseinheiten Hochschulverwaltung und Hochschullehre, je ein Experte aus dem Qualitätsmanagement und dem Hochschulmanagement, eine Expertin aus dem Institut Migration und Kommunikation, eine aus dem „Kundenbereich“ (Hochschulbibliothek) und ein Experte aus dem internationalen Büro der PH Wien mittels qualitativen Leitfadenterviews befragt. Der Interviewleitfaden wurde in mehrere Themenkomplexe gegliedert, die die notwendigen Aspekte des Berufsethos innerhalb der Pädagogischen Hochschule abbilden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Leitung der PH Wien wünscht sich von den Lehrenden/Forschenden mehr Offenheit i. S. von Open Education (Unterrichtsmaterialien und Informationen frei verfügbar machen) und von der Verwaltung mehr Flexibilität bezüglich der immer schneller wechselnden Bedürfnisse der Studierenden und der Lehrenden.

Für die Zukunft ist von der PH-Leitung geplant, mehr in die Forschungsethik zu investieren – durch Öffentlichkeitsarbeit sowie die Ausformulierung und Umsetzung von ethischen Grundsätzen und Wirkungszielen. An einer gemeinsam geschaffenen Zielorientierung kann sich das Wirken ausrichten und das entsprechende ethische Handeln orientieren. Diversität ist z. B. in der PH Wien bereits ein berufsethischer Orientierungspunkt.

Das Ergebnis dieser Arbeit hat gezeigt, dass es (noch) nicht möglich ist, ein vollständiges gemeinsames Berufsethos über beide Bereiche (HS Lehre/Forschung und HS Verwaltung) zu spannen. Trotzdem existieren Handlungsebenen, in denen bereits ein ethisches Handeln unter den MitarbeiterInnen, sowohl aus der Lehre als auch aus der Verwaltung gelebt wird.

Ein Beitrag zur Verbesserung des Berufsethos innerhalb der PH Wien könnten Maßnahmen sein, die mithelfen, eine verbesserte

58 > Berufsethik in tertiären Bildungseinrichtungen in Lehre und Verwaltung am Beispiel der Pädagogischen Hochschule Wien

Kommunikation, mehr Transparenz bei Entscheidungen und konkret einen Code of Conduct zu entwickeln.

Damit die gesellschaftlichen Systeme wie z.B. das Wirtschafts-, Finanz- und Bildungssystem wieder funktionieren können, wurde für (Bildungs-) Unternehmen folgende Formel entwickelt: Ethische Haltung + Compliance + Wertemanagement inkl. CSR = Zukunftsfähiges Unternehmen. D. h., eine ethische Grundhaltung als Basis eines Unternehmens plus Compliance plus Wertemanagement (Umsetzung der moralischen Werte in allen Prozessen) inklusive CSR (Corporate Social Responsibility) führen zur langfristigen Zukunftsfähigkeit eines (Bildungs-) Unternehmens.

Eine abschließende Empfehlung ist, sich noch intensiver mit dem scheinbaren Widerspruch zwischen dem Leistungsdenken unter den Universitäten und Hochschulen und dem pädagogischen Berufsethos auseinanderzusetzen. Das Ziel wäre es, praktische, kompatible Lösungen zu finden, die die wirtschaftswissenschaftlichen Erfordernisse mit den human-ethischen Aspekten verbinden.

Kontakt

bw.eberstaller@gmail.com

Strategische PR-Evaluation

Evaluationsmodelle für die öffentliche Verwaltung

Roman Hahslinger, BA (Autor)

Mag. Dr. Alfred Hödl (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Strategisches Vorgehen stellt die Basis professioneller Öffentlichkeitsarbeit dar. Dafür braucht es entsprechende Methoden und Instrumente. Es gibt eine Reihe wissenschaftlicher Evaluationsmethoden, die sich oftmals als zu komplex und ressourcenintensiv herausgestellt haben. Viele Modelle folgen der Theorie, dass eine genaue Zieldefinition erforderlich wäre, um zielgerichtet Messinstrumente einsetzen zu können. Das erschwert eine Standardisierung, da die Zielsetzungen sehr unterschiedlich sind. Vor allem das Fehlen standardisierter Methoden und Modelle könnte als Wissenslücke betrachtet werden. Die Forschungsarbeit soll Aufschlüsse darüber geben, inwieweit die öffentliche Verwaltung PR-Evaluation anwendet und welche Methoden und Instrumente sie verwendet. In einem weiteren Schritt wird die Frage der Zweckmäßigkeit der Methoden diskutiert und ob es generell, speziell auf die Bedürfnisse der öffentlichen Verwaltung heruntergebrochen, neue Evaluationsmethoden braucht. Die Forschungsfragen determinieren den Umfang des Forschungsprojekts:

1. Welche PR-Evaluationsmethoden kommen in den Kommunikationsabteilungen der öffentlichen Verwaltung zur Anwendung und welche Anforderungen müssen sie erfüllen?
2. Welche PR-Evaluationsmodelle und Instrumente sind für die öffentliche Verwaltung unter dem Aspekt der Zweckmäßigkeit geeignet?
3. Gibt es einen Bedarf an Public Relations Evaluationsmodellen, die speziell auf die öffentliche Verwaltung abgestimmt sind?

Methode/Vorgangsweise

Das Forschungsdesign beruht auf einer Zusammenfassung und qualitativen Inhaltsanalyse vorhandener wissenschaftlicher Modelle und Instrumente der Public Relations Evaluation. Mithilfe des erhobenen Datenmaterials wurde ein Interviewleitfaden erstellt. Anschließend wurden sechs Leitfadeninterviews mit Expertinnen und Experten aus dem Public Relations Bereich geführt. Befragt wurden drei Leiterinnen bzw. Leiter von PR-Abteilungen der öffentlichen Verwaltung und drei Leiterinnen oder Leiter öffentlicher Un-

ternehmen. Die Datenauswertung der Expertinnen- und Experteninterviews erfolgte nach den Kriterien der qualitativen Inhaltsanalyse. Zunächst wurde das Datenmaterial aus den Interviews paraphrasiert, danach generalisiert und eine abschließende Reduktion durchgeführt. Dann wurden Kategorien gebildet. Die Kategorienbildung erfolgte induktiv, aus dem Datenmaterial abgeleitet. Danach wurden die generierten Daten in den einzelnen Kategorien interpretiert. Abschließend erfolgte eine zusammenfassende Interpretation des gesammelten Datenmaterials, sowohl zu den inhaltsanalytisch aufbereiteten Daten der wissenschaftlichen Evaluationsmodelle, als auch zu den Inhaltsanalysen der Leitfadeninterviews. Ein kurzer Ausblick zur möglichen Entwicklung der PR Evaluation in der öffentlichen Verwaltung beschließt die Arbeit.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die wissenschaftlichen Modelle der PR Evaluation zeigen einen ähnlichen Aufbau. Sie verwenden jedoch unterschiedliche Begrifflichkeiten und setzen mit den einzelnen Stufen der Evaluation, etwa der Überprüfung der initiierten Maßnahmen, zu verschiedenen Zeitpunkten an. Manche haben einen regelmäßigen Feedbackkreislauf eingezogen, bei manchen Modellen gibt es keine Feedbackfunktion und andere wiederum setzen auf die Methode eines abschließenden Feedbacks. Unterschiede zeigen sich auch in der Durchführung. Manche Evaluationsmodelle sind nach einem Baukastenprinzip aufgebaut. Das bedeutet, die nächsthöhere Stufe folgt der unteren Stufe. In manchen Modellen wird die Durchführung aller Evaluationsstufen empfohlen, bei anderen Modellen können einzelne Schritte, je nach persönlichem Bedarf oder Anwendungsfall, ausgelassen werden. Das Grundprinzip aller Modelle folgt der Evaluationsvorbereitung, der strategischen Ausrichtung der Maßnahmen, der Implementierung und der Evaluation.

In der Forschungsarbeit wurden die einzelnen Schritte der Evaluation zu vier aufeinander aufbauenden Kategorien geclustert; der Zieldefinition, der Maßnahmenplanung, der Evaluation und der Wirkungsüberprüfung. Im Rahmen dieser vier Evaluations Schritte wurden bekannte Instrumente der Evaluation definiert, allen voran die Medienresonanzanalyse, aber auch Befragungen, Lesbarkeits-tests, Fokusgruppens Diskussionen und andere Methoden.

Abschließend betrachtet, könnte man die Medienresonanzanalyse als unverzichtbares Instrument der Evaluation in der öffentlichen Verwaltung bezeichnen. Sie wird von allen Unternehmen bzw. Organisationen der befragten Expertinnen und Experten regelmäßig angewandt. Einzelne Methoden wie, Umfragen, Befragungen und Best Practice Beispiele werden nur vereinzelt durchgeführt. Die wissenschaftlichen Modelle der Evaluation waren den PR Fachleuten nicht bekannt, nur einzelne Elemente daraus. Der Aufbau der PR-Arbeit in der öffentlichen Verwaltung beruht auf strategischer Methodenkompetenz, auch die Maßnahmenplanung erfolgt teilweise nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten trotz Unkenntnis der empirischen Evaluationsmodelle. Eine Wirkungsüberprüfung findet de facto nicht statt. Dies könnte an fehlenden Ressourcen und an der Tatsache liegen, dass die Expertinnen und Experten teilweise den Nutzen langfristiger Evaluationsmethoden anzweifeln. Die Dynamik und der ständige Themenwechsel in der Praxis der Öffentlichkeitsarbeit lässt den Schwerpunkt der PR Arbeit sehr stark auf das Tagesgeschäft reflektieren. Einige Fachleute meinten, dass die Wirkungsüberprüfungen zu den meisten Themen nicht relevant wären, da die Wirkungen bei den relevanten Teilöffentlichkeiten auch nur kurzfristig wären. Zu bestimmten Themen wurden jedoch Wirkungsüberprüfungen als sinnvoll und erstrebenswert angesehen. Der Social Media Bereich gewinnt immer stärker an Bedeutung. Die auf sozialen Netzwerken kostenfrei angebotenen Analysetools werden regelmäßig in Anspruch genommen. Doch die Expertinnen und Experten würden sich zusätzliche, auf die speziellen Anforderungen der Unternehmen bzw. Organisationen adaptierbare, Evaluations- und Analysetools wünschen.

Professionelle Öffentlichkeitsarbeit wird zu einem immer bedeutenderen Faktor der Unternehmens- bzw. Organisationsstrategie. Der Einsatz zusätzlicher Evaluationsmethoden neben der Medienresonanzanalyse, insbesondere bei der Wirkungsüberprüfung, könnte zu mehr Handlungssicherheit und Professionalität in der PR Arbeit der öffentlichen Verwaltung beitragen.

Kontakt

roman.hahslinger@alumni.fh-campuswien.ac.at

MitarbeiterInnen und Führung

Anerkennung besonderer Leistungen in der österreichischen Bundesverwaltung

Sind Belohnungen und Leistungsprämien noch zeitgemäß?

Michael Milosits, BA (Autor)

Mag. Peter Korecky (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Besondere Leistungen von MitarbeiterInnen sollen auch in der öffentlichen Verwaltung belohnt werden. Diese Anerkennung für erbrachte besondere Leistungen kann immateriell erfolgen, etwa durch Belobigungen, durch Dank und Anerkennung oder durch Auszeichnung als MitarbeiterIn des Jahres. Eine andere Form der Anerkennung kann ebenfalls immateriell erfolgen, aber spürbare finanzielle Auswirkungen nach sich ziehen, etwa durch außerordentliche Beförderung oder durch Betrauung mit einer besser dotierten Position. Möglich sind auch finanzielle Belohnungen, die im direkten Zusammenhang mit einer besonderen Leistung stehen. Hierfür stehen die Belohnung und die Leistungsprämie zur Verfügung.

Daraus ergeben sich für die vorliegende Arbeit folgende Forschungsfragen:

Forschungsfrage 1: Inwiefern berücksichtigt die „Leistungsbelohnung“ derzeit tatsächlich besondere Leistungen und welche Auswirkungen auf das Leistungsverhalten der MitarbeiterInnen sind zu erwarten, wenn vom derzeitigen System der Zuerkennung der „Leistungsbelohnung“ auf ein System mit stärkerer Leistungskomponente umgestellt werden sollte?

Forschungsfrage 2: Sind Belohnungen und Leistungsprämien weiterhin geeignete Instrumente, um die Anerkennung der besonderen Leistungen durch den Dienstgeber zum Ausdruck zu bringen?

Methode/Vorgangsweise

Zur Gewinnung der Daten zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden folgende Instrumente der empirischen Sozialforschung eingesetzt: Textanalysen der parlamentarischen Beantwortungen, leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews, und eine Online-Umfrage zur Erhebung quantitativer Daten.

Der Datenerhebung durch ExpertInnen-Interviews und Online-Umfrage ging eine umfangreiche Literaturrecherche in der relevanten wissenschaftlichen Literatur voraus. Parallel dazu wurden im

Zuge einer Textanalyse die parlamentarischen Anfragen und die Anfragebeantwortungen zum Themenkreis Belohnungen und Leistungsprämien in den Bundesministerien auf relevante Aussagen untersucht.

Die parlamentarischen Anfragen und die dazugehörigen Anfragebeantwortungen wurden auch deswegen als Analysematerial gewählt, weil daran exemplarisch gezeigt werden kann, wie die Verwaltung auf das Interesse der Öffentlichkeit, die durch die Anfragen der Abgeordneten repräsentiert wird, reagiert.

Im Falle der vorliegenden Studie handelt es sich um eine Momentaufnahme, die die Auswirkungen von Belohnungen und Leistungsprämien auf MitarbeiterInnen hat und welche Folgen mögliche Änderungen haben können. Der Feldzugang ist durch die ExpertInnen-Interviews gegeben, wodurch Spezialwissen zugänglich gemacht werden soll und durch die Online-Umfrage unter MitarbeiterInnen des BMEIA, wodurch quantitative Daten für eine deskriptive Statistik zur Untermauerung der Ergebnisse der ExpertInnen-Interviews gewonnen werden sollen.

Um dieses Spezialwissen zugänglich zu machen, wird die Durchführung von Einzel-Interviews empfohlen. Das ExpertInnen-Interview lässt zu, dass in einem Interview unterschiedliche Themen behandelt werden können, die durch das Ziel der Untersuchung bestimmt sind und ermöglicht weiters die Erhebung einzelner, genau bestimmbarer Informationen.

Für die vorliegende Masterarbeit wurde das leitfadengestützte ExpertInnen-Interview gewählt, um qualitative Daten zu erheben, die nach der Methode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet werden. Leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews können auch als problemzentrierte Interviews bezeichnet werden, die sich bei stärker theoriegeleiteter Forschung mit spezifischen Fragestellungen anbieten.

Eine Online-Umfrage unter 199 MitarbeiterInnen des BMEIA brachte quantitative Daten hervor, die die aus den ExpertInnen-Interviews gewonnenen Erkenntnisse absicherten.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die finanzielle Anerkennung der besonderen Leistungen der MitarbeiterInnen der österreichischen Bundesverwaltung ist ein Faktor, der zur Motivation durch Anerkennung beiträgt. Es ist daher weiterhin angebracht, Belohnungen und Leistungsprämien an die MitarbeiterInnen, die besondere Leistungen erbracht haben, zu vergeben. Die gesetzlichen Vorschriften ermöglichen hierfür einen ausreichend großen Spielraum bei der Gestaltung. Dieser Spielraum bedeutet Verantwortung für die Führungskräfte.

Die finanzielle Anerkennung besonderer Leistungen ist eine Führungsaufgabe. Das zeigt sich nicht nur im Zusammenhang mit der Festlegung der Höhe der Belohnung. Die Führungskraft muss auch reagieren, wenn MitarbeiterInnen dauernd von der Zuerkennung einer Belohnung ausgeschlossen bleiben. In einem solchen Fall gilt es die Gründe festzustellen, da von den ExpertInnen einhellig ausgesagt worden ist, dass es bei andauernder Nichtgewährung einer Belohnung oder Leistungsprämie zu Leistungsabfall und sinkender Zufriedenheit kommen wird. Ein dauerhafter Leistungsabfall muss jedenfalls vermieden werden, um die Leistungsfähigkeit des Teams oder der jeweiligen Organisationseinheit nicht zu gefährden.

Im Zuge der Online-Umfrage wurde ersichtlich, dass die Kommunikation über die Gewährung von Belohnungen deutlicher werden muss. Das bedeutet nicht nur, dass Änderungen klar kommuniziert werden sollten, sondern auch, dass es auch notwendig ist, die bereits bestehenden Instrumente der Belohnung und der Leistungsprämie klar darzustellen.

Kontakt

michael.milosits@bmeia.gv.at

Authentizität und Führung

Authentizitätsverständnis ziviler Führungskräfte des Verteidigungsressorts

Mag. Peter Leidlmair (Autor)

Mag. Dr. Alfred Hödl (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Authentizität gilt in der Führungsforschung als ein wesentlicher Erfolgsfaktor des sozialen Interaktionsprozesses Führung. Primär steht hierbei die Echtheit der Führungskraft im Fokus der Betrachtungen. Das Phänomen Authentizität ist hinsichtlich seiner Bedeutungszuschreibung kontextabhängig und entzieht sich aufgrund seiner Vielschichtigkeit und Abstraktheit einer allgemein- und endgültigen Begriffsdefinition. Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Tatsache, dass sowohl in der organisationspsychologischen Führungsforschung als auch in alltagsweltlichen Bereichen ein durch die begriffliche Mehrdeutigkeit genährtes Diskursfeld besteht. Als Forschungsfeld wurde der Kreis der zivilen Führungskräfte des Verteidigungsressorts gewählt, weil der Autor dieser Arbeit als Angehöriger dieser Personengruppe ein persönliches Erkenntnisinteresse hinsichtlich der Erforschung von individuellen Einstellungen bezüglich Führungsrollen in der öffentlichen Verwaltung besitzt.

Die leitende Forschungsfrage ist darauf gerichtet, wie die dem Forschungsfeld zugehörigen Führungspersonen über das Thema Authentizität in Verbindung mit unterschiedlichen Aspekten des Führens reflektieren. An diese Frage knüpfen Subfragen nach dem Rollenverständnis und nach der Einschätzung der Führungspersonen hinsichtlich der Steuerbarkeit des eigenen Images in Bezug auf Authentizität an.

Methode/Vorgangsweise

Den eben genannten Implikationen und Bezügen Rechnung tragend, wurde ein dreistufiges disziplinenübergreifendes Forschungskonzept erstellt und umgesetzt.

Auf der primären Forschungsstufe erfolgte, aufbauend auf den recherchierten Stand der organisationspsychologischen Führungsforschung, eine Erörterung von ontologischen, pädagogischen und lebensphilosophischen Fragestellungen, deren Ergebnis die verbale Skizze eines mündigen Menschen ist. Ebenso wurde hierbei unter Rekurs auf die kantsche Sollensethik, die Gehirnforschung und einige Authentizitätskonzepte der Führungsforschung die Fra-

ge nach der inneren Wahrnehmbarkeit von Authentizität diskutiert. Hierbei konnte Authentizität im Kontext von Führung als ethischer Wert, der für die Kongruenz von anderen internalisierten Werthaltungen und situativen Absichten steht, konform zum Verständnis der Forschungsrichtung Authentic Leadership Development heuristisch festgelegt werden. Den Abschluss der Forschungsstufe bilden Erörterungen zu den in engem Zusammenhang mit Authentizität und Führung stehenden Themen Unternehmenskulturen und soziale Rollen.

Auf der nachfolgenden Stufe wurde der alltagskulturelle Aspekt aufgegriffen und unter Heranziehung von drei schriftsprachlichen und drei audiovisuellen Medienprodukten aus den Bereichen der Management- und Lebensberatung eine medien- und diskursanalytische Untersuchung durchgeführt. Damit konnten die auf der vorangegangenen Stufe zutage gebrachten Aspekte um wesentliche Gesichtspunkte erweitert werden.

Die finale Stufe der Untersuchung bestand darin, dass ein Interviewleitfaden erstellt und auf diesem basierend, Interviews mit sechs Führungskräften des Verteidigungsressorts durchgeführt wurden. Das transkribierte Material wurde einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Hierbei wurden 17 unterschiedliche, von den Ergebnissen der vorangegangenen Untersuchungsstufen deduzierten Kategorien gebildet. Im Zuge der Beantwortung der Forschungsfragen erfolgte eine vernetzte Darstellung der Ergebnisse aller drei Untersuchungsstufen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Durch die qualitativ empirische Untersuchung konnte die in den theoretischen Erörterungen präsentierte Diversität der Auffassungen von Authentizität auch bei den zivilen Führungskräften des Verteidigungsressorts bestätigt werden, da bei den Interviews in Summe alle wesentlichen Aspekte des Phänomens Authentizität sua sponte zur Sprache gebracht wurden. Auf die Frage danach, woran man Authentizität bzw. Nichtauthentizität bei anderen erkennen könne, wurden Kriterien, wie z.B. Anspannung und Augenbewegungen genannt. Die Wahrnehmbarkeit wurde jedoch auch in Abhängigkeit dazu gestellt, wie gut man eine Person kennt. Auf Basis der getätigten Aussagen konnte ein Erklärungs-

modell für die Wahrnehmbarkeit von Authentizität im Kontext dienstlicher sozialer Interaktionen erstellt werden. Wesentlich erscheint auch, dass die ontologische Frage nach der Existenz eines Kernselbst mehrheitlich bejaht wurde, wobei divergierende Vorstellungen bezüglich dem, was dieses Kernselbst sei, geäußert wurden. Die Mehrheit der Befragten betrachtet Selbstverwirklichung und Authentizität als einander bedingende Faktoren. Selbstverwirklichung im Beruf wird ein hoher Stellenwert eingeräumt, aber gleichzeitig darauf verwiesen, dass berufliche Entfaltung nur als ein Teil von Selbstverwirklichung gesehen wird. Den Interviewpersonen wurde ein Szenario präsentiert, in dem eine imaginäre Person unter implizitem Verweis auf ihre Authentizität sich ablehnend gegenüber einem Appell zur Änderung von Lebensgewohnheiten äußert. Die Haltung dieser imaginären Person wurde von den Interviewpersonen zum einen als Ausrede und zum anderen als wohlüberlegte Abgrenzung gegenüber riskanten Lebensentscheidungen erkannt.

Des Weiteren ist subsummierend festzuhalten, dass alle interviewten Führungskräfte einen wohlwollenden und auf ethischen Werten basierenden Führungsstil pflegen, bei dem die Amtsraion über eigene und fremde subjektive Befindlichkeiten gestellt und gleichzeitig der Mensch mit seinen Entwicklungspotentialen und inneren Bedürfnissen im Auge behalten wird. Dies wiederum ist als Indiz dafür zu werten, dass die Führungskräfte zum einen den ethischen Wert der Authentizität internalisiert, und zum anderen mehrheitlich ein exakt ausgeprägtes Verständnis bezüglich ihrer eigenen Führungsrolle haben. Hierbei ist auch die Kongruenz von Werthaltungen und dem Verständnis der eigenen Führungsrolle als Hygienefaktor im Hinblick auf Selbstverwirklichung zu betrachten. Dem Bild einer zügellos, ihren momentanen Gefühlsregungen ausdrucksverleihenden Führungskraft, die sich darauf beruft authentisch zu sein, wird mehrheitlich negativ gegenübergestellt. Hinsichtlich einer steuerbaren Handhabe des eigenen Images wurde die Möglichkeit einer direkten Einflussnahme auf die Meinungsbildung im eigenen Umfeld grundsätzlich negiert. Authentizität und anerkennende und fördernde soziale Interaktionen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden als wesentliche Faktoren für die Bildung eines guten Images gesehen.

Die vorliegende Studie hat den Charakter einer Pilotstudie und bietet zahlreiche Anknüpfungspunkte für weiterführende Untersuchungen in den Disziplinen Führungsforschung, Public Manage-

ment, Kulturanthropologie, Bildungswissenschaften, Cultural Studies und Philosophie.

Kontakt

paulista@gmx.at

Einstellungen von Führungskräften in Bezug auf organisationale Veränderungen

Mag. (FH) Rainer Bresslauer, MA (Autor)
Dr. Georg Kodydek, MES (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Die Ursachen eines organisationalen Wandels können mannigfaltig sein. Sie reichen von monetären, umsatzbedingten Gründen, Änderungen der Umfeldbedingungen, bis hin zu politisch motivierten Anordnungen, eine gesamte oder Teile einer Organisation zu verändern. Im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) lassen sich in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl an organisationalen Veränderungen festhalten. Vor allem das Österreichische Bundesheer (ÖBH), als militärischer Teil des BMLVS, war von Änderungen des Aufgabenbereiches, Sparmaßnahmen und Schaffung neuer Kommandostrukturen betroffen.

In weiterer Folge wird eine sich im Transformationsprozess befindliche nachgeordnete Dienststelle des ÖBH betrachtet. Der Prozess zur Neustrukturierung wurde im ersten Quartal 2016 eingeleitet, und soll in mehreren Phasen bis 2020 abgeschlossen sein. Die Gründe dieses Wandels liegen in den veränderten Umfeldbedingungen. Eine geänderte Bedrohungslage und die dazu notwendigen Strukturänderungen, um darauf reagieren zu können, macht eine neue Ausrichtung des ÖBH notwendig.

Es ist Stand der Wissenschaft, dass alle vom organisationalen Wandel betroffenen Menschen verschiedene Einstellungen dazu haben und unterschiedliche Verhaltensreaktionen zu Tage legen. Diese Einstellungen und Reaktionen bestimmen den Erfolg oder das Scheitern der Umsetzung dieser Veränderung. Die Führungskräfte der betrachteten Dienststelle mit deren Verhalten, werden als MeinungsbildnerInnen und daher als Multiplikatoren für alle MitarbeiterInnen gesehen. Sie können daher durch ihr eigenes Verhalten die Einstellungen/Reaktionen aller Betroffenen beeinflussen. Daraus abgeleitet wird folgende Forschungsfrage als Grundlage der weiteren Bearbeitung festgehalten:

Welche grundsätzlichen Einstellungen haben die Führungskräfte der Heereslogistikschule (HLogS) zu organisationalen Veränderung am Beispiel eines aktuellen Wandels und wie sind diese individuellen Positionen zu begründen?

Methode/Vorgangsweise

Anhand des betrachteten Standes der Wissenschaft gilt es, theoriegeleitet die grundsätzlichen Einstellungen der Führungskräfte an der Dienststelle zu identifizieren, um somit eine Grundlage für gezielte (Gegen-) Maßnahmen der oberen Führung zur positiven Umsetzung des derzeit stattfindenden Veränderungsprozesses zu schaffen. Um einen aussagekräftigen Überblick zu erhalten, werden nicht alle in der Literatur genannten Einstellungen empirisch befohrt, sondern eine Beschränkung auf drei Verhaltensreaktionen vorgenommen. Mit „Commitment to Change“, „Cynicism about Organizational Change“ und „Resistance to Change“ werden somit jeweils eine mögliche positive, eine eher neutrale und eine negative Einstellung zum stattfindenden Wandel erfasst. Oben angeführtem Ziel wird durch die Wahl eines qualitativen Forschungsdesigns mittels leitfadengestützter ExpertInneninterviews im Rahmen der Primäranalyse begegnet. Die Datenauswertung erfolgt in weiterer Folge anhand einer qualitativen Themenanalyse. Die behandelten drei Einstellungen finden sich auch thematisch in den Blöcken des Leitfadeninterviews wieder.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das Ergebnis der Datenauswertung ergibt einen hohen Grad an Zustimmung der Befragten im Bereich des „Commitment to Change“. Dies wird nicht nur im Zusammenhang mit dem stattfindenden Wandel angeführt, sondern bezieht auch die Verpflichtung der Führungskräfte gegenüber ihren MitarbeiterInnen ein, um diese erfolgreich durch den Veränderungsprozess zu führen. Die Themenanalyse hat auch Tendenzen einiger Entscheidungsträger der militärischen Dienststelle hin zu „Cynicism about Organizational Change“, aber auch weiter zu „Resistance to Change“ ergeben. Dabei ist auffällig, dass ein großer Informationsmangel im Kreis der EntscheidungsträgerInnen vorherrscht.

Nach der Zusammenführung der im empirischen Forschungsprozess gewonnenen Daten mit dem Ergebnis des Standes der Wissenschaft, lassen sich Begründungen ableiten, die zu diesen Einstellungen führen. Dies ist vor allem das Erkennen der Notwendigkeit eines Wandels, aber auch das Fehlen von notwendigen Infor-

80 > Einstellungen von Führungskräften in Bezug auf organisationale Veränderungen

mationen für die Beurteilung des weiteren Vorgehens als Führungskraft an der Dienststelle. Welche mittel- und langfristige Wirkungen der Veränderungsprozess im System ÖBH aufweisen soll, ist nicht bekannt. Durch die Diskussion der Ergebnisse lassen sich abschließend Handlungsoptionen im Bereich der Informationsaufbereitung und -weitergabe sowie etwaige Änderungen der derzeitigen Einteilung der EntscheidungsträgerInnen ableiten.

Kontakt

rainer.bresslauer@hotmail.com

Frauen in Führungspositionen

Eine Untersuchung organisationeller Rahmenbedingungen in privatwirtschaftlich agierenden Großunternehmen in Österreich

Mag.a (FH) Silvia Jankovic (Autorin)

Dr.in Stefanie Mayer (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Diese Masterarbeit widmet sich der Forschung zu Frauen in Führungspositionen und ihrer starken Unterrepräsentanz an der Spitze österreichischer Wirtschaftsunternehmen. Obwohl Frauen mittlerweile eine sehr gute Ausbildung sowie höhere Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt vorweisen, sind die Anteile weiblicher Führungskräfte in der Privatwirtschaft nur unmerklich, um 2% in den letzten 10 Jahren, gestiegen. Trotz gesetzlicher Rahmenbedingungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, zahlreicher staatlicher, sowie betrieblicher Frauenfördermaßnahmen, bleiben die Entscheidungspositionen mit über 92% weiterhin den Männern vorbehalten. Die Vorteile von weiblichen Führungskräften und gemischten (Führungs)-Teams (wie z.B. kreativerer Output, höhere Produktivität) sind wissenschaftlich belegt und können durchaus ein gewichtiger Wirtschaftsfaktor sein. Mit dem Karriere-Aufstieg könnten Frauen gleichberechtigt an wichtigen strategischen Entscheidungen des Unternehmens mitwirken und besseres Ansehen, größere Sach- und Personalverantwortung, sowie ein höheres Gehalt generieren. Frauen verdienen im Durchschnitt nach wie vor deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen und sind sozialen Risiken stärker ausgesetzt (z.B. niedrigere Pensionen, etc.). Gesellschaftliche Vorurteile über weibliche Führungskräfte und die (vermeintlich) mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Karriere, erschweren den Karriereweg.

In der Wissenschaft ist man sich einig, dass die Bildungsexpansion und Arbeitsmarktinitiative der Frauen keine Garantie für einen Aufstieg darstellen. Eine strategische Verankerung der Chancengleichheit als Unternehmensziel, ein Angebot an individuellen Arbeitsort- und -zeitmodellen, das Hinterfragen informeller Unternehmensstrukturen und eine Wertekultur, die stereotype Vorurteile in der eigenen Organisation aufbricht, bilden die Diskussionsgrundlage in der aktuellen Forschung.

Methode/Vorgangsweise

Um der Differenziertheit des Alltags und der vielschichtigen Lebenswelten gerecht zu werden, wurde eine theoriegestützte qualitative Untersuchung betreffend der sozialen Realitäten weiblicher

Führungskräfte durchgeführt. Die Forschungsfrage lautet: „Welche organisationellen Rahmenbedingungen müssen in einem Unternehmen vorherrschen, damit Maßnahmen, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft erhöhen sollen, erfolgreich umgesetzt werden können?“. Im Zuge von Fallanalysen wurden drei privatwirtschaftlich agierende Großunternehmen, ERSTE Bank Österreich, IKEA Österreich und die Österreichische POST, hinsichtlich ihrer Strukturen, Förderangebote, Werte, Motive, etc., befragt. In der Untersuchung sollte nicht nur „eine“ Sichtweise dargestellt werden. Es wurden sowohl Personen, die Maßnahmen zur Förderung weiblicher Führungskräfte initiieren, als auch weibliche (angehende) Führungskräfte, die solche Maßnahmen in Anspruch nehmen, interviewt. Somit wurden sechs leitfadengestützte Expertinneninterviews durchgeführt und im Anschluss über ein Kode-basiertes Verfahren ausgewertet. Für das offene Kodieren wurden im ersten Schritt Problembereiche sehr textnah identifiziert und miteinander verglichen. Die wichtigsten Faktoren wurden je nach Relevanz strukturiert und induktiv, also aus dem Text heraus, die finalen Kategorien formuliert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Rahmen dieser Masterarbeit wurde wissenschaftlich dargelegt, dass genderspezifische Initiativen und personengebundene Maßnahmen (z.B. Weiterbildung, Mentoring, etc.) dann erfolgreich umgesetzt werden können, wenn sich die unternehmensinternen Rahmenbedingungen den neuen, dynamischen Arbeitsanforderungen und individuellen Lebenswelten anpassen. Durch die Verknüpfung mehrerer förderlicher Faktoren, wie z.B. ein Angebot an moderner IT- und Büro-Ausstattung, die Etablierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Netzwerken, ein strategisch aufgebautes Nachfolgemanagement, strukturierte Wiedereinstiegspläne nach der Karenzzeit, etc., können weibliche Führungskräfte in ihrem beruflichen Alltag unterstützt werden. Gleichzeitig muss eine Unternehmenskultur aufgebaut werden, in der eine Work-Life-Balance geschätzt und geachtet wird, geschlechtsspezifische Stereotype hinterfragt und aufgebrochen werden und die Durchmischung von Führungsteams als besonders wertvoll eingestuft wird. Interne Zielsetzungen, eine positive Einstellung und Unterstützung aus der obersten Führungsetage, sowie die Vorbildwirkung von

erfolgreichen Frauen in Führungspositionen, zählen zu den kritischen Erfolgsfaktoren.

Die Fragestellung lässt sich somit über vier zentrale Perspektiven aus den Forschungsergebnissen beantworten: die interne Struktur, die angebotenen Fördermodelle, die individuelle Unternehmenskultur und der Anspruch an Karriere und Führung, haben einen erheblichen Einfluss auf die Etablierung weiblicher Führungskräfte. Durch die Schaffung adäquater Rahmenbedingungen können Frauen langfristig zur Führungsposition motiviert werden und durch das Vorleben erfolgreicher Role Models wird der Weg für weitere geebnet. Neben einer besseren sozialen und finanziellen Absicherung, könnte damit auch ein Aufbruch von gesellschaftlichen und stereotypen Klischees ins Rollen gebracht werden.

Kontakt

silvia_jankovic@gmx.at

Auswirkungen des Führungsverhaltens auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Beispiel einer Teilorganisation des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)

Simone Kandera, BA (Autorin)

Mag. Dr. Alfred Hödl (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In der öffentlichen Verwaltung gab es in den letzten Jahren zahlreiche organisatorische Veränderungen und Einsparungen im Personalbereich. Während des Reformprojekts ÖBH 2010 wurden rund 25.000 Arbeitsplatzwechsel durchgeführt. Besonders in schwierigen Zeiten sind Führungskräfte gefordert die Herausforderungen und Aufgaben zu bewältigen. Das Führungsverhalten wird dabei von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlich wahrgenommen. Daraus entwickelte sich die Forschungsfrage: Welche Auswirkung hat das Führungsverhalten der Führungskräfte auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)?

Dazu wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

1. Es wird angenommen, dass das Führungsverhalten der Führungskräfte einen massiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat.
2. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe Personal und Ergänzung des BMLVS herrscht eine hohe Arbeitszufriedenheit.

Methode/Vorgangsweise

Zunächst wurden die Begriffe „Zufriedenheit“, „Führung“, „Führungsstile“, „Führungsverhalten“, „Motivation“ und „Arbeitszufriedenheit“ erläutert und mit gängigen Modellen dargestellt, damit ein einheitliches Verständnis vorliegt.

Damit die Forschungsfrage beantwortet werden kann, wurde eine quantitative Forschungsmethode angewandt. Dazu wurden 153 Papier-Fragebögen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer ausgewählten Teilorganisation des BMLVS verteilt. 73 Bedienstete konnten für die Befragung gewonnen werden. Die Rücklaufquote betrug somit 47,7%. Der Fragebogen umfasste folgende Themenstruktur und daraus konnten Fragen, wie folgt, abgeleitet und formuliert werden:

- Zufriedenheit mit dem Führungsverhalten: Sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BMLVS mit dem Führungsverhalten Ihrer Führungskräfte zufrieden?
- Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Können die Führungskräfte im BMLVS das Arbeitsumfeld so gestalten, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert arbeiten können?
- Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Wirkt sich das Führungsverhalten im BMLVS auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus?

Die Befragung erfolgte in einem 4-stufigen Antwortformat und einer offenen Frage pro Thema. Die ermittelten Daten wurden danach in das Statistikprogramm IBM SPSS® 20 für Windows übertragen und anschließend ausgewertet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse dieser Forschung haben ergeben, dass bei den abgegebenen Fragebogen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu beobachten war. Obwohl knapp die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Erhebungszeitraum zwischen 45 und 54 Jahre alt waren, begleiten 71,2% der Befragten ihren derzeitigen Arbeitsplatz weniger als 15 Jahre. Der Anteil der männlichen Führungskräfte liegt bei 67,1%. Als vergleichsweise häufigste Kombination (20,8%) wurde bei Führungskräften die Alterskategorie 35-44 mit einem Dienstalster auf dem derzeitigen Arbeitsplatz bis zu 5 Jahren in vorliegender Studie angegeben. Die meisten Führungskräfte (36,1%) sitzen auf dem derzeitigen Arbeitsplatz weniger als fünf Jahre. Die Altersstruktur der Führungskräfte bezüglich ihres Geschlechts waren ungleich verteilt: Männliche Führungskräfte waren häufiger in den höheren Altersklassen vertreten. Als vergleichsweise häufigste Altersklasse der Führungskraft war mit 37% jene der 45-54-Jährigen vertreten.

Die Forschungsfrage kann so beantwortet werden, dass das Führungsverhalten der Führungskraft auf die Arbeitszufriedenheit der Bediensteten nur mäßige Auswirkung hat. Einen etwas größeren Zusammenhang stellt die Motivation der Bediensteten auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Es

88 > Auswirkungen des Führungsverhaltens auf die Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Beispiel einer Teilorganisation des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (BMLVS)

stellte sich jedoch heraus, dass das Führungsverhalten der Führungskräfte vergleichsweise den höchsten Zusammenhang mit der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweist.

Die Hypothese 1 musste seitens der Autorin widerlegt werden. Die Befragung in einer Teilorganisation der Gruppe Personal und Ergänzung (GrpPersErg) im BMLVS ergab, dass das Führungsverhalten der Führungskräfte nur eine mäßige Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweist. Die zweite Hypothese konnte aber bestätigt werden. Bei einer 4-stufigen Fragen-Skala konnte der Mittelwert von 3,10 ermittelt werden. Durch diese Arbeit wird veranschaulicht, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit in dieser Teilorganisation gegeben ist. Durch die offenen Fragen wurde ersichtlich, dass ein Großteil der Befragten keine Veränderungen in den Bereichen Führungsverhalten der Führungskräfte, der eigenen Motivation und der Arbeitszufriedenheit wollen.

Kontakt

simone.kandera@alumni.fh-campuswien.ac.at

Eigenschaftsgestützte Führungsfähigkeiten

**Darstellung der Möglichkeit einer Verwendung von
ZeitsoldatInnen in Bereichen der öffentlichen
Verwaltung oder Privatwirtschaft abgeleitet von der
Eigenschaftstheorie der Führungsforschung**

Mag. (FH) Alfred Sanz (Autor)

Mag. Dr. Alfred Hödl (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Das Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) kämpft seit Längerem mit der Problematik, das in den unteren Ebenen bis zu 1200 freie Posten unbesetzt sind und ab 2018 eine Pensionierungswelle von personalstarken Jahrgängen beginnt. Im Herbst 2016 wurde eine Personaloffensive gestartet, bei der 860 KaderanwärterInnen ausgebildet werden, um dieser Problematik entgegenzuwirken. Die Absicht des BMLVS ist es, diese Anzahl an KaderanwärterInnen weiterhin jährlich auszubilden. Dadurch wird in sieben bis acht Jahren ein Überhang an Kaderpersonal entstehen. Mit einer Zeitlaufbahn soll diesem zu viel an Kaderpersonal entgegengesteuert werden. Bei einer acht- bis zwölfjährigen Verwendung von ZeitsoldatInnen bedarfsorientiert ein Auswahlverfahren durchgeführt, je nach Bedarfszahlen können Teile in ein Lebenszeitmodell umsteigen oder müssen das Bundesheer verlassen.

Jene Soldaten und Soldatinnen, welche das Bundesheer verlassen müssen, haben die Möglichkeit in einer Organisation des Public Management-Sektors oder in der Privatwirtschaft die berufliche Tätigkeit fortzusetzen. Diese verfügen über eine Führungsausbildung, haben Führungserfahrung und können einen hohen Grad an Loyalität zur Organisation und zu Vorgesetzten bzw. Untergebenen aufweisen.

Anhand der Eigenschaftstheorie, welche auf persönliche Führungseigenschaften basiert, wird versucht einen Vergleich zwischen Führungspersonen aller Ebenen im Bundesheer und im Bereich des Public Management sowie der Privatwirtschaft durchzuführen.

Methode/Vorgangsweise

Durch Literaturlauswertung wurde ein Überblick über den aktuellen Stand der Führungsforschung geschaffen. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen wurde die weitere Vorgangsweise der Abhandlung auf den personalisierten Führungsansatz, insbesondere der Eigenschaftstheorie, beschränkt. Durch eine empirische Erhebung mittels Fragebogen wurden Daten zu einem ausgewählt-

ten „Big Five“-Persönlichkeitseigenschaftsmodell, sowie zur Abgrenzung zu anderen Themenbereichen der Führungsforschung erhoben. Die Auswertung erfolgte in zwei Gruppen. Eine Befragungsgruppe aus dem Bereich des Österreichischen Bundesheeres und eine aus verschiedenen Bereichen des Public Managements und der Privatwirtschaft. Nach der Auswertung wurden die gewonnenen Erkenntnisse grafisch dargestellt, verglichen und interpretiert.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse in den fünf Dimensionen des „Big Five“-Modells waren gut vergleichbar. In den Bereichen „Extrovertiertheit“, „Verträglichkeit“ und „Gewissenhaftigkeit“ ist eine große Ähnlichkeit zwischen den beiden Befragungsgruppen erkennbar. Die Grafiken der Bereiche „emotionale Labilität“ und „Offenheit“ zeigen in Teilbereichen der beiden Dimensionen, zwar die gleiche Tendenz, jedoch gibt es größeren Unterschieden der absoluten Zahlenwerte. Dies lässt sich auf die unterschiedlichen Unternehmenskulturen und Hierarchieformen der gegenübergestellten Organisationsarten zurückführen.

Die Gesamtauswertung zeigt eine gute Vergleichbarkeit und weist sehr viele Gemeinsamkeiten auf. Mit den zusätzlich erhobenen Daten, die zur Abgrenzung anderer Bereiche der Führungsforschung erhoben wurden, zeigt sich ein hoher Übereinstimmungsgrad für eine weitere berufliche Verwendbarkeit von Soldaten und Soldatinnen in Führungspositionen, der verschiedenen Ebenen im Public Management-Sektor, sowie in der Privatwirtschaft.

Kontakt

alfred.sanz@alumni.fh-campuswien.ac.at

Politikfelder

Die Rolle der islamischen Seelsorge im Deradikalisierungsprozess in österreichischen Justizanstalten

Didier El Senosy, BA BEd (Autor)
Dr.in Stefanie Mayer (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Seit der Ausrufung des „IS-Kalifats“ am 29.06.2014 durch Abu Bakr al-Baghdadi in Mossul, intensivierte sich der politische, mediale und wissenschaftliche Diskurs in Europa in Bezug auf das Phänomen „Jihadismus“. Mit der Implementierung des sogenannten „Terrorismusparagrafen“ § 278b StGB im österreichischen Rechtssystem, kam es ab 2012 zu den ersten Ermittlungsverfahren in Österreich im Kontext Terrorismus. Einige davon führten auch zu Verurteilungen. Bis Anfang 2016 wurden in den österreichischen Justizanstalten keine Deradikalisierungsprogramme für „JihadistInnen“ durchgeführt. Im Februar 2016 wurde im Zuge eines umfassenden Maßnahmenpakets der Verein DERAD mit der Deradikalisierungsarbeit in den österreichischen Justizanstalten beauftragt. Die Deradikalisierungsarbeit in den österreichischen Justizanstalten wurde in einer Begleitstudie vom Institut für Rechts- und Kriminalsoziologie (IRKS) analysiert. In diesem Zuge wurde herausgefunden, dass viele der „JihadistInnen“ ein Bedürfnis nach einem Seelsorgeangebot haben. Die mangelnde Präsenz der islamischen Gefängnisseelsorge in fast allen österreichischen Justizanstalten wurde daher in der Begleitstudie thematisiert. Die islamische Gefängnisseelsorge konnte bisher aus finanziellen Gründen keine flächendeckende Betreuung in den Justizanstalten ermöglichen. Die Islamische Glaubensgemeinschaft in Österreich (IGGiÖ) ist dabei, Argumente zu entwickeln, durch die sich eine staatliche Finanzierungshilfe begründen lässt. Eines dieser Argumente ist, dass die islamische Gefängnisseelsorge einen wichtigen Beitrag in der Deradikalisierungsarbeit leisten kann. Die IGGiÖ hat daher den Wunsch, hauptverantwortlich die Deradikalisierungsarbeit in den Justizanstalten zu übernehmen. Demgegenüber stehen die Argumente, dass die islamischen GefängnisseelsorgerInnen einerseits zu wenig ausgebildet seien, und andererseits größtenteils in den Justizanstalten nicht präsent wären.

Die Forschungsarbeit stellt eine Fortsetzung dieser Diskussion dar. Welchen Beitrag kann die islamische Gefängnisseelsorge im Deradikalisierungsprozess in österreichischen Justizanstalten leisten? Diese Forschungsfrage ist hochgradig aktuell. Die IGGiÖ ist seit Anfang 2017 dabei, eine Neuaufstellung der islamischen Gefängnisseelsorge voranzutreiben. Die Ergebnisse der Gefängnisstudie des IRKS, und die neuen Entwicklungen der islamischen Gefängnisseelsorge waren der Anlass für die Entwicklung der Forschungsfrage.

Methode/Vorgangsweise

Neben den Ergebnissen aus der Literaturrecherche steht die empirische Forschung im Zentrum der Forschungsarbeit. Dabei wurde eine Inhaltsanalyse von Gesetzestexten durchgeführt. Ebenso wurden acht selbst geführte ExpertInneninterviews ausgewertet. Im Auswertungsprozess wurden die relevanten Textpassagen in Kategorien geordnet und in weiterer Folge systematisiert. Dadurch konnten die Textpassagen vergleichbar gemacht werden. Im nächsten Schritt wurden die Daten konzeptualisiert. Bei diesem Schritt wurden Konzepte innerhalb ganzer Kategorien entwickelt, und miteinander vernetzt. Es ging darum, das Datenmaterial so weit zu verdichten, sodass sich daraus theoriebildende Thesen entwickeln ließen. Im letzten Schritt wurde dann eine These entwickelt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die islamische Gefängnisseelsorge kann einen wichtigen Beitrag im Deradikalisierungsprozess leisten. Sie kann durch ihre theologischen und pädagogischen Kompetenzen ein religiöses Angebot abseits jihadistischer Ideologien anbieten. Darüber hinaus kann die Verschwiegenheitspflicht der Seelsorge dazu beitragen, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Das Vertrauensverhältnis kann bewirken, dass sich die InsassInnen öffnen können. Dabei kann ein Zugang ermöglicht werden, der hilfreich bei der Deradikalisierungsarbeit sein kann. Dieses Argument hat aber auch die Bedeutung, dass ein staatlicher Deradikalisierungsauftrag für die islamische Gefängnisseelsorge unwahrscheinlich ist. Gerade bei dem sensiblen Thema „Jihadismus“ hat der Staat besonders großes Interesse, Einblick in die Arbeit mit den InsassInnen zu bekommen. Eine Berichtspflicht gegenüber dem Staat ist daher unerlässlich. Die Schweigepflicht der SeelsorgerInnen würde aber einer solchen entgegenstehen. Daher kann der islamischen Gefängnisseelsorge keine Hauptverantwortung im Deradikalisierungsprozess übertragen werden. Als Teilstück eines multidisziplinären Deradikalisierungsansatzes kann sie aber eine wichtige Funktion übernehmen. Im Sinne eines Wissenstransfers kann sie die theologischen Kompetenzen der InsassInnen fördern. Dadurch kann ein Beitrag geleistet werden, jihadistische Ideologien zu dekonstruieren.

ren. Gemeinsam mit der Universität Wien ist es der IGGiÖ gelungen, einen Lehrgang für die islamische Gefängnisseelsorge zu entwickeln. Das neue Ausbildungsprogramm beginnt im Wintersemester 2017. Dabei werden die Kompetenzen nicht nur in theologischer Hinsicht gefördert. Darüber hinaus werden auch Lehrveranstaltungen zu den Themen Psychologie, Psychotherapie und Gesprächsführung abgehalten. Der Lehrgang kann dazu beitragen, eine Qualitätssteigerung der islamischen Gefängnisseelsorge zu bewirken. Die Herausforderung hinsichtlich einer Finanzierung der islamischen Gefängnisseelsorge ist derzeit noch ungelöst. Zwar konnte die IGGiÖ den ersten hauptberuflichen Gefängnisseelsorger selbst finanzieren, in Anbetracht der 2000 muslimischen GefängnisinsassInnen in Österreich gibt es aber einen weit höheren Bedarf an hauptberuflichen SeelsorgerInnen. Die IGGiÖ ist daher bereits mit dem Justizministerium in Verhandlungen. Eine staatliche Finanzierungshilfe für die islamische Gefängnisseelsorge wurde aber vom Justizministerium noch nicht konkretisiert. Auch der Verein DERAD verfügt nicht über ausreichende Kapazitäten, um dauerhaft und regelmäßig mit den „JihadistInnen“ zu arbeiten. DERAD arbeitet mit einem religionspädagogischen Ansatz, und versucht die jihadistische Ideologie auf intellektueller Ebene zu dekonstruieren. Möglicherweise könnte eine umfassende Kooperation zwischen dem Verein DERAD und der islamischen Gefängnisseelsorge dazu beitragen, dass eine intensivere Deradikalisierungsarbeit in den Justizanstalten ermöglicht wird.

Kontakt

didier.el.senosy@alumni.fh-campuswien.ac.at

Motive und Präventionsmöglichkeiten von vorurteilsgeleiteten Straftaten

Eine Erarbeitung von Empfehlungen an die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit

Marlene Straßer, MBA MPA (Autorin)

Mag.a Daniela Hatzl, MA (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Artikel 21 Z 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union legt fest, dass Diskriminierungen unter anderem aufgrund des „[...] Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, [...], der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, [...], einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung [...]“ verboten sind. Ein Blick in die österreichische Kriminalstatistik zeigt aber, dass Vergehen und Verbrechen, die aufgrund von Vorurteilen gegen bestimmte Personengruppen begangen werden – sogenannte Vorurteilskriminalität (politisch motivierte Straftaten, die gegen eine Person oder eine Personengruppe aufgrund bestimmter sozialer Merkmale gerichtet sind) – nicht gesondert ausgewiesen werden. Bedenkt man, dass von diesen Straftaten eine erhebliche Gefährdung der öffentlichen Ordnung, Ruhe und Sicherheit ausgeht, erscheint diese Nichterfassung kritisch. Denn erst durch die statistische Erfassung erfolgt eine Sichtbarmachung, wodurch die Problematik in den Fokus der Betrachtung rückt und präventive Maßnahmen dagegen entwickelt werden können. Einen Beitrag dazu versucht diese Arbeit zu leisten, indem Motive für vorurteilsgeleitete Gewalt eruiert werden. Auf diese Erkenntnisse aufbauend werden Interviews mit VertreterInnen von Opferschutzeinrichtungen geführt, um Empfehlungen für die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit erstellen zu können, mit deren Hilfe in Zukunft vorurteilsgeleiteten Straftaten präventiv entgegenwirkt werden kann. Somit lautet die Forschungsfrage wie folgt:

Welche Motive für vorurteilsgeleitete Straftaten gibt es und wie kann von Seiten der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit diesen entgegengewirkt werden?

Methode/Vorgangsweise

Die Motive wurden mittels einer Literaturrecherche erhoben, wodurch sich ein differenziertes Bild auf die zu schließende Lücke ergab. Um Maßnahmen zur Prävention vorurteilsgeleiteter Straftaten eruiieren zu können, wurde im Zuge der Durchführung dieser Studie die qualitative Sozialforschung gewählt. Dabei wurden zent-

rale AkteurInnen von Opferschutzeinrichtungen in Leitfadenterviews zu ihren Einschätzungen bezüglich Präventionsmaßnahmen befragt. Um die relevanten Kernaussagen der Interviews mittels Inhaltsanalyse identifizieren zu können, wurden im Zuge der Auswertung Kategorien, mit Hilfe der induktiven Kategoriendefinition, gebildet. Durch das so entstandene Kategoriensystem konnten sämtliche Interviews strukturiert miteinander verglichen werden.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Motive

Grundsätzlich wird der Entstehung von Vorurteilen in Österreich ein Nährboden aufgrund der Einstellung und Struktur der Gesellschaft geboten. So fehlt ein grundlegender, menschenrechtsbasierter Zugang, der Merkmale und Verhaltensweisen, die von der gesellschaftlichen Norm abweichen, akzeptieren und tolerieren würde. Aber auch die Tabuisierung ebendessen, trägt zu einer Stigmatisierung von Minderheiten bei. Forciert wird diese Brandmarkung durch bestimmte Medien. Diesen Tendenzen könnte und sollte von Seiten der Politik entgegengesteuert werden. Dies passiert allerdings nicht nur kaum, im Gegenteil wird durch Hass- oder Hetzreden die Ablehnung von Minderheiten noch weiter vorangerieben. Unter bestimmten Umständen führen diese Vorurteile zu Gewalthandlungen. Eine dieser Faktoren stellt dabei die grundlegende Einstellung des/der Täters/Täterin dar, insbesondere dann, wenn im sozialen Kontext nationalsozialistisches Gedankengut propagiert wird. Werden Randgruppen als wertlos und überflüssig dargestellt, entsteht in manchen Menschen der Eindruck, dass Gewalthandlungen an Minderheiten gesamtgesellschaftlich erwünscht wären. Dies kann, unter der Voraussetzung einer grundlegenden persönlichen Gewaltneigung, zu körperlichen Übergriffen führen.

Präventive Maßnahmen

Der Schutz der Opfer muss auf mehrere Säulen aufgebaut werden. Der Fokus der Betrachtung liegt bei dieser Studie allerdings auf Präventionsmaßnahmen, die von Seiten der Generaldirektion

für öffentliche Sicherheit durchgeführt werden können, weshalb diese ausführlicher dargelegt werden:

Ein großes Problem vor dem die Polizei selbst bezüglich des Schutzes der Opfer steht ist, dass die Taten kaum angezeigt werden. Daher erscheint eine präventive Schulung und Aufklärung potentieller Opfer erforderlich. Häufig wird der Weg zur Polizei aber deshalb nicht beschritten, weil das Vertrauen in die Exekutiv-beamtInnen fehlt, beziehungsweise in der Vergangenheit verloren gegangen ist. Daher wäre ein erster Schritt, dieses Vertrauen wieder aufzubauen. Fühlen sich Geschädigte durch Mitglieder ihrer Minderheitengruppe in der Polizei vertreten, erleichtert dies den Zugang zu den BeamtInnen, weshalb sowohl Diversität aus ethnischer Sicht, als auch beispielsweise eine interne Stärkung der Gay Cops, erforderlich wären. Kommt es durch das erstarkte Vertrauen vermehrt zur Anzeigenlegung, muss die Vorurteilsmotivation auch unbedingt entsprechend erfasst werden. Dazu erscheint es sinnvoll, PolizistInnen bereits im Zuge der Ausbildung gezielt auf das Erkennen und Erfragen einer Vorurteilsmotivation zu schulen. Kann die Polizei selbst, aufgrund verschiedenster Umstände nicht helfen, so ist es erforderlich, dass Alternativwege aufgezeigt werden. Die könnte beispielsweise über Informationsblätter erfolgen.

Kontakt

marlene.strasser@gmail.com

Bekämpfung von Umweltkriminalität

Eine Analyse der Tätigkeit der österreichischen Verwaltung in diesem Bereich

Karl Frauenberger, BA (Autor)

Dr.in Susanne Kirchner (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Umweltkriminalität führt zu einer Reihe von Schäden und Risiken. Nicht nur an der naheliegenden Umwelt und Natur, die je nach Deliktsform unterschiedliche Auswirkungen verursachen können. Darüber hinaus führen Verunreinigungen von Böden oder Wasser, Zerstörungen geschützter Habitate, Ausrottung seltener Arten oder illegales Beseitigen gefährlicher Abfälle zu gesundheitlichen, sozialen, wirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen negativen Folgewirkungen. Aufgrund dieser hohen volkswirtschaftlichen und sicherheitspolitischen Bedeutung, wird neben einer Reihe von Umweltverwaltungsgesetzen die Umwelt auch durch das gerichtliche Strafrecht geschützt. Dieses Umweltstrafrecht ist technisch durch die sog. Verwaltungsakzessorietät an Umweltverwaltungsnormen gebunden. Vereinfacht gesagt: Was verwaltungsrechtlich erlaubt ist, kann strafrechtlich nicht geahndet werden. Der Fokus strafrechtlicher Verfolgbarkeit liegt bei Umweltdelikten mit festgestellten höheren Schäden oder Risiken. Bagatelldelikte sollen weiterhin durch das Verwaltungsrecht verfolgt werden. Durch diese Verknüpfung von gerichtlichem Strafrecht mit Verwaltungsrecht sind jedoch neben den Strafverfolgungsbehörden, Polizei und Staatsanwaltschaft, die entsprechenden Verwaltungsbehörden zur aktiven Aufklärung aufgerufen. Deren Tätigkeit und Mitarbeit war bis dato jedoch nicht erforscht und mangels vorhandener Statistiken auch unbekannt. Die Verwaltungsbehörden haben jedoch eine entscheidende Rolle bei der Bekämpfung von Umweltdelikten, aufgrund ihrer ursächlichen Genehmigungs- und Kontrolltätigkeiten. Durch diese frühzeitige Involvierung können Schäden möglichst verhindert oder wenigstens minimiert werden.

Methode/Vorgangsweise

Die Erforschung der Tätigkeit der Verwaltungsbehörden bei Umweltdelikten war daher das Ziel dieser Arbeit und orientierte sich an der forschungsleitenden Frage:

„Was trägt die österreichische Verwaltung mit welchem Wissen zur Aufklärung und Bekämpfung von Umweltdelikten bei?“

Dabei sollte ein möglichst umfassender Einblick in die österreichweite Verwaltung und deren Tätigkeit in Bezug zu Umweltkriminalität erhalten werden. Es wurde deshalb als Forschungsdesign eine quantitative Datenerhebung im Rahmen eines Ex-post-facto-Design als Querschnittsstudie gewählt. D.h. es wurden als Totalerhebung sämtliche relevanten Behörden in die Forschung mitaufgenommen und keine Stichprobe gezogen. Im Rahmen einer Online Umfrage wurden sämtliche 95 Bezirksverwaltungsbehörden Österreichs sowie die 9 Ämter der Landesregierungen kontaktiert und ersucht möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche im Umweltbereich tätig sind, an der Umfrage teilnehmen zu lassen. Der Online Fragebogen bestand aus 20 geschlossenen soziodemografischen sowie fachlichen Fragen als auch einer abschließenden offenen Frage.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse sind durchaus positiv. Die Verwaltungsbehörden sind in sämtlichen, die Umwelt und Natur berührenden, Bereichen tätig. Vor allem verunreinigte Gewässer und Böden, Abfall, illegale Anlagen, Zerstören von Natur und illegales Roden stellen das Hauptbetätigungsfeld der Verwaltungsbehörden dar. Alle diese Erscheinungsbilder sind, neben ihren spezifischen Verwaltungsmaterien, bei entsprechendem Gefährdungsgrad, auch für das Umweltstrafrecht relevant. Dessen sind sich auch zu einem großen Anteil die Verwaltungsbehörden bewusst. Die überwiegende Mehrheit kennt das Umweltstrafrecht. Zumindest in einem selbstdefinierten, ausreichenden Ausmaß. Trotzdem ist ein Großteil bereit mehr Informationen betreffend dem Umweltstrafrecht zu erhalten und sich auf fachlicher Basis verstärkt mit den ebenfalls in diesem Bereich tätigen Staatsanwaltschaften und Polizeieinheiten auszutauschen. Bei der Berücksichtigung des Umweltstrafrechts in der täglichen Fallbearbeitung verwendet allerdings nur ein geringer Teil der Verwaltungsbehörden einen Leitfaden oder Kriterienkatalog. Offenbar zeigen die Verwaltungsbehörden derzeit noch in einem eher geringen Maße Sachverhalte gerichtlich an, sodass die allermeisten eine Fall-zu-Fall-Analyse betreffend die Strafrechtsrelevanz durchführen. Eigene verwaltungsrechtliche Maßnahmen stehen im Vordergrund bei der Bewältigung umweltrelevanter Problemstellungen.

106 > Bekämpfung von Umweltkriminalität – Eine Analyse der Tätigkeit der österreichischen Verwaltung in diesem Bereich

Im Vergleich mit den EU Mitgliedsstaaten Polen, Schweden und Deutschland stellt sich die Situation in Österreich differenziert dar. In Polen muss die Verwaltung auf sich allein gestellt Lösungen für entdeckte Umweltdelikte finden, da die Polizei und Staatsanwaltschaft eingeschränktes Interesse zeigen. Da findet sich die österreichische Verwaltung in einer besseren Position. Zumindest die Polizei weist eine hohe Spezialisierung im Umweltbereich auf. In Schweden existieren spezialisierte Staatsanwaltschaften im Gegensatz zu Österreich. Dadurch hat sich auch das Anzeigeverhalten positiv verändert. Hier liegt mit hoher Wahrscheinlichkeit die Ursache für die zurückhaltenden Anzeigen der österreichischen Verwaltung. In Deutschland wurde festgestellt, dass die Verwaltung eine wichtige Rolle am Beginn von Ermittlungen hat, da sie die entsprechenden verwaltungsrechtlichen Prüfungen durchführen muss, die mitunter den Eintritt in strafrechtliche Ermittlungen ermöglichen. Dessen ist sich die österreichische Verwaltung bewusst.

Zur weiteren Verbesserung der österreichischen Situation wird angeraten, dass die an der Aufklärung von Umweltdelikten beteiligten Strafverfolgungs- und Verwaltungsbehörden, strategische und operative Vereinbarungen eingehen. Dadurch soll koordiniert und kooperativ mittels präventiver und repressiver Maßnahmen eine für den Menschen lebenswerte Umwelt nachhaltig gesichert werden.

Kontakt

karl.frauenberger@live.at

Freigabe von Cannabis – Problemlösung oder Problemverschärfung?

Analyse der Für und Wider einer Freigabe in Österreich aus gesundheitlicher und rechtlicher Sicht

Daniel Lichtenegger, BA (Autor)

Dr.in Susanne Kirchner (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Es wird schon seit vielen Jahren weltweit und somit auch in Österreich über die Freigabe des Cannabiskonsums diskutiert. Diverse ExpertInnen beschreiben die unterschiedlichsten Gefahrenpotenziale, die vom Cannabiskonsum ausgehen. Wissenschaftliche Untersuchungen dazu sind sehr rar und die Validität etlicher Veröffentlichungen fragwürdig. Aufgrund der Tatsache, dass eine Freigabe von Cannabis nicht eindeutig positiv oder negativ bewertet werden kann, werden die in dieser Arbeit angeführten Forschungsfragen einer Klärung zugeführt.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Thematik einer Cannabisfreigabe als mögliche Problemlösung oder Problemverschärfung. Es wird eine Analyse der Für und Wider einer Freigabe in Österreich aus gesundheitlicher und rechtlicher Sicht durchgeführt. Das Ziel der Untersuchung ist, den politischen EntscheidungsträgerInnen eine Entscheidungsunterstützung für oder gegen eine Cannabisfreigabe aus gesundheitlicher und rechtlicher Perspektive zu liefern. Die gesundheitlichen Auswirkungen des Cannabiskonsums stellen einen wesentlichen Teilaspekt der Entscheidung dar. Mehrwert der vorliegenden Untersuchung ist es, dies auf Basis der Studienergebnisse besser bewerten zu können. Zudem soll aufgezeigt werden, warum eine Cannabisfreigabe überhaupt Diskussionspunkt ist, das heißt welche Annahmen über Probleme bestehen, die durch eine Freigabe gelöst werden sollen – beziehungsweise durch eine Freigabe entstehen können. ExpertInnen aus dem Gesundheitsbereich sowie rechtlichen Umfeld sollen durch ihr ExpertInnenwissen und ihre Erfahrungen zur Klärung der Forschungsfragen beitragen.

Methode/Vorgangsweise

Für die Untersuchung der beschriebenen Forschungsfragen wurde mit dem teilstrukturierten ExpertInneninterview eine qualitative Forschungsmethode gewählt. Der qualitative Forschungsansatz ist für diese Fragestellungen vor allem deshalb vorteilhaft, weil es sich um ein Thema handelt, das tiefgehend erforscht werden soll. Die ExpertInnen können durch das teilstrukturierte qualitative Interview ausdrücken, was ihnen zum entsprechenden Thema

wichtig erscheint, ohne durch vorgefertigte Antwortmöglichkeiten eingengt zu werden. Zudem erlaubt es diese Art des ExpertInneninterviews, flexibel auf den Gesprächsverlauf zu reagieren und so einen höheren Erkenntnisgewinn zu erreichen.

Die zentrale Forschungsfrage lautet: Inwieweit kann die Freigabe von Cannabis aus gesundheitlicher und rechtlicher Sicht in Österreich Problemlöser oder Problemverschärfer sein?

Um die unterschiedlichen Themenblöcke der Fragestellung abzudecken, wurden die RespondentInnen aus den Bereichen Sucht- und Drogenprävention, Sucht- und Drogenpolitik, Suchtstrategien, Behandlung von Sucht, Medizin und Exekutive gewählt.

Zur Analyse der genannten Aussagen wurde mit der qualitativen Inhaltsanalyse das Ziel verfolgt, aus einer Kommunikation wie dem ExpertInneninterview, Rückschlüsse auf gewisse Sichtweisen zu ziehen. Durch die regel- und theoriegeleitete, systematische Vorgangsweise im Rahmen der strukturierten Inhaltsanalyse wurde für die Aussagen aus den ExpertInneninterviews eine Gliederung vorgenommen. Textbausteine wurden kategorisiert, um schlussendlich die bedeutenden Elemente systematisch herauszufiltern.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Entkriminalisierung der CannabiskonsumentInnen wird als wichtiger Punkt der Problemlösung durch eine Cannabisfreigabe gesehen. Auf der anderen Seite spricht vor allem der Schutz der Gesundheit von Jugendlichen gegen eine (zumindest) uneingeschränkte Freigabe, da die gesundheitlichen Auswirkungen in jungen Jahren am Gravierendsten sind. Zumeist wird daher nicht von einer Freigabe gesprochen, sondern von einer differenzierten, regulierten Abgabe von Cannabis. Dennoch zeigt die Untersuchung, dass der Weg in Richtung Liberalisierung geht, jedoch unter Einbindung von FachexpertInnen ohne ideologische Denkmuster, um die teils komplexen Zusammenhänge zu analysieren und mögliche Folgeerscheinungen so gering wie möglich zu halten. Über die eigentlichen Studienergebnisse hinaus bringen die ExpertInnen-Interviews zum Vorschein, dass vermehrt wissenschaftliche Studien hinsichtlich der Wirkungsweisen des Cannabis auf den menschlichen Organismus notwendig sind.

110 > Freigabe von Cannabis – Problemlösung oder Problemverschärfung?

Begutachtet man die derzeitige Literatur sowie die Aussagen der ExpertInnen, kann zusammenfassend die zentrale Forschungsfrage zum jetzigen Zeitpunkt nicht eindeutig beantwortet werden. Wie aufgrund der angeführten Literatur bereits teilweise erwähnt, so sehen auch die ExpertInnen eine Reihe von mögliche Problemstellungen. Lösungsansätze sind zwar vorhanden, nur ein eindeutiges Ziel scheint noch ausständig zu sein. Die vorgeschlagenen Lösungsansätze reichen von weiterer Entkriminalisierung der CannabiskonsumentInnen, Evaluierung des Suchtmittelgesetzes, verbesserter Schutz der Jugendlichen hin zu mehr Präventionsarbeit. Jedoch sind die Auswirkungen nicht abzusehen und daher eine Freigabe beziehungsweise Regulierung des Cannabiskonsums im Hinblick auf eine Problemlösung beziehungsweise Problemverschärfung ohne weitergehende Forschungsarbeit nicht zielführend.

Kontakt

daniel.lichtenegger@alumni.fh-campuswien.ac.at

Kooperationen von NGOs mit der öffentlichen Verwaltung bei Spannungsverhältnissen im öffentlichen Raum am Beispiel der Fair-Play-Teams

Ing. Franz-Ferdinand Harrant (Autor)
Univ. Doz. Dr. Johann Dvorak (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Der öffentliche Raum beginnt, sobald man den privaten Bereich verlässt. Dabei nehmen öffentliche Parkanlagen und Plätze einen besonderen Platz ein, da diese zum Verweilen einladen. Aus unterschiedlichen Nutzungsansprüchen können Spannungsfelder und Konflikte resultieren, wodurch die Wahrnehmung eines sicheren öffentlichen Raumes getrübt ist. Nichtregierungsorganisationen (NGOs) aus dem Bereich der Sozialen Arbeit sind daher im öffentlichen Raum tätig, um das Zusammenleben im Gemeinwesen zu verbessern, Ausgrenzung zu verhindern und für einen Interessenausgleich zwischen den NutzerInnen zu sorgen. Das hierbei angewandte Handlungskonzept der Sozialen Arbeit wird als Gemeinwesenarbeit bezeichnet. Die Stadt Wien engagiert seit 2010 NGOs in Form von privaten Vereinen, um sich im Zuge des eigens ausgearbeiteten Fair-Play-Konzeptes Themenschwerpunkten des öffentlichen Raums zu widmen. Die sogenannten Fair-Play-Teams zielen in ihrer Arbeit auf keine klar definierte Zielgruppe ab, sondern haben den öffentlichen Raum selbst im Fokus. Um positive Veränderungen im öffentlichen Raum herbeiführen zu können, bedarf es einer engen Zusammenarbeit zwischen den NGOs und der öffentlichen Verwaltung. Die Stadt Wien profitiert dabei vom Fachwissen und den Handlungsmöglichkeiten der Fair-Play-Teams, wenn Spannungsfelder im öffentlichen Raum entschärft, die Bedürfnisse von NutzerInnen erhoben oder die Motive des Verwaltungshandelns kommuniziert werden sollen. Über diese Zusammenarbeit hinaus bestehen organisatorische, vertragliche und finanzielle Verbindungen, sodass es fraglich ist, inwiefern der Begriff der NGO auf die Trägervereine der Fair-Play-Teams angewendet werden kann.

Methode/Vorgangsweise

Um die Forschungsfrage „Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit der öffentlichen Verwaltung mit NGOs bei der Bearbeitung von Spannungsverhältnissen im öffentlichen Raum?“ zu beantworten, wurde als Methode das ExpertInneninterview der qualitativen Sozialforschung angewandt. Dabei kamen teilstandardisierte Interviews zur Anwendung, die mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet und analysiert wurden. Der zu Grunde liegende Leitfaden

ließ einen Spielraum offen, sodass im Sinne eines natürlichen Gesprächsflusses auch Fragen außerhalb der vorgegebenen Reihung gestellt werden konnten.

Für die Untersuchung wurden zehn Interviews mit ausgewählten InterviewpartnerInnen geführt. Diese Personen sind im Rahmen des Fair-Play-Konzeptes entweder direkt am Kooperationsverhältnis zwischen der öffentlichen Verwaltung und den NGOs beteiligt oder in die Beauftragung der NGOs involviert. Das Ziel war es, aus verschiedenen Blickwinkeln die Beauftragung und Tätigkeit der NGOs beim Umgang mit Spannungsverhältnissen im öffentlichen Raum zu erfassen.

Zusätzlich zur qualitativen Befragung wurden Dokumente, Darstellungen und Videopräsentationen der Stadt Wien herangezogen, um die darin erwähnten Inhalte in die Beantwortung der Forschungsfragen einfließen zu lassen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das Ergebnis der Untersuchung war, dass die Kooperation zwischen der öffentlichen Verwaltung und Fair-Play-Teams als sehr gut wahrgenommen wird. Dabei profitieren alle Beteiligten von den Möglichkeiten des anderen: So werden die Fair-Play-Teams von den Abteilungen des Magistrates, der Polizei und der jeweiligen Bezirksvertretung bei der Bearbeitung von Beschwerden oder Konflikten sowie bei Neugestaltungen im öffentlichen Raum herangezogen, um die Bedürfnisse von NutzerInnen zu erheben. Zusätzlich können die Fair-Play-Teams bei der Bearbeitung von Konflikten helfen oder verdeckte Spannungsfelder aufzudecken. Die Fair-Play-Teams erfüllen für die öffentliche Verwaltung so die Rolle eines Frühwarnsystems, um Spannungsverhältnisse frühzeitig zu erkennen und durch gezielte Zusammenarbeit zu lösen. Aber auch den Fair-Play-Teams ist es durch die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Verwaltung möglich, besser auf die NutzerInnengruppen des öffentlichen Raumes einzugehen. In Folge der staatlichen Beauftragung und Finanzierung der Fair-Play-Teams werden der öffentlichen Verwaltung weitreichende Kontroll- und Steuerbefugnisse eingeräumt. Diese gewähren der Stadt Wien das Recht, in die internen Abläufe und die Organisation der beauftragten Vereine einzusehen und gegebenenfalls einzugreifen. Dies hat zur

114 Kooperationen von NGOs mit der öffentlichen Verwaltung bei Spannungsverhältnissen im öffentlichen Raum am Beispiel der Fair-Play-Teams

Folge, dass die Vereine, die die Fair-Play-Teams unterhalten, nicht als genuine NGOs, sondern als Government run/inspired NGOs (GRINGOs) einzustufen sind. Darüber hinaus ergibt sich für die Fair-Play-Teams auch das Problem, dass der Balanceakt der Mehrfachmandatierung bewältigt werden muss, ohne dabei gegen die staatliche Beauftragung zu verstoßen.

Damit konnte in der Untersuchung gezeigt werden, dass eine Zusammenarbeit zwischen öffentlicher Verwaltung und Vereinen Vorteile für alle KooperationspartnerInnen und die betroffenen Menschen bringen kann. Die Auftragsituation und die Finanzierung können aber die öffentliche Verwaltung und die Vereine in ein Naheverhältnis bringen, das die Vereine bei der Umsetzung ihres Auftrages vor Herausforderungen stellen kann.

Kontakt

franz-ferdinand.harrant1@alumni.fh-campuswien.ac.at

Freiwilligenarbeit als Baustein für Integration in Österreich

Eine Studie am Beispiel der „Initiative Langenzersdorf“

Harald Noschiel, BA MSc (Autor)

Mag.a Elisabeth Grossmann (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Integration ist seit vielen Jahren eines der zentralen Themen der österreichischen und europäischen Politik. In Österreich gibt die Politik beim Thema Integration die Richtung durch Gesetze und Verordnungen vor und setzt darauf, dass sich Zuwanderinnen und Zuwanderer an österreichische Regeln, Gebräuche und Riten anpassen. Bei der Umsetzung von Integrationsmaßnahmen stützt sich der Staat auf die Mitarbeit von Nicht-Regierungsorganisationen.

Das Jahr 2015, indem rund 900.000 Flüchtlinge durch Österreich gereist sind und fast 90.000 in Österreich um Asyl angesucht haben, hat die öffentliche Diskussion über Migration und Integration verstärkt. Es hat sich auch gezeigt, dass die Zivilgesellschaft aus freien Stücken aktiv wird und es sind zahlreiche Initiativen von Freiwilligen entstanden, die aktiv Integrationsmaßnahmen gefördert oder betrieben haben.

Das Agieren des Staates, der für Integrationsmaßnahmen NGOs einbindet und die Beispiele von Freiwilligeninitiativen für Integration, scheinen zu zeigen, dass der Weg für die erfolgreiche Integration von Zuwanderern über „Public Governance“ funktionieren kann. In diesem Sinne müsste der Staat Interesse daran haben, mehr Freiwillige anzusprechen, die Initiativen für die Integration setzen oder unterstützen.

In dieser Arbeit wird anhand einer Freiwilligeninitiative für Integration – konkret geht es um die „Initiative Langenzersdorf“, die sich um die Integration von Menschen, die nach dem Stellen von Asylanträgen in Marktgemeinde Langenzersdorf untergebracht sind, kümmert – erforscht, welche Personen freiwillig mithelfen, warum sie das tun, welche Arbeiten sie leisten und welche Erfahrungen sie unter anderem in der Zusammenarbeit mit staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen gemacht haben.

Ziel der Forschung ist, herauszufinden, welche Menschen, welche Motive und welche Motivationen ausschlaggebend dafür sind, dass Freiwillige bei Integrationsmaßnahmen mithelfen, welchen Rahmenbedingungen sie unterliegen und was verändert werden könnte, damit der Staat mehr Freiwillige ansprechen und für die Mitarbeit bei Integrationsinitiativen gewinnen kann.

Methode/Vorgangsweise

Nach der Darstellung des Forschungsstandes zu Integration, der für die österreichische Politik wichtigen Integrationsmodelle, der Motive für Freiwilligenarbeit und der wesentlichen staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen, die auf das Agieren der „Initiative Langenzersdorf“ Einfluss haben, wurde eine zweiteilige Untersuchung durchgeführt.

Es wurden von den Freiwilligen der „Initiative Langenzersdorf“ mittels Fragebogen demografische Daten (Alter, Geschlecht, Bildung, Beruf, ...) erhoben sowie Leitfadeninterviews mit ausgewählten Freiwilligen der „Initiative Langenzersdorf“ geführt, um Antworten auf die für die Forschung substantziellen Fragen zu erhalten.

Durch die erlangten Informationen wurde versucht, aufgrund von Häufigkeiten, gleichlautenden Aussagen, aus Beobachtungen oder Interpretationen einen oder mehrere Ansätze herauszubilden, die für die öffentliche Hand nützlich sein könnten, um mehr Freiwillige ansprechen und für die Mitarbeit bei Freiwilligeninitiativen für Integration gewinnen zu können.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Auswertung zeigt, dass aus den persönlichen Merkmalen zwar ein Freiwilligenprofil für die „Initiative Langenzersdorf“ herauszulesen ist, aufgrund der geringen Zahl an Befragten aber keine allgemein gültigen Aussagen möglich sind. Da die Motivlagen und die Motivation für die Mithilfe der Freiwilligen ganz unterschiedlich sind, können auch daraus keine allgemein gültigen Schlüsse gezogen werden.

Somit bleiben die Erkenntnisse aus den praktischen Erfahrungen und Tätigkeiten der Freiwilligen, um herauszufinden, welches Verbesserungspotenzial es gibt, durch deren Umsetzung neue Anreize für die Mithilfe von Freiwilligen gesetzt werden können. Daraus sind die Empfehlungen hervorgegangen, dass von staatlicher Seite ein Konzept erstellt werden soll, in dem bundesweit einheitliche Standards definiert, die Zuständigkeiten von staatlichen und nichtstaatlichen Organisationen abgrenzt und Verfahren beschleunigt werden sollen. Den Asylwerbenden soll Orientierung über die

Chancen ihres Asylverfahrens und eine Perspektive über die weitere Vorgehensweise gegeben werden, eine ausreichenden Anzahl an Deutschkursen angeboten und die Möglichkeit zur legalen Beschäftigung am Arbeitsmarkt geboten werden. Die Freiwilligen sollen besser unterstützt werden, indem eine staatliche Ansprechstelle für sie geschaffen wird und sie beim Aufbau von Integrationsinitiativen personell und finanziell unterstützt werden. Freiwillige, die über einen längeren Zeitraum Asylwerberinnen bzw. Asylwerber betreut haben, sollen im Asylverfahren gehört und ihre Aussagen in die Asylentscheidung miteinbezogen werden.

Schließlich werden weitere Schritte angeregt, um neue Freiwillige zu gewinnen, die gesellschaftliche Gemeinschaft zu stärken und den Public Governance-Ansatz zu forcieren. Eine österreichweite Erhebung könnte valide Daten über die Freiwilligenarbeit für Integration in Österreich liefern. Die Bevölkerung sollte über einen längeren Zeitraum hinweg unvoreingenommen und ohne parteipolitische Färbung über die aktuelle Flüchtlingssituation, ihre Auswirkungen auf Österreich und die damit einhergehenden Maßnahmen des Staates informiert werden. Und als dritter Schritt sollten die Bürgerinnen und Bürger, Verbände und Nicht-Regierungsorganisationen über ihre Meinung zur weiteren Vorgehensweise in der Migrations- und Integrationspolitik befragt werden.

Kontakt

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

Steigender Hochschulzugang und sinkende Lehrlingszahlen in Oberösterreich

Müssen in Zukunft alle studieren?

Haris Kerić, BA (Autor)

DDr. Herwig W. Schneider (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Österreich ist lange Zeit bildungspolitisch einen besonderen Weg gegangen: Bei höchsten Berufsbildungsquoten verzeichnete es zugleich niedrigste Hochschulzugangsquoten. Sowohl Politik als auch Wirtschaft waren sich einig, dass eine höhere AkademikerInnenquote für Wirtschaftswachstum und eine moderne Gesellschaft nicht von Nöten sei. Seit Mitte der 1990er-Jahre ist jedoch ein Paradigmenwechsel über Qualifikationen und Beruf (mit leicht unterschiedlichen Ausprägungen) im deutschsprachigen Raum zu verzeichnen. Erste Stimmen aus Politik und Wirtschaft für die Steigerung der StudienanfängerInnenzahlen und den Ausbau des Hochschulsektors wurden laut.

Allein in den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Studierenden österreichweit von 259.605 im Wintersemester 2006 auf 381.079 im Wintersemester 2015 gestiegen. Gleichzeitig ist seit dem Jahr 2009 ein kontinuierlicher Rückgang der Lehrlingszahlen zu beobachten: Von 131.880 Lehrlingen im Jahr 2008 auf 106.950 im Jahr 2016. Auch in Oberösterreich, einem Bundesland mit langer industrieller und handwerklicher Tradition und mit hoher Produktions-, Wertschöpfungs- und Investitionskraft der Industrie, entscheiden sich immer mehr Menschen für ein Hochschulstudium. Die Zahl der ordentlichen Studierenden stieg von 31.428 im Wintersemester 2006 auf 39.312 im Wintersemester 2015 (+25%). Im Gegenzug sank die Anzahl der Lehrlinge seit dem Hoch von 28.166 im Jahr 2008 kontinuierlich und lag im Jahr 2016 bei 22.986 Lehrlingen (-18%).

So versucht diese Masterarbeit zu ergründen, wie sich ein Rückgang der Lehrlingszahlen und das gleichzeitige Steigen der Hochschulzugänge mittel- bis langfristig auf den oberösterreichischen Arbeitsmarkt – welcher von gut ausgebildeten Fachkräften abhängig ist – und auf die Lehrlingsausbildung selbst auswirkt. Zudem wird erfragt, was den Entscheidungsprozess junger Menschen bei der Wahl für einen bestimmten Bildungsweg beeinflusst und welche Maßnahmen getroffen werden müssten, um diesen Entwicklungen in der Lehrlingsausbildung und Hochschulbildung entgegenzuwirken.

Methode/Vorgangsweise

Weil das Verhältnis der Lehrlingsausbildung bzw. Berufs(aus)bildung und Hochschulbildung in Bezug auf Oberösterreich noch relativ unerforscht ist, wurde als erster Schritt eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt. Um die Meinungen und Sichtweisen der einflussreichsten Akteure und Akteurinnen zur gegenwärtigen und zukünftigen Situation und Relation der Lehrlingsausbildung und der Hochschulbildung, sowie des Wirtschaftsstandortes in Oberösterreich festzumachen, wurden aufbauend auf der Literaturrecherche Experteninterviews mit einem Jugendforscher, einem Berufsbildungs- und Hochschulforscher, zwei oberösterreichischen Sozialpartnern, sowie einem Statistiker des Amtes der oberösterreichischen Landesregierung durchgeführt. Anschließend wurden die transkribierten Experteninterviews mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Sinkende Lehrlingszahlen wirken sich allgemein negativ auf das Image der Lehrlingsausbildung in Österreich aus. Dies hat zur Folge, dass die Polytechnischen Schulen, einst die Gradmesser für die Akzeptanz der Lehrlingsausbildung, die Konkurrenzsituation mit den BHS verlieren und es so über kurz oder lang zu einer Reorganisation der Schultypenstruktur in der Sekundarstufe II kommen könnte, welche für die Polytechnischen Schulen und auch für die Lehrlingsausbildung existenzbedrohend sein könnte. Der starke Zulauf an die Hochschulen verstärkt diesen Trend, da die maturaführenden höheren Schulen die Funktion einer „Durchgangsstation“ bis zu einem Studium wahrnehmen.

Darüber hinaus kann durch den zunehmenden Rückgang der Lehrlingszahlen ein mittel- bis langfristiger Fachkräftemangel nicht ausgeschlossen werden. Neben den rückläufigen Zahlen im Lehrlingsbereich, verstärken Pensionierungen von FacharbeiterInnen schon jetzt und in naher Zukunft den (ober)österreichischen Fachkräftemangel. Gleichzeitig werden immer mehr HochschulabsolventInnen in Unternehmen als Fachkräfte eingestellt, was zu einem Strukturwandel des Humankapitals im oberösterreichischen Fachkräftesegment führen könnte.

Bei der Frage nach der Beeinflussung der Bildungswegentscheidung wurde festgestellt, dass das soziale Umfeld, allen voran die Eltern eine maßgebende Rolle spielen. Junge Personen entscheiden in erster Linie aus materialistischen Motiven (mehr Verdienst, Ansehen in der Gesellschaft etc.) für einen bestimmten Bildungsweg. Diese Zuschreibungen haften immer noch stark am Image eines Hochschulabschlusses.

Um die allgemeinen Grundkompetenzen (Lesen, Rechnen und Schreiben) bei den SchülerInnen wieder zu steigern, sollte bereits in den Kindergärten angesetzt werden. Diese müssen als Bildungseinrichtungen verstanden werden, wo grundlegende Kompetenzen und Fertigkeiten, aber auch das Interesse an Technik vermittelt werden können. Voraussetzung dafür ist eine Aufwertung der Elementarpädagogik. Vorschläge zu Maßnahmen bei den Volksschulen gehen in zwei Richtungen: Die eine Seite tendiert für eine bundesweite strikte Definition von Mindestkompetenzen, welche verpflichtend zu beherrschen sind. Wenn diese nach neun Pflichtschuljahren nicht nachgewiesen werden können, soll sich die Pflichtschulzeit automatisch bis zum erbrachten Nachweis verlängern, maximal jedoch bis zum 18. Lebensjahr. Die andere Seite schlägt eine Verlängerung der Volksschulzeit bis zu acht Jahre vor, mit mehr inhaltlichen Freiräumen. Um Bildungs- und Berufswahl zu erleichtern und stereotypen Entscheidungen entgegenzuwirken, wird eine verpflichtende und teilsystemübergreifende Bildungs- und Berufsberatung empfohlen. Auch bei der Gestaltung der Berufsschulen bildeten sich zwei Seiten. Die eine Seite sprach sich für die qualitative Aufwertung der Anwesenheitszeit in der Berufsschule aus. Lerninhalte sollten mit der jeweiligen Berufsausbildung und Branche abgestimmt werden, Anwesenheitszeit flexibler gestaltet werden. Die andere Seite plädiert für die Ausweitung der allgemeinbildenden Fächer in der Berufsschule. Für den Hochschulbereich werden flächendeckende Zugangsregelungen mit gleichzeitigem Ausbau des Stipendiensystems gefordert.

Die Lehrlingsausbildung in Oberösterreich durchläuft in den letzten Jahren starke Umbrüche. Diese sind zum größten Teil demographisch bedingt, aber nicht ausschließlich. Die steigenden Konkurrenzsituation zwischen den verschiedenen Schultypen im Sekundarbereich II, begünstigt die maturaführenden Schulen. Steigende Hochschulzugänge verstärken diese Dynamik. Wenn diesen Entwicklungen nicht entgegengewirkt wird, drohen eine massive

Schwächung der Lehrlingsausbildung, sowie ein mittelfristiger Fachkräftemangel in Oberösterreich.

Kontakt

haris.keric@bmwfw.gv.at

Bewegungsförderung im Spannungsfeld unterschiedlichster Stakeholder am Beispiel niederösterreichischer Gemeinden

Mag.a Daniela Maria Forsthuber (Autorin)
Priv. Doz. Mag. Dr. Hubert Lobnig (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Nationale wie internationale Organisationen und Institutionen fordern laufend dazu auf, mehr Bewegung und Sport zu treiben sowie Projekte und Maßnahmen dahingehend zu forcieren. Der Fokus dieser Forschungsarbeit liegt im Zusammenwirken von unterschiedlichsten Stakeholder in der kommunalen Bewegungsförderung. Gesundheitliches Wohlbefinden ist unentbehrlich für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eines Landes. Bewegungsfördernde Projekte, als umfassende soziale Interventionen, bewegen sich hierbei in einem flexiblen Spannungsfeld vieler AkteurInnen und stellen diese vor große Herausforderungen. So mal sie interdisziplinär, multisektoral und partizipativ sein sollen. Welche Hürden und Herausforderungen für Kooperationen existieren zwischen Gemeinden und ProjektanbieterInnen? Wie kann eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Gemeinden und den AnbieterInnen von Bewegungsförderung funktionieren? Sind Kooperationen von den Beteiligten in diesem Bereich überhaupt gewünscht? Wie Bewegungsförderung im Spannungsfeld der unterschiedlichsten Stakeholder einer Gemeinde aussieht und wie diese durch Zusammenarbeit und Kooperationen entwickelt werden kann, gilt es anhand bewegungsfördernder Organisationen und Institutionen im Setting zu befragen.

Methode und Vorgangsweise

Aufschluss über die Forschungsfragen liefert eine empirische Erhebung, in der problemzentrierte Interviews mit dreizehn der bedeutendsten AkteurInnen der Bewegungsförderung (Politikerinnen und Politiker, Personen aus den zuständigen Ressorts, Koordinatorinnen und Koordinatoren, etc.) anhand drei ausgewählter niederösterreichischer Gemeinden (Mödling, Kirchberg am Wechsel und Bad Vöslau) durchgeführt werden. Als Auswertungsmethode dient das eklektische Vorgehen. Der eklektische Ansatz soll als Anregung und nicht als starres Gerüst verstanden werden, mit dem Ziel, eine für mich passende Vorgehensweise zu finden. Absicht dieses Verfahrens ist es, eine thematische Ordnung der Information zu erhalten sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten. Darüber hinaus werden pragmatische Vorge-

hensweisen vorgeschlagen, um bestimmte Passagen interpretativ vertiefend auszuleuchten.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Obgleich über den Nutzen von Kooperationen breiter Konsens herrscht, hegen nur wenige Stakeholder den Wunsch, diese zu intensivieren. Strukturelle und politische Gegebenheiten, fehlende AnsprechpartnerInnen und Ziele sowie Kommunikationsdefizite stellen mögliche Barrieren dar. Enge Kooperationen zwischen mehreren ProjektanbieterInnen, Politik und MultiplikatorInnen sind jedoch zwingend notwendig, um Projekte über den Förderzeitraum hinaus zu sichern und bestehende Angebote besser ausschöpfen zu können. Im Zusammenwirken sämtlicher AkteurInnen dienen Gemeinden in erster Linie als Plattform und zur Hilfestellung. Dabei sehen sie sich oft ob der Vielzahl unterschiedlicher Projekte und AnbieterInnen, sowie in Anbetracht ihrer übrigen Aufgaben, überfordert. Eine Plattform aller Projekte, Angebote und AnbieterInnen könnte für die nötige Übersicht sorgen. Momentan existiert in den meisten Gemeinden keine zuständige Ansprechperson, was die Kommunikation, welche als entscheidend für Kooperationen erachtet wird, erschwert. Vereine, Politik, Kindergärten und Schulen fungieren als bedeutende Multiplikatoren der Bewegungsförderung. Gerade den Vereinen vor Ort wird großes Potential attestiert. Jedoch stoßen viele Vereine an ihre Kapazitätsgrenzen, so mal sie ihre Aufgaben meist ehrenamtlich erfüllen. Die Politik nimmt eine tragende Rolle bei der Umsetzung von bewegungsfördernden Initiativen und der Bildung von Kooperationen auf kommunaler Ebene ein. So können politische Interessen für Kooperationen sowohl förderlich als auch hinderlich sein. Aufgrund des politischen Wechsels oder der Fluktuation im Management sind langfristige Kooperationen zielführend, um Gesundheits- und Bewegungsziele nachhaltig zu installieren.

128 > Bewegungsförderung im Spannungsfeld unterschiedlichster Stakeholder am Beispiel niederösterreichischer Gemeinden

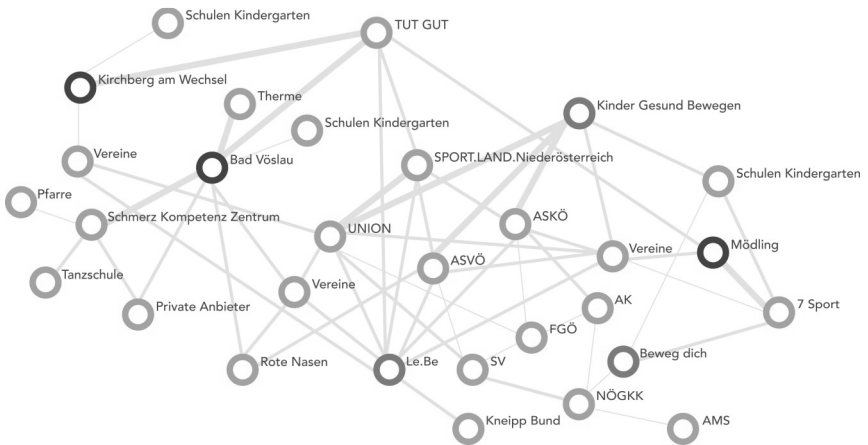


Abbildung: Netzwerk der befragten Gemeinden und Projektanbieter

Eine klare und transparente Kommunikation, persönliche Gespräche und Beziehungen sowie das Festlegen von Vereinbarungen und Spielregeln stellen die wichtigsten Faktoren für eine Kooperation dar. Ferner werden Vertrauen, Freiwilligkeit, Respekt und das sich selbst Zurücknehmen als Eckpfeiler genannt. Zusätzlich kommt der Stellenwert, den Bewegungsförderung bei den handelnden Personen einnimmt, hinzu. Im Idealfall erzeugt man durch Kooperationen für alle Stakeholder eine „Win-Win Situation“. Bemerkenswert ist, dass sämtliche Stakeholder, obwohl sie bereits mehr oder minder im Sinne von „Health in all Policies“ agieren, dem Terminus wenig abgewinnen können. Es wird ersichtlich, dass diese bereits, sei es unbewusst oder bewusst, vernetzt sind und sich gegenseitig beeinflussen. Bewegungsförderung bewegt sich daher in einem „Netz“ (Abb.), welches nachhaltige Synergien oder aber Hindernisse schaffen kann.

Kontakt

daniela_forsthuber@hotmail.com

Ökonomie und Finanzen

Die Belastbarkeit des österreichischen Pensionssystems

Herausforderungen und Reformnotwendigkeiten des Pensionssystems

Manuel Wirth, BSc (WU) (Autor)

MMag. Helgar-Thomic-Sutterlüti (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Das Pensionssystem in Österreich ist ein politisch sehr relevantes Thema, da es alle ÖsterreicherInnen im Laufe ihres Lebens betrifft. Sei es während ihrer Erwerbstätigkeit als BeitragszahlerInnen in die Pensionsversicherung und auch nach dem Ende ihres aktiven Erwerbslebens als EmpfängerInnen von staatlichen Pensionsleistungen. Durch den demografischen Wandel, die steigende Lebenserwartung und die Alterung der Bevölkerung steht das Pensionssystem vor zukünftigen Herausforderungen, um die Finanzierbarkeit aufrecht zu erhalten und auch den jüngeren Generationen eine Pension im Alter gewähren zu können. Dazu gibt es unterschiedliche politische Ansätze, wie den Herausforderungen begegnet werden soll. Das faktische Pensionsantrittsalter liegt in Österreich noch deutlich unter dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, das Antrittsalter der Frauen ist im Moment noch um fünf Jahre niedriger als das der Männer und wird ab 2024 auf 65 Jahre angeglichen. Der vorgelagerte Arbeitsmarkt ist mit neuen Beschäftigungsformen konfrontiert und wird auch in Zukunft durch die Digitalisierung und die Automatisierung vor große Aufgaben gestellt. Damit ist unter anderem die Gefahr des Entstehens eines größeren staatlichen Finanzierungsaufwandes in der Pensionsversorgung gegeben. Schon jetzt hat der Staat Beiträge in Milliardenhöhe zu stemmen, um die Pensionsversicherungen finanziell zu unterstützen. Doch wie kann dieser Problematik des steigenden Bundeszuschusses begegnet werden? Ziel der Politik muss es sein, genügend Arbeitsplätze zu schaffen, sodass die Erwerbstätigen Pensionsversicherungsbeiträge leisten können, um den heute schon in Pension befindlichen Personen weiterhin eine Pensionsleistung finanzieren zu können. Zusätzlich dazu sollten auch Überlegungen dazu angestellt werden, ob manche Pensionsformen ihre Wirkung erzielen, oder ob diesbezügliche Adaptionen angedacht werden sollten.

Methode/Vorgangsweise

Das Ziel dieser Masterarbeit ist es, interessierten LeserInnen einen Überblick über die prioritären Fragestellungen zum österreichischen Pensionssystem zu geben und es im Hinblick auf die Belastbarkeit und Finanzierbarkeit zu überprüfen. Außerdem soll die

Arbeit Handlungsempfehlungen und Maßnahmen aufzeigen, wie den Veränderungen begegnet und dabei die Finanzierung des Pensionssystems aufrecht erhalten werden kann. Dies soll durch eine kompakte Darstellung, die auch den aktuellen Stand der Diskussionen widerspiegelt, erreicht werden.

Durch das Heranziehen von bestehender Literatur werden zunächst die Grundlagen des österreichischen Pensionssystems näher betrachtet. Im Zuge der Arbeit werden mittels qualitativer Leitfadeninterviews und deren induktiver Inhaltsanalyse die Standpunkte und Meinungen von ExpertInnen, die aus unterschiedlichen Berufsfeldern kommen und dort EntscheidungsträgerInnen mit langjähriger Erfahrung sind, herausgearbeitet. Ziel der Interviews ist es, einen breiten Querschnitt der Meinungen zu erfassen und Möglichkeiten und Herangehensweisen aufzuzeigen.

Diese Arbeit soll in diesem Sinne Meinungen und Vorschläge präsentieren und dabei unterstützen, mögliche Reformansätze zu erkennen und umzusetzen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Das Pensionssystem in Österreich ist ein vieldiskutiertes Politikfeld. Fest steht, dass insbesondere durch den demografischen Wandel und die behandelten Veränderungen am Arbeitsmarkt Herausforderungen auf das System zukommen.

Nachdem dieses Thema von vielen Parametern abhängig ist (Arbeitsmarkt, Beitragssätze, demografische Entwicklung) gibt es viele Schrauben, an denen sich drehen lässt und Veränderungen herbeigeführt werden können. An welchen dieser Schrauben gedreht und welche Maßnahmen umgesetzt werden sollten, wird in dieser Arbeit sehr kontrovers diskutiert. Dies lässt sich beispielhaft an der Debatte über den Bundesbeitrag zu den Pensionen veranschaulichen, wo Uneinigkeit besteht, ob dieser reduziert werden soll, oder im Gegenteil eigentlich zu gering ist. Feststeht allerdings, dass es noch teils erhebliche Unterschiede zwischen den ASVG-Pensionen, der Versorgung im öffentlichen Dienst und den Körperschaften gibt, die noch schneller harmonisiert werden sollten.

Es wird aufgrund der ideologischen Denkrichtungen nicht möglich sein, sich auf konkrete Maßnahmen festzulegen, obliegt es doch der jeweiligen Bundesregierung und dem Nationalrat, Reformwillen zu zeigen und Änderungen am bestehenden Pensionssystem vorzunehmen. Rücksicht nehmen sollte man auf die zukünftigen Generationen, die die Finanzierbarkeit weiterhin aufrecht erhalten müssen und wie ihre Vorgängergenerationen auch eine Pension im Alter erwarten, mit der sie ihr Auskommen finden und nicht in Altersarmut zu leben brauchen. Die Idee des Autors war es, mit dieser Masterarbeit eine kompakte Darstellung dieser Thematik zu schaffen und interessierten LeserInnen von ExpertInnen abgeleitete Vorschläge, Herangehensweisen und Möglichkeiten mit aktualisierten Bezug aufzuzeigen, die in zukünftigen Entscheidungen und Reformen berücksichtigt werden können.

Kontakt

manuelwirth@gmx.net

Die politische Ökonomie der Remittances

**Eine Untersuchung der Rolle der Remittances und die
damit verbundenen Herausforderungen und
Auswirkungen im Kontext von Afghanistan und
Österreich**

Mag.a Petra Oberberger, BSc (WU) (Autorin)
Dr.in Susanne Kirchner (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Das Thema Migration und Entwicklung rückt nunmehr in den Fokus der österreichischen Entwicklungspolitik und -zusammenarbeit. Neben der Entwicklungszusammenarbeit gibt es auch andere Finanzierungsquellen und Instrumente, die für die Entwicklung eine Rolle spielen – darunter fallen auch die Remittances (deutsch: Rücküberweisungen), die vor allem im Kontext von Migration einen besonderen Stellenwert einnehmen. Neben den ökonomischen Remittances (= Geldrücküberweisungen der MigrantInnen in ihr Herkunftsland) rücken jedoch auch die sozialen Remittances (= Ideen, Praktiken, Normen und Sozialkapital, die zurücküberwiesen werden) in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Soziale Remittances fließen jedoch nicht nur vom Aufnahme- ins Herkunftsland, sondern auch umgekehrt vom Herkunfts- ins Aufnahmeland. Um die sozialen Remittances zu analysieren ist es zudem von zentraler Bedeutung das Aufnahmeland in der Analyse mit zu berücksichtigen. Im Rahmen der Masterarbeit wird als Fallbeispiel Afghanistan herangezogen – nicht zuletzt auch deshalb, weil in den letzten Jahren ein steigender Trend bei den Asylanträgen der AfghanInnen in Österreich verzeichnet werden konnte.

Ziel meiner Masterarbeit ist es, sowohl die ökonomische, als auch die soziale Rolle der Remittances im Kontext von Österreich und Afghanistan sowie die damit verbundenen Herausforderungen und Auswirkungen explorativ zu erforschen.

Methode/Vorgangsweise

Durch das Heranziehen von bestehender Literatur und Datenbanken wurden zunächst die kontextuellen Bedingungen in Afghanistan sowie die Dimension der ökonomischen Remittances näher betrachtet. In weiterer Folge wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit AfghanInnen und AfghanistanexpertInnen sowie staatliche Stellen wie dem BMI, ÖIF und AMS sowie mit IOM und der Caritas durchgeführt. Ziel der Interviews war es, den Kreislauf der Migration ausgehend vom Herkunftsland, über die Migration nach Europa, Integration in Österreich sowie die Rückkehr ins Herkunftsland basierend auf dem Konzept der sozialen Remit-

tances zu analysieren und damit ein ganzheitliches Bild zu skizzieren.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass die ökonomischen Remittances von Österreich nach Afghanistan hinsichtlich der Höhe überschätzt werden und die Nachbarländer Iran und Pakistan diesbezüglich eine weitaus höhere Bedeutung beigemessen werden muss.

Das Konzept der sozialen Remittances hat es ermöglicht, einen Kreislauf darzustellen, ausgehend von der Ausgangssituation im Herkunftsland, über die Flüsse vom Herkunfts- ins Aufnahmeland, der Aufnahme von neuen Ideen, Wertvorstellungen und Praktiken im Aufnahmeland sowie die Flüsse vom Aufnahme- zurück ins Herkunftsland (nach der Rückkehr). Diese Darstellung hilft ein größeres Bild wahrzunehmen sowie Zusammenhänge und Interdependenzen besser zu verstehen. Bei der explorativen Erforschung der sozialen Remittances hat sich gezeigt, dass es keinen Automatismus gibt und sowohl positive als auch negative Dynamiken damit verbunden sein können. Soziale Remittances können sowohl auf individueller Ebene (z.B. ein Austausch innerhalb der Familien, der nach außen hin nicht immer sichtbar ist), als auch auf kollektiver Ebene erfolgen. Bei Letzterem ist es vor allem von besonderer Bedeutung das Engagement und den Einfluss der Diaspora auf das Herkunftsland näher zu analysieren. Aktuell wird die Einflussnahme der Diaspora in Österreich auf Afghanistan nicht so stark eingeschätzt, da diese im Vergleich zur Diaspora im Iran und Pakistan noch nicht so lange etabliert ist. Dennoch wäre es von Interesse, das Engagement auch zukünftig weiter zu beobachten, da das Potenzial mit Sicherheit noch nicht ausgeschöpft ist. Auch im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit sollte eine stärkere Zusammenarbeit mit der Diaspora und MigrantInnenorganisationen als aktive AkteurlInnen für Entwicklung forciert werden, um allenfalls Synergien und Know-How zu nutzen.

Auch die Auswirkungen und Herausforderungen in Österreich und Afghanistan sind vielschichtig. In Österreich stellt vor allem die Arbeitsmarktintegration der AfghanInnen eine zentrale Herausforderung dar, während Afghanistan sowohl durch die großen Migrations- und Fluchtbewegungen mit Brain-Drain, als auch gleichzeitig

mit der massiven Anzahl an RückkehrerInnen vor allem aus den Nachbarländern zu kämpfen hat. Speziell die RückkehrerInnen sind mit mangelnden Perspektiven und Schwierigkeiten bei der Reintegration (u.a. durch Entfremdung aufgrund von längeren Abwesenheiten) konfrontiert.

Aufbauend auf dieser ersten Skizzierung, die im Rahmen der Masterarbeit erfolgt ist, sind weitere Forschungen (u.a. Befragung einer größeren Anzahl an AfghanInnen in Österreich und Afghanistan) notwendig, um auch das tatsächliche Ausmaß der sozialen Remittances und ihrer Teilaspekte (z.B. Gender oder Konflikte) im dargestellten Kreislauf der Migration (Flüsse vom Herkunfts- ins Aufnahmeland, Aufnahme von sozialen Remittances im Aufnahmeland sowie Flüsse vom Aufnahme- ins Herkunftsland) feststellen zu können.

Kontakt

petra.oberberger@gmx.at

Marketing für Regionen

Eine Analyse der Standortfaktoren am Beispiel der Einkaufsstraßenvereine in Wien.

David Breitfeller, BSc (WU) (Autor)

Mag.a Barbara Maurer, MAS (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Die zunehmende Internationalisierung, der demografische Wandel und der Wettbewerb um Investitionen erhöhen die Anforderungen aller am Wirtschaftsleben Beteiligten. So ist auch der ansteigende Wettbewerb auf dem sogenannten „Markt für Regionen“ ein fester Bestandteil der Wirtschaft geworden und hat die Konkurrenzsituation zwischen den Regionen verstärkt. Der Wettbewerb um die bessere Attraktivität des Standortes hat den „Markt für Regionen“ zu einem Käufermarkt werden lassen. Für die erfolgreiche Vermarktung des Standortes hat sich das Marketing für Regionen (i. e. Standortmarketing) immer mehr in das Management der AkteurInnen etabliert und liefert Vorschläge zur Steigerung der Standortattraktivität. Vor allem für Interessensgruppen aus der Politik, öffentlichen Verwaltungen und Interessensvertretungen, in der Rolle als Trägerschaften des Standortmarketings, ist es relevant solche Instrumente und Maßnahmen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Standortes einzusetzen.

In der wissenschaftlichen Arbeit werden die Einkaufsstrassenvereine in Wien als Nachfrager auf dem „Markt für Regionen“ verstanden. Die Mitglieder dieser Vereine sind auf Wirtschaftsförderungen und auf die Ausprägung von bestimmten Standortfaktoren angewiesen. Für sie ist der gezielte Einsatz von Instrumenten des Standortmarketings für die Weiterführung ihrer unternehmerischen Tätigkeit essenziell.

Für die Stadt Wien und im Speziellen für die Wiener Einkaufsstrassen arbeitet das Referat der Wirtschaftskammer Wien, das Wiener Einkaufsstrassen-Management, an der Schaffung und dem Angebot eines leistungsfähigen Standorts mit komparativen Wettbewerbsvorteilen. Dieses Referat liefert einen entscheidenden Beitrag zur Unterstützung der Betriebe in den Einkaufsstrassen und zielt mit seiner Tätigkeit auf die Unterstützung und Weiterentwicklung des Standortmarketings ab.

Die wissenschaftliche Diskussion zeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen Standortfaktoren und den Maßnahmen zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit gibt. Um dies am Fallbeispiel der Einkaufsstrassenvereine Wiens darzustellen, wird mithilfe der empirischen Untersuchung folgende Forschungsfrage beantwortet:

„Welche Faktoren und Instrumente des Standortmarketings sind für die Einkaufsstraßenvereine in Wien relevant um deren Attraktivität bzw. Wettbewerbsfähigkeit gewährleisten zu können?“

Methode/Vorgangsweise

Zur Prüfung der Forschungsfrage wurden Hypothesen formuliert, die von der wissenschaftlichen Literatur abgeleitet wurden. Die Hypothesen untersuchen die Bedürfnisse, Risiken, Zufriedenheit und Anforderungen der Einkaufsstraßenvereine an das Standortmarketing bzw. an die Standortfaktoren. Ebenfalls werden heterogene Unterschiede zwischen Vereinen im 1.-9. Bezirk und Vereinen in Randbezirken (10.-23. Bezirk) überprüft.

Zum Zweck der Überprüfung der Hypothesen und zur Analyse mehrerer Variablen wurde ein quantitativer Zugang gewählt. Als passendes Instrument der Datengewinnung wurde eine schriftliche Erhebung in Form eines Fragebogens bestimmt. Insgesamt wurden im Fragebogen vier Fragebatterien zu den Themen Standortanforderungen, -eignung, -entwicklung und -image sowie ein Bereich zur Abfrage von demografischen Merkmalen eingesetzt.

Für den empirischen Teil der Arbeit wurde eine Vollerhebung geplant. Die Grundgesamtheit bilden die 71 Einkaufsstraßenvereine in Wien (Stand 1.3.2017). Für die Prüfung der Ausprägungen der Standortfaktoren und relevanten Eigenschaften wurde der Fragebogen an die jeweiligen Obleute dieser Vereine (127 TeilnehmerInnen) gesendet. Insgesamt wurden 42 versendete Fragebögen vollständig beantwortet, woraus sich eine Rücklaufquote von insgesamt 34,71 % ergibt.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Für die Wirtschaftskammer Wien wurde deutlich, dass der Ausbau von Beratungsleistungen in den Bereichen Finanzierung und Wachstum ein Bedürfnis der Obleute ist. Ihr Engagement als Interessenvertretung, als maßgebliches Sprachrohr zu Behörden und zur kommunalen Verwaltung soll stärker wahrgenommen werden. Deren Stimme als Sozialpartner soll für ein entsprechendes Lohn-

kostenniveau und ein positives Investitionsklima sorgen. Für zukünftige strategische Überlegungen sollte die Ansiedlungspolitik der Wirtschaftskammer Wien ebenfalls auf einen guten Branchenmix am Standort der Einkaufsstraßen setzen. Es wird deutlich, dass Maßnahmen der Wirtschaftskammer Wien zur Prävention von Einbrüchen o.ä. gefruchtet haben. Denn für den gesamten Wirtschaftsstandort Wien wird die Kriminalitätsrate als wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit betrachtet und niedrig eingeschätzt.

Überraschend ist das Ergebnis über monetäre zweckgebundene Leistungen. Es zeigt sich, dass rein finanzielle Unterstützungen nicht das wichtigste Element des Standortmarketings in den Augen der Einkaufsstraßenvereine sind. Dennoch wurde die Zufriedenheit mit den Subventionen als verbesserungswürdig beurteilt.

Die Ergebnisse zeigten auch, dass es sowohl Unterschiede bei der Zufriedenheit als auch bei den Bedürfnissen an die Standortfaktoren der Vergleichsgruppen (innerstädtisch und Randbezirke) gibt. Auffällig sind vor allem die unterschiedlichen Bewertungen bei den Faktoren des „Images der Region“, der „wirtschaftlichen Grundeinstellung der Bevölkerung“, der „PassantInnenfrequenz“ und der „Freizeit- und Erholungsmöglichkeiten“. Zudem gibt es bei den Faktoren Gemeinsamkeiten, die den Dimensionen „Wirtschaftspolitik“ und zum Teil der „Marktattraktivität“ zuzuordnen sind.

Anhand der Analysen kann davon ausgegangen werden, dass mithilfe des zielgruppenspezifischen Einsatzes der Instrumente des Standortmarketings die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Standortes gesteigert werden.

Kontakt

d.breitfeller@gmx.net

Crowdfunding als neue und innovative Finanzierungsmöglichkeit

Eine Analyse der Tauglichkeit für soziale und ökologische Projekte in Gemeinden

Ing. Peter Hüttig, BA (Autor)

Dr.in Heidrun Kopp, MBA MA (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Mit dem Aufkommen der Wirtschafts- und Finanzkrise in den Jahren 2007 und 2008 veränderte sich auch die Situation am österreichischen Geld- und Kapitalmarkt grundlegend. Die Auswirkungen und Probleme auf den verschiedenen Finanzmärkten wurden in weiterer Folge auch in sämtlichen Verwaltungseinheiten des öffentlichen Sektors (Bund, Länder, Gemeinden) sicht- und spürbar. Der finanzielle Handlungsspielraum der österreichischen Kommunen ist vielerorts dauerhaft rückläufig, die Ursache liegt vor allem in den jährlich steigenden Ausgaben. Während die Ertragsanteile nur geringfügig anwachsen, nehmen die Transferausgaben für Soziales, Gesundheit und Integration überproportional zu. Tendenziell stehen den Gemeinden dadurch auch in den nächsten Jahren weniger finanzielle Mittel für notwendige Zukunftsinvestitionen zur Verfügung.

Die klassische Kommunalfinanzierung erfolgt nach wie vor überwiegend aus den Abgaben, die den Bürgerinnen und Bürgern kraft öffentlichen Rechts auferlegt werden. Neue Wege andenken bedeutet in diesem Zusammenhang allerdings innovative Finanzierungsformen in Betracht zu ziehen, die für die kommunale Ebene bisher atypisch waren. Gerade in jüngster Vergangenheit hat sich eine Vielzahl neuer Finanzierungsinstrumente in verschiedenen Ausprägungen und Varianten, darunter auch das sogenannte Crowdfunding, entwickelt. Die gegenständliche Arbeit befasst sich deshalb mit der Frage, ob die „Schwarmfinanzierung“ zukünftig für soziale und ökologische Projekte auf Gemeindeebene als Finanzierungsform geeignet sein kann und unter welchen Bedingungen.

Methode/Vorgangsweise

Weil Crowdfunding, speziell im deutschsprachigen Raum, ein noch relativ junges Finanzierungsphänomen ist und somit kommunenspezifische Literatur weitgehend fehlt, wurde zum Thema eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt. Danach war es wichtig, die verschiedenen Begrifflichkeiten und Crowdfunding-Arten zu verschriftlichen, die bestehende Szene zu erörtern sowie einige ausgewählte Crowdfunding-Plattformen näher zu beschreiben. Im Anschluss lag die Aufgabe darin, dieses neue und innovative Fi-

finanzierungsinstrument eingehend zu analysieren und dabei Perspektiven und Erfolgsfaktoren, aber auch bestehende Schwachstellen zu identifizieren und rechtliche Rahmenbedingungen für den Einsatz in Gemeinden, zu eruieren.

Um möglichst viele Positionen, Meinungen und Zugänge zur Thematik, der möglichen Einsatztauglichkeit von Crowdfunding zur Projektfinanzierung in Kommunen zu generieren, wurden zwei verschiedene Forschungsstrategien (quantitative und qualitative Methode) ausgewählt. Die Datenerhebung erfolgte einerseits mittels eines standardisierten Online-Fragebogens unter den Bürgermeisterinnen und Bürgermeistern des politischen Bezirkes Graz-Umgebung. Andererseits konnten parallel dazu jeweils zwei Personen mit fachspezifischem Wissen, aus der gesetzgebenden Körperschaft sowie von etablierten österreichischen Crowdfunding-Plattformen, anhand eines Leitfadens interviewt werden. Die Ergebnisse aus der Auswertung des Online-Fragebogens und die wichtigsten Erkenntnisse aus den Experteninterviews wurden folglich verdichtet und kommentiert. Dieses Zusammenführen der Resultate wird in der Forschung als Methodentriangulation bezeichnet.

Ergebnisse und Schlussfolgerung

Crowdfunding ist auf kommunaler Ebene nur komplementär und für ausgewählte Vorhaben, als Finanzierungsalternative, geeignet. Die Gemeinden sind in ihrer Zweckbestimmung nämlich nicht darauf ausgerichtet, durch jegliche Art von Projekten oder Geschäftsmodellen einen wirtschaftlichen Gewinn zu erzielen. Darum ist es essentiell, zwischen den beiden großen Gruppen „Crowdfunding“ und „Crowdinvesting“ zu unterscheiden. Für Kommunen ist vor allem Crowdfunding, d.h. ohne finanzielle Gegenleistung erstrebenswert und praktikabel.

Damit ein Projekt erfolgreich finanziert werden kann, braucht es in der Bevölkerung eine kritische Masse an Unterstützerinnen und Unterstützern. Demnach haben besonders emotionale Angelegenheiten eine höhere Chance auf Zustimmung und werden leichter auf ausreichend finanzielle Unterstützung stoßen. Ganz entscheidend ist eine Kombination aus analoger und digitaler Kommunikation. Besonders gut eignen sich Crowdfunding-

BürgerInnenbeteiligungsmodelle im Bereich der großen Palette an erneuerbaren Energien. Hinsichtlich des Erfüllens der Klimaziele ist es aus heutiger Sicht denkbar, dass Crowdfunding zukünftig von besonders großem Interesse sein kann. Bei sozialen Projekten könnte der Solidaritätsgedanke, in unserer sich verändernden Gesellschaft, zunehmend eine wichtigere Rolle spielen.

Man sollte in den Kommunen mit kleineren Projekten beginnen, denn schließlich muss auch das Interesse bei den Bürgerinnen und Bürgern häufig erst geweckt werden. Damit diese Finanzierungsmöglichkeit verstärkt eingesetzt werden kann, braucht es generell mehr „Crowdfunding-Wissen“ bei allen Beteiligten. Eine Informationskampagne ist deshalb genauso notwendig, wie Rechtssicherheit und eindeutige gesetzliche Rahmenbedingungen.

Kontakt

peter.huettig@bmf.gv.at

Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

Das Informationssicherheits- managementsystem der Wiener Linien

Martin Knoll, BA (Autor)

Dr.in Susanne Kirchner (Betreuerin)

Einleitung und Problemstellung

Mit der zunehmenden Vernetzung menschlicher, technischer und informationstechnischer Netzwerke, wächst auch die Anfälligkeit dieser Netzwerke, diversen Bedrohungen zum Opfer zu fallen. Nicht zuletzt deshalb, hat die Europäische Union seit 2013 die sogenannte „Richtlinie zur Netzwerk- und Informationssicherheit“ (NIS-Richtlinie) erarbeitet und diese im Juli 2016 auch angenommen.

Für die Mitgliedsstaaten heißt das, dass sie nun diese Richtlinie in nationales Recht umsetzen und Vorkehrungen zum Schutz ihrer sogenannten „kritischen Infrastrukturen“ treffen müssen. In Österreich passiert dies durch das Cybersecurity-Gesetz, welches spätestens im 2. Quartal 2019 in Kraft treten soll.

Die Wiener Linien (WL), als einer der größten Nahverkehrsanbieter des Landes, wurden im Zuge der Erstellung dieses Gesetzes als ein Betreiber kritischer Infrastrukturen identifiziert und nicht zuletzt deshalb, wurde beschlossen, ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) einzuführen.

Die Einführung eines ISMS stellt für ein Unternehmen in der Regel einen beträchtlichen Aufwand dar und deshalb soll diese Arbeit am Beispiel der WL aufzeigen, welchen Einfluss das Management und die EntscheidungsträgerInnen und deren Wissensstand zum Thema auf die erfolgreiche Einführung eines effektiv wirksamen ISMS haben. Auch soll eruiert werden, mit welchen strukturellen, technischen und organisationalen Herausforderungen die WL während eines solchen Einführungsprojektes zu rechnen haben und inwiefern sich diese Probleme auf die Umsetzung der NIS-Richtlinie zurückführen lassen. Zuletzt soll dargestellt werden, inwieweit sich die Einschätzungen beteiligter ExpertInnen, die zeitlichen und finanziellen Aufwände des ISMS-Projektes betreffend, mit den Vorgaben der verwendeten Normen decken.

Methode/Vorgangsweise

Mit Hilfe von leitfadengestützten Interviews, geführt mit ExpertInnen der Wiener Linien und einer Literaturrecherche, wurden die für diese Arbeit notwendigen und relevanten Daten zu den The-

mengebieten „Kritische Infrastrukturen“, „Informationssicherheit“, „Informationssicherheitsmanagement“, und Informationssicherheitsmanagementsysteme“ erhoben, gesammelt, ausgewertet und anschließend strukturiert verwertet.

Ergebnisse und Schlussfolgerung

Die Auswertung der ExpertInneninterviews zeigte deutlich, dass es zwar ein Problembewusstsein bei allen am Umsetzungsprojekt Beteiligten gibt, dass sich aber sowohl die Ausprägung der Fachkenntnisse als auch die Definitionen des Begriffes ISMS deutlich voneinander unterscheiden.

Das erste und wichtigste Ziel eines ISMS muss es sein, die MitarbeiterInnen in Bezug auf Informationssicherheit zu schulen und zu sensibilisieren. Auch in der internationalen Literatur zeigt sich, dass die Endbenutzer die schwächste Stelle in der Sicherheitskette darstellen und daher Bewusstseinsbildung besonders wichtig ist.

Die zeitlichen und finanziellen Aufwände betreffend zeigt sich, dass die von den zugrundeliegenden Standards ISO 27000 und BSI-Grundschutz empfohlenen Richtwerte bei Weitem übertroffen werden. Ganz anders ist es bei den personellen Ressourcen. Zwei Vollzeitbeschäftigte scheinen, zumindest in der gesichteten Fachliteratur, nicht ausreichend zu sein.

Was den Einfluss der Management- und Entscheidungsebenen auf die Einführung und die laufende Überwachung des ISMS betrifft, so zeigt sich, dass der Führungsebene die ihr in der Fachliteratur zugestandene Rolle als Lenkerin und Entscheiderin des ISMS noch nicht vollends in Mark und Bein übergegangen zu sein scheint. Bei der Frage nach der Häufigkeit der Kennzahlenüberprüfung hat sich z.B. gezeigt, dass es eigentlich keine Einigkeit zu diesem Thema zu geben scheint. Die klare Vorgabe der Literatur hierzu lautet allerdings, eine solche Kennzahlenüberprüfung zumindest einmal jährlich durchzuführen. Deshalb wird vorgeschlagen, die Schlüsselpersonen des ISMS-Projektes nochmals im Rahmen eines Workshops über ihre Rechte im Zuge einer ISMS-Einführung aufzuklären und sie einige grundlegende und gemein-

same Entscheidungen betreffend Definitionen, Zertifizierung und Kennzahlen treffen zu lassen.

Was die dürftige wissenschaftliche Datenlage in Bezug auf die Verwendung der ISO-Norm im Rahmen von Einführungsprojekten betrifft, so wird auch in der internationalen Literatur darauf hingewiesen, dass es noch zu wenige empirische Studien zur konkreten Umsetzung der verschiedenen Normen und Standards gibt. Eine wissenschaftliche Dokumentation von Umsetzungsprojekten, wie sie z.B. in dieser Arbeit begonnen wurde, sowie die Distribution von Best-Practice-Beispielen, wären also für betroffene Institutionen sehr wünschenswert.

Da das auf der NIS-Richtlinie basierende Cybersecurity-Gesetz zum jetzigen Zeitpunkt nur als Entwurf existiert und deshalb noch Änderungen der Anforderungen möglich sind, wäre es interessant, dies zu einem späteren Zeitpunkt einer intensiven Prüfung zu unterziehen. Diese könnte auch die unterschiedlichen, EU-weiten Zugänge zum Thema „Netzwerk- und Infrastruktursicherheit“ mit einbeziehen.

Kontakt

martin.knoll@alumni.fh-campuswien.ac.at

Auswirkungen von Blockchains auf die e-Government-Services des Bundes: Evolution oder Revolution?

Ing. Martin Ollrom, BA MSc (Autor)
Mag. Bernhard Krabina (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

Österreich schneidet seit mehreren Jahren kontinuierlich im E-Government-Benchmark der Europäischen Union ausgezeichnet ab und verteidigt seit Jahren diese Spitzenposition. Allerdings kommen im täglichen Verwaltungsleben Ideen für neue E-Government-Services oder Weiterentwicklungen von bestehenden E-Government-Services nur selten aus den Startlöchern. Dieser Eindruck verfestigt sich, wenn man die mediale Berichterstattung zum Thema E-Government verfolgt und erst recht, wenn man informell und inoffiziell mit IT-ReferentInnen aller Ressorts spricht – jedem fällt zumindest ein nicht umgesetztes E-Government-Vorhaben im eigenen Ressort ein. Dieser subjektive und informelle Eindruck widerspricht den EU-Benchmark-Ergebnissen, wo Österreich im Bereich der Accelerators liegt (das ist die Gruppe bei der sowohl das E-Government-Benutzerwachstum als auch die absolute Anzahl an E-Government-BenutzerInnen über den EU-Durchschnitt liegen). Ein Grund für diesen herausragenden Erfolg Österreichs in dieser Kategorie sei der Mut zur Nutzung neuer Technologien, analysiert dieser EU-Report.

In der IT-Fachwelt sorgt eine Technologie namens Blockchain seit 2008, als sie als Ausfluss der konkreten Anwendung Bitcoin entstand, für Furore. In allen Lebensbereichen wird ihr von der wissenschaftlichen Community unglaubliches disruptives Potential zugeschrieben. Aufgesprungen sind derzeit in erster Linie die Finanz- und Versicherungsbranche – dort gibt es bereits sehr weit fortgeschrittene Applikationen. Immer wenn von revolutionären Techniken gesprochen wird, dauert es nicht lange, bis die Auswirkungen auf den Staat und dessen gesellschaftliche Rolle unter die Lupe genommen wird. In Teilen der Fachwelt wird Blockchain bereits als Retter der „Rechtsunterworfenen“ vom Staat angepriesen, in dem sich die Bevölkerung eines Staates auch ohne dessen Hilfe verwalten kann.

Angesichts dieser Entwicklungen, Widersprüchen und Gemeinsamkeiten lautet die hier untersuchte Forschungsfrage wie folgt: Inwieweit kann die Blockchain-Technologie die E-Government-Serviceleistungen der Bundesverwaltung für Bürgerinnen und Bürger erweitern?

Um diese Forschungsfrage entsprechend beantworten zu können, sind vorab folgende Nebenfragen zu beantworten:

- Inwieweit beeinflusst die Blockchain-Technologie die bestehenden E-Government- Services des Bundes und deren grundsätzliche Architektur?
- Wie sehen mögliche neue E-Government-Services aus, die (nur) mit Hilfe der Blockchain-Technologie realisiert werden können?
- Inwieweit können Blockchain-basierte E-Government-Services das E-Government Nutzungsverhalten der österreichischen Bevölkerung beeinflussen?
- Inwieweit wird sich die Rolle des Staats ändern, wenn E-Government-Services auf Blockchain-Basis implementiert werden?

Diese sehr weite Forschungsarbeit wurde vom Autor als Grundlagenforschung auf diesem Gebiet in Österreich geplant und soll (bestenfalls) Ideengeberin für weiterführende, spezialisierte Forschungsarbeiten sein.

Methode/Vorgangsweise

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage(n) entschied sich der Autor für ein qualitatives Forschungsdesign, welches auch wenige quantitative Aspekte berücksichtigte. Die qualitative Forschungsmethode beruhte auf elf leitfadengestützten ExpertenInneninterviews. Wie die Forschungsfragen repräsentierten auch die Experten ein breites Spektrum. Einerseits wurden strategische und operative IT-Entscheidungsträger im Bundesbereich interviewt, andererseits auch Personen die aus der Privatwirtschaft, dem staatsnahen Bereich oder aus Forschungseinrichtungen stammen. So ergab sich ein abgerundetes Bild zur Situation von Blockchain im österreichischen E-Government, gezeichnet von allen Key-Playern der Szene.

Die Interviews wurden transkribiert und mit Hilfe der zusammenfassenden, qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Hierzu wurde der Interviewtext zu Paraphrasen zusammengefasst, ehe diese generalisiert wurden. Durch eine zweimalige Reduktion der Generalisierung ergaben sich die Kategorien, an denen die Texte (theoriegeleitet) bewertet wurden. Aus den Antworten der Experten ergaben sich 13 induktiv hergeleitete Kategorien, was wieder für eine breite Grundlagenforschung spricht.

Ergebnisse und Schlussfolgerung

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Blockchain lediglich eine Evolution zu bestehenden Technologien ist. Es erweitert bestehende E-Government-Services um Funktionen der Manipulationssicherheit und transparenten Nachvollziehbarkeit, allerdings laut Experten erstmal nur für die Verwaltung intern. Die Öffnung bestehender Systeme in Richtung Bevölkerung wird eher kritisch gesehen, wenngleich mehrere Experten diese vehement forderten. Blockchain ermögliche aus Sicht der Experten keine E-Government-Services – also keine die nicht jetzt auch schon realisiert hätten werden können. Damit dürfte Blockchain auch kein Wegbereiter für neue E-Government-Services sein. Auch ein positiver Einfluss auf die E-Government-NutzerInnenzahlen wird von zehn von elf Experten verneint.

Die Stunde von Blockchain schlägt dann, wenn sich diese Technik als adäquateste Lösung für eine gesetzliche Verpflichtung herausstellt. Diese Anforderung nannten alle Experten – es müsse immer die bestgeeignete Technologie für die Erfüllung von gesetzlichen Verpflichtungen genutzt werden. Für ein E-Voting-System auf Blockchain-Basis konnten sich eigentlich nur zwei Personen richtig anfreunden, wenngleich Blockchain nur als technologischer Nebenschauplatz bei einem E-Voting-System genannt wurde.

Die revolutionären Gedanken der Blockchain- bzw. Bitcoin-Erfinder teilten nur zwei Experten in vorsichtiger Art und Weise. Ideen für (revolutionäre) Blockchain-Anwendungen wurden meist sofort wieder relativiert. Es war eine gewisse Vorsicht bei den getätigten Aussagen zu merken. Einig waren sich alle bei der gesellschaftlichen Verantwortung des Staates vor der sich der Staat auch mit Blockchain-Anwendungen nicht drücken kann. Dazu zählte vor allem die Sicherstellung der Rechtssicherheit und die Gewährleistung eines funktionierenden Rechtsschutzes – ein Punkt bei dem fast alle Experten Probleme bei potentiellen Blockchain-Anwendungen sahen. Auch ein wesentlicher Teil dieser Verantwortung ist das duale Angebot aller Verwaltungsverfahren – digital im No-Stop-Shop und vor Ort beim Amt im One-Stop-Shop. Daher sprachen sich alle Experten gegen eine gesetzliche E-Government-Nutzungsverpflichtung aus, wenngleich drei Experten die fehlende Verpflichtung als einen der Hauptgründe für die lang-

same Verbreitung nannten. Auch die Kompetenzaufteilung im österreichischen Föderalismus trägt für diese drei Personen nicht gerade zur E-Government-Verbreitung bei. Dabei hätten aus deren Sicht gerade die Länder und Gemeinden viel mehr Bürgerkontakte als der Bund.

Neun von elf Experten halten das Image von Bitcoin als Zahlungsmittel für Kriminelle gefährlich für die Verbreitung von Blockchain. Blockchain müsse sich deswegen erst mit „nicht kriminellen“ Anwendungsfällen auszeichnen. Gleichzeitig hilft aber Bitcoin die Schwächen von Blockchain einzuschätzen, von denen gibt es allerdings viele. Drei Experten warnten davor, dass die Technologie zu jung für einen flächendeckenden Einsatz ist. Die Wissenschaftler unter den Interviewpartnern gaben zu bedenken, dass Bitcoin in der Praxis besser funktioniere als es in der Theorie erklärbar sei. Zwar gäbe es theoretische Lösungsansätze für alle Problemstellungen aber noch ist keine für eine Realisierung geeignet. Es fehlen also Aussagen über die Langlebigkeit der Technologie.

Aufgrund dessen gibt es im Bund nur wenige Planungen für eine Blockchain-Anwendung. Die Experten sahen auch Verbesserungspotential bei den operativen Blockchain-Kenntnissen der IT-Entscheidungsträger im Bund, was wiederum für die wissenschaftlichen Interviewpartner mangels Anwendungen nicht verwunderlich sei. Die Experten im Bundesbereich hingegen stellen sich selbst zumindest im strategischen Bereich ein ausgezeichnetes Zeugnis aus.

Ebenso geben sie dem aktuellen E-Government-Angebot (welches von ihnen zumindest mitentwickelt wurde) eine sehr gute Note. Aber auch sie finden Verbesserungspotential bei den E-Government-Anwendungen. Kritischer sind die Experten außerhalb des Bundesdienstes. Gleich vier Personen befanden die Authentifizierung mittels Bürgerkarte bzw. Handy-Signatur in vielen Fällen für übertrieben. Auch verspräche diese Technologie Sicherheit, die sie aber aufgrund der technologischen Grundlagen gar nicht versprechen könne.

Einig waren sich die Experten hingegen bei der Frage nach dem Blockchain-Potential in der öffentlichen Verwaltung. Wenn die Kinderkrankheiten gelöst und letzten Fragen geklärt sind, bescheinigen alle Experten Blockchain eine große Zukunft. Es brauche Testapplikationen für die es derzeit an Geld fehlt. Hier schließt sich der

**158 > Auswirkungen von Blockchains auf die e-Government-Services des Bundes:
Evolution oder Revolution?**

Kreis zur wahrgenommenen Problemstellung, welche sich im Widerspruch mit den EU-Benchmarks befindet. Wenn allerdings einmal eine technologisch und wissenschaftlich fundierte Basis für Blockchain gefunden wurde und sie sich in kommerziellen Produkten verbreitet hat, wird sie bei der Bevölkerung Begehrlichkeiten wecken und gleichzeitig auch helfen diese zu befriedigen. Dazu passt der sinngemäße Abschlussatz eines Experten: „Blockchain wird früher oder später ihre Narben in der Gesellschaft und dadurch auch in der öffentlichen Verwaltung hinterlassen. Aber Narben müssen nicht immer nur negativ sein ...“.

Kontakt

martin.ollrom@gmail.com

Big Data und Persönlichkeitsbilder – im Spannungsfeld von Ethik, Wirtschaft und Staat

Die Auswirkungen von Persönlichkeitsbildern für Internetuserinnen und Internetuser

Doris Flandorfer, BA (Autorin)

Mag. Dr. Alfred Hödl (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In modernen Unternehmen ist der Begriff Big Data kaum wegzu-denken. Das elektronische Sammeln und Auswerten von Daten macht vor keinem Bereich des täglichen Lebens halt. Ob wir im Supermarkt mit einer Kundenkarte einkaufen, online Bestellungen aufgeben, uns auf Social Media Plattformen tummeln oder Rechnungen online bezahlen, all diese Daten werden von Unternehmen gesammelt und gespeichert. Zunehmend werden sie je nach Branche ausgewertet und es wird versucht, Vorhersagen über ein mögliches Kundinnen- und Kundenverhalten zu treffen. Durch die Erstellung von Persönlichkeitsbildern kann auf den Charakter eines Menschen rückgeschlossen werden. Dadurch können Vorhersagen über ein zukünftiges Kundinnen- und Kundenverhalten konkretisiert werden. Auch der Staat bedient sich zunehmend derartiger Anwendungen.

Die Chancen für Unternehmen sind vielfältig. Durch die Auswertung und Weiterverarbeitung kann auf Kundinnen- und Kundenbedürfnisse konkret eingegangen werden und damit Kosten gespart werden. Big Data Anwendungen ermöglichen effizient das Geschäftsmodell zu verfolgen und somit die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber der Konkurrenz zu steigern. Auch der Staat generiert Vorteile durch die Erstellung von Persönlichkeitsbildern. Er setzt diese bei der TäterInnensuche ein oder um arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich zu unterstützen. Durch den Gebrauch von Big Data Anwendungen kann jedoch auch das Risiko des Missbrauchs durch Manipulation und Diskriminierung entstehen.

Die gesammelten Daten werden daher je nach Bedarf ausgewertet und es wird versucht, aufgrund von erstellten Persönlichkeitsprofilen von Internetnutzerinnen und Internetnutzern ein mögliches Verhalten zu prognostizieren. Hier stellt sich die Frage, ob der Mensch durch das Sammeln von Daten, deren Auswertung und der Erstellung von Persönlichkeitsprofilen sowie der damit verbundenen Vorhersagen in seinem Handeln eingeschränkt ist oder ob diese Methoden zur Sammlung personenbezogener Daten und der daraus resultierenden Wahrscheinlichkeitsberechnungen eine unwesentliche Rolle in Bezug auf das Verhalten der einzelnen Person spielen. Aufgrund dieser Problemstellung ergibt sich folgende Forschungsfrage: Inwiefern wird das Kundinnen- und Kundenverhalten von Internetnutzerinnen und Internetnutzern durch die Er-

stellung von Persönlichkeitsprofilen bewusst gesteuert und wie kann dieser Steuerung entgegen gewirkt werden?

Methode/Vorgangsweise

Als Methode wurde neben einer umfassenden Literaturrecherche das qualitative Forschungsinstrument des leitfadengestütztes ExpertenInneninterviews gewählt. Die Auswahl der InterviewpartnerInnen erfolgte nach ihrer Fachkompetenz und deren langjährigen Erfahrung im Umgang und den Auswirkungen von Big Data. Für die Auswertung der Interviewergebnisse wurde eine induktive Inhaltsanalyse angewandt.

Ergebnisse und Schlussfolgerung

Die Ergebnisse der Interviews zeigten, dass es eine bewusste Steuerung im Verhalten von Kundinnen und Kunden gibt. Diese reicht von individueller Werbung, Maßnahmen zur Einforderung von gesetzestreuen Handlungen, Effizienzsteigerungen behördlicher Vorgehensweisen, über versuchte Manipulation bis hin zu Benachteiligung und Vorverurteilung. Der Aspekt der Werbung gilt als allgemein anerkannt. Ebenso ist eine Verhaltensänderung in Richtung gesetzeskonformer Handlungen von Seiten des Staates wünschenswert. Auch technische Hilfsmittel, die dazu führen, behördliche Tätigkeiten zu unterstützen, sind zu begrüßen. Jedoch sollte die Grenze zu Manipulation und Diskriminierung nicht überschritten werden, da es so zu großen Benachteiligungen der Internetnutzerinnen und Internetnutzer kommen kann.

Mögliche Verhaltensänderungen sind im Sinne der Unternehmen und des Staates, wie z.B. eine Zunahme an Einkäufen, gesetzestreue Bürgerinnen und Bürger, Erhöhung der Wirkungen staatlicher Maßnahmen (z. B. individuell zugeschnittene Schulungsmaßnahmen des Arbeitsmarktservices). Allerdings sind auch Manipulationen denkbar, die den Internetnutzerinnen und Internetnutzern nicht bewusst sind und dazu dienen, bestimmte Vorteile herbeizuführen, die über gesellschaftlich akzeptierte Einflussnahmen hinausgehen und gegen anerkannte Normen und Werte verstoßen.

Diese Manipulation kann, gemeinsam mit Diskriminierung und Vorverurteilung und der bloßen Angst oder Besorgnis darüber, dazu führen, dass Userinnen und User ihr Verhalten insofern ändern, dass sie unrichtige Daten angeben oder vorgeben, eine andere Person zu sein. Besonders, wenn Diskriminierung stattfindet, werden Userinnen und User zu einem Verhalten gezwungen, das im Widerspruch zu ihren Bedürfnissen steht.

Dem können Internetnutzerinnen und Internetnutzer nur eingeschränkt entgegenwirken. Ein bewusster Umgang mit dem Internet und damit verbunden mit einer begrenzten Bekanntgabe von personenbezogenen Daten ist eine Möglichkeit, um die eigenen Daten gegenüber Unternehmen wirksam zu schützen. Die Nutzung einer Software, die online Werbung minimiert sowie browserbasiertes Online-Tracking unterbindet, stellt eine weitere Maßnahme dar, um die eigenen Daten besser zu sichern und einer Fremdsteuerung entgegenzuwirken. Dem Staat gegenüber ist keine Maßnahme von Userinnen und Usern möglich, da Gesetze angepasst bzw. geschaffen werden, die ein solches Vorgehen ermöglichen.

Der Gesetzgeber kann gesetzlich verankern, dass Maßnahmen aufgrund unternehmerischer Tätigkeit oder staatlichen Handelns, die zu Diskriminierung führen, nicht oder nur eingeschränkt durchgeführt werden dürfen. Unternehmen und Staat können interne Vereinbarungen und Richtlinien treffen, die einen korrekten Umgang mit den Ergebnissen eines Profiling-Verfahrens (eine Anwendung, die elektronisch Persönlichkeitsbilder erstellt) gewährleisten.

Kontakt

doris.flandorfer@gmail.com

Offene Forschungsdaten

Neue Herausforderungen für Forschende und Forschungsinstitutionen am Beispiel der Veterinärmedizinischen Universität Wien

DI Dr.in Sabine Ecker (Autorin)
Mag. Bernhard Krabina (Betreuer)

Einleitung und Problemstellung

In den letzten Jahren haben sich die Anforderungen der Gesellschaft an die Forschung grundlegend gewandelt. Ausgehend von der Meinung, dass mit öffentlichen Mitteln finanzierte Forschung öffentliches Gut ist, hat sowohl die Wissenschaftsgemeinschaft selbst als auch die Politik Initiativen gesetzt, welche die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen AkteurInnen und die Einbindung der Öffentlichkeit fördern. Dieser Paradigmenwechsel wird unter dem Begriff „Open Science“ zusammengefasst und beinhaltet eine Vielzahl von Aktivitäten. Eine der Aktivitäten von Open Science ist der offene Zugang zu Forschungsdaten. Der Begriff „Open Research Data“ umfasst den barrierefreien Zugang zu Forschungsdaten sowie je nach Vorgabe des/der Erzeugers/Erzeugerin der Daten ein weiteres Nutzungsrecht an den Daten, das keine natürliche oder juristische Person von der Verwendung ausschließt. Gegenwärtig gibt es wenige Erfahrungen mit der Bereitstellung von Forschungsdaten, zu deren längerfristigen Speicherung und zur weiteren Nutzung der Forschungsdaten.

Die vorliegende Forschungsarbeit untersucht am Beispiel der Veterinärmedizinischen Universität Wien den aktuellen Umgang mit Forschungsdaten. Darüber hinaus beschäftigt sich die Arbeit mit der Frage, welche Faktoren aus Sicht der Forschenden sowie aus Sicht der wissenschaftlichen Literatur eine Offenlegung der Forschungsdaten fördern bzw. behindern. Aufbauend auf den gewonnenen Erkenntnissen werden Maßnahmen abgeleitet, welche die Forschenden und die Forschungsinstitution bei der Umsetzung der neuen Anforderungen unterstützen.

Methode/Vorgangsweise

Die vorliegende Arbeit setzt sich auf Basis von ExpertInneninterviews mit der aktuellen Praxis beim Umgang mit Forschungsdaten der Veterinärmedizinischen Universität Wien auseinander. Ebenso soll aus Sicht der Forschenden und aus Sicht der Literatur ein Blick darauf geworfen werden, welche Anreize bzw. Hindernisse die Offenlegung beeinflussen. Die Auswahl der ExpertInnen richtet sich einerseits nach ihrem langjährigen Erfahrungswissen mit verschiedenen Förderprogrammen und andererseits nach ihren For-

schungsschwerpunkten Darüber hinaus werden auch VertreterInnen von Serviceeinrichtungen und Vertreter des Rektorats befragt. Die ExpertInneninterviews werden mithilfe eines qualitativen Inhaltsanalysenverfahrens ausgewertet werden. Die Texte werden anhand eines Kategorienrasters analysiert. Der Kategorienraster umfasst 5 Hauptkategorien zu technischen Anforderungen, zu Nutzungs-bezogenen/(formal)rechtlichen Anforderungen, zu Ressourcen-bezogenen Anforderungen, zu Karriere-bezogenen sowie sozioökonomische Anforderungen. Die Ergebnisse der ExpertInneninterviews werden mit jenen aus der Literatur verglichen. Darauf aufbauend werden mögliche Maßnahmen vorgeschlagen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Aktueller Umgang mit Forschungsdaten:

Die Auswertungen der Laborarbeiten werden mit verschiedenen Computerprogrammen, meist Excel oder Statistikprogrammen, durchgeführt. Diese Dateien werden sowohl auf Rechnern, externen Festplatten, Institutsservern oder von der IT-Administration zur Verfügung gestellten Speicherplätzen mehrfach abgelegt und regelmäßig gesichert. Die Nutzung von Cloudsystemen oder Repositorien spielt keine Rolle bei der Speicherung der Daten. Eine Ausnahme stellen Sequenzdaten dar, diese werden im Gegensatz zu anderen Forschungsdaten offengelegt und auch wiederverwendet. Die Bedeutung einer detaillierten Beschreibung der Forschungsdaten für das Auffinden und die Nachnutzung durch Metadaten ist den WissenschaftlerInnen bewusst, doch der Wissensstand über standardisierte Metadatenbeschreibung und die praktische Umsetzung sind höchst mangelhaft.

Förderfaktoren und Hindernisse:

Die Offenlegung der Forschungsfaktoren wird als wesentlicher Beitrag zur wissenschaftlichen Qualitätssicherung sowie als ein wesentlicher Beitrag zur Steigerung der Nachvollziehbarkeit der Forschungsergebnisse gesehen. Neben diesem Aspekt ist es wesentlich, dass die Arbeitsleistung, die in die Generierung und Aufarbeitung der wissenschaftlichen Daten investiert wurde, in Form von wissenschaftlicher Anerkennung honoriert wird. Argumente aus gesellschaftspolitischen oder wirtschaftspolitischen Bereichen,

166 > Offene Forschungsdaten – Neue Herausforderungen für Forschende und Forschungsinstitutionen am Beispiel der Veterinärmedizinischen Universität Wien

wie beispielsweise der sparsame Umgang mit öffentlichen Mitteln durch Vermeidung von Wiederholungen von Forschungsarbeiten, spielen kaum eine Rolle bei der Entscheidung für oder gegen einen offenen Zugang zu Forschungsdaten. Die Entscheidung dafür oder dagegen wird im Regelfall auf Grundlage der systemeigenen Wertvorstellungen der Wissenschaft getroffen.

Als größte Hindernisse für die Offenlegung der Forschungsdaten wurden der erforderliche Ressourceneinsatz, möglicher Datenmissbrauch und Missinterpretation sowie rechtliche Aspekte gesehen. Um die Daten ändern zur weiteren Nutzung zur Verfügung zu stellen, müssen die Daten verschiedene Prozesse durchlaufen, die spezialisiertes Personal und technische Infrastruktur erfordern. Ein weiteres Haupthindernis für offenen Forschungsdaten wird im möglichen Datenmissbrauch durch Dritte gesehen. Aufgrund der Bandbreite der Forschungsdaten des Begriffes gehören mit Forschungsdaten zusammenhängende Rechtsfragen wie Datenschutz, Schutz der Persönlichkeitsrechte, Nutzungsrechte sowie Rechtsfragen in Zusammenhang mit wirtschaftlicher Verwertung zu einen der stärksten hemmenden Faktoren für einen offenen Zugang zu Forschungsdaten.

Maßnahmen:

Um ein einheitliches Forschungsdatenmanagement an der Veterinärmedizinischen Universität Wien vor allem im Hinblick auf die Qualitätssicherung einzuführen werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Erarbeitung von Strategien auf Institutsebene für den Umgang mit Forschungsdaten
- Erarbeitung eines gesamtuniversitären Leitfadens betreffend die Nutzungsbedingungen von Forschungsdaten unter besonderer Berücksichtigung aktueller Förderbedingungen und Industriekooperationen.
- Etablierung von Fortbildungsmaßnahmen um den Wissensstand der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zur Bedeutung und zum Umgang mit Forschungsdaten zu erhöhen.

- Durchführung von Pilotprojekten zum Umgang mit Forschungsdaten, um Erfahrungen beim Umgang mit Forschungsdaten aus konkreten Projekten zu sammeln.
- Auf politischer Ebene können Förderprogramme, die auf die Nachnutzung vorhandener Daten fokussieren, das Offenlegen der Forschungsdaten unterstützen. Weiters ist die Definition von Themenfeldern, die Synergien der Datennutzung zwischen Forschungsdaten und vorhandenen öffentlichen Daten nutzen, eine weitere Maßnahme zur Nachnutzung vorhandener Daten.

Kontakt

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

Impressum

Alle Rechte vorbehalten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge liegt bei den AutorInnen.

Medieninhaber und Verleger:

FH Campus Wien, Favoritenstraße 226, 1100 Wien, Austria

www.fh-campuswien.ac.at

Herausgegeben von: Alfred Hödl, Günter Horniak, Karoline Ringhofer
publicmanagement@fh-campuswien.ac.at

Druck: Ferdinand Berger & Söhne GmbH

Wien, im Oktober 2017

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

ISBN: 978-3-902614-41-4