

Protokoll

Fachausschuss / Thema:	135. Tagung des FA f. Kontrollamtsangelegenheiten
Name / ÖStB-ReferentIn:	Mag. Oliver Puchner
Organisation / VeranstalterIn:	Schwechat
TeilnehmerInnen (Stadt, Gemeinde, Dienststelle):	siehe Anwesenheitsliste
Themenschwerpunkte:	Personal, digitale Verwaltung
Ort und Zeitraum:	Schwechat, 18. und 19.4.2023

Inhaltliche Beschreibung:

1. Begrüßung

Bürgermeisterin Karin Baier begrüßt die TeilnehmerInnen in der Stadtgemeinde Schwechat. Mag. Werner Sedlak leitet mit den organisatorischen Hinweisen in die Sitzung ein.

2. Stadt Wien - Talentlink-Software

Karin Bayer, MA und Christian Wendler aus dem Team der Wiener Magistratsdirektion (Personal und Revision) stellen mit der Talentlink-Software ein Tool zur Digitalisierung des Recruiting-Prozesses vor. 150 Einheiten mit rund 67.000 MitarbeiterInnen müssen betreut werden.

Mit einem BewerberInnen-Feedback Workshop wurden Erfahrungen von gerade Eingestiegenen gesammelt. Vor 2015 wurde hauptsächlich über Initiativbewerbungen rekrutiert; mittlerweile sind an die 500 Stellen permanent extern ausgeschrieben. Ein Hauptkritikpunkt war der zulange dauernde und intransparente Ablauf.

Auch von dezentralen Einheiten wurde Feedback eingeholt, wobei sich große Unterschiede zwischen den Dienststellen zeigten.

Die Aufgaben der zentralen Recruiting-Stelle liegen insbesondere in der Koordination, der Qualitätssicherung, der Implementierung der Software, das Erstellen der Richtlinien und der Schulung der dezentralen Einheiten. Dezentral erfolgt die Suche und Auswahl.

Die Stadt Wien verfügt sowohl über eine externe Karriereseite ([Jobs bei der Stadt Wien](#)) als auch eine interne Job-Plattform.

Der Recruiting-Prozess mit der Talentlink-Software sieht u.a. eine Vorselektion und eine strukturierte Kommunikation mit den BewerberInnen vor. Dadurch können folgende qualitätssichernde Aspekte abgedeckt werden:

- Zentraler Einblick in alle Prozessschritte der Dienststellen (MD-PR als KeyUser)
- Vollständige Dokumentation sämtlicher Auswahlsschritte (und Kommunikation) in TalentLink → revisionssicher!
 - Gesamter Prozess ausschließlich in der Software
- Sicherstellung der Einhaltung zentraler Vorgaben: Vorrangregeln und Vorranggründe
- Einhaltung gesetzlicher Regelungen: Gleichbehandlung/Diskriminierungsverbot
- Automatische Skartierung der Bewerbungen nach 7 Monaten (DSGVO, W-GBG bzw. Skartierungsvorschriften)
 - Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass eine BewerberIn sich in Evidenz halten lassen kann.
- Einheitliches und markenkonformes Layout der Stellenausschreibungen
- Einheitliches Wording durch Kommunikationsvorlagen im Auswahlprozess (TalentLink–Info an Bewerber)
- Unterstützende Tools für Dienststellen zur Qualitätssicherung:
 - Recruiting-Handbuch
 - Standards Personalauswahl
 - Leitfaden für Telefoninterviews
- Berichtsmöglichkeiten zu zentralen und dezentralen Kennzahlen

Während Interessierte einen guten Überblick über offene Stellen erhalten (auch ein Suchagent kann eingereicht werden) und auch die Möglichkeit zur Online-Bewerbung (alles DSGVO konform) haben, steht den Einstellenden zum Management ein Dashboard zur Verfügung, das Stellen- wie BewerberInnenmanagement abdeckt.

Gleichzeitig können globale und lokale Auswertungsmöglichkeiten Kennzahlen liefern. Zwischen Jänner 2021 und März 2023 wurden etwa 142.000 BewerberInnen registriert.

Das Feedback der Dienststellen ist positiv.

Dienststellen können auch Bewerbungen gemeinsame mit Interessenten erfassen, wenn etwa Sprachschwierigkeiten bestehen.

Nur Postenausschreibungen werden allerdings gerade in den Mangelberufen nicht mehr reichen – es gilt weit mehr auch aktiv zu suchen und etwa in den Sozialen Medien präsent zu sein.

Weitere Details entnehmen Sie bitte den Vortragsunterlagen.

3. Die Stadt Villach auf den Weg zum „Best Recruiter“

Mag. Thomas Bodner aus dem Personalmanagement der Stadt Villach stellt das Employer Branding Villachs vor. Mit Videos, in welchen die MitarbeiterInnen und nicht die Politik im Fokus stehen, soll eine Identifikation der BewerberInnen mit der Stelle erreicht werden.

Zu Beginn steht die Einsicht, dass gerade auch die HR-Abteilung einem Wandel unterzogen ist – vom Personalverwalter zum Personalgestalter. Im Fokus stehen nun das frühzeitige Erkennen von Engpässen, der Einsatz effizienter HR-Tools und eben das Employer Branding.

Im „Lebenszyklus“ einer Beschäftigten gibt es viele verschiedene bedeutsame Momente und Erfahrungen; die „Marke“ des Arbeitgebers steht dabei am Beginn. Was mit der Marke alles verbunden wird, lässt sich auch mit Hilfe einer Leitbild-Pyramide gut abbilden. Es gilt, die Vision der Einheit über die unterschiedlichen Stufen bis auf die MitarbeiterInnenziele herunterzubrechen.

Villachs Vision ist die einer lebendigen Stadt mit grenzenloser Lebensqualität und nachhaltigem Wachstum als lebendiges Zentrum in der Alpen-Adria-Region. Um dies zu erreichen, will sich die Stadt etwa als attraktivste Arbeitgeberin in Kärnten positionieren.

Die Markenentwicklung (Employer Branding) erfordert interne wie externe Schritte. Durch den Einsatz des Online-Bewerbungstools konnte der Bewerbungsprozess zeitlich deutlich verkürzt werden (von 6 Monate auf 3 Monate).

Anders als in Wien hat Villach ein zentrales Recruiting.

Bei einer Einführungsveranstaltung wird auch regelmäßig das Feedback der neue Einsteigenden eingeholt. Aber auch für Längerdienende gibt es etwa die Aufforderung ihre Eindrücke auf kununu (xing) einzubringen, durchaus mit dem Bewusstsein, dass auch negative Meldungen kommen können.

MitarbeiterInnenbindung als „neues“ Recruiting wird immer wichtiger um gutes Personal auch langfristig zu halten. Mit Gesundheitsprogrammen und gamification-Apps, dem „vor den Vorhang holen“ (etwa auf Instagram und Facebook), klassischen Ermäßigungen, etc. sollen KollegInnen sich bei der Stadt wohlfühlen. Geplant ist etwa auch ein Karenzfrühstück, um den Kontakt zu karenzierten Kolleginnen zu halten.

Aber auch das Offboarding ist wichtig, um zu einer wertschätzenden Beendigung zu kommen und Feedback zu erhalten. Möglich sollen auch Comeback-Strategien werden.

Über einen Newsletter werden die aktuellen Stellenausschreibungen verbreitet. Villach nimmt natürlich auch an den lokalen Karrieremessen teil.

Villach bietet unterschiedlichste Arbeitsmodelle. Mit Study&Work gibt es etwa die Möglichkeit schon während der Ausbildung in geringem Ausmaß bei der Stadt zu arbeiten, um eine Bindung schon frühzeitig zu etablieren. Mit dem Angebot der 4-Tageswoche geht die Stadt bewusst einen großen Schritt, auch wenn dies noch einige Herausforderungen für die Organisation bereithält. Überlegt werden Programme, um auch während der Karenz geringfügige Arbeit anbieten zu können.

Weitere Details entnehmen Sie bitte den Vortragsunterlagen.

4. „BRISE VIENNA – Verwaltung der Zukunft“

DI Thomas Mayer (Wien, Baudirektion) und Werner Tomsik (Wien, MDOS-PIKT) stellen das BRISE-Verfahren vor.

Die durchschnittliche Dauer der Bauverfahren (bis zu 13.000 pro Jahr) beträgt bis zu 12 Monate. Bisher gibt es 3 Möglichkeiten der Einreichung – analog, pdfs und seit Mai 2022 neu über BRISE.

BIM (Building Information Modelling) ermöglicht die Darstellung/Abwicklung von der Planung, dem Bau, über die Wartung bis zum Abriss des Projekts.

Die Stadt Wien hat sich für dieses europaweit einzigartige Projekt starke Partner ins Boot geholt, wie der TU, Ziviltechniker, etc. und auch Medienpartner, um das Projekt auch zielgerichtet kommunizieren zu können.

Die EU hat das Projekt mit 4,8 Mio. Euro gefördert (Gesamtkosten 6 Mio.). Ein Großteil der Software konnte selber entwickelt werden.

Ein wichtiger Punkt war von Anfang an, die Ängste und Emotionen (von KI ersetzt, etc.) der bisherigen Bediensteten ernst zu nehmen.

Das Bauantragsmodell (BAM) ermöglicht ein 3D-Modell, in dem eine Fülle von Zusatzinformationen (Brandschutzklasse, etc.) enthalten sind, die auch automatisch ausgelesen werden können.

Das BAM wird mit dem Referenzmodell (REM) verglichen. Auch eine Fülle von Bestimmungen der Bauordnung wurden in das Programm transferiert. Somit sind viele Prüffragen automatisiert oder teilautomatisiert abwickelbar.

Mittels KI können besondere Punkte aus den speziellen Bebauungsvorschriften ausgelesen werden. Auch bei der semantischen Suche in den vielen einschlägigen Rechtsvorschriften (Judikatur, Kommentare, alte Bescheide, etc.) unterstützt das System.

Mittels augmented reality (AR) können etwa auch AnrainerInnen in Bauverfahren betrachten, wie das reale Projekt von ihrer Wohnung aus aussehen wird.

In dem Pilotbetrieb 2022 wurden 13 reale Projekte bearbeitet. Die Zeiten konnten um bis zu 48% verkürzt werden. Klar ist aber, dass noch viele Baustellen bestehen, etwa

auch Änderungen in der Bauordnung und die Tatsache, dass die Digitalisierung Ressourcen (neue Bildschirme, etc.) benötigt. Das System läuft im Rechenzentrum der Stadt, um nicht abhängig von Softwarefirmen zu sein.

Derzeit entwickelt sich der Markt der Planer zwar erst, aber eindeutig in die Richtung der Verwendung von BIM. Attraktiv ist etwa die Möglichkeit der informellen Vorprüfung für Projektentwickler. Im Moment bildet aber noch das pdf-Dokument die rechtliche Grundlage; BRISE unterstützt und beschleunigt nur den Prüfprozess.

Weitere Details entnehmen Sie bitte den Vortragsunterlagen.

5. Erfahrungsaustausch zu aktuellen Fragen

a. Kanalindirekt-Einleiter

Silvia Schuster (Schwechat) berichtet:

Im NÖ Kanalgesetz 1977 § 5 (2) errechnet sich die Kanalbenutzungsgebühr aus dem Produkt der Berechnungsfläche und dem Einheitssatz zuzüglich eines schmutzwasserbezogenen Gebührenanteils.

Dieser wird nur dann berücksichtigt, wenn die eingebrachte Schmutzfracht den Grenzwert von 100 Berechnungs EGW (Einwohnergleichwerte) überschreitet. Werden von einer Liegenschaft in das Kanalsystem Schmutzwässer und Niederschlagswässer eingeleitet, so gelangt in diesem Fall ein um 10 % erhöhter Einheitssatz zur Anwendung.

In Schwechat wird der schmutzfrachtbezogene Gebührenanteil nicht berücksichtigt. Schwechat erhält vom Abwasserverband eine Info in Form einer Kurzmitteilung, die eine Zustimmungserklärung zur Einleitung von Abwässern in das öffentliche Kanalsystem beinhaltet.

Quantität und Qualität sind angegeben, wobei bei Qualität unter anderem folgende Angaben zu finden sind – PH-Wert, Summe der Kohlenwasserstoffe, absetzbar Stoffe, schwerflüchtige lipophile Stoffe, etc.

Fragen:

- Wo bzw. wie erfahre ich den EGW- Wert, wer ist auskunftspflichtig?
- Den BSB- Wert und den CSB Wert brauche ich für die Berechnung der Schmutzfracht. Wie erfolgt diese Berechnung?
- Wer kann/muss mir diese Daten zur Verfügung stellen?
- Problem „Interne Revision“ - Muss die Stadtgemeinde Schwechat offiziell die Auskunft beantragen?
- Wessen Zuständigkeit - Abwasserverband, Wasserrechtsbehörde, BH? Wer verfügt über welche Daten?

Der Rechnungshof hat dies bereits geprüft (Krems war umfasst). Aus Sicht des RH muss der Abwasserverband diese Daten liefern.

Für Leonding ist die zuständige Behörde die BH Linz Land.

Amstetten verweist auf die Vereinbarungen, die auf der Indirekteinleiter-VO basieren. Diese Vereinbarungen werden für 10 Jahre abgeschlossen. Bei Neuverhandlungen könnte man die Lieferung der Werte vereinbaren.

b. VA und mittelfristige Finanzplanung

Thomas Schwingshackl, MBA (Steyr) berichtet:

In Steyr erfolgte auf Grund einer Wahrnehmungsverpflichtung eine schriftliche „Vorwarnung“ an alle Stadtsenatsmitglieder nach Vorprüfung des Amtsberichtes zum Budget für 2023 und den damit verbundenen mittelfristigen Finanzplan, da nach dem Stadtstatut eigentlich ein positives Ergebnis anzustreben wäre. Binnen eines Tages wurde das Thema auch medial gespielt und führte zu einem nicht unwesentlichen Disput zwischen Bürgermeister (=Finanzreferent) und Kontrollamt. Ein Vergleich mit Graz drängt sich damit auf.

Fragen:

- Wie geht man als Stadtrechnungshof (Kontrollamt) mit so einer Situation um?
- Welche Wahrnehmungspflichten ergeben sich aus den einschlägigen Regelungen?

In Graz war das Budget bereits beschlossen, aber ohne ausreichend Spielraum für notwendige Tilgungen. Die Entwicklung war genauso. Im Ergebnis wurde in einem Nachtragsvoranschlag eine neue Mittelfristplanung beschlossen.

Es besteht zwar eine Wahrnehmungspflicht für das Kontrollamt, aber es ist für Steyr nicht klar, wem gegenüber diese Pflicht besteht. Wäre nicht der Kontrollausschuss das richtige Gremium? Nicht unbedingt, da es keine konkrete Prüfung gab.

In Klagenfurt und Villach ist demgegenüber klargestellt, dass der Kontrollausschuss einzuschalten ist.

Eine grundsätzliche Frage stellt sich in der Abgrenzung zwischen begleitender Kontrolle (VA noch gar nicht beschlossen) und nachgängiger Kontrolle (Kontrolle des Rechnungsabschlusses im Nachhinein).

Die Gemeindeaufsicht greift bei den Statutarstädten nicht. Bei den Gemeinden werden die Voranschläge aber sehr wohl vorgeprüft.

6. Verwaltungsverfahren 4.0 - Der neue Weg der Zusammenarbeit

Mag. Hans Werner Streicher, MBA (Land OÖ, Stabstelle IT & Organisation) stellt die Elektronische Plattform für AVG-Verfahren vor. Der Vortragende stellt fest, dass

- mehr als 90% der bundesrechtlichen Materien in Genehmigungsverfahren werden über Länder, BHs und Magistrate abgewickelt.
 - hunderttausende Verfahren pro Jahr in Ö in UVP-, Wasser-, Abfall-, Elektrizitäts-, Verkehrs-, Betriebsanlagenrecht, Gewerbeordnung, ...
 - mit komplexer Antragsstruktur und komplexen Projektunterlagen
- Anzahl und Komplexität der Genehmigungsverfahren steigt ständig an...
 - die Datenmenge insgesamt sowie der Umfang der Einzeldokumente und Pläne schränken Behörden zusehends ein
- die Vollzugsbehörden aller Verwaltungsebenen verwenden unterschiedliche IT-Systeme für die Verfahrensbearbeitung...
 - die technischen, inhaltlichen und organisatorischen Vorgaben für Unternehmen bei Einreichungen sind regional (Gemeinden, Bezirke, Bundesländer) sehr unterschiedlich
 - der Daten- bzw. Aktenaustausch innerhalb einer Behörde oder untereinander ist sehr aufwändig
 - die Architektur der IT-Systeme ist z.T. viele Jahre alt > Funktionalität ist heute unzureichend
 - es ist keine direkte Integration von GIS und Registern bzw. neuen Technologien möglich
- die Pensionsabgänge der nächsten Jahre können nicht substituiert werden...
 - Ausnutzung ALLER Möglichkeiten der Automatisierung bzw. (Daten-) Integration ist unabdingbar
 - Dem Land OÖ fehlen in den nächsten Jahren 5.000 MA.

Die Unternehmen arbeiten genau wie die Verwaltung elektronisch, dennoch bestehen unzählige Medienbrüche. Aber auch innerhalb und zwischen den Unternehmen bestehen noch Brüche.

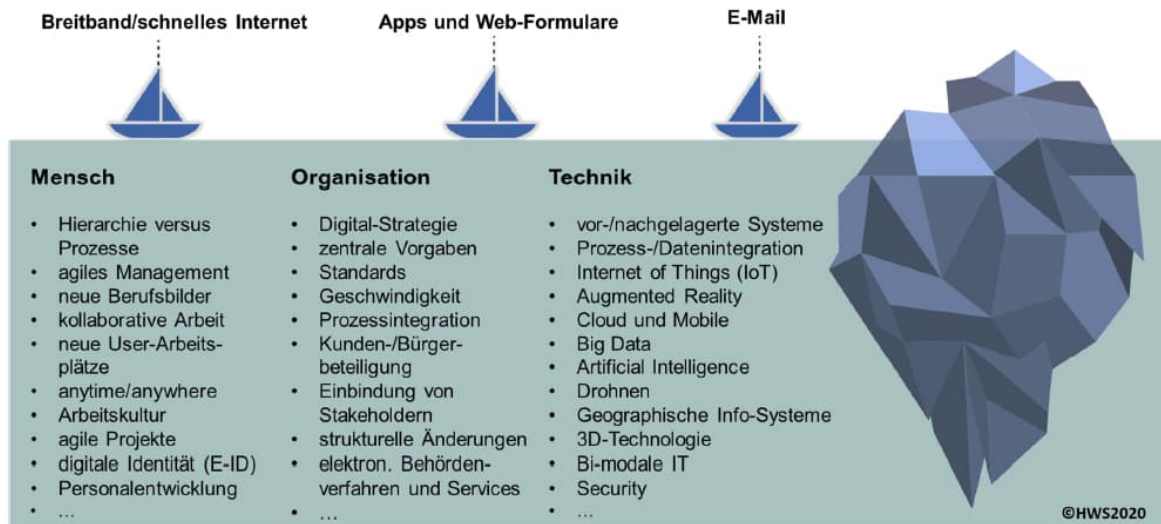
Die Öffentliche Hand ist mit dem Portalverband durchaus vorbildhaft unterwegs.

Das Land OÖ bietet nun eine zentrale Plattform der Interaktion an, bei der nach und nach alle maßgeblichen Register angebunden werden. Alle AVG-Verfahren werden in Zukunft über diese Plattform abgewickelt. Dort wird mit artificial intelligence (AI bzw. KI) und augmented aality (AR) eine wesentliche Beschleunigung erreicht.

Die Prämisse ist der Wechsel von Dokumenten zu Daten. Hier werden unterschiedliche Versionen auf Datenfeldebene verspeichert.

Seit 1.1.2023 schreibt das OÖ Digitalisierungsgesetz die Digitalisierungsfähigkeit des gesamten Rechtsbestandes vor.

Die Aufgabe der digitalen Transformation ist gewaltig wie ein Eisberg.



Kärnten und Steiermark sind bereits „an Bord“, Salzburg teilweise. Mit den anderen Ländern laufen Gespräche und der Bund fördert maßgeblich.

Bis 2025 sind 14 Mio. budgetiert.

Auch an die Gemeinden werden in Zukunft die jeweiligen Verfahrensteile (Baurecht) über das System übermittelt. Deshalb gibt es bereits Gespräche mit dem Gemeindebund und der Gemdat. Mit den Statutarstädten stehen noch Gespräche an.

Auch das Rechtsmittelverfahren soll abgebildet werden. Für die Widerstände (etwa im BMJ) wird auf das Register- und Systemverbundgesetz verwiesen.

Weitere Details entnehmen Sie bitte den Vortragsunterlagen.

7. Allfälliges

- Nächste Sitzungen
 - Wiener Symposium am 6.6.2023
 - Herbst-Tagung in Dornbirn am 19. und 20.9.23 (Anreise 18.9)
 - Wels: Frühjahr 2024
 - Villach: Herbst 2024
- Themenwünsche bitte an Mag. Puchner

Weiterführende Informationen:
www.staedtebund.gv.at

Weitere Veranstaltungen / Aufgaben:

Aufgabe	Wer	Bis wann

nächster Termin / Ort / Themen:

- o Symposium am 6.6.2023 in Wien
- o Herbst-Tagung 19. und 20.9.23 (Anreise 18.9) in Dornbirn

Abschrift ergeht an:

Alle Ausschussmitglieder

Abschrift ergeht nachrichtlich an:

Generalsekretär OSR Dr. Weninger, MLS zur Information

Datum: 19.4.2023

Mag. Oliver Puchner

Referent/in

Mag. Werner Sedlak, MA OSR Mag. Dr. Weninger, MLS

Vorsitzende/r

Generalsekretär