

# Masterarbeitensammlung 2022

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

**Public Management**  
Masterstudium

Schriftenreihe | Public Management | Band 8

VERWALTUNG, WIRTSCHAFT, SICHERHEIT, POLITIK



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

## **Masterarbeitensammlung 2022**

**Public Management**  
Masterstudiengang

**SCHRIFTENREIHE > PUBLIC MANAGEMENT > BAND 8**



## Vorwort

Die öffentliche Verwaltung sorgt als Fundament einer demokratischen Gesellschaft auch in Krisenzeiten für Stabilität und Beständigkeit im Alltag ihrer Bürger\*innen, zumeist jedoch abseits medialer Berichterstattung. Die nun seit teilweise mehreren Jahren präsente Vielfachkrise – Covid-19 Pandemie, Energiekrise, frühzeitige Regierungswechsel oder Inflation – hat eindrücklich aufgezeigt, wie wichtig ein stabiler und funktionierender Verwaltungsapparat für die staatliche Krisenbearbeitung ist. Planung, Koordination und Umsetzung von Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung übernimmt die öffentliche Verwaltung immer noch unter sich permanent ändernden und schwer prognostizierbaren (Krisen-)Bedingungen. Zusätzlich wurde die Verwaltung mit der Abwicklung von Maßnahmen zur Abmilderung der akuten Energie- und Teuerungskrise beauftragt und muss diese häufig unter immensem Zeitdruck aufgrund kurzfristig verabschiedeter Gesetze durchführen. Dabei war sie als Trägerin von Kontinuität im Staatsapparat in den vergangenen Jahren auch mit politischer Unsicherheit und wiederholten Regierungswechseln oder Koalitionskrisen konfrontiert. Wenn auch der Fokus von Public Manager\*innen auf der Funktion des Verwaltens liegt, so wohnt der öffentlichen Verwaltung auch gestalterisches Potential inne. Zukunftsbestimmende Themen wie Klimawandel, wachsende gesellschaftliche Vielfalt und demografische Veränderungen, Grenzen und Möglichkeiten der Digitalisierung und ein nachhaltiges Sozialsystem erfordern verantwortungsvolle Lösungsansätze und weit-sichtiges Management. Mit ihrer Expertise begegnen qualifizierte Public Manager\*innen den komplexen Herausforderungen von heute und bieten gemeinwohlbedachte Perspektiven und innovative Lösungen für die Gestaltung der Zukunft Österreichs.

### *Public Management – Studium mit Weitblick*

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

#### 4 Vorwort

dazu qualifiziert, die Herausforderungen von heute zu meistern, auch Zukunftsthemen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Gemeinwohl sind Schwerpunktsetzungen des Studiums. Ziel der interdisziplinären Ausbildung ist es, die entsprechende Expertise zu vermitteln, damit Absolvent\*innen des Studiums bei Lösungsformulierungen und Maßnahmenentwicklungen unter Einbeziehung der zahlreichen politikfeldübergreifenden Variablen evidenzbasiert federführend mitwirken können. Viele unserer Absolvent\*innen sind bereits während ihres Studiums im öffentlichen Sektor tätig und setzen bereits in ihrer täglichen Berufspraxis die im Studium erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen um, schlagen neue Wege ein und können komplexe Veränderungsprozesse nachhaltig und proaktiv gestalten und steuern. Damit ermöglichen wir es unseren Absolvent\*innen auch, eine politikvorbereitende Rolle für die benötigten gesellschaftlichen Innovations- bzw. Transformationsprozesse und Veränderungen zu übernehmen. Dass Public Manager\*innen immer gefragter werden, zeigt auch wieder die hohe Zahl an Studienbewerber\*innen im Jahr 2022.

#### *Gelebte Diversität für eine gemeinsame Zukunft*

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

Die Masterarbeiten von 39 Absolvent\*innen des Masterstudiums Public Management des Studienjahres 2021/2022 werden in diesem Sammelband veröffentlicht. Zusätzlich sind die Abschlussarbeiten weiterer sieben Absolvent\*innen aus den Vorjahren hier aufgenommen. Während Ihres Studiums haben die Absolvent\*innen umfangreiches Wissen und Werkzeuge erworben und können damit relevante Beiträge zur Bewältigung der Herausforderungen im öffentlichen Sektor leisten. Wie umfangreich, vielfältig und interdisziplinär die aktuellen Themen sind, zeigt dieser Sammelband der Masterarbeiten mit Themenbereichen wie *Steuerung und strategisches*

*Verwaltungsmanagement, Organisation und Organisationsentwicklung, Mitarbeiter\*innen und Führung, Recht, Ökonomie und Politik, Sicherheit sowie Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation.* Die Aktualität und Relevanz der Arbeiten zeigt sich auch bei Problemstellungen wie dem Generationenwandel in der öffentlichen Verwaltung oder Cybercrime, die in einigen Arbeiten aufgegriffen und im jeweiligen Kontext bearbeitet wurden.

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

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

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

Alfred Hödl und Günter Horniak (Studiengangsleitung),

Wien, im Februar 2023



# Einleitung

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

## Aufbau des Sammelbandes

Die vorliegenden Abstracts wurden von den Absolvent\*innen verfasst und sollen einen Überblick über die jeweilige Masterarbeit geben. Verantwortung für die Inhalte liegt ausschließlich bei den Absolvent\*innen selbst, die Herausgeber nahmen keinerlei inhaltlichen Änderungen vor und beschränkten sich auf die einheitliche Darstellung und Form der Abstracts sowie das Clustering der diversen Themenfelder zu sechs Schwerpunkten. 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 Management
- > Organisation und Organisationsentwicklung
- > Mitarbeiter\*innen und Führung
- > Recht, Ökonomie und Politik

## 8 Einleitung

- > Sicherheit
- > Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation

Die Reihenfolge stellt dabei keine Gewichtung der Themen dar. Die Reihung der Kurzfassungen pro Themenblock erfolgt alphabetisch nach Nachnamen der Verfasser\*innen, bei mehreren Autor\*innen einer gemeinsamen Arbeit nach Nachnamen der alphabetisch erstgereihten Person. Im Vergleich zu den Sammlungen der Vorjahre wurden die Kategorien *Recht und Ökonomie*, welche bis zur Sammlung 2020 vorhanden war, und *Politikfelder*, welche erstmalig in der Sammlung 2021 aufschien, zur Kategorie *Recht, Ökonomie und Politik* zusammengefasst. Zusätzlich wurde die Kategorie *Sicherheit* eingeführt, um das wachsende Interesse der Absolvent\*innen an Fragen der nationalen Sicherheit abzubilden. Ein Abstract ist in englischer, alle übrigen Abstracts in deutscher Sprache verfasst. Bei den Autor\*innen werden jeweils die akademischen Grade angeführt, die sie zum Zeitpunkt des Verfassens der Masterarbeiten trugen. Alle hier angeführten Autor\*innen sind jedoch durch ihren erfolgreichen Studienabschluss berechtigt, den akademischen Grad Master of Arts (MA) zu tragen.

### **Betreuer\*innen**

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

### **Qualitätskriterien für Masterarbeiten**

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

1) Konzeptionelle Ausarbeitung der Arbeit

- > Operationalisierung des Themas in eine wissenschaftliche Fragestellung
- > Forschungsdesign
- > Makrostruktur der Arbeit

2) Inhaltliche Ausarbeitung der Arbeit

- > Literaturrecherche und -analyse
- > Analyse des Datenmaterials
- > Verschriftlichung

3) Formale Gestaltung der Arbeit

**Sie sind an einer Masterarbeit interessiert?**

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



# Inhalt

## Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement

### **Der Bologna-Prozess und seine Auswirkungen auf einzelne Verwendungsgruppen des öffentlichen Dienstes**

Am Beispiel des BMLV

Martina Bergmann-Mamuzic, BA (Autorin)..... 19

### **Die Arbeitgeber\*innenmarke der Justiz und die Generation Z**

Eine empirische Untersuchung relevanter Faktoren in der  
Arbeitgeber\*innenwahl und die Attraktivität der Justiz

Raphael Finster, BA (Autor) ..... 23

### **Entscheidungsfindung in hierarchischen Organisationen der öffentlichen Verwaltung: Risikomanagement – der Schlüssel zum Mehrwert?**

Eine Betrachtung auf strategischer Ebene

Philipp Lang, BSc (Autor) & Lisa Marie Posch, BSc (Autorin)..... 29

### **Anforderungsprofil einer Community (Health) Nurse für (Langzeit-) Pflege und Betreuung in Österreich**

im Kontext rechtlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen zur  
Unterstützung der regionalen Versorgung betreuungs- und  
pflegebedürftiger Menschen und Entlastung der Verwaltung nach  
niederländischem Vorbild

Mag.<sup>a</sup> Sandra Leiss (Autorin) ..... 33

### **Abwicklung komplexer Einsatzlagen in der österreichischen Exekutive aus dem Blickwinkel des Peer Supports**

Bisherige Erfahrungswerte und welche Herausforderungen  
müssen gemeistert werden?

Ing. Oliver Wilhelm, BA (Autor) ..... 37

## Organisation und Organisationsentwicklung

### **Das Einsatztraining des Bundesministeriums für Inneres in Österreich**

Entspricht es auch den Anforderungen für zivile Organisationsteile?

Kurt Csencsits, BA (Autor)..... 43

### **Förderung einer positiven Fehlerkultur in der Tiroler Polizei**

Empirische Untersuchung, welche organisationalen Instrumente für eine positive Fehlerkultur in der Tiroler Polizei benötigt werden

Robert Frena, BA (Autor)..... 47

### **Fehlerkultur beim Österreichischen Bundesheer**

Natalie Furthner, BA (Autorin) ..... 51

### **Der Defibrillator im polizeilichen Einsatz als Lebensretter in Theorie und Praxis**

Robin Horvath, BA (Autor)..... 55

### **Die Reformen im österreichischen Bundesheer und ihre Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft**

Herwig Hribernik, BA (Autor) ..... 61

### **Umgang mit den Grenzen der Verbalisierung im Wissenstransfer beim Zollamt Österreich**

Relevanz der Sozialisation für die kontinuierliche Generierung des individuellen und kollektiven „tacit knowing“

Claudia Pelz, BA (Autorin)..... 65

### **Fehlerkultur und Organisationen**

Diana Preisecker, BEd (Autorin)..... 69

### **Public Sector Media – Vollerhebung interner und externer Medien der österr. Bundesministerien**

Mag.<sup>a</sup> Lucia Schweiger BA (Autorin) ..... 73

### **Analyse der Führungskräfteausbildung**

Überarbeitung der Führungskräfteausbildung der Wiener Stadtwerke GmbH

Dipl. Ing. (FH) Tobias Stefan (Autor) ..... 77

### **Aktive Vaterschaft im Polizeidienst**

Beschreibung und Analyse anhand der Väterkarenz

Andreas Tafelit, BA (Autor) ..... 81

### **Die Organisationskultur der Region Ost der Wiener Kinder- und Jugendhilfe**

Konsequenzen unterschiedlicher Organisationkulturen der beiden Berufsgruppen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik für die gemeinsame Zielerreichung

Selma Toromanovic, BSc (WU) (Autorin)..... 85

### **Mitarbeiter\*innen und Führung**

#### **Die Möglichkeit der Festlegung einer Mindestkörpergröße für Exekutivbeamt\*innen**

Philipp Bergauer, LL.B. (WU) (Autor) ..... 91

#### **Arbeit 4.0 – Führung 4.0 Fallbeispiel ÖBB**

Angela Hammermayer, BA (Autorin)..... 95

#### **Einfluss von Unternehmenskultur auf das Führungsverhalten und wie damit künftigen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung begegnet werden kann**

Christine Kermer, BA (Autorin)..... 99

#### **Können personalisierte Mitarbeiter\*innengespräche zur Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft der öffentlichen Verwaltung beitragen?**

Theresa Kugler, BA (Autorin) ..... 103

#### **Kompetenzen von Lehrlingsausbilder\*innen**

Eine Untersuchung am Beispiel des Lehrberufs „Assistent\*in in der Sicherheitsverwaltung“ im Bundesministerium für Inneres

Karin Silbergasser, BA (Autorin) ..... 107

#### **Die Rolle der Kreativität im Zuge von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen zur Verbesserung der Leistung am Beispiel des Bundesministeriums für Inneres**

Matthias Thill, BA (Autor) & Markus Wilhelm, BA (Autor)..... 113

## **Freiwilliges Engagement. Staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen. Ein Vergleich zwischen den DACH-Ländern.**

Dominic Waldegger, BA (Autor) ..... 117

## **Recht, Ökonomie und Politik**

### **Soziale Bewegungen im Zuge der Corona-Pandemie**

Eine qualitative Inhaltsanalyse von Corona-spezifischen und rechtsextremistischen Merkmalen auf den Telegram-Plattformen von ausgewählten Gruppierungen

Gernot Brauchart, BA (Autor) ..... 123

### **Do not look a gift horse in the mouth!**

A qualitative comparison of current Official Development Assistance strategies between the United Kingdom, Germany and Austria based upon their historical contexts.

Melissa Burger, BA BA (Autorin) ..... 127

### **Bettelei versus Menschenhandel**

Menschenrecht oder Ausbeutung – eine qualitative Untersuchung am Beispiel der Stadt Wien

Michael Eder, BA (Autor) ..... 131

### **Die Lebensqualität einer Großstadt anhand des Wohnbausektors am Beispiel der Bundeshauptstadt Wien**

Mario Ferstl, BA (Autor) ..... 135

### **Eine fundierte Entscheidung?**

Nutzung und Nutzen von Herkunftsländerinformationen in internationalen Schutzverfahren

Maria Gruber, MSc BA Bakk.phil. (Autorin) ..... 139

### **Ansätze zur Bekämpfung des illegalen Online-Glückspiels und der Geldwäscherei**

Strategiegestaltung für Österreich unter Berücksichtigung von diesbezüglichen Erhebungen Im europäischen Ländervergleich

Nadine Kuzma, BA (Autorin) ..... 143

### **Aufgabenwahrnehmung der Rechtsberatung im Asylverfahren durch eine Agentur des Bundes**

Eine Analyse, inwieweit die gegründete BBU GmbH eine weisungsfreie und unabhängige Rechtsberatung für Schutzsuchende im Asylverfahren gewährleisten kann  
Alois Mühlbacher, BA (Autor) ..... 147

### **Die Resettlement Programme der EU als Lösungsansatz zur Bewältigung der „Flüchtlingskrise“ in Österreich**

Ulrike Perner, BA (Autorin)..... 151

### **Implementierung von Risikomanagement im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl. Chancen und Risiken für den operativen Bereich der Außerlandesbringung**

Andreas Untersteiner, BA (Autor)..... 155

### **Austro-Keynesianismus und neokorporatistische Beeinflussung**

Thomas Winkler, BA (Autor)..... 159

## **Sicherheit**

### **Auswirkungen eines Blackouts auf die Resilienz der Republik Österreich**

Bernd Müller, MA BA (Autor) & Jürgen Schlesinger, BA (Autor) 165

### **Bedrohungsanalyse für zivile Personen des öffentlichen Lebens**

Beurteilungsparameter zur Einschätzung der Gefährdungsfähigkeit  
Gerald Müller, BA (Autor) ..... 169

### **Anti-Terror-Maßnahmen und Nachhaltigkeit**

Empirische Beleuchtung von polizeilichen Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung in Bezug auf ihre Nachhaltigkeit  
Hansjörg Schabus, BA (Autor) ..... 173

### **Auswirkung eines Blackouts auf die physische Sicherheit im Bereich des Schutzes staatlich klassifizierter Informationen in der Industrie in Österreich**

Sandro Trutzenberger, BSc (Autor)..... 177

**Nutzung vorhandener Ressourcen – Austrian Forces Disaster Relief Unit im nationalen Katastropheneinsatz**

Lukas Turk, BSc (Autor) ..... 181

**Blackout – Risikowahrnehmung und persönliche Krisenvorsorge**

Andreas Zink, BSc (Autor) ..... 185

**Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation**

**Drohnen bei humanitären Hilfseinsätzen - Anwendungsmöglichkeiten unbemannter Luftfahrzeuge, neue Chancen und Risiken**

Drones in humanitarian aid missions - Possible applications of unmanned aerial vehicles, new opportunities and risks

Jürgen Benitschka, BSc (Autor) ..... 191

**Bedeutung von unbemannten Luftfahrzeugen im Kontext der illegalen Migration**

Mag (FH) Stephan Gassauer, BSc (Autor) ..... 195

**Unbemannte Luftfahrzeuge beim BMI im wirtschaftlichen und operativen Vergleich zu bemannten Luftfahrzeugen**

Eine datenbasierte Analyse mit vertiefendem Expert\*inneninterview

Lukas Grabner, MSc (Autor) ..... 199

**Die Wirksamkeit einer E-Learning-Schulung zur Steigerung der Kompetenzen im Bereich IT-Sicherheit der Exekutivbediensteten der Polizei Wien**

Christof Peter, BSc (Autor) ..... 203

# **Steuerung und strategisches Verwaltungsmanagement**



# **Der Bologna-Prozess und seine Auswirkungen auf einzelne Verwendungsgruppen des öffentlichen Dienstes**

## **Am Beispiel des BMLV**

Martina Bergmann-Mamuzic, BA (Autorin)  
Univ. Doz. Dr. Johann Dvorák (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Die Geschichte hat gezeigt, dass Änderungen im Dienstrecht der Bundesbediensteten zum großen Teil auf Grund von äußeren Einflüssen erfolgten. Diese äußeren Einflüsse waren teilweise politische Vorgaben oder Veränderungen in der Gesellschaft oder wie im Falle dieser Arbeit, die Auswirkungen des Bologna-Prozesses.

Als Beamtin der Allgemeinen Verwaltung und ehemalige Mitarbeiterin in der obersten Dienstbehörde des Bundesministeriums für Landesverteidigung (BMLV) hat die Autorin die dienstrechtlichen Änderungen und ressortinternen Anpassungen, welche mit dem Bologna-Prozess einher gegangen sind, im dienstlichen Alltag selbst miterlebt und dienstrechtlich umgesetzt. Als nunmehrige Angehörige des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, Öffentlicher Dienst und Sport (BMKÖS) ist die Autorin zuständig für die Zustimmung von Personalvorgängen nach der Planstellenbesetzungsverordnung aus dem BMLV.

Auf Grund dieser Tätigkeiten wurde der Autorin bewusst, dass sich das Ernennungserfordernis der Hochschulbildung gewandelt hat und die oben genannten Ressorts die dienstrechtlichen Bestimmungen unterschiedlich auslegen sowie in der Umsetzung unterschiedlich vorgehen.

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, mit welchen Maßnahmen das BMLV auf die Veränderungen der Hochschullandschaft in Verbindung mit den daraus erfolgten Dienstrechtsbestimmungen für die militärische Verwendungsgruppe M BO 1 reagiert hat. In weiterer Folge wird überprüft ob die gesetzten Maßnahmen den vom BMLV gewünschten Erfolg hatten.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Zur Beantwortung der oben angeführten Fragen, wurden anhand der Bologna-Dokumente die Beweggründe und geplanten politischen Ziele herausgearbeitet. Anhand der vorhandenen Literatur zum Bologna-Prozess konnte die Sicht der Expert\*innen in diesem Bereich dargestellt werden.

Die politischen Bekundungen der Bologna-Ziele mussten in weiterer Folge durch die Nationalstaaten mittels nationaler Normen umgesetzt werden. Aus diesem Grund wurden die Gesetze und Materialien der relevanten nationalen Hochschulnormen analysiert und mit den Bologna-Zielen verglichen. Durch diesen Vergleich konnte die schrittweise Umsetzung der Bologna-Ziele dargestellt werden.

Die Änderungen in der Hochschullandschaft hatten unweigerlich Auswirkungen auf die Dienstrechtsnormen. Aus diesem Grund erfolgte eine Analyse der Gesetze und Materialien des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979. Der Vergleich zwischen Hochschulnormen und den dienstrechtlichen Veränderungen zeigt die schrittweise Umsetzung des Dienstrechtsgesetzgebers.

Bei der Analyse all dieser Gesetze spielt die genaue Fassung der jeweiligen Norm, welche im Zuge des Bologna-Prozesses angepasst wurden, und der Zeitpunkt eine besondere Rolle. Die Auswirkungen des Bologna-Prozesses auf die Ernennungserfordernis der Hochschulbildung und hier insbesondere für die Verwendungsgruppe M BO 1 geht Hand in Hand mit den ressortinternen Umsetzungen des BMLV hinsichtlich Aus-, Fort- und Weiterbildungslehrgängen in Verbindung mit den jeweiligen Grundausbildungen, die mittels eigener Verordnungen geregelt werden. Die Analyse dieser Dokumente und das Ergebnis dieser Analyse wurden durch ein Experteninterview ergänzt.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Arbeit hat gezeigt, dass die politischen Bekundungen – die in der Regel kaum Bindungswirkungen nach sich ziehen – welche im Zuge des Bologna-Prozesses zugesagt wurden, relativ rasche legitistische Auswirkungen auf die Normen der Hochschullandschaft hatten. Es hat den Anschein, dass der Politik die notwendigen Veränderungen in der Hochschullandschaft ein Anliegen waren und aus diesem Grund die Umsetzung sehr wohl in den zuständigen Ministerien forciert wurde.

Die Forcierung im Bereich der Hochschullandschaft konnte jedoch bei den dienstrechtlichen Auswirkungen nicht erkannt werden. Beispielsweise benötigte der Dienstrechtsgesetzgeber 14 Jahre, um

## **22 Der Bologna-Prozess und seine Auswirkungen auf einzelne Verwendungsgruppen des öffentlichen Dienstes**

FH-Abschlüsse hinsichtlich Ernennungserfordernis mit Universitätsabschlüssen gleichzustellen. Ein weiteres Beispiel für langsame dienstrechtliche Umsetzung zeigt sich in der späten akademischen Einstufung von Bachelorabschlüssen.

Durch die aktive Beobachtung des Bologna-Prozesses – mit den daraus resultierenden legislativen Änderungen – hat das BMLV durch Anpassungen sowohl in der Grundausbildung als auch bei der Fort- und Weiterbildung auf die Änderungen des Umfelds reagiert.

Das BMLV hat den dienstrechtlichen Bestimmungen entsprechend und dem Gedanken der Harmonisierung mit der zivilen Bildungslandschaft die gesamte Offiziersausbildung mit der Grundausbildung als Bachelorstudiengang, den weiteren Laufbahnkursen und dem Abschluss der höchsten militärischen Ausbildung mit dem Masterstudiengang angepasst.

### **Kontakt:**

[martina.bergmann-mamuzic@alumni.fh-campuswien.ac.at](mailto:martina.bergmann-mamuzic@alumni.fh-campuswien.ac.at)

# **Die Arbeitgeber\*innenmarke der Justiz und die Generation Z**

**Eine empirische Untersuchung relevanter Faktoren in  
der Arbeitgeber\*innenwahl und die Attraktivität der  
Justiz**

Raphael Finster, BA (Autor)  
Dr. Walter Emberger (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Trotz des wichtigen gesellschaftlichen Auftrags und der Sicherheit, die eine Arbeit in der Justiz bietet, kämpft die Justiz mit Rekrutierungsproblemen. Dieser Trend wird sich, wenn nicht aktiv gegengesteuert wird und effektive Maßnahmen ergriffen werden, in den kommenden Jahren noch verstärken.

Die Altersstruktur des öffentlichen Dienstes bedingt, dass in den kommenden Jahren rund die Hälfte der Bediensteten in den Ruhestand treten wird. Die gesamtstaatliche demographische Entwicklung lässt demgegenüber eine Verknappung des Arbeitskräfteangebots sehr wahrscheinlich werden. Da die Berufsgruppen in der Justiz in vielen Bereichen eine besondere Verbundenheit mit der Republik Österreich voraussetzen, ist sie überwiegend auf österreichische Staatsbürger\*innen als potenzielle Mitarbeiter\*innen angewiesen. Dieser Umstand verknüpft durch den Wegfall von Immigrant\*innen als potenzielle Arbeitnehmer\*innen das Arbeitskräftepotenzial weiter. Um dem zu begegnen ist es erforderlich, dass die Justizbehörden als attraktive Arbeitgeber\*innen wahrgenommen werden und auch aktiv an ihrer Arbeitgeber\*innenmarke arbeiten.

Die Generation Z ist seit kurzem am Arbeitsmarkt vertreten und wird auch in den kommenden Jahren die wichtigste wachsende Gruppe auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Um diese Gruppe als Arbeitgeber\*in gut anzusprechen, ist es erforderlich über deren Bedürfnisse, Erwartungen und Werte Bescheid zu wissen. Die bis dato durchgeführten Erhebungen sind Großteils aus einer Zeit vor der Covid-19 Pandemie und dem Ukraine-Krieg. Damit verknüpft stehen Annahmen, wonach die letzten Jahre im andauernden „Krisenmodus“ auch einen Einfluss auf die Werte und Erwartungen dieser Generation hatten. Zur Überprüfung dieser Annahmen und zur Bestimmung der Arbeitgeber\*innenmarke der Justiz wurden daher folgende Hauptforschungsfrage, sowie drei Subforschungsfragen definiert:

*Wie attraktiv ist die Justiz als Arbeitgeber für junge Menschen der Generation Z?*

*Was sind die wichtigsten Einflussfaktoren und entsprechen diese den bisherigen Erhebungen?*

*Gibt es relevante Unterschiede zwischen intern und extern befragten Personen? Gibt es (unter Bezugnahme auf die Public Service*

*Motivation Theorie) Abweichungen zwischen diesen beiden Gruppen?*

*Welche Empfehlungen lassen sich für die Personalrekrutierung und -entwicklung im Ressort daraus ableiten?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Zur Beantwortung der Forschungsfragen und Überprüfung der Hypothesen wurde ein quantitativer Zugang in Form einer standardisierten Online-Befragung gewählt, deren Ergebnisse einer multivariaten Analyse unterzogen wurden. Es wurden zwei Gruppen für die Befragung ausgewählt, zum einen Schüler\*innen von Oberstufenklassen und Absolvent\*innen zweier Schulen, sowie Mitarbeiter\*innen verschiedener, zufällig ausgewählter Gerichte, Staatsanwaltschaften und Justizanstalten. Der Feldzugang wurde über die jeweiligen Dienststellenleitungen, die Schuldirektionen, sowie Klassensprecher\*innen von ehemaligen Maturaklassen erreicht. Nach Durchführung der Befragung wurden auffällige und unvollständige Befragungen aussortiert und die verbliebenen ausgewertet. Die Ergebnisse wurden anhand deskriptiver Statistiken beschrieben und daran anschließend gedeutet. Aufbauend darauf wurden die Forschungsfragen im Einzelnen beantwortet und die Hypothesen bestätigt bzw. zum Teil auch widerlegt. Abschließend wurden, um den eigenen Anspruch der Praxisrelevanz zu erfüllen, aus den Ergebnissen Bereiche identifiziert, in denen die Justiz Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitgeber\*innenmarke setzen kann. Ebenso wurden konkrete Empfehlungen für mögliche Maßnahmen aufgezeigt und jeweils kurz beschrieben.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Untersuchung hat gezeigt, dass die Angehörigen der Generation Z zum Teil deutlich andere Prioritäten setzen als bisherige Generationen, dass aber auch sie nicht von ökonomischen Zwängen verschont bleiben. Es konnte eine Reihung von Faktoren erreicht werden, die teilweise mit den bisherigen Erhebungen übereinstimmen, sowie sich bereits abzeichnende Trends teilweise deutlich verifiziert werden. Die Unsicherheit aufgrund der anhaltenden Krise,

## 26 Die Arbeitgeber\*innenmarke der Justiz und die Generation Z

verursacht durch Covid-19 und den Ukrainekrieg, haben dazu geführt, dass diese Generation wieder mehr Wert auf Einkommen und Sicherheit legt. Dennoch sind Gemeinwohl, persönliches Interesse, Entwicklungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie uA, wichtige Faktoren geblieben, deren Mix darüber entscheidet, welche\*r Arbeitgeber\*in als attraktiv angesehen wird und welche\*r nicht, bzw. welche Arbeitsstelle letztlich angenommen und langfristig ausgeübt werden soll. Nicht bestätigt haben sich die Annahmen des Autors, wonach die internen Entwicklungsmöglichkeiten wichtiger sind als die Absicherung des eigenen Lebensstandards sowie die Annahme, dass die Justiz einen erheblichen Imageschaden in den letzten Jahren erlitten hat.

Die Justiz hat zwar keinen guten Ruf, dennoch hat sich das Bild über die Justiz in den letzten Jahren scheinbar verbessert. Die Arbeitgeber\*innenmarke ist nicht positiv ausgeprägt, was langfristig zu Problemen in der Personalrekrutierung, in Form von zu wenigen Bewerber\*innen sowie deren mangelnder Qualität, führen kann. Dennoch verfügt die Justiz über einige Stärken, die sie am Arbeitsmarkt ausspielen kann, sofern eine kongruente Kommunikations- und Markenbildungsstrategie verfolgt wird. Um langfristig der „Employer of Choice“ am Bewerber\*innenmarkt zu werden, ist es notwendig, dass Maßnahmen gesetzt werden, die auf den Stärken der Justiz aufbauen und die Leistungen für das Gemeinwohl in den Vordergrund stellen. Den Mitarbeiter\*innen sowie externen Personen muss sowohl die Rolle der Justiz für den Staat und die Gesellschaft als auch deren Rolle am Arbeitsmarkt bewusst kommuniziert werden. Gleichzeitig sollten veraltete Berufsbilder, Aufgaben und Einstufungen modernisiert sowie in Bereichen in denen die Justiz nicht als stark wahrgenommen wird, durch Verbesserungen gegengesteuert werden.

Weitergehende Forschung ist schon allein aufgrund der intergenerationalen Verschiebung der Werte notwendig und wird, vor allem im Hinblick auf den erwartbar härter umkämpften Bewerber\*innenmarkt, zunehmend für die Praxis relevant werden. Der Frage, ob die veränderten Wertungen nachhaltig oder ein Ausdruck der aktuell grassierenden Krisenstimmung sind, wird dabei eine besondere Rolle zukommen und vermutlich in den zukünftigen Erhebungen zur Generation Alfa beantwortet werden können.

Weder die Justiz noch der öffentliche Dienst als Gesamtheit können sich dabei vor den erwartbaren Umwälzungen am Arbeitsmarkt sowie den sich wandelnden Anforderungen der nachrückenden Generationen verschließen, wenn sie auch in Zukunft talentierte Mitarbeiter\*innen für sich gewinnen wollen.

**Kontakt:**

raphael.finster1992@gmail.com



# **Entscheidungsfindung in hierarchischen Organisationen der öffentlichen Verwaltung: Risikomanagement – der Schlüssel zum Mehrwert?**

## **Eine Betrachtung auf strategischer Ebene**

Philipp Lang, BSc (Autor) & Lisa Marie Posch, BSc (Autorin)  
Bernhard Mayerhofer, MA, BSc (Betreuer)

# **1 Einleitung und Problemstellung**

In dieser Arbeit haben es sich die Autorin und der Autor als Ziel gesetzt, den Mehrwert eines Risikomanagementsystems im Entscheidungsfindungsprozess darzustellen und aus den empirischen Erkenntnissen sowie der Diskussion eine Handlungsempfehlung für die Praxis zu formulieren. Das Forschungsinteresse für diese Arbeit hat sich aus dem persönlichen Interesse an der Thematik Risikomanagement, der beruflichen Situation in der öffentlichen Verwaltung und der wahrgenommenen Diskrepanz zwischen den strukturellen Organisationsstandards der marktgetriebenen Privatwirtschaft und jenen der öffentlichen Verwaltung sowie dem Unterschied innovativer Entwicklungen in nichtstaatlichen Organisationen und dem dazu im Vergleich zähen Organisationsfortschritt der öffentlichen Verwaltung ergeben.

Managementdisziplinen, wie Risikomanagement, gehören in den unterschiedlichen Bereichen der Privatwirtschaft zum Tagesgeschäft, während die Nutzung dieser im öffentlichen Dienst noch am Anfang steht und zum Teil sogar ignoriert oder abgelehnt wird. Schlagwörter wie Organisationsentwicklung, Kundenorientierung, Digitalisierung oder Bindung an den Arbeitgeber finden erst langsam, im Rahmen des New Public Management und dem damit verbundenen Paradigmenwechsel, Einzug in die Verwaltungsstrukturen der Republik Österreich.

Um den vorherrschenden Paradigmenwechsel zu unterstützen und eine weitere wissenschaftliche Argumentationsgrundlage zu liefern, fiel die Entscheidung der Autorin und des Autors auf die Ergründung der Fragestellung, auf welche Art und Weise eine Managementdisziplin wie Risikomanagement für bestehende Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung, ungeachtet deren Ausbildung und Kenntnisstand, in der Praxis einen Mehrwert in Entscheidungssituationen bieten kann.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Methodisch wurde dies, zum einen, durch eine theoretische Aufarbeitung der verschiedenen Themenfelder des New Public Managements, der Entscheidungsforschung und des Risikomanagements

sowie der Bildung einer Schnittmenge dieser Bereiche bewerkstelligt. Zum anderen wurde die Forschung im empirischen Teil durch qualitative Forschung anhand von zehn Expert\*inneninterviews und der darauffolgenden qualitativen Inhaltsanalyse, angelehnt an Mayring, vertieft.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Sowohl durch die Theorie als auch durch die Empirie lässt sich ein Mehrwert durch den Einsatz eines Risikomanagements in Entscheidungssituationen feststellen. Auch eine Implementierung eines ganzheitlichen Risikomanagementsystems in Verbindung mit weiteren Managementdisziplinen wird befürwortet, jedoch ergaben hierbei die Interviews, dass bei den befragten Entscheidungsträger\*innen Wissenslücken und teilweise falsches Verständnis über die Materie bestehen.

Informationen und wie diese verarbeitet werden sollen sind stark von der jeweiligen Person und deren Präferenzen abhängig. Prinzipiell sind die Form und Darstellung zweitrangig, der Nutzen der Information muss erkennbar sein. Bezüglich der Aufbereitung von Informationen werden Management Summaries bevorzugt.

Ein wichtiger Grundstein für die beständige Implementierung von Risikomanagement ist, dass die oberste Leitung ein deutliches Bekenntnis zur Disziplin abgibt und die Prinzipien, Inhalte und Ergebnisse der Managementdisziplin in ihrem täglichen Handeln integriert.

Neben den die Arbeit direkt betreffenden Fragestellungen ergaben sich durch die Gespräche mit den Expert\*innen zusätzliche Inhalte, die für die Praxis von nennenswerter Relevanz sind. Diese Inhalte wurden in einer Handlungsempfehlung für die Praxis formuliert.

#### **Kontakt:**

philipp.lang@alumni.fh-campuswien.ac.at

lisa.marie.posch@alumni.fh-campuswien.ac.at



# **Anforderungsprofil einer Community (Health) Nurse für (Langzeit-) Pflege und Betreuung in Österreich**

**im Kontext rechtlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen zur Unterstützung der regionalen Versorgung betreuungs- und pflegebedürftiger Menschen und Entlastung der Verwaltung nach niederländischem Vorbild**

Mag.<sup>a</sup> Sandra Leiss (Autorin)

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

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Im Regierungsprogramm 2020 – 2024 „Aus Verantwortung für Österreich“ finden sich Absichtserklärungen zur Etablierung von Community Nurses in den Rubriken „Pflege“ sowie „Gesundheit“ mit jeweils unterschiedlichen Zielsetzungen, aus welchen ein divergierendes Verständnis von Community Nursing abzuleiten war. Dabei konnte eine Forschungslücke einerseits in Hinblick auf das Rollen- und Anforderungsprofil einer Community Nurse sowie andererseits in Bezug auf die unklare Abgrenzung zum Begriff Community Health Nursing identifiziert werden. Daher verbindet der Titel der Masterarbeit beide Begriffe miteinander und zeigt damit gleichzeitig auch deren synonyme Verwendung auf. Das Erkenntnisinteresse der Masterarbeit richtete sich darüber hinaus auf die Erhebung von Entwicklungs- und Einsparungspotentialen in der öffentlichen Verwaltung als Brückenschlag zu den Inhalten des Public Management Studiums, insbesondere unter Heranziehung des niederländischen Best Practice-Modells *Buurtzorg* als potentielltem Vorbild.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Zunächst erfolgte eine umfassende Darstellung des Forschungsstandes sowie der rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen, die für als Community Nurses tätige Pflegepersonen in der (Langzeit-)Pflege und Betreuung von Relevanz sind. Im Rahmen des gewählten qualitativen Forschungsdesigns wurden 16 leitfadengestützte Interviews mit Expert\*innen aus den Bereichen der Pflege, Forschung und Verwaltung geführt, um die Begriffe zu schärfen, Rollenprofile zu entwickeln und die Fragestellung zu klären, inwieweit *Buurtzorg* als Vorbild für Österreichs Pflegevorsorgelandschaft dienen kann. Die Auswertung erfolgte mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse nach Mayring, indem deduktiv Kategorien anhand des semi-strukturierten Interviewleitfadens gebildet und durch induktive Kategorien aus dem Material ergänzt wurden.

### 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Forschung zeigen viele Überschneidungen zwischen Community Nursing und Community Health Nursing, wobei eine Abgrenzung insbesondere durch das schwerpunktmäßige Agieren auf unterschiedlichen Ebenen – gemeint sind damit Individual-, Gemeinschafts- und Systemebene nach dem Public Health Intervention Wheel – vorgenommen werden kann. Beide Konzepte bieten durch die umfassenden möglichen Handlungsfelder eine breite Palette an Gestaltungsoptionen, die taugliche Konzepte zur Reaktion auf die Herausforderung des demografischen Wandels bieten können. Das Anforderungsprofil und die Rolle, an die eine Annäherung mittels Identifikation von Aufgaben, Qualifikationen, Ausbildung und Einsatzgebieten erfolgte, haben sich dabei nach der jeweiligen Zielsetzung von Community Nursing oder Community Health Nursing zu richten. Buurtzorg als Modell konnte nicht als Community Nursing im internationalen Sinn erkannt, sondern mit der in Österreich bereits etablierten Hauskrankenpflege verglichen werden, bei der es sich um eine Pflegedienstleistung der mobilen Dienste handelt. Dabei zeigte sich, dass Buurtzorg jedoch ein breiteres Handlungsfeld aufweist und auch die Familie sowie das soziale Umfeld miteinbezieht, um die Selbsthilfe und informelle Hilfe in der Gemeinschaft zu stärken. Diese Merkmale konnten als in Österreich umsetzbar identifiziert werden, darüber hinaus erscheint eine Implementierung des Systems aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen nicht durchführbar. Aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit konnten keine darüber hinausgehenden Entwicklungs- oder Entlastungspotentiale erkannt werden. Jedoch wurden Entlastungen durch den präventiven Ansatz von Community (Health) Nursing langfristig erwartet, da das in Österreich in Umsetzung befindliche Projekt zum Ziel hat, die gesunden Jahre zu verlängern und Pflegebedürftigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verzögern, was eine Einsparung durch nicht in Anspruch genommene stationäre Dienste als teuerste Form der Pflegeversorgung zur Folge hätte.

#### **Kontakt:**

sandra.leiss@alumni.fh-campuswien.ac.at



# **Abwicklung komplexer Einsatzlagen in der österreichischen Exekutive aus dem Blickwinkel des Peer Supports**

**Bisherige Erfahrungswerte und welche  
Herausforderungen müssen gemeistert werden?**

Ing. Oliver Wilhelm, BA (Autor)  
Teresa Allum, MSc BSc (Betreuerin)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

In der österreichischen Polizei müssen seit vielen Jahren in aperiodischen Abständen große, schwierige und/oder komplexe Einsatzlagen bewältigt werden. Dazu zählen auch Einsätze, bei denen Polizist\*innen verletzt oder gar getötet werden. Bei all diesen Einsätzen bzw. Großlagen kommt innerhalb der Exekutive auch der Peer Support („Kolleg\*innenunterstützung“) des Psychologischen Dienstes des Bundesministeriums für Inneres zum Einsatz.

Polizist\*innen werden ihm Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit oft selbst zum Ziel von Gewalt. Häufig geht diesen Gewaltakten ein Eskalationsprozess voraus, der von beiden Beteiligten (Bürger\*in und Polizist\*in) beeinflusst wird. Ein wichtiger Risikofaktor für einen Gewaltübergriff ist dabei der Einfluss von Alkohol bei dem\*der betroffenen Bürger\*in. Dieses Erleben von Gewalt kann neben körperlichen Verletzungen auch eine Vielzahl an psychischen Folgen nach sich ziehen. Polizeieinsätze in jeglicher Größe und Vielfalt werden in Österreich jedes Jahr abgearbeitet, beginnend von einer Verparkung, Lärmerregung bis hin zu einem Mordfall, der Entschärfung einer Fliegerbombe, einer akuten Bedrohungssituation oder zum Beispiel einer Geiselnahme. Sobald dieser Einsatz einen gewissen Schweregrad, Anzahl an intervenierenden Polizeikräften oder eine gewisse Komplexität erreicht hat, wird der Einsatz aus der Linienstruktur herausgelöst und in eine sogenannte Stabsarbeit (besondere Aufbauorganisation – BAO) übergeleitet. All diese Fälle weisen ein hohes Maß an Gefährlichkeit, Komplexität und auch Zeitdruck auf.

In der Masterarbeit wird dieses Themenfeld untersucht und die Abarbeitung solcher komplexen Einsätze aus dem Blickwinkel des Peer Supports erforscht. Die Forschungsfrage lautet:

*Wie werden diese komplexen Peer-Einsätze abgewickelt und die Herausforderungen durch die Peer-Einsatzkoordinator\*innen gemeistert?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Der Beleuchtung dieses speziellen Themenbereiches geschuldet sowie aufgrund der größeren Offenheit und Flexibilität der qualitativen Methoden, werden für diese wissenschaftliche Untersuchung zwei unterschiedliche Methoden zur Aufarbeitung angewandt. Dieser sogenannte Methodenmix besteht aus folgenden Bereichen: einer umfassenden Literaturrecherche mit anschließender Literaturanalyse sowie der Durchführung von systematisierenden Expert\*inneninterviews.

Die Interviews wurden mit acht Expert\*innen aus dem Bereich des Bundesministeriums für Inneres geführt. Im Anschluss wurde für die Auswertung nach den von Mayring beschriebenen Interpretationsregeln vorgegangen. So wurde das erhobene Datenmaterial zunächst paraphrasiert, generalisiert und schließlich im Zuge einer Reduktion auf die wesentlichen Punkte zusammengefasst. Dabei wurde besonders darauf Bedacht genommen, dass keine wesentlichen Informationen verloren gehen. Nach der vollständigen Analyse und Kategorisierung der Transkripte wurde das erhobene Datenmaterial der forschungsleitenden Frage sowie den Subfragen gegenübergestellt und interpretiert.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Ziel dieser Arbeit war es, nach Abschluss der durchgeführten Untersuchungen österreichweit zusammengefasste Erkenntnisse bzw. Lösungsansätze über die Bewältigung von komplexen polizeilichen Einsatzlagen aus dem Blickwinkel des Peer Supports gewonnen bzw. bestehende Problemstellungen erfasst zu haben. Diese sollen nun zusammengefasst sowie die forschungsleitende Frage sowie Subfragen beantwortet werden.

Naturgemäß bestehen bei jedem polizeilichen komplexen Einsatzfall für alle beteiligten Einsatzkräfte zahlreiche Herausforderungen, so auch für den Peer Support. Durch die Expert\*inneninterviews konnten zahlreiche Herausforderungen für solche komplexen Peer-Einsatzfälle erforscht und herausgearbeitet werden. Somit kommt einerseits klar zum Vorschein, dass komplexe Peer Einsatzfälle gewisse, immer wiederkehrende Herausforderungen aufweisen und

#### **40 Abwicklung komplexer Einsatzlagen in der österreichischen Exekutive aus dem Blickwinkel des Peer Supports**

andererseits jeder Einsatzfall derart unterschiedlich ist (Unglück, Kriminalpolizeiliches Gewaltdelikt mit mehreren Toten, Amokfahrt, Terrorakt, ...), sodass man sehr offen und flexibel in diese Einsätze gehen muss.

Durch die Expert\*inneninterviews konnten auch die positiven Teilaspekte dieser komplexen Peer-Einsatzfälle erforscht und herausgearbeitet werden. Somit konnte zu Tage gebracht werden, dass es neben der Tragik, der Brutalität und auch der zahlreichen Herausforderungen bei diesen Polizeigroßeinsätzen positive Bereiche gibt, diese wahrgenommen und auch thematisiert werden.

Von allen Befragten wurden verschiedene Arten und Kombinationen der Psychohygiene nach diesen Anlassfällen durchgeführt. Alle Expert\*innen waren sich jedoch in der Wahl mehrerer (zeitnaher) Besprechungen im Peer Team einig. Weiters wurden Einzelgespräche mit den Psycholog\*innen des Psychologischen Dienstes und/oder weitere einzelne Maßnahmen durchgeführt.

#### **Kontakt:**

oliver.wilhelm@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Organisation und Organisationsentwicklung**



# **Das Einsatztraining des Bundesministeriums für Inneres in Österreich**

**Entspricht es auch den Anforderungen für zivile  
Organisationsteile?**

Kurt Csencsits, BA (Autor)

Mag.<sup>a</sup> Barbara Pusca, MA (Betreuerin)

## 1 Einleitung und Problemstellung

Das Einsatztraining ist ein wesentlicher Bestandteil in der Ausbildung der Exekutive. Es dient dazu, im Bedarfsfall ein möglichst sicheres und effizientes Einschreiten zu gewährleisten. Dabei wird darauf abgezielt, die Eigensicherung zu beachten und möglichst ohne Gewalt einschreiten zu können. Wenn es erforderlich ist Gewalt anzuwenden, so soll dies mit möglicher Schonung der Betroffenen passieren. Das Einsatztraining wurde gemäß aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen entwickelt und seit 2003 innerhalb der österreichischen Bundespolizei durchgeführt. Davor gab es bereits Arten des Einsatztrainings und der Ausbildung. Ereignisse in der Vergangenheit zeigten jedoch auf, dass ein Entwicklungsbedarf auf dem Gebiet des Einsatztrainings besteht. Das seit 2003 durchgeführte Einsatztraining wurde laufend evaluiert und entwickelt. Dennoch fanden sich einzelne Spezialabteilungen der Exekutive und vor allem der Kriminaldienst zu wenig repräsentiert. Im theoretischen Teil der Arbeit wurde auf die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse eingegangen. Da die Arbeit auf die konkrete Situation in Österreich fokussiert, wurde die vorhandene Realität anhand der gegebenen Struktur, der Gesetzesmaterien und der Erlasslagen analysiert. Ziel der Arbeit war, zu erforschen, ob das gegenwärtige Einsatztraining, die Spezialbereiche und die zivilen Bereiche ausreichend berücksichtigt und ob es dafür ein ebenso adäquates, praxisorientiertes und von den Bediensteten akzeptiertes Kompetenzprofil bereitstellt. Die der Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage lautet:

*Braucht es ein eigenes Einsatztraining für den Kriminaldienst sowie für sonstige Spezialabteilungen innerhalb der Exekutive in Österreich?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Um die Forschungsfrage beantworten zu können und die Ziele der Arbeit erreichen zu können wurde als Methode das qualitative, strukturierte, leifadengestützte Expert\*inneninterview mit offener Fragestellung gewählt. Aus Sicht des Forschers war dieses Vorgehen notwendig, da es sich bei den gegebenen Sachverhalten um

dynamische Situationen, welche verschiedene Lösungsansätze ermöglichen, handelt. Unterschiedlichste Vorgehensweisen und Umsetzungen sind denkbar. Ebenso weist die Thematik komplexe Wirkungszusammenhänge auf, welche eine genaue Kenntnis der Organisation, des Einsatztrainings und der vorhandenen Struktur erfordert. Aus diesem Grunde war es notwendig Einsatztrainer\*innen für die Interviews zu gewinnen. Die Interviewpartner\*innen wurden aus möglichst vielen Organisationsteilen der Exekutive gewählt. Für die Arbeit konnten der verantwortliche Bundeskoordinator der Exekutive für das Einsatztraining, ein Bundeseinsatztrainer und drei weitere Einsatztrainer gewonnen werden. Die Einsatztrainer stammten sowohl aus den uniformierten als auch zivilen Bereichen der Exekutive. Das erhobene Datenmaterial wurde transkribiert und unter Zuhilfenahme der strukturierten qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die Einschätzungen der Experten ergaben neue Erkenntnisse, die in der Arbeit berücksichtigt wurden und welche wesentlich zur Beantwortung der Forschungsfrage beigetragen haben. Neben den erarbeiteten Ergebnissen konnten weitere Forschungsbereiche zum Thema Einsatztraining generiert werden.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die aus den ausgewerteten Interviews gewonnenen Ergebnisse wurden analysiert und interpretiert. Es konnte dargelegt werden, dass eine eigene Ausbildungsvorschrift für zivile Bereiche und für Spezialabteilungen nicht förderlich wäre, sondern sogar negative Auswirkungen haben kann. Um eine Steuerungsmöglichkeit und eine Rechtssicherheit über eine Zentralstelle gewährleisten zu können, ist es notwendig und sinnvoll, eine zentrale Vorschrift für alle Bereiche zu haben. Jedoch besteht das Erfordernis, innerhalb dieser Vorschrift die Bedürfnisse der zivilen Bereiche und der jeweiligen Spezialabteilungen zu berücksichtigen. Ein zielgruppenorientiertes Einsatztraining gehört entsprechend umgesetzt und der zivile Bereich in den bestehenden Einsatztrainervorschriften entsprechend gewürdigt. Das bedeutet, erforderliche Inhalte für den zivilen Bereich sollten bereits im bestehenden Einsatztrainerhandbuch abgebildet werden. Die Führungskräfte sind für eine erfolgreiche Gestaltung notwendig, da von ihnen die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden müssen. Das Einsatztraining in Österreich orientiert sich an den wissenschaftlichen Erkenntnissen und weist einen hohen Standard auf. Es wird kontinuierlich daran gearbeitet, dieses

Training weiter zu optimieren. In der engen Zusammenarbeit mit den Einsatztrainer\*innen aus den jeweiligen Bereichen wurden bereits viele Erfordernisse erkannt, konnten bis jetzt jedoch noch nicht alle umgesetzt werden. Zur weiteren Optimierung ist das Mitwirken der Führungskräfte und der Basis erforderlich. Die bereits durchgeführten Projekte in Bezug auf das „Zielgruppenorientierte Einsatztraining“ sollten für das gesamte Bundesgebiet umgesetzt werden.

### **Kontakt:**

kurt.csencsits@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Förderung einer positiven Fehlerkultur in der Tiroler Polizei**

**Empirische Untersuchung, welche organisationalen  
Instrumente für eine positive Fehlerkultur in der Tiroler  
Polizei benötigt werden**

Robert Frena, BA (Autor)

Ursula Palle-Futschik, MSc (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die polizeiliche Tätigkeit ist grundsätzlich fehleranfällig. Polizist\*innen sind mitten in der Gesellschaft tätig und werden mit existenziellen Fragestellungen des menschlichen Lebens (Leiden, Sterben, Armut, Schuld, etc.) konfrontiert. Es ist charakteristisch für die Polizeiarbeit, dass komplexe Sachverhalte aufzulösen sind und unter Zeitdruck weitreichende, oft in die Menschenrechte eingreifende Entscheidungen getroffen werden müssen. Wenn die Polizei trotz wissenschaftlicher Evidenz die Fehlerlosigkeit betont steigt der gesellschaftliche, mediale und politische Druck auf die Organisation. Ein aktiver und positiver Umgang mit Fehlern kann hingegen dazu beitragen, das Vertrauen der Gesellschaft in die Exekutive zu stärken. Die österreichische Bundesregierung hat den Handlungsbedarf erkannt und die Förderung einer positiven Fehlerkultur der Polizei in das Kapitel Innere Sicherheit des aktuellen Regierungsprogramms aufgenommen.

Diese Arbeit will untersuchen, wie die Tiroler Polizei mit Fehlern umgeht und inwieweit das Regierungsprogramm umgesetzt wurde. Konkret soll beforscht werden, wie die Fehlerkultur von den Mitarbeiter\*innen wahrgenommen wird und welche Konzepte und Methoden die Tiroler Polizei anwendet, um aus Fehlern zu lernen. Daraus ergeben sich folgende Forschungsfragen:

*Wie geht die Tiroler Polizei mit Fehlern um?*

*Wie wird die vorherrschende Fehlerkultur in der Tiroler Polizei von den Exekutivbeamt\*innen wahrgenommen?*

*Welche Methoden und Instrumente werden von der Tiroler Polizei angewandt, um aus Fehlern zu lernen?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Als Untersuchungsdesign zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde eine qualitative empirische Forschung anhand von teilstrukturierten Expert\*inneninterviews angewandt. Dazu wurden fünf Po-

lizeibeamt\*innen ausgewählt, die aufgrund ihrer Funktion unterschiedliche Sichtweisen einbringen und auf ihrem Gebiet über praktisches Erfahrungswissen zur Fehlerkultur verfügen.

Die Daten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet, wobei die inhaltliche Strukturierung als geeignete Methode gewählt wurde, um bestimmte Aspekte der Fehlerkultur aus dem Material herauszufiltern.

Beim zentralen Bestandteil der Inhaltsanalyse, der Kategorienbildung, ist es zu einem deduktiven und induktiven Wechselspiel gekommen. Zuerst wurden induktive Kategorien aus dem Text gewonnen, die in einem weiteren Schritt zu deduktiven Oberkategorien aus dem Interviewleitfaden verdichtet wurden.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

In dieser Forschungsarbeit wurde der Versuch unternommen, den Umgang der Tiroler Polizei mit Fehlern, die Wahrnehmung der Fehlerkultur innerhalb der Organisation und Instrumente und Methoden, um aus Fehlern zu lernen, darzustellen. Die Ergebnisse deuten einerseits darauf hin, dass die einzelnen Organisationsmitglieder einen offenen reflektierten Zugang zur Fehlerkultur an den Tag legen und eine positive Fehlerkultur in der Tiroler Polizei gelebt wird. Andererseits konnten Hinweise darauf gefunden werden, dass negative Elemente vorhanden sind, die einem konstruktiven Umgang mit Fehlern im Weg stehen. Als Methode die die Tiroler Polizei verwendet, um aus Fehlern zu lernen, konnte die systematisierte Evaluierung von Einsätzen ermittelt werden, die sich allerdings auf größere Ereignisse und schwerwiegende Amtshandlungen beschränkt. Im niederschweligen Bereich konnten keine organisationalen Fehlerlernsysteme in der Tiroler Polizei beobachtet werden.

Ein weiteres Ergebnis dieser Arbeit ist der Befund, dass sich die Polizei damit schwertut, Fehler nach außen, in die Gesellschaft zu kommunizieren. Diese Sicht auf eine Staatsgewalt, die möglichst fehlerfrei, besonnen und optimal agieren sollte, ist wissenschaftlich nicht haltbar. Eine offene Fehlerkommunikation nach außen könnte dazu beitragen, dass das Vertrauen einer immer kritischer werden-

den Öffentlichkeit in die Exekutive erhöht wird. Auf Basis der in dieser Arbeit gefundenen wissenschaftlichen Erkenntnisse wurden folgende Handlungsempfehlungen abgegeben:

Einführung einer strukturierten Anleitung bzw. Richtlinie mit präzisen Erläuterungen zum Umgang mit Fehlern analog zur Dienstweisung der Gemeinde Wien, um einerseits den Umgang mit Fehlern in der Organisation zu systematisieren und andererseits die Mitarbeiter\*innen bei der Abgrenzung von Fehlern ober- bzw. unterhalb der straf- und disziplinarrechtlichen Relevanz zu unterstützen.

Einführung eines anonymen Fehlermeldungssystem für Exekutivbeamt\*innen, analog zum Critical Incident Reporting System (CIRS), wie es bereits erfolgreich in österreichischen Krankenhäusern eingesetzt wird, damit Polizist\*innen fehlerhafte Einsätze (zum Beispiel bei Demonstrationen, etc.) anonym und sanktionsfrei melden können, mit dem Ziel, diese Daten für die Weiterentwicklung der Organisation und die Erzielung eines positiven Lerneffektes zu verwenden.

**Kontakt:**

robert.frena@ikbnet.at

# **Fehlerkultur beim Österreichischen Bundesheer**

Natalie Furthner, BA (Autorin)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die nachstehende Masterarbeit beschäftigt sich vorwiegend mit dem Thema Fehlerkultur im Österreichischen Bundesheer. Fehler sind in jeder Organisationskultur präsent und werden unweigerlich zu einem allgegenwärtigen Thema, wenn sie verursacht werden. Der Zugang ist meist so unterschiedlich wie der Fehler an sich. Meist wird ein Fehler mit einer individuellen Emotion in Verbindung gebracht, dies kann innerlichen Stress oder Unsicherheit auslösen. Aus diesem Grund ist es notwendig, die unterschiedlichen Sichtweisen zu betrachten, um das Beste aus eigenen Fehlern oder auch aus fremden Fehlern zu ziehen, um einen Mehrwert für die Zukunft zu generieren. Welche entscheidende Bedeutung der Umgang mit Fehlern haben kann, schlägt sich in der direkten Praktizierung der gelebten Fehlerkultur nieder. In diesem Kontext kann die Herangehensweise grob in zwei Kategorien gegliedert werden, in eine Destruktive Fehlerkultur und eine Konstruktive Fehlerkultur.

Aufgrund der Vielzahl an möglichen Herangehensweisen zu dieser Themenstellung, beschäftigt sich die gegenständliche Arbeit ausschließlich mit der Perspektive einer Führungskraft. Diese Sichtweise ist daher nicht einhergehend mit anderen Perspektiven. Aufgrund der hierarchischen Struktur im Österreichischen Bundesheer mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Personengruppen, beschränken sich die wissenschaftlichen Erhebungen aufgrund der großen Datenmengen auf die Interpretation zur Thematik von zivilen wie auch militärischen Führungskräften aus der Organisation. Die Haupt- so wie die zwei Subforschungsfragen, die der Arbeit zugrunde liegen sind folgendermaßen formuliert:

*Welche Fehlerkultur wird beim Österreichischen Bundesheer gelebt?*

*Welche Zugänge zur Fehlerkultur sind im Bereich des Österreichischen Bundesheeres erkennbar?*

*Welche förderlichen Bedingungen tragen in einer hierarchischen Organisation zur Entwicklung einer positiven Fehlerkultur bei?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Bedingt durch die große Datenmenge, die zur Thematik Fehlerkultur bereits vorhanden ist, wird eine qualitative Inhaltsanalyse zur Auswertung der Daten gewählt. Zum Ziel zusätzlicher Informationsgewinnung wurden unterschiedliche Expert\*innen interviewt. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring wurde zur Auswertung angewandt.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die in der Arbeit dargestellten Aspekte lassen darauf schließen, dass die Fehlerkultur permanent einem sozialen Wandel unterworfen ist. Durch die unmittelbare Abhängigkeit von sozialen Gegebenheiten ist eine immerwährende Adaptierung an die gelebte Organisationskultur unausweichlich, für eine Harmonisierung zwischen gesellschaftlichem Druck und den gewünschten Zielerfolgen in der Organisation. Gerade im Österreichischen Bundesheer ist zu beobachten, dass selbst in einer streng hierarchischen Organisation unterschiedliche Fehlerkulturansätze verfolgt werden, die mit der Zeit an die gesellschaftlichen Weiterentwicklungen angepasst werden. Die wohl größte Hürde für die Organisationskultur und darin enthaltene Fehlerkultur besteht darin, ein einheitliches Verständnis für die gelebte Fehlerkultur in der Organisation zu erzeugen. Sowohl die Kommunikation ist erfolgsentscheidend wie auch das Vorleben von Führungskräften. Allerdings sollte man die Organisationskultur und die Fehlerkultur im Idealfall aufeinander aufbauen, da die Fehlerkultur nur einen Teilaspekt der Organisationskultur abdeckt und somit eine direkte Abhängigkeit zwischen unterschiedlichen Werten vorhanden sein kann. Der Gewinn oder Lernerfolg eines Fehlers hängt davon ab wie ausgeprägt die Fähigkeit der Mitarbeiter\*innen ist, diese zu erkennen und zu analysieren. Die Aufarbeitung von Fehlern in Gruppen kann einen Lernerfolg für mehrere Personen generieren. Dieser gemeinschaftliche Prozess der Fehleraufarbeitung kann den Erfolg des Unternehmens direkt beeinflussen, da die Zeit direkt mit der Fehlerursachenforschung verbracht wird und nicht mit der Verurteilung einer einzelnen Person. Schlussendlich ist der maßgebliche Faktor die Kommunikation. Ohne Kommunikation kann man Informationen nicht ausreichend transportieren, um eine Umsetzung mit den gewünschten Effekten erzielen zu können.

Durch unterschiedliche Ansätze wurde im gesamten Forschungsprozess die Kommunikation als Schlüsselfaktor genannt. Sowohl durch die Interviewpartner\*innen, wie auch durch die durchgeführte Literaturrecherche, kam hervor, dass Kommunikation einen schwerwiegenden Einfluss auf die Organisation haben kann. Unterschiedliche Aspekte können auch einen positiven Effekt generieren. Durch die geführten Interviews kam hervor, dass kein einheitliches Verständnis der gelebten Fehlerkultur im Österreichischen Bundesheer vorherrschend ist. Dies sollte für eine erfolgreiche Umsetzung einer Fehlerkultur in einer Organisation überdacht werden. Die Implementierung einer positiven Fehlerkultur im Österreichischen Bundesheer ist in Teilbereichen bereits vorhanden. Ebenso können generelle Ansätze einer positiven Fehlerkultur adaptiert auch im Österreichischen Bundesheer angewandt werden, da sowohl organisatorische Barrieren Berücksichtigung finden sollten, wie auch der psychologische Aspekt der Betroffenen. Dies wurde auch durch die unterschiedlichen Ansätze bei der Fehlerbewältigung im Österreichischen Bundesheer ersichtlich.

### **Kontakt:**

furthner.natalie@gmail.com

# **Der Defibrillator im polizeilichen Einsatz als Lebensretter in Theorie und Praxis**

Robin Horvath, BA (Autor)  
Dr. Christian Stella, MA (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Das Bundesministerium für Inneres (BMI) ist als oberste Sicherheitsbehörde der Sicherheitsdienstleister der Republik Österreich. In Ausübung der bestehenden Gesetze konzentrieren sich die Mitarbeiter\*innen des Ressorts in erster Linie auf ihre Kernaufgaben, nämlich der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit. Die Polizist\*innen stellen sich den neuen Aufgaben und sind stets bemüht, die Menschen aktiv zu schützen und gemäß dem Credo „Die Polizei, dein Freund und Helfer“ zu helfen, wenn es darauf ankommt. Durch intensives, persönliches Engagement bringen sie ihr Vorwissen ein und tragen dazu bei, dass das BMI zu einer modernen, bürgerorientierten Institution wird. Die Bediensteten gestalten dadurch Sicherheit, schützen Menschen, helfen wann immer es notwendig ist und machen den Staat Österreich und seine Staatsbürger\*innen bzw. Menschen die in Österreich Leben, resilient. Die Mitarbeiter\*innen des BMI sind sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und werden in vielen Bereichen tätig und der Dienstgeber startet immer wieder neue Initiativen. Der polizeiliche Defibrillatoreinsatz ist genau ein solches Vorhaben.

Diese Masterarbeit befasst sich im konkreten mit dem Defibrillator im polizeilichen Einsatz als Lebensretter in Theorie und Praxis. Anhand einer Studie wird die Situation eines im Jahr 2015 initiierten Projektes der Landespolizeidirektion Burgenland analysiert. Das Projekt beinhaltet auch die Einbindung des polizeilichen Defibrillatoreinsatzes in das burgenländische First-Responder-System um eine flächendeckende Notfallversorgung der Bevölkerung zu gewährleisten. Ziel der Arbeit ist es, durch Verwendung von theoretischen Analysestrategien und Analyse von Change-Managementprozessen die genaue Beschaffenheit des polizeilichen Defibrillatoreinsatzes in Burgenland zu erheben. Zum einen sollen die organisationalen Rahmenbedingungen erforscht werden und zum anderen die persönliche Wahrnehmung des polizeilichen Defibrillatoreinsatzes durch die Polizist\*innen. Ebenfalls wird hinterfragt, ob spezielles Wissen der Bediensteten erforderlich ist und ein Mehrwert aus dem Projekt gewonnen werden kann. Auch sollen mögliche Stärken und Schwächen identifiziert werden, um daraus entsprechende Schlüsse ziehen zu können.

Die Anforderung der Polizeistreife zu einem Defibrillatoreinsatz erfolgt vorwiegend mittels Funks über eine Leitzentrale und der Amts-

handlung wird in der Folge oberste Priorität eingeräumt. Beim Eintreffen am Einsatzort wird jedoch vermehrt festgestellt, dass kein Defibrillatoreinsatz vorliegt, sondern lediglich niederschwellige Verletzungen bzw. Erkrankungen an dem\*der Patient\*in diagnostiziert wurden. Der Verfasser dieser Arbeit vermutet, dass die vorhandenen Personal- und Sachressourcen der Polizei dadurch falsch eingesetzt werden.

Nach ausführlicherer Betrachtung der Thematik wurde klar, dass es zwischen den involvierten Organisationseinheiten Kommunikationsprobleme und Schwierigkeiten in der Abstimmung der einzelnen Tätigkeiten gibt. Ursache für diese Problematik können sowohl personelle, als auch technische Gründe sein. Die Prozesse müssen zwischen zwei Leitzentralen (Landesleitzentrale der Polizei und Landessicherheitszentrale der Landesregierung) festgelegt werden. Arbeits- und Verständigungsprozesse werden untereinander zu wenig abgestimmt sowie Change Managementprozesse unter den Organisationseinheiten nicht effizient umgesetzt und verglichen. Auch wurde festgestellt, dass Wissensmanagement durch Schulungen und Weiterbildungen zu wenig stattfindet und unter den involvierten Organisationseinheiten nicht akkordiert wird. Beide verwenden verschiedene Dispositionsprogramme und dies hat Auswirkungen auf den Erfolg des Einsatzes von Defibrillatoren. In vorliegender Masterarbeit wurde die Untersuchung des Defibrillatoreinsatzes anhand folgender Forschungsfrage operationalisiert:

*Welche organisationalen Rahmenbedingungen sind geeignet, um den Defibrillatoreinsatz im polizeilichen Streifendienst bestmöglich integrieren zu können?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Für die Erfassung des Ist-Standes, des Einsatzvergabeprozesses sowie der Aufbau- und Ablauforganisation in den involvierten Leitzentralen wurde ein Erhebungsdatenblatt an die beteiligten Organisationseinheiten übermittelt. Um aussagekräftige Ergebnisse erhalten zu können, wurden empirische Methoden sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Sozialforschung angewandt. Es wurde ein Fragebogen erstellt, welcher an die Polizist\*innen der Bezirkspolizeikommanden und des Stadtpolizeikommandos Eisenstadt versendet wurde. Des Weiteren wurden Expertisen durch Interviews

eingeholt. Befragt wurden die Leiter der involvierten Organisationseinheiten. Durch eine Methodentriangulation kann das Erkenntnisinteresse am besten abgedeckt werden.

Der Fragebogen wurde an 1.044 Polizist\*innen versendet. Diese verrichten auf Polizeiinspektionen ihren Dienst und sind unmittelbar mit Defibrillatoreinsätzen konfrontiert. Der Fragebogen wurde von 268 Mitarbeiter\*innen beantwortet und es konnte eine Rücklaufquote von 25,7 % erreicht werden. Im Fragebogen wurden 36 geschlossene und sechs offene Fragen formuliert. Ausreichend waren die Darstellungsmöglichkeiten der verwendeten Applikation „Lime-Survey“ welche von der FH Campus Wien zur Verfügung gestellt wurde.

Die vier Interviews wurden mittels Interviewleitfaden und Themenkomplexen geführt. Die Fragestellungen richteten sich auf den Zugang zur Thematik, Aufbau- und Ablauforganisation, konkrete Umsetzung des Projektes, Mitarbeiter\*innen sowie Zukunftsaussichten.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Forschung hat gezeigt, dass es Kommunikationsdefizite in den Verständigungsprozessen zwischen den involvierten Organisationseinheiten gibt. Zielführend in diesem Zusammenhang ist eine Evaluierung der Anforderungsparameter im Wege eines Change Prozesses.

Weiters besteht Verbesserungspotential im Bereich des technischen Segments. Durch Umsetzung diverser technischer Maßnahmen kann die Steuerung der Personal- und Sachressourcen optimiert werden. Die Leitzentralen verwenden verschiedene Dispositionsprogramme. Durch die Einführung eines SAO Programmes (IT-Schnittstelle) und einer GPS-Verortung der Einsatzfahrzeuge beider Organisationen könnten Kompatibilitäten generiert werden. Unbedingtes Erfordernis ist die Intensivierung von Schulungen und praktischen Trainingseinheiten, im Umgang mit einem Defibrillator. Für den erfolgreichen Einsatz eines Defibrillators werden von den Polizist\*innen keine besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse abverlangt und die Motivation kann durch gezielte Aktionen (Public-Relations) gesteigert werden. Ein Mehrwert wird von allen Protagonist\*innen erkannt.

Des Weiteren kann festgehalten werden, dass gut funktionierende Rahmenbedingungen bereits vorhanden sind, eine Umsetzung der Erkenntnisse vorliegender Forschung diese jedoch verbessern könnte. Belobigungen, Anerkennung und Belohnungen durch Geldleistungen stellen beispielsweise Push Faktoren für die Motivation der Mitarbeiter\*innen dar. Die Bewältigung des polizeilichen Defibrillatoreinsatzes durch Polizist\*innen ist zwar eine weitere dienstliche Belastung, wird aber durch die gesetzliche Aufgabenstellung subsumiert. Seit dem Projektstart wurden 172 tatsächlich durchgeführte Reanimationen an Patient\*innen durch Polizist\*innen vorgenommen, wobei bei 30 Betroffenen eine definitive Lebensrettung stattgefunden hat.

Vom Verfasser dieser Arbeit wird angeregt, mit den Exekutivbediensteten, mit dem First-Responder-Personal des Österreichischen Roten Kreuzes und mit den involvierten Ärzt\*innen regelmäßige Vernetzungstreffen abzuhalten. Durch diese Jour Fixe könnten konstruktive Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden.

Die Forschung hat auch ergeben, dass von den Mitarbeiter\*innen eine psychologische Nachbetreuung gewünscht wird, denn einige Bedienstete konnten das Erlebte nur schwer verarbeiten. Dieser „Peer-Support“ würde unterstützend in der professionellen Aufarbeitung von belastenden Ereignissen wirken. Einhellige Meinung der Experten ist es, dass die Kosten außer Relation zur Rettung eines Menschen stehen.

Abschließend wird festgehalten, dass die Implementierung des Projektes polizeilicher Defibrillatoreinsätze in das burgenländische First-Responder-System ein entscheidender und richtiger Schritt zur Verbesserung der Notfallversorgung ist. Das Burgenland nimmt in diesem Zusammenhang eine Vorbildfunktion ein und kann dadurch beispielgebend für andere Bundesländer wirken.

**Kontakt:**

robin.horvath@polizei.gv.at



# **Die Reformen im österreichischen Bundesheer und ihre Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft**

Herwig Hribernik, BA (Autor)  
Univ. Doz. Dr. Johann Dvorák (Betreuer)

# **1 Einleitung und Problemstellung**

Seit das Bundesheer der II. Republik 1955 gegründet wurde, unterliegt es immer einem Wandel und einer Anpassung. Das Ende des Kalten Krieges 1989 war eine weltweite Zäsur die auch Österreich betroffen hat. Mit der politischen Ausrichtung Österreichs ab Ende der 1980er Jahre in Richtung der Europäischen Gemeinschaft wurde auch eine sicherheits- und verteidigungspolitische Wende eingeleitet, die, begleitet vom Fall des Eisernen Vorhangs, ein Abgehen von der klassischen Ausrichtung der österreichischen Landesverteidigung in Richtung Raumverteidigungskonzept, hin zu einem multinationalen Sicherheitssystem, basierend auf der Teilnahme an internationalen Gemeinschaften, mit sich brachte. Die Änderung wurde in den 1990er Jahren eingeleitet und in den 2000er Jahren umgesetzt. Diese Masterarbeit beschäftigt sich nun genau mit diesen Änderungen und deren Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft. Daher stellt sich folgende Forschungsfrage:

*Wie hat sich das österreichische Bundesheer seit 2002 verändert und welche Auswirkungen haben die durchgeführten Reformen auf die Fähigkeit und das Vermögen die ihm zugeordneten Aufgaben durchzuführen?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Da es zu dieser Fragestellung sehr wenige Forschungsergebnisse gibt, wurde ein qualitativer Zugang gewählt. Es wurde eine Literaturrecherche zum Themenkomplex durchgeführt, und diese einer Inhaltsanalyse unterzogen. Die verwendete Literatur wurde Großteils im Bereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung erhoben, wo mit Publikationen der Landesverteidigungsakademie und nicht-klassifizierten Dokumenten aus dem Elektronischen Aktensystem des Bundesministeriums für Landesverteidigung sowie Aussendungen des Pressedienstes gearbeitet wurde. Eine weitere Datenbasis stellten zeitgenössische Presseartikel dar, die Auskunft über die Rezeption der durchgeführten Maßnahmen in den Medien gaben. Vorrangig wurde dabei auf die Reformen REORG 2002 und ÖBH 2010 eingegangen, sowie teilweise auch auf die Reform LV21.1. Als Grundlage für die Inhaltsanalyse wurden einerseits die

Reformgrundlagen, sowie die damit verbundene Budgetierung herangezogen. Es wurde dabei das geänderte Fähigkeitsprofil in Bezug zur durchgeführten Organisationsänderung gesetzt und analysiert. Diese Änderungen wurden dann in Bezug mit dem zugehörigen Budget gebracht und dies war die Grundlage für die Bewertung der Einsatzfähigkeit. Das Ergebnis wurde dann einerseits in Bezug auf das Vermögen und die zugewiesenen Aufgaben aufgrund der Organisationsänderungen bewertet, sowie andererseits, wie diese Aufgaben mit den zugewiesenen Budgetmitteln zu erfüllen sind.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die durchgeführte Analyse resultierte in der Feststellung, dass die untersuchten Reformen den Vorgaben der politischen Verantwortungsträger\*innen entsprochen haben. Sowohl die Reform REORG 2002 als auch ÖBH 2010 haben den organisatorischen Rahmen bereitgestellt, der durch die Politik und das geänderte internationale Sicherheitsgefüge notwendig wurde. Die Abkehr von einer rein territorialen Raumverteidigung des österreichischen Staatsgebietes hin zu einer Organisation, die Aufträge im Rahmen von multinationalen Verbänden wahrnehmen kann wurde durch das österreichische Bundesheer gut gelöst. Die Änderungen der Führungsstrukturen und der Abläufe, sowie die Straffung der Organisation und des Personalstandes haben es ermöglicht, diesen Wandel in relativ kurzer Zeit durchzuführen. Die Einsatzbereitschaft der Organisation selbst war und ist nach wie vor in vielen Bereichen jedoch sehr eingeschränkt gegeben. Durch die budgetäre Unterdotierung der Landesverteidigung in den letzten 30 Jahren können die Aufgaben nicht in vollem Umfang durchgeführt werden. Ein weiterer Punkt, der sich auf die Aufgabenerfüllung auswirkt ist die personelle Situation bei den Streitkräften. Während in der Grundorganisation die Aufgaben noch vergleichsweise gut bewältigt werden können, ist die Situation bei den Kräften für Internationale Operationen prekärer. Im Bereich der Auslandseinsatzkräfte gibt es ein großes Defizit, dass einerseits auf der Reduzierung der Milizkräfte durch die Verkürzung des Grundwehrdienstes und andererseits auf die schlechten Rekrutierungszahlen bei den Kaderpräsenzeinheiten zurückzuführen ist. Sowohl für hochrangige Einsätze im Rahmen des Einsatzspektrums der Petersbergaufgaben (Kampfeinsätze im Rahmen der Krisenbewältigung, einschließlich Frieden schaffender Maßnahmen) als

## **64 Die Reformen im österreichischen Bundesheer und ihre Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft**

auch für friedenssichernde Einsätze im Rahmen der Vereinten Nationen gibt es zu wenig militärisches Personal.

### **Kontakt:**

hkh1@outlook.at

# **Umgang mit den Grenzen der Verbalisierung im Wissenstransfer beim Zollamt Österreich**

**Relevanz der Sozialisation für die kontinuierliche  
Generierung des individuellen und kollektiven „tacit  
knowing“**

Claudia Pelz, BA (Autorin)

DI Michal Sedláčko, PhD MSc (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Pensionierungswelle, demografische Situation und Personalmangel bringen komplexe Problemstellungen und eine Gefährdung der Erreichung von Organisationszielen mit sich. Das Hauptanliegen der untersuchten Wissensmanagement-Pilotierung bei der Dienststelle West (DSW; Tirol und Vorarlberg) des Zollamtes Österreich (ZAÖ) ist daher die Sicherstellung von häufig existentem Einzelwissen und damit die Risikominimierung des Wissensverlustes. Das zentrale Instrument für die Umsetzung stellt ein Maßnahmenblatt dar, welches den anstehenden Wissenstransfer nach Risikostufen bewertet und dadurch für ein strukturiertes Nachfolge-, Übergangs- sowie Vertretungsmanagement sorgt.

Die Forscherin legt in diesem Konnex den Schwerpunkt auf das implizite Wissen. In Anlehnung an die dahingehend einschlägige wissenschaftliche Literatur wurden folgende vier Forschungsfragen entwickelt:

*Wie wird mit den Grenzen der Verbalisierung im (beruflichen) Wissenstransfer beim Zollamt Österreich hinsichtlich der Pensionierungswellen umgegangen?*

*Welche Methoden werden in diesem Zusammenhang für den Transfer des individuellen „tacit knowing“ vorzugsweise angewandt?*

*Inwiefern sind den befragten Akteur\*innen die Grenzen der Verbalisierung im Wissenstransfer bewusst?*

*Worin sehen diesbezüglich Wissensgeber\*innen (WG) und Wissensempfänger\*innen (WE) die größten Hürden, aber auch Chancen?*

Für die Definition der Grenzen der Verbalisierung wurde primär mit der Theorie der kohärenten Einheit Michael Polanyis gearbeitet. Diese geht davon aus, dass eine vollständige Explikation von Wissen nicht möglich ist und Erfahrung nur durch selbstständiges Tun bei den Lernenden generiert werden kann und zwar im Moment der Bewusstwerdung von Nervenprozessen während der Wahrnehmung in einer „von-zu-Struktur“.

## 2 Methode/Vorgehensweise

Im Zentrum der Untersuchung stehen Interviews mit jeweils sechs WG und WE im Rahmen der Pilotierung bei der DSW, die seit Mitte Dezember 2021 durchgeführt wird. Aber auch die organisationale Einbettung in das Bundesministerium für Finanzen wurde berücksichtigt. Dabei geht es vorrangig um ein Konzept der Organisation zur Unterstützung aller Mitarbeiter\*innen im aktiven Wissenstransfer, das sogenannte WiMiT – Wissensmanagement im Team. Eine Methode daraus – die softwaregestützte Wissenslandkarte WiTronIQ – wird im Zuge der Forschungsarbeit, aufgrund ihrer Bedeutung für die Sicherung von Einzelwissen, näher beleuchtet. Die von den Akteur\*innen angewandten Methoden zur Wissensteilung, ihr gestalterischer Umgang mit dem beruflichen Lernumfeld, ihre bewusste Wahrnehmung dazu im Sinne des impliziten Wissens und welche Chancen, aber auch Hürden sie diesbezüglich sehen, wurden erforscht. Neben den 12 leitfadengestützten Interviews fließen eine Reihe informeller Gespräche (21), eine teilnehmende Beobachtung und eine Testanwendung von WiTronIQ in das dynamisch angelegte Forschungsdesign der qualitativen Sozialforschung mit ein. Die Datenauswertung der Transkripte, Feldnotizen und Dokumente erfolgte in drei Phasen anhand von Codebäumen (9 Kategorien), einer Axialkodierung (6 Kategorien) und einer Situationsanalyse analog der postmodernen/konstruktivistischen Grounded Theory Methode (Clarke 2011).

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Es stellte sich heraus, dass die WG und WE einheitlich bevorzugt die Methode des „gemeinsamen Tuns“ für den Wissenstransfer einsetzen, da sie dort kaum oder keine Grenzen der Verbalisierung sehen, sofern WG und WE dem Lernprozess intrinsisch motiviert gegenüberstehen. Begleitet durch die WG entsteht das Erfahrungswissen der WE in der Anwendung eines Vier-Phasen-Modells. Dieses sorgt nicht nur für die Wissensgenerierung, sondern auch für eine professionelle Qualitätskontrolle der Arbeitsergebnisse und eine adäquate Erfolgsmessung der Lernprozesse. Es erfüllt darüber hinaus die vier Aspekte der kohärenten Einheit Polanyis und stellt für die Wissensgenerierung Intuition vor Kognition sowie Sozialisa-

tion vor Digitalisierung. Im Rahmen dieses Sozialisations- und Kommunikationsaktes führt das durch die WG erklärte WARUM oftmals auch zu einem besseren Verstehen und einer Beschleunigung der Lernprozesse bei den WE, weil dabei u. a. auch die Hintergründe der digitalisierten Verfahren eingewoben werden können. Die vier Phasen des angewandten Modells können wie folgt beschrieben werden:

WE beobachten die WG

WE handeln selbstständig mit Unterstützung der WG

WE arbeiten selbstständig

WG überprüfen die Ergebnisse vor Finalisierung des Prozesses

Eine Wiederholung ist in jeder Phase des Modells möglich. Im Sinne individueller Arbeitssituationen bleibt jedoch eine Explikationslücke, da grundsätzlich jeder Fall anders gelagert sein kann. Alle 12 Interviewpartner\*innen legten ein klares Bekenntnis zu lebenslangem Lernen ab. In einem Fall wurde das Modell auch erfolgreich virtuell praktiziert.

Erkenntnisse aus einem Nebenbefund betreffen den Wissenstransfer erschwerende Rahmenbedingungen und bedürfen dringend einer weiteren Forschung, insbesondere im Hinblick auf die derzeitige Regelung der Ausschreibungs- und Nachbesetzungsprozesse. WG fühlen sich diesbezüglich vom Management häufig nicht gehört. Dies führt zu Vertrauensverlust. Gezielte Proklamationen, persönliche Gespräche und explizit angebotene, individuelle Bildungsmaßnahmen zur Unterstützung (z.B. Einzel- u. Gruppencoaching) können dahingehend eine positive Wirkung erzielen. Dies belegen unter anderem auch Erkenntnisse aus der Bachelorarbeit der Autorin mit dem Titel „Management der Generationenvielfalt – Übergangmanagement in der Region Mitte des Bundesministeriums für Finanzen“ (Pelz 2020).

**Kontakt:**

furly304@hotmail.com

# **Fehlerkultur und Organisationen**

Diana Preisecker, BEd (Autorin)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die Ausgangsmotivation dieser Arbeit war die Tatsache, dass ich in meiner 14-jährigen Berufserfahrung als Polizistin, immer wieder mit dem Thema „Fehler“ und „Umgang mit Fehlern“ konfrontiert wurde. Das polizeiliche Handeln unterliegt allerdings gesetzlichen Bestimmungen, ist streng hierarchisch und militärisch organisiert. Das lässt wenig Spielraum für innovative Ansätze, insbesondere für den Umgang mit Fehlern. Es ist sogar so, dass der Eindruck entsteht, dass Fehler einfach nicht passieren dürfen. Das führt leider auch dazu, dass Fehler oft nicht zugegeben, sondern in erster Linie abgestritten werden. Doch im Rahmen meines Studiums habe ich erkannt, dass Fehler auch ein Indikator für Missstände sein können. Bei professioneller Abarbeitung der Fehleranalyse, Maßnahmensetzung und Implementierung von Verbesserungsprozessen, können Fehler die evtl. zu Katastrophen führen, vermieden werden und zur Modernisierung der Organisation beitragen.

Aus diesem Grund hat sich diese Forschungsarbeit mit der Ermittlung des Reifegrads der Fehlerkultur im Bundesministerium für Inneres der Republik Österreich beschäftigt. Um einen Anhaltspunkt zu bekommen und den Rahmen dieser Arbeit nicht zu überschreiten, wurde die Ermittlung des Reifegrads der Fehlerkultur auf die Gruppe II/BPD der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit stellvertretend für das BMI eingeschränkt.

Aufgrund des Forschungsbedarfs ergab sich die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit wie folgt:

*Inwieweit ist der Reifegrad der Fehlerkultur in der Gruppe II/BPD der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit entwickelt?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Die Methode zur Ermittlung des Reifegrads der Fehlerkultur waren qualitative Befragungen von Expert\*innen mithilfe von leitfadengestützten Expert\*inneninterviews. Die Fragen für die leitfadengestützten Expert\*inneninterviews lieferte das im theoretischen Teil dieser Arbeit entwickelte kombinierte Reifegradmodell nach Hillson (1997) und Hopkinson (2000).

Für das Modell wurde die Idee des CMM (Capability Maturity Model) aus der Arbeit von David Hillson (1997) aufgegriffen. Im CMM wurde der Reifegrad in mehrere Stufen unterteilt („Naive“ bis „Natural“). Festgestellt wurden die Stufen mit speziellen Fragen zu genau definierten Bereichen, die zeigen wie ausgeprägt eine Fehlerkultur in einer Organisation ist. Wie Hillson (1997) hatte auch Hopkinson (2000) ein Modell zur Ermittlung des Reifegrads der Kultur einer Organisation entwickelt, jedoch mit anderen Ausprägungen als Hillson (1997). Die Kombination der für diese Arbeit optimal passenden Parameter ergab das kombinierte Reifegradmodell nach Hillson (1997) und Hopkinson (2000).

Ein wichtiger Teil im Modell sind die Stufen, welche die Höhe des Reifegrads zeigen. Diese unterteilen sich in initial (Level 1), basic (Level 2), standard (Level 3) und advanced (Level 4). Initial wurde dabei als niedrigste Stufe festgelegt und entspricht dem, dass die Fehlerkultur in der Organisation nicht gut ausgeprägt ist. Basic, eine Stufe darüber, gibt an, dass es schon Strukturen und Ansätze für eine funktionierende Fehlerkultur in der Organisation gibt. Standard, eine weitere Stufe darüber und Advanced, als bester Reifegrad, bedeuten, dass die Fehlerkultur bereits auf einer gut bzw. sehr gut funktionierenden Stufe ist. Hier gibt es bereits ausgeprägte Strukturen, Prozesse, Anwendungen sowie Schulungsprogramme für eine funktionierende Fehlerkultur.

Eine gut ausgeprägte Fehlerkultur zeigt sich in den vorhandenen Strukturen, den funktionierenden Anwendungen, Prozessen und Trainings in Form von Schulungen und Fortbildungen. Das Vorhandensein dieser Parameter wird über das kombinierte Reifegradmodell in den jeweiligen Reifegradstufen abgefragt. Die Fragen sind dabei so gestaltet, dass sie je nach Reifegrad konkreter auf die jeweiligen Parameter eingehen. Die Reifegradstufe (initial, basic, standard, advanced) mit der höchsten Informationsdichte zeigt welchen Reifegrad der jeweilige Parameter hat. Ein Addieren der Ergebnisse resultierte im Gesamtergebnis zum Reifegrad der Fehlerkultur in der Organisation. Der Leitfaden der Expert\*inneninterviews stützte sich auf die vorhin erwähnten Fragen zu den jeweiligen Parametern in den Reifegraden.

### 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse aus den Expert\*inneninterviews zeigten durchgängig eine Einstufung in die Reifegrade initial bzw. basic. In diesen Reifegraden war die Dichte der Informationen zu den vier Bereichen Kultur, Prozess/System, Anwendung/Management und Training am dichtesten. In den Reifegraden standard bzw. advanced konnten wenig bis gar keine Informationen über die Expert\*inneninterviews erhoben werden. Somit ergab das einen Reifegrad von initial/basic für die gesamte Fehlerkultur der Gruppe II/BPD der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit.

Weiters zeigte die Auswertung der Ergebnisse, dass ein grundlegender Konflikt zwischen offener Fehlerkultur und der vorliegenden Rechtslage (Dienst- und Disziplinarrecht) herrscht. Gemäß dem Subsidiärprinzip müssen die Gesetze von der Organisation befolgt werden, was wiederum dazu führt, dass keine offene Fehlerkultur entstehen kann. Angst vor rechtlichen Konsequenzen beim Begehen von Fehlern könnten die Karriere oder Existenz massiv beeinträchtigen.

Ein völliges Erlassen von Konsequenzen beim Begehen von Fehlern ist auch leider ein Nährboden für Korruption und Missbrauch. Der ideale Weg wäre hier einen geeigneten Kompromiss aus rechtlichen Verpflichtungen und offener Fehlerkultur zu schaffen. Vereinzelt sind schon Strukturen in Form von Mitarbeiter\*innengesprächen, Supervisionen oder Schulungen zur Fehlervermeidung der Abteilung für Beschwerdemanagement vorhanden. Diese müssten nun genauer beurteilt und eventuell ausgebaut werden.

#### **Kontakt:**

diana.preisecker@gmx.at

# **Public Sector Media – Vollerhebung interner und externer Medien der österr. Bundesministerien**

Mag.<sup>a</sup> Lucia Schweiger BA (Autorin)  
DI (FH) Mag. Thomas Goiser MBA MA (Betreuer)

# **1 Einleitung und Problemstellung**

Kommunikation stellt für alle in der Öffentlichkeit stehenden Organisationen eine zentrale Aufgabe dar. Sobald eine gewisse Größe und ein damit einhergehendes öffentliches Interesse bestehen, ist es nicht mehr möglich, nicht zu kommunizieren. Es stellt sich also nicht die Frage nach dem „ob“, sondern nach dem „wie“. Bezüglich politischer Regierungsorganisationen kann diese Frage weiter fragmentiert werden. Für Einrichtungen der öffentlichen Hand bestehen gesetzliche Bestimmungen bezüglich der Pflichten und Einschränkungen zur Kommunikation, welche eingehalten werden müssen. Diese Grundlagen der zu erfüllenden Aufgaben und der Auskunftspflicht sind im Bundes-Verfassungsgesetz, dem Bundesministeriengesetz und diversen Medienerlässen geregelt. Darüber hinaus können individuelle Entscheidungen getroffen werden, wer was wo wie wann und warum kommuniziert. Entsprechende Überlegungen dazu sind beispielsweise die zugrundeliegende Absicht, das verfolgte Ziel, der zu transportierende Inhalt, der passende Zeitpunkt oder das für die Information oder Nachricht verwendete Medium. In der Thesis wird nach allgemeinen Qualitätskriterien gefragt, welche für das Einsetzen, Verwenden oder Herausgeben organisationseigener Medien formuliert werden können. Darüber hinaus wird eine Vollerhebung aller internen und externen Medien des österreichischen Bundeskanzleramtes und der Bundesministerien erstellt, welche genau diese inhärenten qualitativen und quantitativen Aspekte erfasst. Die Ergebnisse stellen für Verantwortliche im Bereich der Kommunikation im öffentlichen Sektor einen umfassenden Überblick über den Status Quo sowie eine breite Analyse- und Vergleichsbasis für weitere Forschungsfragen dar.

# **2 Methode/Vorgehensweise**

Die Fragestellung interessiert sich sowohl für die Medien aus produktions- und handlungsorientierter Sicht als auch für rezeptionsorientierte Aspekte. Basierend auf der Aufarbeitung theoretischer Konzepte und vorhergehender Forschung wird ein angepasstes Erhebungsraster erstellt, welches die definierten qualitativen und quantitativen Indikatoren für Qualität enthält. Dieses wird in Folge auf alle standardisiert angewandt – das Untersuchungsfeld bilden das Bundeskanzleramt und die zwölf Bundesministerien in der

Konstellation zum Zeitpunkt der Erhebung von März bis Mai 2022. Die Vollerhebung aller organisationseigenen internen und externen Medien umfasst dabei Eckdaten wie beispielsweise die Aktualität und Frequenz von Print-Ausgaben, Beiträgen oder Postings, die in den Medien kommunizierten Inhalte und Themen, die jeweiligen Inhaltsverantwortungen und Bezugsmöglichkeiten sowie die Druckauflage bei Print-Medien und die Anzahl der Follower\*innen, Abonent\*innen oder Beschäftigten bei Social-Media-Kanälen. Die Merkmalsausprägungen der externen Medien sind zu einem großen Teil für Außenstehende einsichtig und werden daher online recherchiert, zu den internen Medien werden Mitarbeiter\*innen aus den jeweiligen Ministerien befragt.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Summe der interessierten und involvierten Stakeholder\*innen von Regierungsorganisationen ist in der Regel die gesamte Bevölkerung. Für die Gestaltung der Kommunikation ist die Auswahl der Medien sowie die Art der Verwendung dieser ein wesentlicher Qualitätsaspekt. Aufgrund sehr differenzierten Informationsverhaltens der Bevölkerung sollten die Zielgruppen dabei fragmentiert betrachtet werden. Es muss eine barrierefreie Kommunikation sowohl für die jüngere Generation geschaffen werden, welche sich zu einem großen Teil über Online- oder soziale Medien informiert, als auch für einen großen Teil der Älteren, die dabei ausschließlich offline agieren. Während unter dem Bundeskanzleramt und den Bundesministerien alle eine Webseite als externes und ein Intranet als internes Medium im Einsatz haben, gibt es nur noch wenige ausschließlich offline verfügbare Print-Publikationen. Social Media spielt eine große Rolle und manche bestehenden Accounts haben viele Follower\*innen. Während auf LinkedIn oder TikTok die Präsenz einige Lücken aufweist, gibt es einen Vorreiter bezüglich des Mediums Podcasts. Es ist grundsätzlich zu erkennen, dass digitale Medien Printformaten den Rang ablaufen – in der österreichischen Politik, wie auch bei Kommunikationsprozessen, ist Veränderung die beständigste Konstante.

**76 Public Sector Media – Vollerhebung interner und externer Medien der österr. Bundesministerien**

**Kontakt:**

lucia.schweiger@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Analyse der Führungskräfteausbildung**

## **Überarbeitung der Führungskräfteausbildung der Wiener Stadtwerke GmbH**

Dipl. Ing. (FH) Tobias Stefan (Autor)  
Priv.Doz.Dr. Hubert Lobnig (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die Wiener Stadtwerke GmbH als Dienstleistungskonzern stellt die Infrastruktur der lebenswerten Stadt zur Verfügung. Von Mobilität, Energie bis hin zur Bestattung deckt der Konzern mit seinen Tochtergesellschaften eine weite Bandbreite an Dienstleistungen für die Wiener Bevölkerung ab. Um einen Unternehmens-Change einzuleiten bzw. zu unterstützen, legen die Wiener Stadtwerke GmbH viel Wert auf die Führungsarbeit der jeweiligen Führungspositionen.

Die Führungskräfte von heute und morgen werden gezielt auf ihre zukünftigen Aufgaben als Führungskräfte konzernintern ausgebildet: Sie absolvieren innerhalb eines Jahres ein internes Leadership-Programm – eine Seminarreihe – welches gezielt auf die Anforderungen einer Führungskraft ausgerichtet ist. Die Teilnehmer\*innen bzw. Absolvent\*innen durchleben in dieser Zeit ein gewisses Soll an Führungsarbeit. In ihrer Führungsarbeit trifft dann das gelernte „Soll“ auf die „Ist“-Situation in den Unternehmen. Hierbei entstehen Konflikte im Inneren der jeweiligen Person aber auch im unmittelbaren Führungsfeld dieser. Junge Führungskräfte erlernen einen eigenen Führungsstil, sowie ein zukunftsorientiertes Führungsverhalten. Dieser Übergang in der Führungskultur lässt sie jedoch oft an ihre Grenzen stoßen. Sie benötigen viel Kraft und Energie, um etwas zu verändern.

Somit stellt sich die Herausforderung, inwieweit das Erlernte in der Praxis von den „Neuen“ tatsächlich umgesetzt werden kann. Der Autor beschäftigte sich im Rahmen dieser Masterarbeit damit, in welchen Aspekten der Ausbildung diese Absolvent\*innen mehr Inputs im Rahmen ihrer Ausbildung benötigen, um im Alltag nach ihrer Ausbildung noch besser bestehen zu können. Folgende Forschungsfragen leiten die Forschung:

*Wie beurteilen die Absolvent\*innen der Leadership-Ausbildung (Perfektion und Plus) der Wiener Stadtwerke GmbH das Thema Führung und wie gelingt es ihnen, das Erlernte in ihrer beruflichen Praxis umzusetzen?*

*Welche Faktoren wirken dabei hemmend beziehungsweise fördernd?*

*Welche Werkzeuge, welche Erkenntnisse und welches Standing benötigen „Neustarter\*innen“ um noch erfolgreicher in ihre Führungsrolle aufzugehen?*

*Welche Aspekte deckt die Ausbildung bisher nicht ab, die jedoch seitens der Absolvent\*innen als wichtig erachtet werden?*

*Wie könnte durch Adaptionen die Qualität der Ausbildung im Sinne des besseren Praxistransfers erhöht werden und somit in Folge nachhaltig der Führungsstil bei den WSTW verbessert werden?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Zur Beantwortung der forschungsleitenden Fragestellung griff der Autor auf ein Mixed-Method-Design, also auf eine Kombination quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden, zurück. Basis des theoretischen Teils der Arbeit stellt eine Literaturrecherche aus verschiedenen Fachbüchern und wissenschaftlichen Quellen aus dem Internet dar. Qualitativ methodisch kamen teilstrukturierte Interviews mit Expert\*innen, welche das bestehende Leadership-Programm entworfen haben, sowie deren Auswertung zur Anwendung. Die Erstellung des Leitfadens erfolgte maßgeblich anhand der gewonnenen Erkenntnisse der Recherchen. Der quantitative Anteil besteht aus Evaluation und Umfrage der bisherigen Teilnehmer\*innen des Lehrgangs „Führung PLUS und Führung Perfektion“ mittels einer Fragenbogenerhebung und mit der Zusammenfassung der aussagekräftigen Daten.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Aufgaben für Führungskräfte sind von mannigfaltiger Natur. Dies konnte vom Autor in dieser Arbeit unter Bezugnahme des wissenschaftlichen Stands der Forschung und deren Betrachtungsobjekte, über die Interpretation dieser von den Expert\*innen, welche die gegenständliche Leadership Ausbildung entworfen haben, bis hin zu jenen Absolvent\*innen, welche das Erlernte in der Praxis umzusetzen haben, aufgezeigt werden.

## 80 Analyse der Führungskräfteausbildung

Die maßgebliche Abweichung dieser unterschiedlichen Zugänge konnte in der persönlichen Kompetenz, der fachlichen und der methodischen Kompetenz erkannt werden. Die wichtigsten Eigenschaften für eine Führungskraft sind nach Meinung der Absolvent\*innen die strategischen, kommunikativen und sozialen Kompetenzen, sowie die analytischen Fähigkeiten.

Weiters wurde auch im Zuge der Forschung nachgewiesen, dass jene Faktoren wie Unternehmenskultur, Change-Prozess, Generationenwandel, Vernetzung und das Mind-Set der Absolvent\*innen, die Arbeit der Führungskräfte maßgeblich unterstützt oder auch hemmend wirken. Nichtsdestotrotz sei abschließend erwähnt, dass bei allen vielleicht gerechtfertigten Kritikpunkten die Stimmung während der Ausbildung und das Ansehen des Erlernen bei den Absolvent\*innen sehr gut waren, und sich somit die untersuchte Ausbildung motivierend auswirkt.

### **Kontakt:**

tobias.stefan@wienernetze.at

# **Aktive Vaterschaft im Polizeidienst**

## **Beschreibung und Analyse anhand der Väterkarenz**

Andreas Tafelit, BA (Autor)

Mag.<sup>a</sup> Elisabeth Grossmann (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Im Laufe der letzten Generationen hat sich das Verständnis von Männlichkeit und Vaterschaft grundlegend gewandelt. Die vergangene geschlechterspezifische Arbeitsteilung sah Väter als Haupternährer, während Müttern die Aufgabe der Kindererziehung zugewiesen wurde. Heutzutage leben immer mehr Väter eine aktive Vaterschaft. Der Wunsch von modernen Vätern, sich vermehrt aktiv in der Kinderbetreuung einzubringen, ist groß. Dazu ordnen sie das Berufsleben auch dem Familienleben unter. Möglichkeiten, bereits nach der Geburt Zeit mit seinen Kindern zu verbringen und ein Einstieg in eine gleichberechtigte Aufteilung zur Kinderbetreuung zwischen Vätern und Müttern, sind die Väterkarenz und Väterfrühkarenz. Auch wenn unter Vätern der Wunsch nach Väterkarenz groß ist, nehmen nur wenige diese Möglichkeit tatsächlich in Anspruch. Als Beweggrund gelten neben persönlichen und gleichstellungsorientierten Motiven vor allem die Haltung des Unternehmens oder der Organisation, in welcher die Väter beschäftigt sind. Diese Einflüsse der Organisation werden als Motivation oder Hemmnis wahrgenommen.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, der Polizeiorganisation ihre Verantwortung und ihren Einfluss zur Väterkarenz bewusst zu machen. Dazu wird folgende Hauptforschungsfrage formuliert:

*Welchen Einfluss nimmt die Organisation Polizei auf die Inanspruchnahme der Väterkarenz?*

Die daraus abgeleiteten Subforschungsfragen lauten:

*Wo muss die Organisation ansetzen, um den Erwartungen und Anforderungen moderner Väter zu entsprechen?*

*Wie gestaltet sich das Karenzmanagement im Polizeidienst am Beispiel der Väterkarenz?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt. Zu Beginn wurden mit dem quantitativen Forschungsparadigma mittels

einer Umfrage bestehende Annahmen der Literatur am Beispiel des Polizeidienstes erforscht und auf deren Gültigkeit überprüft. Die Datengenerierung erfolgte mit dem Messinstrument Fragebogen unter Einbeziehung von 500 Polizeibeamt\*innen als Stichprobe. Mittels der empirisch erhobenen Daten fand eine Hypothesentestung statt.

Die aufgestellte Hypothese lautet:

*Wenn man den Wandel im Verständnis von Vatersein betrachtet, dann sind für eine tatsächliche Inanspruchnahme der Väterkarenz noch weitere Faktoren neben der inneren Einstellung von Bedeutung.*

Im Anschluss wurde mit einem qualitativen Forschungsparadigma, die Komplexität der organisationalen Einflüsse auf Väterkarenz, in der Tiefe untersucht. Dazu wurden fünf leitfadengestützte Expert\*inneninterviews durchgeführt und mit der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Es erfolgte eine Zusammenfassung der Aussagen in Kategorien und theoriegeleitete Interpretierung.

Der Erkenntnisgewinn zielt auf das Verständnis der Organisationsverantwortung zur Väterkarenz im Polizeidienst sowie familienfreundlichen Maßnahmen ab, damit in Zukunft mehr Männer Väterkarenz in Anspruch nehmen und ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit geleistet wird.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Auswertung der Expert\*inneninterviews unter Zuhilfenahme der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring zeigte eine klare Erwartungshaltung von modernen Vätern an die Organisation. So hat sich das klassische Rollenverständnis von Männern und Frauen gewandelt und Vätern geht es darum, ihre Kinder heranwachsen zu sehen und eine Beziehung zu ihnen aufzubauen. Bisher war Gleichstellungspolitik vermehrt auf Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Mutter ausgerichtet. Es zeigte sich, dass Polizisten eine Ausrichtung auf väterfreundliche und familienfreundliche Regelungen erwarten. Dazu werden Karrierewünsche mit Fort- und Ausbildungen auch einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachgeordnet.

Umfragen und Interviews ergaben, dass es ihm Polizeidienst eine gleichgültige beziehungsweise eher negative Organisationskultur gegenüber der Väterkarenz gibt. Das Grundverständnis der Polizeiführung und des unmittelbaren Vorgesetzten wird als passiv und gefühllos gegenüber Vätern wahrgenommen. In keinem Fall kam es zu einer aktiven Unterstützung durch den Vorgesetzten. Da das Führungsverhalten auch für die Wahrnehmung der Organisationskultur zentral ist, spiegelt sich diese Haltung der Vorgesetzten auch in der Bewertung als nicht familienunterstützende Organisationskultur wider.

Als Erkenntnisgewinn konnte ein Verbesserungspotential der Organisation in Hinblick auf Väterkarenz gewonnen werden. Dieses ist sowohl im kulturellen Verständnis als auch im bisher passiven Karenzmanagement zu finden.

Durch eine Ausrichtung der Polizeiorganisation auf Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsziele könnte die Inanspruchnahme von Väterkarenz stark gefördert werden. Dazu bedarf es eines aktiven Karenzmanagements und der Positionierung der Organisation als väterfreundlicher Arbeitgebermarke. Neben einer hohen Mitarbeiter\*innenbindung entstehen dadurch vor allem auch Vorteile im Recruiting neuer Mitarbeiter\*innen.

### **Kontakt:**

andreas.tafeit@polizei.gv.at

# **Die Organisationskultur der Region Ost der Wiener Kinder- und Jugendhilfe**

## **Konsequenzen unterschiedlicher Organisationskulturen der beiden Berufsgruppen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik für die gemeinsame Zielerreichung**

Selma Toromanovic, BSc (WU) (Autorin)  
Ursula Palle-Futschik, MSc (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Der Begriff Kultur ist nicht nur im Kontext mit Ländern und Regionen zu beleuchten. Auch Organisationen schaffen und verändern im Zeitverlauf ihre eigene Kultur. Neben äußeren Erscheinungsmerkmalen entwickeln sich gemeinsame Werte und Normen innerhalb der Organisation, welche von handelnden Akteur\*innen geteilt werden. Mit der Zeit gelangen immer mehr Inhalte ins Unterbewusste, sodass sie zwar gelebt werden, aber eine Wahrnehmung dieser nicht erfolgt. Es lässt sich somit festhalten, dass kulturelle Elemente in Organisationen zu einem Teil sichtbar, zu einem größeren Teil jedoch unsichtbar sind. In der Praxis lässt sich beobachten, dass dieses Verständnis von Kultur kaum berücksichtigt wird. Speziell im Zusammenhang mit Veränderungen von Organisationen zeigt sich dies. In der Regel werden Maßnahmen zu Veränderung getroffen, welche lediglich die sichtbare Ebene der Kultur betreffen. Grundlegende Veränderungen der Einstellungen und der Verhaltensweisen finden nicht statt, sodass von einem nachhaltigen Kulturwandel nicht gesprochen werden kann.

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Organisationskultur und den Herausforderungen eines Kulturwandels während meiner Tätigkeit als Sozialpädagogin in der Wiener Kinder- und Jugendhilfe haben mein Interesse geweckt, diese Thematik in der Praxis zu untersuchen. Eine mehrjährige und vor einiger Zeit als abgeschlossen erklärte Organisationsentwicklung der Wiener Kinder- und Jugendhilfe machte es möglich, die Organisationskultur in einem konkreten Umfeld zu untersuchen. Die Masterarbeit widmet sich im Speziellen der Zusammenarbeit zwischen den beiden Berufsgruppen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik. In der Praxis entsteht der Eindruck, dass die beiden Berufsgruppen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik eine unterschiedliche Interpretation der Organisationskultur der Wiener Kinder- und Jugendhilfe haben. Es scheint, als ob sich ein gutes Nebeneinander, weniger ein gemeinsames Miteinander etabliert hat. Da die Soziale Arbeit und die Sozialpädagogik gemeinsam an bestmöglichen Lösungen für Kinder, Jugendliche und Familien arbeiten, ist eine verbindende Organisationskultur von großer Bedeutung.

Aus diesen Überlegungen heraus ergibt sich die folgende Hauptforschungsfrage:

*Welche Konsequenzen ergeben sich aus den unterschiedlichen Organisationkulturen der beiden Berufsgruppen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik der Region Ost der Wiener Kinder- und Jugendhilfe für die gemeinsame Zielerreichung?*

Um eine Antwort auf diese Frage geben zu können, werden zunächst die beiden Unterfragen beantwortet:

*Welches Verständnis von Organisationkultur liegt bei der Sozialen Arbeit bzw. der Sozialpädagogik der Region Ost der Wiener Kinder- und Jugendhilfe vor?*

*Welche Überschneidungen bzw. Differenzen liegen in der Interpretation vor und welche Wechselwirkungen ergeben sich durch diese?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Aus den Forschungsfragen geht hervor, dass es zu ihrer Beantwortung einer Rekonstruktion sozialer Phänomene in einem bestimmten Kontext bedarf. Es gilt, die Sichtweisen von beteiligten Personen einzufangen. Dabei scheint es wichtig, Informationen mit geringen Vorentscheidungen – das Design und die Methode betreffend – zu erhalten, um somit das menschliche Verhalten und Handeln möglichst realitätsnah darstellen und schließlich nachvollziehen zu können. Aufgrund der genannten Fakten liegt der Arbeit ein qualitatives Paradigma zugrunde.

Zur Informationsgewinnung wurden zwölf narrative Interviews mit Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagog\*innen unterschiedlicher Ebenen geführt. Diese qualitative Methode lässt neben der Rekonstruktion organisationaler Konstrukte und des Geschehens aus Sicht der handelnden Personen auch die Erfassung von menschlichem Verhalten und Handeln zu. Die Vorteile dieses Zugangs können vor allem in der Nähe zum konkreten Handlungsgeschehen, im Zugang zu implizitem Wissen sowie in den Interpretationen und Bewertungen der befragten Personen verortet werden.

Als Auswertungsmethode wurde die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt. Die deduktive Kategorienbildung folgt in erster Linie dem theoretischen Modell der Organisationskultur nach

Schein. Die drei Ebenen nach Schein – Artefakte, Werte und Grundannahmen – bilden die Oberkategorien, während Ergänzungen aus den Modellen nach Hatch, Hofstede, Brake, Walker und Walker sowie Peters und Waterman als Unterkategorien in die Analyse mit einfließen.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Untersuchung der Organisationskultur der beiden Berufsgruppen Soziale Arbeit und Sozialpädagogik der Region Ost der Wiener Kinder- und Jugendhilfe hat gezeigt, dass ein Verständnis von der Organisationskultur der Region Ost bei beiden Berufsgruppen gegeben ist. Zwischen den Interpretationen liegen viele Überschneidungen vor, sodass von konträren Organisationskulturen zwischen der Sozialen Arbeit und der Sozialpädagogik nicht ausgegangen werden kann. Die Tatsache, dass auch Differenzen in der Auffassung der gemeinsamen Organisationskultur vorliegen, deutet darauf hin, dass sich eine einheitliche Kultur noch nicht zur Gänze etabliert hat. Die daraus resultierenden Konsequenzen erschweren bzw. behindern die Abläufe im gemeinsamen Handlungsfeld. Es gilt, die Differenzen zu minimieren bzw. zu beseitigen, um reibungslosere Abläufe zu ermöglichen, damit ein Mehrwert für alle Beteiligten entsteht.

**Kontakt:**

selma.toromanovic2210@gmail.com

# **Mitarbeiter\*innen und Führung**



# **Die Möglichkeit der Festlegung einer Mindestkörpergröße für Exekutivbeamt\*innen**

Philipp Bergauer, LL.B. (WU) (Autor)  
Michael Holzer, MA MA MBA (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Im Jahr 2012 wurde die Mindestkörpergröße bei der österreichischen Polizei abgeschafft. Um die polizeilichen Aufgaben, welche mit der Besorgung des Exekutivdienstes einhergehen, adäquat erfüllen zu können, ist anzudenken, ob die Einführung einer Mindestkörpergröße bei der österreichischen Polizei erforderlich ist. Die Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist, welche Mindestkörpergröße österreichische Polizist\*innen haben sollten und welchen Einfluss die unionsrechtliche Gesetzgebung und Judikatur darauf hat. Als wesentlicher zentraler Punkt in diesem Zusammenhang ist das Urteil des EuGH C-409/16 in der Rechtssache Kalliri zu nennen. In dieser Vorabentscheidung wurde vom griechischen Staatsrat als letztinstanzlichem Gericht die Frage an den EuGH abgetreten, ob es auf Grund der gegebenen nationalen griechischen Norm, welche den Zugang zur Polizeischule mit einer Mindestkörpergröße von 170 cm festlegt, eine Diskriminierung und nicht kompatible Auslegung mit der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinie gibt. Die Klage von Bewerberin Kalliri erfolgte auf Grund der Ablehnung wegen ihrer zu geringen Körpergröße von 168 cm im Auswahlverfahren, welche die Aufnahme in die Polizeischule betraf. Durch den EuGH wurde festgestellt, dass die Festlegung einer geschlechtsspezifischen Körpergröße als Formalerfordernis für die Aufnahme in den polizeilichen Dienst eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes darstellt. Auf Grund dessen ist als weiterer problembehafteter Kernpunkt zu nennen, inwiefern nicht nur die Judikatur des EuGH, sondern grundsätzlich die Normsetzung innerhalb der Europäischen Union einen Einfluss auf diese Thematik der Einführung einer Mindestkörpergröße bei der österreichischen Polizei hat.

Daher muss im Falle einer Wiedereinführung einer Mindestkörpergröße eine wesentliche Berücksichtigung und Begutachtung vorgenommen werden, um einer Verletzung von relevanten nationalen Bestimmungen, wie unter anderem der Grundrechte oder des Gleichheitssatzes, ebenso einer Vorbeugung einer Diskriminierung von unionsrechtlichen Normen oder völkerrechtlichen Bestimmungen, wie der EMRK oder der GRC, entgegenzuwirken. Die Erheblichkeit der Normsetzung der Europäischen Union, ebenso wie die Rechtsprechung des EuGH und auch die Rechtsprechung und Prüfungsmöglichkeit des Verfassungsgerichtshofs wird im Weiteren im Fokus der Masterarbeit und der Behandlung der Problemstellung liegen. Es wird peripher auch betrachtet, inwiefern auf Grund einer

höheren Körpergröße eine höhere Autorität ausgestrahlt wird und als vorteilhaft anzusehen ist. Die Wichtigkeit als Polizist\*in eine entsprechende Mindestkörpergröße zu besitzen und inwiefern dies auch beim Einschreiten bei Amtshandlungen von Belang sein kann, ist dann ebenfalls peripher zu beleuchten.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Um diese entsprechenden Erkenntnisgewinne und exakten Ergebnisse zu erhalten, wird die qualitative Inhaltsanalyse, welche sich auf die Methode von Meuser und Nagel stützt, durchgeführt. Das Forschungsinteresse richtet sich danach, durch die Befragung von ausgewählten facheinschlägigen Expert\*innen, Wissen zu generieren in Bezug auf die Mindestkörpergröße bei der österreichischen Polizei, was durch die leitfadengestützten und offenen Interviews am zielführendsten erscheint. Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden in weiterer Folge Expert\*innen-Interviews geführt, welche auf Grund ihrer persönlichen Eindrücke und Ausbildung eine Einschätzung abgeben sollen. Die Grundlage der erhobenen Daten soll das Fachwissen der befragten Expert\*innen darstellen. Ausschlaggebend ist, dass in den Leitfadenterviews alle Informationen mit offen formulierten Fragen erhoben werden, um die Interviewten zu einem möglichst freien und eigenständigen Antworten zu bewegen. Dabei sollen durch die verschiedenen Perspektiven nicht nur die Notwendigkeit einer Mindestkörpergröße im Streifendienst dargelegt werden, sondern auch die rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten beleuchtet werden.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Als Lösungsansatz, für die Frage welche Mindestkörpergröße österreichische Polizist\*innen haben sollen, ist die indirekte Mindestkörpergröße, die auf dem Führerscheingesetz beruht, anzuführen. Für das Lenken eines Dienstkraftfahrzeuges bei der österreichischen Polizei bedarf es Fähigkeiten, die über jene des alltäglichen Lenkens eines Kraftfahrzeuges hinausgehen. Polizist\*innen muss es zu jedem Zeitpunkt möglich sein, nicht nur die Inbetriebnahme eines Dienstkraftfahrzeuges, sondern auch eines jeden Kraftfahrzeuges unverzüglich vorzunehmen. Situativ kann der Fall eintreten,

#### **94 Die Möglichkeit der Festlegung einer Mindestkörpergröße für Exekutivbeamt\*innen**

dass eine sofortige Inbetriebnahme eines Kraftfahrzeuges notwendig wird, um die öffentliche Ordnung und Sicherheit zu gewährleisten. Einsatzfahrten an sich sind schon in hohem Maße herausfordernd und durch ein zusätzliches notwendiges Hilfsmittel wie einen Sitzbehelf, würde dies weiter erschwerend und gefährdend wirken. Deshalb ist es für die sachgemäße Dienstverrichtung als Polizist\*in notwendig, von der Ausnahme des Lenkens eines Kraftfahrzeuges mit einem Sitzbehelf in § 4 Abs 2 FSG-GV Abstand zu nehmen.

Im Falle des Erlassens einer nationalen Bestimmung, welche die Mindestkörpergröße bei der österreichischen Polizei regelt, kann dies nur unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Normsetzung und auch Rechtsprechung durch den EuGH erfolgen. Dabei ist wesentlich, dass die rechtlichen Vorgaben der Europäischen Union eingehalten werden müssen und auch für sämtliche Mitgliedsstaaten als bindend anzusehen sind. Lediglich die Grundprinzipien der österreichischen Verfassung stellen für das Unionsrecht im Stufenbau der Rechtsordnung eine Schranke dar. Dabei ist wesentlich, dass eine Mindestkörpergröße ausschließlich auf Grund von wissenschaftlich und sachlich erhobenen Studien beruhen kann, welche das dienstliche Erfordernis der Einführung einer Mindestkörpergröße bei der österreichischen Polizei argumentieren und belegen. Sowohl durch Expert\*innen als auch durch die Theorie wird untermauert, dass bei der Bedienung von polizeilichen Ausrüstungsgegenständen oder der Besorgung von dienstlichen Aufgaben eine Mindestkörpergröße für ein sicheres Bedienen von polizeilichen Gerätschaften und Einsatzutensilien erforderlich sein kann. In jedem Fall wäre, um eine sachlich fundierte Beurteilung des Erfordernisses einer Mindestkörpergröße bei der Polizei vorzunehmen, eine Kommission einzusetzen. Um ein objektives und möglichst rechtssicheres Ergebnis zu erarbeiten, wäre es wesentlich, dass die Zusammensetzung sowohl aus juristischen, medizinischen und sportwissenschaftlichen Expert\*innen als auch aus Expert\*innen aus dem Sicherheitsbereich erfolgt.

#### **Kontakt:**

philipp.bergauer@bmi.gv.at

# **Arbeit 4.0 – Führung 4.0 Fallbeispiel ÖBB**

Angela Hammermayer, BA (Autorin)  
DI Michal Sedláčko, PhD MSc (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die Lebens-, Wirtschafts- und Arbeitswelt wandelt sich fortlaufend. Megatrends wie soziodemografische Veränderungen, gesellschaftliche Werteverstärkungen, Digitalisierung und die damit verbundenen organisationalen Änderungen werden als zentrale Themen betrachtet. Die Zukunft verlangt von Führungskräften, diese Herausforderungen zu erkennen.

Aufgrund der Pensionierungswelle der Babyboomer und dem Rückgang der Geburtenrate kommt es zu einem immer größer werdenden Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt. Die neu in das Unternehmen eintretende Generation Z kann aufgrund des vorherrschenden Fachkräftemangels ihre Ansprüche gegenüber Arbeitgeber\*innen einfordern. Hinzu kommt die immer schneller voranschreitende Digitalisierung, welche anspruchsvollere Kund\*innenwünsche und schnellere Arbeitsweisen mit erhöhtem psychischem Druck entstehen lässt. Der Masterarbeit liegt folgende Forschungsfrage zugrunde:

*Welche Kompetenzanforderungen werden in Zeiten des Wertewandels und der Digitalisierung an Führungskräfte gestellt?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde ein Expert\*inneninterview mit einer Führungskraft aus dem Unternehmen der ÖBB, welche verschiedene Generationen führt und mit digitalen Medien im täglichen Arbeitsablauf vertraut ist, durchgeführt. Die Stellenausschreibungen bildeten die Grundlage zur Analyse der von Führungskräften der ÖBB geforderten Kompetenzen. Bei den im Internet abrufbaren Interviews betrafen drei Interviews die Kompetenzbeschreibung der erforderlichen Fähigkeiten für angehende Führungskräfte. Zur dokumentarischen Unterstützung der geforderten Führungskompetenzen an Führungskräfte der ÖBB wurde unterstützend eine Ausschreibung der ÖBB-Akademie herangezogen.

Die Ausarbeitung im Kapitel Stand der Forschung erfolgte nach eingehender Studie des Geschäftsberichts der ÖBB. Die Auswertung des Expert\*inneninterviews wurde nach Meuser und Nagel nach

thematisch gegliederten Einheiten analysiert. Das erhobene Datenmaterial konnte ebenso den Hauptüberschriften (Wertewandel, Digitalisierung) und daraus ableitbaren Unterkategorien, welche sich aus der Theorie ergeben haben, zugeteilt werden.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Der Wertewandel der jungen Generation und die Digitalisierung gehen mit geänderten Kompetenzanforderungen an Führungskräfte einher. Die empirische Fallforschung am Beispiel der ÖBB lässt erkennen, dass jene im Leitbild der ÖBB verankerten Werte – „Heute. Für morgen. Für uns.“ - Innovationen zur Zielerreichung erfordern. Die Beantwortung der Forschungsfrage lässt sich anhand des Fallbeispiels der ÖBB wie folgt darstellen:

Insbesondere die von der jungen Generation geforderten Kompetenzen an Führungskräfte gehen einher mit den in der Literatur genannten Kompetenzanforderungen. Die in Zusammenhang mit der Digitalisierung geforderten Kompetenzen an Führungskräfte lassen ebenso eine Übereinstimmung mit den in der Literatur genannten digitalen Kompetenzen an Führungskräfte in einer Arbeit 4.0 Ära erkennen. Ergänzend zu den in der Literatur genannten digitalen Kompetenzen werden Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen, Lösungsorientierung, Verhandlungsfähigkeit, Eigeninitiative und sicheres Auftreten sowie Kund\*innenorientierung als erweiterte digitale Führungskompetenzen aufgezeigt.

Die Fallstudie der ÖBB lässt erkennen, dass die Umsetzung der von Führungskräften angewandten Kompetenzen einer noch intensiveren Auseinandersetzung bedarf. Ableiten lässt sich der fehlende Wille von Führungskräften für Veränderungen und die individuelle Auslegung der geforderten Kompetenzen. Aus den Erkenntnissen der geforderten Kompetenzen an Führungskräfte in einer Arbeit 4.0-Ära lassen sich Parallelen hinsichtlich einer wesentlichen zukunftsweisenden Grundlage für das Personalmanagement im öffentlichen Sektor ziehen. Im öffentlichen Dienst macht sich die Pensionierungswelle der Babyboomer ebenso bemerkbar wie in privaten Unternehmen. Aufgabe des Personalmanagements in der öffentlichen Verwaltung wird es daher sein, einen Orientierungsrahmen für Führungskräfte zu schaffen. Die im Leitbild verankerte Vision sollte für

## 98 Arbeit 4.0 – Führung 4.0 Fallbeispiel ÖBB

das Personalmanagement die Grundlage zur Entwicklung geforderter Führungskompetenzen bilden, wobei die Orientierung an einem umfangreichen Kompetenzmodell eine Überforderung der Führungskräfte mit sich bringt. Das Fallbeispiel der ÖBB lässt erkennen, dass die Anwendung der geforderten Kompetenzen in der Praxis nach den individuellen Vorstellungen der führenden Person erfolgt.

Aus gegenständlichem Forschungsfall geht deutlich hervor, dass Führungskräften in der öffentlichen Verwaltung ein Handlungsrahmen vorgegeben werden sollte. Wesentlich dabei bleibt allerdings die Umsetzung eines derartigen Kompetenzmodells in der Praxis. Feedback an Führungskräfte und ein entsprechender Austausch von Führungskräften und Geführten, sowie der Wille für Veränderungen bleiben unerlässlich.

### **Kontakt:**

[angela.hammermayer@alumni.fh-campuswien.ac.at](mailto:angela.hammermayer@alumni.fh-campuswien.ac.at)

# **Einfluss von Unternehmenskultur auf das Führungsverhalten und wie damit künftigen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung begegnet werden kann**

Christine Kermer, BA (Autorin)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

In gegenständlicher Masterarbeit wurde der öffentliche Sektor in Hinblick auf künftige Anforderungen betreffend des Führungsverhaltens und den damit verbundenen Notwendigkeiten bzw. Auswirkungen näher beleuchtet. Hierbei wurde der Fokus ganz konkret auf die damit einhergehende Bedeutung der Unternehmenskultur gelegt.

Durch das Forschungsvorhaben wird das Potenzial der öffentlichen Verwaltung in Hinblick auf den Umgang mit zukünftigen Herausforderungen aufgezeigt. Hierbei wird konkret die Unternehmenskultur und deren Einfluss auf die Führungsebene betrachtet. Aus der Literaturrecherche konnte bereits das Fehlen schriftlicher Normen bezüglich Wertehaltungen von Organisationen der öffentlichen Verwaltung identifiziert werden. Dieser Aspekt wird jedenfalls aufgegriffen und konkretisiert.

Durch die erfolgte Forschung soll ein Beitrag dazu geleistet werden, die Relevanz von Unternehmenskultur für das Führungsverhalten aufzuzeigen und ihren Nutzen zu verdeutlichen, um ein höheres Bewusstsein dafür bei handelnden Führungskräften hervorzurufen. Weiters soll diese Relevanz auch mit künftigen Anforderungen in Verbindung gesetzt werden, um damit Lösungsstrategien für die Bewältigung solcher Herausforderungen im öffentlichen Sektor zu finden. Des Weiteren wird das Vorhandensein schriftlicher Normen und Leitlinien betreffend der gelebten bzw. gewünschten Unternehmenskultur eruiert. Es soll damit identifiziert werden, inwieweit sich die betroffene Behörde bereits mit der Thematik der Organisationskultur auseinandergesetzt hat. Dies kann zur individuellen Weiterentwicklung dieser führen.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Die Forschung ist im qualitativen Zugang zu verorten- sie ist kontextbezogen und kontextberücksichtigend, da sie auf die individuelle Arbeitsumwelt der Interviewpartner\*innen Bezug nimmt. Die Beantwortung der Fragestellung erfolgte mithilfe einer induktiven Vorgehensweise, da nicht bereits vorab in der Literatur nach potenziell möglichen Antworten gesucht wurde, sondern die Beantwortung der

Fragestellung durch Erkenntnisse aus Erfahrungen und durch konkrete Einzelbeobachtungen gewonnen wurde. Es wurden einzelne Fälle im Detail untersucht und die auf diese Art und Weise entstandenen Erkenntnisse im Anschluss in andere Kontexte übertragen. Dementsprechend handelt es sich um ein qualitativ-induktives Vorgehen.

Als Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfragen wurden fünf Interviews mit Führungskräften der mittleren Führungsebene und des Top-Managements in der öffentlichen Verwaltung Österreichs geführt. Alle Expert\*innen weisen eine Zuständigkeit im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe auf. Für die Interviews wurde ein einheitlicher Leitfaden herangezogen, da durch die Verwendung eines solchen eine Vergleichbarkeit mit anderen Interviews, denen der gleiche Leitfaden zugrunde liegt, möglich ist.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Durch die Erhebungen wurde vor allem ersichtlich, welchen hohen Stellenwert der Beitrag jeder einzelnen Person mit ihrer eigenen Persönlichkeit im System hat, um eine positive Unternehmenskultur mitzugestalten und zu etablieren. Der höchste Einfluss dabei ergibt sich für Führungskräfte in deren unmittelbaren Zuständigkeitsbereichen und im persönlichen Kontakt mit ihren Mitarbeiter\*innen durch eine gute Beziehung zu diesen und durch das eigene Vorbild. Dies würde ein hohes Maß an Eigensteuerung speisen, andererseits sollte jedoch darauf Bedacht genommen werden, inwiefern der Wertekanon der derzeitigen Führungskräfte dafür noch zeitgemäß ist, ob Gewohnheiten noch passend sind und ob ein Verlassen auf den eigenen Instinkt wirklich die richtige Vorgehensweise für eine Großorganisation darstellt.

Die aus dem Feld generierten Herausforderungen wie etwa Schnelllebigkeit, Optimierung der Bürger\*innennähe, Personalmangel, Fremdbestimmung, die Forderung nach flexiblen Dienstzeitmodellen und das Halten von geeignetem Personal kann mit den unternehmenskulturellen (Veränderungs-)Möglichkeiten, die der öffentlichen Verwaltung offenstehen, allen samt positiv begegnet werden. Somit wäre eine Befassung der Gesamtorganisation mit diesem Thema jedenfalls anzuraten. Dafür wären Transparenz nach außen

## **102 Einfluss von Unternehmenskultur auf das Führungsverhalten und wie damit künftigen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung begegnet werden kann**

und die Überarbeitung der aktuellen Außenwirkung gute Ansatzpunkte.

Zeit spielt in Bezug auf Veränderungsprozesse in vielen Bereichen eine wesentliche Rolle und sollte nicht unberücksichtigt bleiben. Jedenfalls sollte sich der öffentliche Dienst mit dem bevorstehenden Generationenwechsel innerhalb der Belegschaft rasch und adäquat auseinandersetzen.

Bezüglich der Verschriftlichung von Leitlinien für unternehmenskulturelle Werte wurden widersprüchliche Aussagen aus dem Feld generiert. So würde der Großteil Verschriftlichungen zwar begrüßen und als positiv empfinden, diese aber nicht selbst initiieren wollen. Jene, die es bereits gemacht haben, empfinden vor allem den Prozess als wesentlich. Generell werden vorhandene schriftliche Richtlinien als hilfreich wahrgenommen. Für eine einheitliche Linie der Großorganisation scheinen sie unerlässlich um - weg von individuellen Auslegungen hin zu einem gemeinsamen Verständnis und einer gemeinschaftlichen Umsetzung - zu kommen.

Vorhandene Strukturen bieten Halt und Sicherheit, bedürfen aber in vielerlei Hinsicht einer regelmäßigen Reflexion um zeitgemäß- und den Erfordernissen angepasst zu sein. Offen bleibt, inwiefern die rechtlichen Rahmenbedingungen einen ausreichenden Spielraum für Veränderungen zulassen.

### **Kontakt:**

kermer.christine@hotmail.com

# **Können personalisierte Mitarbeiter\*innengespräche zur Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft der öffentlichen Verwaltung beitragen?**

Theresa Kugler, BA (Autorin)

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

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Die Pensionierungswellen der vergangenen Jahre prägen das heutige Bild des Personalstammes im öffentlichen Dienst. Durch den Abgang von langjährigen Mitarbeiter\*innen ist viel Wissen und Erfahrung verloren gegangen. Dazu kommt erschwerend der derzeitige Mangel an jungem Fachkräftenachwuchs, um jene Verluste auch nur ansatzweise kompensieren zu können. Diese Arbeit legt dar, wie wichtig es ist, sich mit dem vorhandenen Personalbestand zu beschäftigen und jenen optimal einzusetzen. Doch wie können bestehende Personalmittel, über die die öffentliche Verwaltung frei, zeitlich ungebunden und ohne monetären Einsatz verfügt, eingesetzt werden, um dieser Situation entgegenzuwirken? Das Ziel dieser Arbeit ist es herauszufinden, ob eine Verfeinerung und Überarbeitung von Personalgesprächen dazu beitragen können, die Zufriedenheit und die Motivation von langjährigen Mitarbeiter\*innen der öffentlichen Verwaltung zu erhalten bzw. zu erhöhen. Zusammenfassend werden die Ergebnisse inklusive der im Zuge dieser Masterarbeit gewonnenen Erkenntnisse präsentiert. Diese bestätigen die anfänglich aufgestellte Hypothese, dass gezielt abgestimmte Personalgespräche auf vorabdefinierte Personengruppen (Archetypen) dazu beitragen, die Motivation und die Zufriedenheit von langjährigen Mitarbeiter\*innen der öffentlichen Verwaltung zu steigern. Letztendlich liegt es jedoch vermehrt an den Führungskräften, Motivation und Zufriedenheit bei den Mitarbeiter\*innen zu fördern und zu erhalten.

Die Ableitung der Forschungsfragen ergibt sich aus den behandelten Themenkomplexen und lautet wie folgt:

*Sind die aktuellen, in der öffentlichen Verwaltung standardisierten Mitarbeiter\*innengespräche zeitgemäß?*

*Kann das Mitarbeiter\*innengespräch maßgeblich zur Steigerung der Mitarbeiter\*innenmotivation und der Mitarbeiter\*innenzufriedenheit eingesetzt werden?*

*Können individuell gestaltete Maßnahmen, abgestimmt auf vordefinierte Mitarbeiter\*innengruppen (Archetypen) die Zufriedenheit und die Motivation von langjährigen, in der öffentlichen Verwaltung tätigen Mitarbeiter\*innen steigern?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Durch die Befragung von Expert\*innen werden Daten erhoben, wie sich bereits geführte und derzeit laufende Personalgespräche auf die Zufriedenheit und die Motivation von Mitarbeiter\*innen hinsichtlich ihrer effizienten Arbeitsleistung auswirken. Diese Erhebung dient der Erfassung des Istzustands. Der Fokus liegt dabei auf der Frage, was langjährige Mitarbeiter\*innen der öffentlichen Verwaltung tatsächlich motiviert, um ihre Arbeitsleistung aufrecht zu halten. Im Weiteren wird anhand von vordefinierten Personengruppen (Archetypen) ein Maßnahmenkatalog erstellt, der als Grundlage von motivationsfördernden Maßnahmen dient und Führungskräften die Möglichkeit bietet, diesen anzuwenden. Um die Forschungsfrage, ob auf den\*die Mitarbeiter\*in abgestimmten, typgerechten Mitarbeiter\*innengespräche zur Mitarbeiter\*innenzufriedenheit beitragen beantworten zu können, wurden qualitative Methoden zur Erfassung der Daten eingesetzt. Um relevante, aussagekräftige Daten zu erhalten, wurde das problemzentrierte Interview ausgewählt. Die Datenerhebung erfolgte durch acht leitfadengestützte Experten\*inneninterviews, mit Expert\*innen die in der öffentlichen Verwaltung als Sachbearbeiter\*in oder Führungskraft tätig sind und Erfahrung bei Mitarbeiter\*innengesprächen vorweisen können. Alle geführten Expert\*inneninterviews wurden transkribiert und kodiert. Die anschließende Auswertung erfolgte durch eine qualitative Interviewanalyse nach Mayring.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Befragung von Expert\*innen erfasste hinsichtlich der derzeit geführten Personalgespräche in der öffentlichen Verwaltung folgenden Istzustand betreffend Motivation und Engagement von langjährigen Mitarbeiter\*innen: Sowohl Mitarbeiter\*innen als auch Führungskräfte stehen Personalgesprächen positiv gegenüber, was wiederum bedeutet, dass das Mitarbeiter\*innengespräch als Führungsinstrument durchaus seine Berechtigung hat. Als weiteres Ergebnis kann festgehalten werden, dass das Mitarbeiter\*innengespräch zur maßgeblichen Steigerung der Mitarbeiter\*innenmotivation und der Mitarbeiter\*innenzufriedenheit beiträgt bzw. beitragen kann. Die Grundannahme, dass Mitarbeiter\*innen den Dialog und auch eine Feedbackkultur wünschen und schätzen, wurde bestätigt.

**106 Können personalisierte Mitarbeiter\*innengespräche zur Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft der öffentlichen Verwaltung beitragen?**

Nach den Aussagen der Expert\*innen sind die standardisierten Mitarbeiter\*innengespräch in der öffentlichen Verwaltung noch immer zeitgemäß. Hinsichtlich der geführten Interviews bestätigte sich die Annahme, dass Mitarbeiter\*innen an Gesprächen mit ihren direkten Vorgesetzten interessiert sind. Somit können Personalgespräche, wenn ihnen ein höherer Stellenwert eingeräumt und diese individuell ausgestaltet werden, direkten Einfluss auf die Motivation und Zufriedenheit von langjährigen Mitarbeiter\*innen der öffentlichen Verwaltung nehmen. Der Wille und die Bereitschaft zu Mitarbeiter\*innengesprächen ist auf beiden Seiten vorhanden und je höher die Qualität bzw. Individualität desto erfolgreicher ist der Outcome für Mitarbeiter\*innen und Arbeitgeber\*innen.

**Kontakt:**

theresa.kugler@bmk.gv.at

# **Kompetenzen von Lehrlingsausbilder\*innen**

**Eine Untersuchung am Beispiel des Lehrberufs  
„Assistent\*in in der Sicherheitsverwaltung“ im  
Bundesministerium für Inneres**

Karin Silbergasser, BA (Autorin)

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Hofmann (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Im Jahr 2020 wurde mittels Verordnung des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort ein neuer Lehrberuf „Assistent\*in in der Sicherheitsverwaltung“ verlautbart. Dieses speziell für die Sicherheitsverwaltung geschaffene Berufsbild soll sowohl die Besonderheiten der Anforderungen des öffentlichen Dienstes im sensiblen Bereich der Sicherheit erfassen, als auch den sich ständig ändernden, neuen Herausforderungen im Berufsleben, welche etwa durch die Globalisierung, die Digitalisierung und neue Arbeitsformen zu Tage treten, gerecht werden. Dieser Lehrberuf wurde probeweise bis zum Jahr 2026 eingerichtet und seine Entwicklung wird in diesem zeitlichen Rahmen wissenschaftlich begleitet.

Im Bundesministerium für Inneres (BMI) werden derzeit bundesweit 166 Lehrlinge ausgebildet, 125 davon im Lehrberuf „Assistent\*in in der Sicherheitsverwaltung“. Die Lehrlingsausbildung im BMI wird von einigen wenigen (im Vergleich zur Gesamtzahl der Bediensteten) Organisationseinheiten bzw. Personen getragen: der Personalabteilung des BMI, dem Lehrlingsausbildungszentrum (LAZ) in der Sicherheitsakademie des BMI, sowie den Ausbildungsleiter\*innen und den Lehrlingsausbilder\*innen in den einzelnen Dienstbehörden. Die Lehrlingsausbilder\*innen erfüllen im Gesamtzusammenhang eine Schlüsselrolle: sie nehmen diese Zusatzaufgabe, über die unmittelbaren Aufgaben ihrer Arbeitsplatzbeschreibung hinaus, freiwillig und zumeist unbesoldet wahr.

Im Bewusstsein der Notwendigkeit von Qualität in der Lehre und dem unbestrittenen Erfordernis einer systematischen, strukturierten und dem Anforderungsprofil angepassten Personalentwicklung widmet sich die vorliegende Forschungsarbeit dem Thema der Kompetenzen von Lehrlingsausbilder\*innen im BMI. Eine wesentliche Frage im Zusammenhang von Personalentwicklung sowie in pädagogischen Angelegenheiten, ist jene nach der Passung von Leistungsprofil und Anforderungsprofil.

Konkret wird mit Blick auf die Lehrlingsausbildung im BMI Frage gestellt, wie das Kompetenzprofil von Ausbilder\*innen zum Lehrberuf „Assistent\*in in der Sicherheitsverwaltung“ im BMI aus der Perspektive der Ausbildungsleiter\*innen sowie der Lehrlingsausbilder\*innen beschaffen sein muss.

Zielsetzung ist die Nutzung des gewonnenen Kompetenzprofils als eine Grundlage der Personalauswahl im Bereich der Lehrlingsausbilder\*innen und in deren Aus- und Fortbildung, sowie eine allfällige Anpassung der Bezug habenden Vorschriftenlandschaft innerhalb des BMI.

## 2 Methode/Vorgehensweise

Im Bemühen um eine möglichst nahe an den Lebenswelten der handelnden Personen orientierte Forschung wurden nach der Begriffsdefinition innerhalb des qualitativen Forschungsparadigmas drei verschiedene Ansätze zum Erkenntnisgewinn genützt, wobei jeweils ein zuvor auf Basis des „KompetenzAtlas“ nach Erpenbeck und Heyse deduktiv erarbeitetes und aus 16 Kategorien bestehendes Kategoriensystem im Rahmen einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) zum Einsatz kam. Im Wesentlichen konzentrierte sich das Kompetenzprofil auf die vier Kernkompetenzen nach Erpenbeck/Heyse: die Personale Kompetenz, die Fach-/Methodenkompetenz, die Sozial-kommunikative Kompetenz, sowie die Aktivitäts- und Handlungskompetenz. Der dieser Arbeit zugrundeliegende Kompetenzbegriff ist jener des Konzepts der Kompetenz-Diagnostik und -Entwicklung (Kodekonzept) nach Erpenbeck/Heyse, demzufolge Kompetenz als die Fähigkeit bezeichnet wird, Wissen und Können so zu verbinden, dass berufsbezogene Aufgaben den Anforderungen gemäß selbstständig, eigenverantwortlich und situationsgerecht zu bewältigen sind.

Zum einen wurden zwei für die Lehrlingsausbildung im BMI maßgebliche Dokumente – das Berufsausbildungsgesetz aus dem Jahr 1969 und die Richtlinie für das Lehrlingswesen im BMI in der Fassung 2022 – analysiert. Zum anderen wurden 4 Leitfadeninterviews mit Expert\*innen aus dem Bereich der Ausbildungsleiter\*innen geführt und eine Fokusgruppendifkussion, an der 6 Lehrlingsausbilder\*innen aus unterschiedlichen Dienstbehörden und Verwendungszweigen teilnahmen, abgehalten. Die Ergebnisse jeder Methode wurden zunächst für sich analysiert und beschrieben und dann in einen Vergleich mit den Ergebnissen der jeweils anderen Methoden gesetzt.

### 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Es zeigt sich in einer Zusammenschau, dass – trotz einiger Unterschiede im Detail bei den einzelnen Methoden – das Schwergewicht bei den Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (mit besonderer Betonung von sozialem Engagement, Ausführungsbereitschaft, Initiative und Tatkraft) liegt. Die sozialkommunikative Kompetenz liegt an zweiter Stelle und streicht die Bedeutung von Kommunikationsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Beziehungsmanagement heraus. Die personale Kompetenz fokussiert auf die normativ-ethische Einstellung, Eigenverantwortung, Loyalität und Offenheit für Veränderung. Im Bereich der Fach- und Methodenkompetenz überwiegt das Fachwissen/die Expertise deutlich, jedoch braucht es auch fachübergreifende Kenntnis und Planungsfähigkeit. Zudem ergaben sich insgesamt 54 Fundstellen zu pädagogischen sowie psychologischen Kenntnissen und Fertigkeiten.

Insgesamt zeigt sich, dass das Kompetenzprofil von Lehrlingsausbilder\*innen für den Beruf „Assistent\*in in der Sicherheitsverwaltung“ im BMI sehr heterogen und vielschichtig ist. Dieses Kompetenzprofil weist allerdings nicht explizit auf Besonderheiten hinsichtlich einiger durch die Autorin vermutete Umstände im Zusammenhang mit den Aufgabenstellungen der Sicherheitsverwaltung im BMI hin. Zudem kann mit Blick auf die pädagogischen und psychologischen Kenntnisse und Fertigkeiten angemerkt werden, dass über das für diese Arbeit angewandte Analyseschema hinaus bedeutende Fähigkeiten benannt wurden, die bei der Bewältigung der Herausforderungen als Lehrlingsausbilder\*in hilfreich sind.

Das im Wege der Beantwortung der Forschungsfrage gewonnene Kompetenzprofil für Lehrlingsausbilder\*innen zum Beruf „Sicherheitsverwaltungsassistent\*in“ eignet sich im Sinne des Erkenntnisinteresses der Arbeit sowohl als Grundlage zur Personalauswahl bzw. Personalentwicklung als auch als wesentlicher Eckpfeiler einer den Anforderungen angepassten Aus- und Weiterbildungsplanung für Lehrlingsausbilder\*innen im BMI. Darüber hinaus bietet es noch einige Anknüpfungspunkte für weiterführende und vergleichende Forschung.

**Kontakt:**

karin.silbergasser@alumni.fh-campuswien.ac.at



# **Die Rolle der Kreativität im Zuge von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen zur Verbesserung der Leistung am Beispiel des Bundesministeriums für Inneres**

Matthias Thill, BA (Autor) & Markus Wilhelm, BA (Autor)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Mit einer schnelllebigen Welt, in der die Digitalisierung Einzug hält und die verschiedensten Gegebenheiten in Organisationen verändert, müssen sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende zu-rechtkommen. Mehr noch, sie müssen einen gemeinsamen Nenner finden, um auf sämtlichen Ebenen zusammenzuarbeiten, miteinander zu kommunizieren und sich daraus resultierend immer weiter-zuentwickeln. Dabei spielen auch physische Faktoren wie der Arbeitsplatz eine Rolle. Die Umgebung in einer Organisation kann Einfluss auf die Motivation, das Arbeitsklima, die Kommunikation oder die Leistungserbringung nehmen. In Verbindung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und dem unmittelbar praktizierten Führungsstil, der jeweiligen Führungskraft, kann sich das auf die Kreativität auswirken. Das kann sowohl fördernd als auch hemmend sein. Im Zuge dessen kann eine Führungskraft, mittels eines Mitarbeiter\*innengesprächs, die Eindrücke und das Feedback einholen, sowie den Mitarbeiter\*innen neben den Zielen auch die nötige Motivation auf den Weg mitgeben.

Die folgende Arbeit beschäftigt sich mit der Frage, auf welche Art und Weise die Führungskraft die Kreativität der Mitarbeiter\*innen mit dem Werkzeug des Mitarbeiter\*innengesprächs steigern kann, um so die Leistung im Bundesministerium für Inneres verbessern zu können.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Das methodische Vorgehen dieser Arbeit entspricht der Forschungsmethode der qualitativen Expert\*inneninterviews. Ziel ist es, in diesem Themenfeld neue Erkenntnisse zu erlangen. Diese Art der Methode stellt in dieser Forschung eine optimale Lösung für die empirische Forschung und die wissenschaftliche Betrachtung der Forschungsfrage dar. Die Expert\*innen können ihre jeweiligen Sichtweisen und Handlungsweisen darlegen und somit wertvolle Einblicke geben, um die Forschung in diesem Bereich voranzutreiben. Dabei war zielführend, und das ist auch eine Stärke der Methode, die Interviews physisch zu gestalten, um Aspekte der Mimik und Gestik der Expert\*innen miteinzubeziehen. Die Methode ermöglicht offen gestellte Interviewfragen, damit die Expert\*innen sich

frei in ihren Antworten ausdrücken können. Hier ist es wichtig, dass sich in den Interviews Deutungen, Sichtweisen sowie Einstellungen von den Befragten herauskristallisieren. Dabei gilt es, den Redefluss nicht fortlaufend zu unterbinden, sondern eher eine passive Rolle als Interviewer einzunehmen. In diesen Situationen können sich neue, relevante Erkenntnisse ergeben, die in der theoretischen Einbettung nicht vorkommen. Gleichwohl wurde in dieser Form die Möglichkeit genutzt, um bei interessanten Aspekten nachzufragen oder detaillierter in die Darlegungen einzutauchen, was einen weiteren Vorteil des gewählten Zugangs darstellt.

Bei der Auswahl der Expert\*innen wurden ausschließlich Führungskräfte sowie Mitarbeiter\*innen des Bundesministeriums für Inneres ausgewählt. Sämtlichen Personen haben ihren Wirkungskreis in den unterschiedlichsten Abteilungen in diesem Ministerium. Im Vordergrund stand hier, beide Blickwinkel, sprich Führungskraft und Mitarbeiter\*innen, in den Fokus zu rücken, um die bestmöglichen Ergebnisse mit der höchsten Diversifikation zu erzielen.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Im Zuge der Expert\*inneninterviews stellte sich heraus, dass sich die Kreativität im Bundesministerium für Inneres, sowie die Auslebung der Kreativität, aufgrund der engen Rahmenbedingungen als relativ schwierig darstellt. Die Beweggründe lagen hier vordergründig in den stark hierarchischen Strukturen, von oben nach unten, und der Weisungsgebundenheit sowie der Weisungsbefugnis. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen drücken den Strukturen im BMI ihren Stempel auf. Innerhalb der jeweiligen Organisationen und Abteilungen sind allerdings Ansätze von Kreativität zu erkennen. Hierbei kommen die Führungskräfte ins Spiel. Dabei werden die Führungsstile schlagend und geben die Richtung vor, wie eine Führungskraft die eigene Abteilung führt und ob diese Kreativität innerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereiches zugelassen wird oder nicht. Zusätzlich stellen neben diesen Handlungsspielräumen die Motivation seitens der Führungskräfte gegenüber den Mitarbeiter\*innen sowie die soziale Kompetenz einen großen Faktor dar. So können soziale Kompetenzen wie Lob, Wertschätzung, Anerkennung und Kommunikation positive Auswirkungen auf die Leistung der Mitarbeiter\*innen haben. Ebenso zeigte sich in den Interviews,

## **116 Die Rolle der Kreativität im Zuge von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen zur Verbesserung der Leistung am Beispiel des Bundesministeriums für Inneres**

dass ein gutes Arbeitsumfeld, ausgestattet mit einer starken Reflektionskultur, die Vertrauensbasis stärkt und bei auftretenden Problemen eher das Gespräch mit der Führungskraft gesucht wird. Das führt nachhaltig zu Leistungssteigerungen, da ein passendes Umfeld sowie eine gern absolvierte Tätigkeit, die Effizienz und die Motivation steigert. Das Mitarbeiter\*innengespräch kann hier ein wertvolles Instrument sein, um die Mitarbeiter\*innen im Zuge eines offenen Dialogs, der gezeichnet ist von Respekt und Wertschätzung, zu motivieren. Dabei ist es auch wichtig, dass die Führungskräfte die Gedankengänge und Sichtweisen der Mitarbeiter\*innen zulassen. Das motiviert und setzt kreative Ansätze frei, um die Tätigkeiten in der Zukunft noch effizienter gestalten zu können. Wenn die richtigen Rahmenbedingungen seitens der Führungskraft geschaffen wurden, kann ein Mitarbeiter\*innengespräch dazu beitragen, die Kreativität bei den Mitarbeiter\*innen zu steigern und so auch die Leistung in der Organisation zu optimieren.

### **Kontakt:**

matthias.thill@alumni.fh-campuswien.ac.at

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

# **Freiwilliges Engagement. Staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen. Ein Vergleich zwischen den DACH-Ländern.**

Dominic Waldegger, BA (Autor)  
Dr.<sup>in</sup> Stefanie Mayer (Betreuerin)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit dem freiwilligen Engagement, das einen wertvollen Beitrag zur Förderung des sozialen Zusammenhalts und zur Bereicherung der Demokratie leistet. Für eine Politik des freiwilligen Engagements, die auf die Förderung und Unterstützung des freiwilligen Sektors abzielt, ist eine solide Informationsbasis über das Ausmaß des freiwilligen Engagements und über die Veränderungen in der Art und Weise, wie dieses Engagement zum Ausdruck kommt, unerlässlich.

Millionen von Menschen engagieren sich in einer Vielzahl von Freiwilligentätigkeiten. Es ist erwiesen, dass Freiwilligenarbeit und gesellschaftliches Engagement sowohl für die Gemeinschaften als auch für die Freiwilligen selbst von Vorteil sind. Allerdings ist nicht jede Methode zur Förderung dieser Verhaltensweisen gleichermaßen wirksam, um engagierte Freiwillige hervorzubringen. Die Bedeutung der Freiwilligentätigkeit wird von der Politik seit langem durch eine Vielzahl von politischen Dokumenten, Initiativen und Programmen anerkannt.

Das Ziel der Masterarbeit war herauszufinden, welche staatlichen Rahmenbedingungen und Maßnahmen freiwilliges Engagement in Österreich, Deutschland und der Schweiz fördern, was bei der Gestaltung von Rahmenbedingungen zu beachten ist, damit eine Konkurrenzierung und Schwächung des Sozialstaates durch freiwilliges Engagement vermieden wird und welche Finanzierungskonzepte für die staatliche Förderung von freiwilligem Engagement im internationalen Vergleich existieren.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Innerhalb der quantitativen Forschung der vorliegenden Masterarbeit wurde eine deduktive Logik angewandt, d. h. es wurde von Hypothesen ausgegangen und Daten mithilfe einer strategischen Literaturrecherche erhoben. Diese umfasste Gesetzestexte, Forschungsstudien, einschlägige Internetseiten Österreichs, Deutschlands und der Schweiz, empirische Arbeiten, Freiwilligenberichte Österreichs, Deutschlands und der Schweiz sowie Fachbücher. Die

Daten wurden miteinander verglichen. Hierbei wurde geprüft, welche Maßnahmen und Rahmenbedingungen wo gegeben sind. Dabei wurde ein umfassendes Bild über den aktuellen wissenschaftlichen Diskussionsstand vorgestellt. Im Kapitel ‚Stand der Forschung‘ wurden relevante empirische Studien zu der Thematik des freiwilligen Engagements angeführt, verschiedene Standpunkte diskutiert und miteinander verglichen. Im Kapitel ‚Ergebnisse und Interpretation‘ wurden die Ergebnisse der weiteren Erhebung ausführlich dargestellt. Die Forschungsfragen wurden mithilfe der erhobenen und analysierten Daten beantwortet. Die deskriptive Forschungsmethode wurde herangezogen um Informationen zum Forschungsgegenstand einzuholen und zu erfassen. Hierbei wurden vorrangig die Merkmale der untersuchten Daten genau beschrieben. Diese beschreibende Forschungsmethode diente der Darstellung der Daten von Österreich, Deutschland und der Schweiz. Innerhalb dieser drei Staaten wurden Informationen über staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen beschrieben, die sich auf das freiwillige Engagement bezogen. Die Explikation diente der Erläuterung und Entfaltung der erhobenen Daten. Hierbei stand im Vordergrund, sich explizit mit den gewonnenen Informationen auseinanderzusetzen und die Merkmale staatlicher Rahmenbedingungen und Maßnahmen zu beschreiben.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Menschen engagieren sich aus individuell sehr unterschiedlichen Gründen freiwillig. Die Daten dieser Masterarbeit sollen dazu beitragen, die vielfältigen Motivationsquellen von Freiwilligen besser zu verstehen und daraus spezifische Rahmenbedingungen und Maßnahmen für die Förderung des freiwilligen Engagements abzuleiten.

In den letzten Jahren hat es eine Reihe von bedeutsamen gesellschaftlichen Veränderungen gegeben, die sich auf die Rahmenbedingungen für die Entwicklung des freiwilligen Engagements ausgewirkt haben. Dies hat nicht nur zu einer veränderten Beteiligung der Bürger\*innen am freiwilligen Engagement geführt, sondern auch zu veränderten und sogar völlig neuen Formen des Engagements. Freiwillige Aktivitäten entstehen nun häufiger außerhalb etablierter Strukturen, und digitale Kommunikations- und Informationsinstrumente werden in die Praxis des freiwilligen Engagements integriert.

**120 Freiwilliges Engagement. Staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen. Ein Vergleich zwischen den DACH-Ländern.**

Darüber hinaus verändern sich die Zielgruppen und Ziele des freiwilligen Engagements.

Freiwilliges Engagement hat einen wesentlichen politischen Stellenwert in den DACH-Ländern eingenommen, wobei grundsätzlich in der Schweiz auf Bundesebene weder staatliche Rahmenbedingungen noch Maßnahmen für das freiwillige Engagement vorhanden sind. Es existieren insbesondere in Österreich und Deutschland auf Bundesebene aber auch im internationalen Vergleich ausgeprägte staatliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen, die dem Ausbau und der Weiterentwicklung des freiwilligen Engagements förderlich sind, wie bspw. das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement, welches die staatlichen Rahmenbedingungen und Maßnahmen in Österreich regelt.

**Kontakt:**

dominic.waldegger@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Recht, Ökonomie und Politik**



# **Soziale Bewegungen im Zuge der Corona-Pandemie**

**Eine qualitative Inhaltsanalyse von Corona-spezifischen und rechtsextremistischen Merkmalen auf den Telegram-Plattformen von ausgewählten Gruppierungen**

Gernot Brauchart, BA (Autor)  
Dr.<sup>in</sup> Stefanie Mayer (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die Corona-Pandemie sorgt seit Beginn an für große Ungewissheit, weshalb die aktuelle Situation von der österreichischen Bundesregierung laufend beobachtet und analysiert wird. Um das gesellschaftliche Gesundheitsrisiko zu minimieren, werden behördliche Maßnahmen veranlasst und an die jeweilige Entwicklung angepasst. Die damit verbundenen Einschränkungen führen bei einem gewissen Anteil in der Bevölkerung zu einer großen Unzufriedenheit, welche sich in einem österreichweiten Protestaufkommen, inklusive rechtsextremistischer Bestrebungen, widerspiegelt. Die in diesem Zusammenhang von Medien oftmals als „Corona-Leugner“ oder „Corona-Gegner“ bezeichneten Persönlichkeiten oder Gruppierungen werden in dieser Arbeit einheitlich als Anti-Corona-Bewegungen zusammengefasst. Unter dieser Bezeichnung werden sämtliche Strömungen verstanden, welche während der Covid-19-Pandemie vermehrt in Erscheinung treten und ihren verbalen oder nonverbalen Widerspruch gegen die politischen Entscheidungsträger\*innen richten, beziehungsweise gegen die aufgrund des Corona-Virus verordneten Maßnahmen protestieren.

Krisenhafte Zustände, wie eben die Corona-Pandemie, beinhalten ein gewisses Gefahrenpotenzial und stellen ein demokratisches System auf den Prüfstand, da die Mitte der Gesellschaft mögliche Schwächen erkennt und die Grundregeln der Demokratie in Frage stellt. Die Corona-Proteste zeigen, dass die Akzeptanz gegenüber extremistischen Einstellungen steigt und dass es Rechtsextremist\*innen gelingt, neue Anhänger\*innen zu rekrutieren und gemeinsam mit Menschen ohne extremistische Überzeugungen aufzutreten. Die relative hohe Vermischung zwischen extrem Rechten und der Mitte besitzt eine einzigartige Mobilisierungskraft, welche sich oftmals im digitalen Raum entfaltet und für die Entstehung von Feindbildern und gesellschaftlichen Spaltungen verantwortlich ist. Folgende Forschungsfragen liegen der Masterarbeit zugrunde:

*1. Werden im Zuge der Corona-Pandemie rechtsextremistische Elemente auf der Telegram-Plattform „Corona Rebellen Österreich“ veröffentlicht und falls ja, welche?*

*1.1. Inwiefern kann die Bewegung „Corona Rebellen Österreich“ dem Rechtsextremismus zugeordnet werden?*

*2. Inwiefern weichen die auf Telegram publizierten Inhalte der rechtsextremistischen Gruppierungen „Heimatkurier“ und „Corona-Querfront“ von den eigentlichen Corona-Narrativen ab?*

*3. Inwiefern können in den sozialen Medien inhaltliche oder strategische Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den untersuchten Bewegungen festgestellt werden?*

*4. Inwiefern wurden die publizierten Themenfelder zwischen den Untersuchungszeiträumen verändert oder angepasst?*

*5. Welche Rolle haben Verschwörungsmymthen bei der Veröffentlichung von rechtsextremistischen Inhalten, insbesondere in den sozialen Medien?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Mit dieser qualitativen Analysearbeit wurde das Online-Verhalten von sozialen Bewegungen im Zuge der Corona-Pandemie untersucht. Im Fokus der Analyse standen zwei zentrale Forschungsrichtungen, welche das komplexe Themenfeld „Rechtsextremismus“ beleuchteten. Während sich ein Schwerpunkt auf eine Gruppierung konzentrierte, bei welcher im Vorfeld keine Informationen über rechtsextremistische Aktivitäten bekannt waren, wurden für die zweite Richtung Bewegungen herangezogen, die dem Rechtsextremismus von vornherein zugeordnet werden konnten. Den konkreten Analyseort bildete die Messenger-Plattform „Telegram“ und als Untersuchungsinstrument wurde eine qualitative Inhaltsanalyse angewendet. Die im Vorfeld entwickelten Kategorien wurden innerhalb von zwei Untersuchungszeiträumen und für den Vergleich der veröffentlichten Inhalte auf den Telegram-Kanälen eingesetzt.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Es wurde bestätigt, dass Krisen-Situationen für die Entstehung von extremistischen Organisationen ausschlaggebend sein können. Es hat sich gezeigt, dass die Corona-Thematik von verschiedenen

Szenen kritisch beobachtet wird, wobei die inhaltlichen Schwerpunkte sehr ähnlich sind. Als Auslöser der gesellschaftlichen Unzufriedenheit und als Beweggrund für den Protest sind in erster Linie die behördlich verhängten Maßnahmen zu verstehen, da diese von den Bewegungen als massive Eingriffe in die persönliche Freiheit empfunden werden. Für das rechtsextremistische Feld wird die Corona-Situation zusätzlich als Möglichkeit gesehen, um die eigentlichen Ideologien an eine breite Öffentlichkeit zu vermitteln.

An das theoretische Verständnis über die Vielfältigkeit und Komplexität des Rechtsextremismus konnte anhand der Erkenntnisse aus der gegenständlichen Arbeit ebenfalls angeknüpft werden, weshalb der Rechtsextremismus auch nach der Auswertung der untersuchten Telegram-Kanäle als ein vielfältiges, wandelbares und komplexes Phänomen einzustufen ist. Alle drei analysierten Gruppierungen nehmen die Corona-Pandemie zum Anlass, um Strategien zu entwickeln und ideologische Ansichten zu vermitteln beziehungsweise neu auszulegen.

Auch wenn die Bewegung „Corona Rebellen Österreich“ in der Gesamtbetrachtung nicht als eine rechtsextremistische Bewegung eingeschätzt wurde, hat sie dennoch Inhalte veröffentlicht, welche den Anforderungen und Merkmalen des organisierten Rechtsextremismus entsprechen. Die Organisationen „Heimatkurier“ und „Corona-Querfront“ beschäftigten sich während der beiden Untersuchungszeiträume sehr intensiv mit der Corona-Thematik und blieben ihren rechtsextremistischen Ansichten treu.

Die zunehmende Digitalisierung schafft immer mehr Möglichkeiten für den öffentlichen Diskurs, wodurch die Relevanz von wissenschaftlichen Forschungen im Bereich des Rechtsextremismus und den sozialen Medien wohl weiter steigen wird. Die qualitative Inhaltsanalyse hat sich dabei als ein effizientes Auswertungs-Instrument für Untersuchungen im digitalen Raum herausgestellt.

### **Kontakt:**

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

## **Do not look a gift horse in the mouth!**

**A qualitative comparison of current Official Development Assistance strategies between the United Kingdom, Germany and Austria based upon their historical contexts.**

Melissa Burger, BA BA (Autorin)

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Karin Schönplug (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

The subject of development assistance and cooperation is highly discussed and quite contested. There are numerous perspectives on if and how development aid should be provided. This thesis paper focuses on six strategies for “Official Development Assistance” (ODA) from three donor countries, Austria, Germany and the UK.

While there are many publications dedicated to aid, for example on ODA donor-receiver relationships or the effects foreign aid has in receiving countries, examinations of specific strategies of ODA providers were often only marginally discussed or viewed from a very broad perspective. Therefore, it was decided that the research for this thesis paper would try to fill this knowledge gap surrounding the national ODA strategies. Once this research focus was determined, it was decided that a qualitative methodological approach would be best suited to analyse the content of these policy papers. Furthermore, despite being interesting case studies, an existing comparison of the three named countries, Austria, Germany and the UK, was not found.

Based on the initial theoretical research into the subject three research questions were formulated:

*How do different countries strategically plan state-funded Official Development Assistance, based on the example of Austria, Germany and the United Kingdom, regarding geographical and thematic focuses, as well as the quantity of their spending?*

*How do these national strategies differ and what similarities can be found?*

*How have these policies and focuses developed historically and how do these historical developments affect modern day Official Development Assistance strategies?*

While the empirical research regarding this topic constitutes the core of this thesis paper, these research questions open up the field to wider contextualisation through secondary literature. This is especially important when it comes to trying to understand different developments and processes surrounding the creation of the strategic policy papers.

## 2 Methode/Vorgehensweise

The methodological approach chosen for the empirical research is the Qualitative Content Analysis according to Mayring. For this document analysis six different strategical policy papers from three different donor countries were selected. These documents are two Austrian three-year programmes for foreign aid, which were published in 2005 and 2018. The German policy papers were the “BMZ 2030 – reform strategy”, from 2020, and the “Poverty Reduction Action Programme 2015”, from 2001. Finally, the strategies selected from the UK were the “Strategy for International Development”, published in 2022, and “Eliminating World Poverty”, from 2006.

It was decided to analyse two strategic policy papers each from Austria, Germany and the UK. This is because their differences and their histories are very divergent. Nevertheless, they still share many similarities, whether it be their membership of the European Union (EU) or their positions as three of the wealthiest countries in the world. Therefore, a comparison of these six foreign aid strategies offers some interesting insights into the broader foreign aid landscape.

First, all six strategic policy papers were analysed individually based on inductively established categories. Following the analysis of the strategic policy papers, all six strategies were compared to each other. For this comparison the previously established analysis categories were used as the basis and framework for it.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

The research carried out for and within this thesis paper reached several conclusions. First, the national ODA strategies are always a reflection of the national and international political and socio-economic environment they were created in. Especially international agreements and standards, such as the Millennium Development Goals (MDGs) and the Sustainable Development Goals (SDGs), build the foundation of the individual national ODA strategies.

Another result concluded that the historical trajectories of the countries do influence the priorities set in the strategy, but only to a certain extent. This influence can be seen primarily in the selection and

### **130 Do not look a gift horse in the mouth!**

prioritisation of ODA recipient countries. Countries that have a historical relationship to the donor country, for example, being a former colony, are more likely to be recipient countries of ODA.

It is important to note, that this paper was an analysis of Austria's, Germany's and the UK's own national strategic policy papers, but how these strategies are actually translated into real-life projects and programmes was not established.

#### **Kontakt:**

[melissa.burger@alumni.fh-campuswien.ac.at](mailto:melissa.burger@alumni.fh-campuswien.ac.at)

# **Bettelei versus Menschenhandel**

## **Menschenrecht oder Ausbeutung – eine qualitative Untersuchung am Beispiel der Stadt Wien**

Michael Eder, BA (Autor)

Dr.<sup>in</sup> Stefanie Mayer (Betreuerin)

## 1 Einleitung und Problemstellung

In Österreich ist das passive Betteln erlaubt und stellt ein Grundrecht nach der Europäischen Menschenrechtskonvention dar. Wer jedoch aufdringlich, gewerbsmäßig, in organisierter Form oder mit einem Kind bettelt, begeht eine Verwaltungsübertretung. Wer aber eine Person mit dem Ausbeutungsvorsatz durch Gewalt oder gefährlicher Drohung zum Betteln zwingt, begeht das Strafrechtsdelikt des Menschenhandels. Die Begebenheiten sind gesetzlich eindeutig geregelt. So steht zum einen die Identifizierung von möglichen Opfern des Menschenhandels außer Frage. Zum anderen soll aber beim erlaubten, passiven Betteln kein Eingriff in die Grundrechte von bettelnden Personen, wie z.B. durch Wegweisung vom Bettelplatz auf Grund einer vorangegangenen Beschwerde eines Gewerbetreibenden, stattfinden. Durch die unterschiedlichen Perspektiven kommt es immer wieder zu unterschiedlichen Sicht- und Vorgehensweisen zwischen Bediensteten von Nichtregierungsorganisationen und der Polizei. In bereits durchgeführten wissenschaftlichen Studien sowie Fachliteratur werden einige Erkennungs- und Verhaltensmuster, welche auf Opfer des Menschenhandels durch die Ausbeutung der Bettelei schließen könnten, beschrieben.

Ziel des Forschungsvorhabens war es, Verhaltensmuster von bettelnden Personen, die auf den Umstand des Menschenhandels schließen lassen aufzuzeigen sowie auf Erkennungsmuster, die bei der Ausübung der Bettelei einen möglichen Eingriff in die Grundrechte darstellen könnten, hinzuweisen. Dazu wurde der Forschungsgegenstand mit wissenschaftlicher Fachliteratur verglichen. Als Forschungsfeld wurde die Stadt Wien eingezogen. Die Forschungsfrage und die zwei abgeleiteten Subforschungsfragen lauten:

*Wie stellt sich das derzeitige Bild der Bettelei in Wien dar?*

*Wie gestalten sich Verhaltensmuster bettelnder Personen, die auf den Umstand des Menschenhandels schließen lassen könnten?*

*Welche Erkennungsmuster treten bei der Ausübung der Bettelei auf, die auf mögliche Eingriffe in die Grundrechte hinweisen könnten?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Zur Beantwortung der Forschungsfrage und den zwei Subforschungsfragen wurde eine, in vier Phasen unterteilte, qualitative Methodentriangulation gewählt. Drei problemzentrierte Expert\*inneninterviews bauen auf zwei, auf bestehende wissenschaftliche Erkenntnisse gestützte, nicht teilnehmende Beobachtungen sowie sechs problemzentrierte, explorative Befragungen auf.

Bei den ersten zwei Phasen wurde angedacht, zwei nicht teilnehmende Beobachtungen mit unterschiedlichen Zielsetzungen im Beobachtungsfeld der Mariahilfer Straße in Wien durchzuführen. Beginnend mit Februar 2022 sollte über einen längeren Zeitraum von mindestens zehn Beobachtungen, zu unterschiedlichen Zeiten, das sich darstellende Bild der Bettelei beobachtet und aufgezeichnet werden.

Bei der zweiten nichtteilnehmenden Beobachtung war angedacht, einen, durch die Erfahrungen der ersten nichtteilnehmenden Beobachtung, ausgewählten Bettlerplatz über einen längeren Zeitraum von zumindest acht Stunden nach definierten Kriterien – wie z.B. der Betteltätigkeit über einen längeren Zeitraum in einer auffallend demütigen Haltung – zu beobachten.

Bei der Phase drei wurden im Zuge der nichtteilnehmenden Beobachtungen, sechs anonymisierte Befragungen durchgeführt. Der Fokus der Befragten richtete sich aber nicht nach zufällig vorbeikommenden Passant\*innen, sondern nach Mitarbeiter\*innen von Geschäften oder Betriebsstätten, welche in der Nähe von Bettlerplätzen arbeiten.

In weiterer Folge sollte nach den Erhebungen und der Auswertung der beschriebenen Phasen, drei leitfadengestützte Expert\*inneninterviews das Forschungsvorhaben und deren Ergebnis, durch die Expertise der interviewten Personen sowie durch Vergleiche der angewandten Methoden, abrunden. Die Ergebnisse der angewandten Methodentriangulation wurden anhand der strukturierenden, qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

### 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Bereits bei Beginn des Forschungsprozesses stellte sich heraus, dass die immer noch andauernde COVID 19-Pandemie auch Auswirkungen auf das Bettelbild in Wien hat. So mussten zur Beantwortung der Forschungsfragen die zwei geplanten nichtteilnehmenden Beobachtungen nicht nur auf der Mariahilfer Straße sondern an mehreren öffentlichen Orten in Wien durchgeführt werden. Eine durchgehende Beobachtung eines Bettelplatzes von mindestens acht Stunden war nicht möglich, da sich bettelnde Personen im Beobachtungszeitraum nie so lange an einem Platz aufhielten.

Zusammengefasst stellt sich das durch die Pandemie bedingte derzeitige Bild der Bettelerei in Wien gegenüber der Zeit vor der Pandemie so dar, dass die Anzahl der bettelnden Personen rückläufig ist. Doch ist das derzeitige Bild nicht konstant, da es unter den gleichen Voraussetzungen, wie z.B. Wochentag, Temperatur, Zeitpunkt zu einem unterschiedlichen Aufkommen von Betteltätigkeiten kommen kann. Merkbar ist auch die Veränderung der Bettelerei, und zwar in Richtung der Bettelerei durch eine Dienstleistung, wie z.B. das Überreichen eines Einkaufswagens, geworden. Neben den Verhaltens- und Erkennungsmustern aus der wissenschaftlichen Literatur, konnten keine neuen Erkenntnisse dazu gewonnen werden.

Des Weiteren ergab das Ergebnis dieser wissenschaftlichen Arbeit, dass eine auf Vertrauen basierte, kommunikative Zusammenarbeit, gerade zwischen der Polizei und den Nichtregierungsorganisationen sowie eine breite Bewusstseinsbildung innerhalb der Gesellschaft, wichtiger und zielführender als bestimmte Erkennungs- oder Verhaltensmuster sind, um Opfer des Menschenhandels zu identifizieren und das Grundrecht der Bettelerei gewährleisten zu können.

#### **Kontakt:**

m.eder121@gmail.com

# **Die Lebensqualität einer Großstadt anhand des Wohnbausektors am Beispiel der Bundeshauptstadt Wien**

Mario Ferstl, BA (Autor)

Roman Hahslinger, MA (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Wohnen ist ein Grundbedürfnis. Jeder Mensch wohnt auf irgendeine Art und Weise. Dieses Bedürfnis kann verschiedenartig befriedigt werden. So können Wohneinheiten gekauft oder angemietet werden. Angemietete Wohnungen können wiederum einen befristeten oder unbefristeten Mietvertrag aufweisen. Dies hängt in der Regel davon ab, in welchem Wohnungsmietsegment der Mietvertrag angesiedelt ist. In der Bundeshauptstadt Wien gibt es drei große Stakeholder\*innen: die Stadt Wien mit ihren Gemeindewohnungen, die gemeinnützigen Bauvereinigungen mit ihren (geförderten oder freifinanzierten) Genossenschaftswohnungen sowie die Privatvermietungen, welche sich in einen Altbausektor (vorwiegend private Zinshäuser) und einen Neubausektor (überwiegend freifinanzierte Immobilienentwicklungsfirmer) aufgliedern. Die bisherige Literatur und Forschung befasst sich bisher größtenteils mit den Themenstellungen der Wohnraumversorgung oder Wohnkostenbelastung wie auch mit der Rolle des sozialen Wohnbaus. Die Auswirkungen privatvermieteter Wohnungen sowohl auf die subjektiv empfundene wie auch objektiv gemessene Lebensqualität für in der Stadt Wien lebende Menschen wurde bisher zu selten vorgenommen. Dies stellt eine „wissenschaftliche Lücke“ dar.

Es soll daher herausgearbeitet werden, ob und falls ja, welche Auswirkungen sowohl der städtische und gemeinnützige Wohnbau einerseits als auch der privat errichtete Wohnbau von gewerblichen Bauträger\*innen und freifinanzierten Immobilienentwickler\*innen andererseits auf die Lebensqualität für die Menschen in der Stadt Wien hat.

Um diese Problemstellung eingehend beantworten zu können, wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

*Welchen Einfluss hat die Art der städtischen Wohnversorgung auf die Lebensqualität für in einer Großstadt lebenden Menschen bezugnehmend auf die Art der Wohnversorgung (städtisch, gemeinnützig oder privat)?*

*Welche Auswirkungen auf die Menschen und die Gesellschaft hat ein – am prozentuellen Gesamtbestand an verfügbaren Wohnungen einer Stadt – hoch ausgeprägter freier Wohnungsmarkt verglichen mit einem starken kommunalen Wohnbauprogramm?*

*Welche Motive und Zielsetzungen des städtischen Wohnbaus braucht es, um eine hohe subjektive und objektive Lebensqualität für Menschen in einer Großstadt zu ermöglichen?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Um die Forschungsfragen eingehend und nachhaltig beantworten zu können, wurde mit hochrangigen Expert\*innen der drei großen Stakeholder\*innen am Wiener Wohnungsmarkt eine qualitative Untersuchung in Form von problemzentrierten, halbstrukturierten Interviews geführt, welche mittels Interviewleitfaden gestützt wurde. Insgesamt wurden sieben Vertreter\*innen am Wiener Wohnungsmarkt interviewt. Sie haben gemeinsam, dass sie allesamt Expert\*innen in ihren Tätigkeitsbereichen sind und hauptberuflich mit dem Bereich des Wohnungswesens der Stadt Wien zu tun haben. Aus diesem Grund haben sie sich besonders als Interviewpartner\*innen geeignet. Die aus den Interviews erhobenen Daten wurden nach der wörtlichen Transkription ins Schriftdeutsche der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring unterzogen, mittels derer ein Schluss auf die soziale Realität geschaffen werden soll.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Es konnte im Zuge der empirischen Forschung festgestellt werden, dass die drei großen Stakeholder\*innen am Wiener Wohnungsmarkt eine ähnliche Zielsetzung mit den von ihnen angebotenen Wohnungen verfolgen. Sie legen jedoch allesamt einen unterschiedlichen Fokus darauf, worin ihr Beitrag zur Steigerung der subjektiv empfundenen und objektiv gemessenen Lebensqualität in Wien besteht. Professionelle Immobilienentwickler sehen ihren großen Beitrag in ihrer Schnelligkeit und Flexibilität auf sich rasant ändernde Rahmenbedingungen, beispielsweise bei stark steigender Nachfrage nach Wohnraum. Die Stadt Wien mit ihren Gemeindewohnungen betont die für die Mieter\*innen günstigste Wohnform zu sein, da Nebenkosten in Form von Eigenmitteln, Maklergebühren, Kautionen etc. nicht zu bezahlen sind. Zudem sind alle Mietverträge ausschließlich unbefristet. Ähnlich argumentieren die gemeinnützigen Bauvereinigungen. Sie haben wie die Stadt Wien eine Mietpreisobergrenze und bieten ebenso nur unbefristete Mietverträge an.

### **138 Die Lebensqualität einer Großstadt anhand des Wohnbausektors am Beispiel der Bundeshauptstadt Wien**

Daher sei die Wohnsicherheit in diesem Wohnsegment am stärksten ausgeprägt. Der jeweilige Beitrag der drei Stakeholder\*innen ist davon abhängig, wonach die Wohnungsinteressierten suchen und wie diese ihre Suchparameter gestalten. Aufgrund der Vielfalt des Wiener Wohnungsmarktes können alle Bedürfnisse berücksichtigt und alle Suchenden abgeholt werden.

Das Vorhandensein der drei großen Stakeholder\*innen am Wiener Wohnungsmarkt stellt sicher, dass durch ein gesundes Konkurrenzdenken und das Werben um sich überschneidende Zielgruppen eine gute Ergänzung zueinander gewährleistet werden kann, von dem die Wohnungssuchenden schlussendlich am ehesten profitieren werden. Durch den Zuzug in die Stadt sind alle gefordert hochwertigen wie preiswerten Wohnraum zu schaffen. Mithilfe eines quartiersbezogenen statt baufeldbezogenen Denkens können Synergien untereinander geschaffen werden, die sicherstellen, dass die Effektivität und Effizienz im Wohnungsbau erhöht wird. Eine engere partnerschaftliche Zusammenarbeit und ein stärkeres Miteinander am Wohnungsmarkt würden den Standort Wien weiter attraktivieren.

#### **Kontakt:**

mario.ferstl@gmx.at

# **Eine fundierte Entscheidung?**

## **Nutzung und Nutzen von Herkunftsländerinformationen in internationalen Schutzverfahren**

Maria Gruber, MSc BA Bakk.phil. (Autorin)  
FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Dahlvik (Betreuerin)

## 1 Einleitung und Problemstellung

Herkunftsländerinformationen (Country of Origin Information, COI) stellen ein zentrales Instrument in internationalen Schutzverfahren dar und finden bei staatlichen Entscheidungen bezüglich bestimmter länderspezifischer Personengruppen, bei beschleunigten Verfahren zu Rückkehr bzw. Neuansiedlung, der Einstufung von Ländern als sichere (Dritt-)Staaten und bei individuellen Schutzverfahren Anwendung. COI dient Entscheider\*innen bei der Risikobewertung potenzieller künftiger Verfolgung im Herkunftsland, aber auch bei der Evaluierung der Glaubwürdigkeit von Asylanträgen. Mittlerweile verfügen beinahe alle Asylbehörden Europas über Stellen, die für die Recherche, Aufbereitung und Bereitstellung von COI zuständig sind und so Entscheider\*innen aber auch Rechtsvertreter\*innen bei ihrer Arbeit unterstützen. Hinzukommen COI-Berichte des 2011 gegründeten Europäischen Unterstützungsbüros für Asylfragen (EASO), das mit Jänner 2022 zur Europäischen Asylagentur (EUAA) wurde. Obwohl den „EU+“-Staaten (unter anderem) einheitliche Herkunftsländerinformationen zur Verfügung stehen und auch deren Berücksichtigung einheitlich festgelegt ist, divergieren Asylentscheidungen der Mitgliedsstaaten teilweise deutlich. Dies wirft die Fragen auf, welchen Stellenwert Herkunftsländerinformationen in der Entscheidungsfindung in internationalen Schutzverfahren haben, wie diese Informationen konkret genutzt werden bzw. inwiefern sich ihre Nutzung zwischen verschiedenen „EU+“-Staaten unterscheidet.

Die Arbeit baut in theoretischer Hinsicht insbesondere auf den von Boswell (2009) aufgestellten Thesen zur symbolischen Legitimierungs- und Untermauerungsfunktion von Expert\*innenwissen und abstrakten wie praxisorientierten Überlegungen zum Konzept der Objektivität auf und widmet sich folgenden Forschungsfragen:

*Wie wird mit der Diskrepanz zwischen der Vagheit von COI-Produkten und der notwendigen Konkretheit bzw. Binarität im Entscheidungsprozess von Seiten der COI-Produzent\*innen sowie von Seiten der Entscheider\*innen umgegangen?*

- > *Inwieweit sind sich COI-Produzent\*innen dieser Diskrepanz bewusst?*
- > *Inwieweit sind sich Entscheider\*innen dieser Diskrepanz bewusst?*

*Inwieweit lassen sich Unterschiede im Zugang zum Objektivitätsbegriff zwischen COI-Produzent\*innen und Entscheider\*innen erkennen?*

*Welche Rolle spielt der spezifische Länderkontext, der Aufbau und die Strukturen der jeweiligen COI-Units in Bezug auf die Beantwortung von den Forschungsfragen oben?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Die vorgestellten Forschungsfragen wurden dem qualitativen Forschungsparadigma folgend hypothesen-generierend beantwortet. Diese Herangehensweise basiert zum einen darauf, dass zum vorgestellten Thema bisher wenig abschließende Ergebnisse publiziert wurden. Zum anderen eignete sich eine qualitative Erhebung und Analyse auch zur präziseren Beantwortung der vorgestellten Forschungsfragen, die Zusammenhänge rund um „bedeutungsschwangere“ Begrifflichkeiten wie Objektivität oder persönlich erlebte Diskrepanzen im eigenen Berufsfeld zu ergründen versuchen. Die empirische Grundlage dieser Arbeit bilden qualitative Expert\*inneninterviews mit jeweils zwei Entscheider\*innen und COI-Produzent\*innen unterschiedlicher „EU+“-Staaten (Belgien und Norwegen) und eine ergänzende Dokumentenanalyse zweier offizieller Leitfadendokumente der Europäischen Asylagentur (EUAA), die sich an „EU+“-Staaten richten und die Themen COI-Produktion und -Anwendung behandeln. Interviews und Dokument wurden der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz/Rädiker folgend ausgewertet.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

COI-Produkte werden oftmals als Brücke zwischen den Bereichen der COI-Produktion und der COI-Anwendung im Entscheidungsprozess angesehen. Der Umgang mit diesem Brückenelement ist jedoch von vielschichtigen Interpretationsprozessen und die beiden Seiten – für sich genommen – auch wiederum von internen Spannungsfeldern geprägt. Auf Basis der durch die empirische Untersuchung gewonnenen Einblicke konnte gezeigt werden, dass sich das konkrete Zusammenwirken zwischen COI-Produzent\*innen und

## 142 Eine fundierte Entscheidung?

Entscheider\*innen in verschiedenen „EU+“-Staaten unterscheidet. Während COI-Units mancherorts intensiv um professionelle Distanz zur Entscheidungsinstanz bemüht wirken, scheinen andernorts teils informelle Kontextvermittlung und Unterstützung den Modus Operandi zu charakterisieren. Über nationale Grenzen hinweg lässt sich jedoch festhalten, dass bei der Interaktion beider Seiten deutliche und auch wahrgenommene Diskrepanzen festzustellen sind. Diese spannen sich zwischen vagen Antwortspektren von COI-Produktionsseite und notwendigen binären Ja-Nein-Entscheidungen der Anwendungsseite und zwischen metaphysisch-philosophischen Denkweisen und positivistisch anmutenden Zugängen auf und scheinen sich wiederum in einer stark pragmatischen Herangehensweise (beispielsweise zum Objektivitätsbegriff) aufzulösen. Die vorliegende Untersuchung zeigt aufs Neue, dass der mittels COI-Produkten versuchte Brückenschlag zwischen der in Herkunftsländern herrschenden Realität und Verfahrensentscheidungen in Aufnahmeländern nicht nahtlos erfolgt.

### **Kontakt:**

maria.gruber1@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Ansätze zur Bekämpfung des illegalen Online-Glückspiels und der Geldwäscherei**

**Strategiegestaltung für Österreich unter  
Berücksichtigung von diesbezüglichen Erhebungen im  
europäischen Ländervergleich**

Nadine Kuzma, BA (Autorin)  
Mag.<sup>a</sup> Natalia Hartmann (Betreuerin)

## 1 Einleitung und Problemstellung

Online-Glücksspiel steigt in Beliebtheit und auch im Umsatz seit Jahren und macht einen großen Prozentsatz des Glücksspielmarktes aus. Die Schäden, die durch illegal betriebenes Online-Glücksspiel verursacht werden, werden auf viele Millionen Euro jährlich geschätzt und teilen sich auf in Individualschäden und Schäden an der Gesellschaft. Zu ersteren zählen Individualschulden sowie soziale Probleme bedingt durch Spielsucht und damit einhergehender Verschuldung, strafrechtliche Verfolgung durch Beschaffungskriminalität, dadurch bedingt potentielle Arbeitslosigkeit und eine erhöhte Tendenz zu Suizid. Gesellschaftlich führt die Beschaffungskriminalität von Spielsüchtigen zu Problemen und zu Kosten durch Strafverfolgung und -vollzug. Um einiges größer sind jedoch die Probleme, Kosten bzw. auch entgangenen Gelder durch Steuerhinterziehung, Geldwäscherei, Finanzierung der organisierten Kriminalität und somit auch Finanzierung weiterer Straftaten und Terrorismus. Da illegales Online-Glücksspiel zu einem großen Prozentsatz durch die organisierte Kriminalität betrieben wird, ist die Bekämpfung dessen gleichsam eine Frage der öffentlichen Sicherheit. Online-Glücksspiel wird von den unterschiedlichen europäischen Staaten uneinheitlich reguliert und auch innerhalb der Staaten können unterschiedliche Regelungen je nach Bundesland gelten. In den meisten Fällen ist ein Lizenzmodell in Kraft, wobei auch die Kriterien hierfür nicht einheitlich zwischen Bundesländern und auch zwischen den europäischen Staaten gestaltet sind.

Illegales Online-Glücksspiel macht geschätzt bis zu 90 % des gesamten Online-Glücksspiels aus und ist flächendeckend verfügbar. Insgesamt gilt, dass der Minderjährigenschutz durch die Verfügbarkeit der Online-Glücksspielseiten auf mobilen Endgeräten nur bedingt gegeben und auch der Spieler\*innenschutz verglichen mit den sozialen Kontrollmechanismen beim physischen Glücksspiel vermindert ist. Durch die völlige Anonymität, die Möglichkeit auch oder ausschließlich mit Kryptowährungen zu bezahlen und suchtfördernde Spielalgorithmen fehlt häufig der Spieler\*innenschutz vollständig und die strafrechtliche Bekämpfung desselben ist mangelhaft. In Österreich existiert nahezu keine strafrechtliche Verfolgung von illegalem Online-Glücksspiel, die juristische Lage erschwert die Verurteilung zusätzlich. Aufgrund der Subsidiaritätsregelung kann illegales Glücksspiel lediglich als Verwaltungsübertretung geahndet werden, das europäische Monopolverbot hebt zusätzlich Urteile

häufig auf. In anderen europäischen Staaten werden unterschiedliche Strategien angewandt, die ebenfalls nur unzureichend Erfolg versprechen, beispielsweise die einfach zu umgehende Sperrung von illegalen Internetseiten. In Ländern, in denen Glücksspiel besonders streng reguliert ist, scheinen die meisten Probleme mit illegalem Online-Glücksspiel zu existieren.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Um die Forschungsfrage zu beantworten wurde einerseits eine umfassende Literaturrecherche und -analyse betrieben, um den aktuellen Stand der Forschung darzulegen. Andererseits wurden darauf basierend Leitfragen abgeleitet und in leitfadengestützten Interviews von Expert\*innen für Strafverfolgung, Exekutive und Wirtschaftskriminalität aus Deutschland, Italien, Österreich, der Schweiz und der Tschechischen Republik beantwortet. Die Interviews wurden mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Aktuell gibt es keine umfassende Strategie in den befragten Staaten, welche eine effektive Verfolgung von illegalem Online-Glücksspiel ermöglicht. Die verwendeten Methoden werden von Literatur und Interviewpartner\*innen nahezu ident benannt als das Sperren von Internetseiten, wenn möglich die Konfiszierung der Server und das Einfrieren von Konten der Betreiber\*innen. Dies wird jedoch von den Täter\*innen umgangen, indem die gesperrten Seiten gespiegelt und unter anderen Domains binnen kurzer Zeit wieder online gestellt werden. Die Server werden in anderen Staaten betrieben, wodurch sie durch die mangelnde grenzüberschreitende Strafverfolgung nicht antastbar sind, die Konten sind größtenteils unbekannt und können folglich nicht eingefroren werden.

Es ist somit nötig, dass die staatenübergreifende, EU-weite Zusammenarbeit gefördert und eine Europol-basierte Expert\*innenplattform geschaffen wird, um den Austausch und die gemeinsame Strategieerarbeitung zu ermöglichen. Es ist weiters eine Harmonisierung der Gesetze innerhalb der EU nötig, um die Strafverfolgung

## **146 Ansätze zur Bekämpfung des illegalen Online-Glückspiels und der Geldwäscherei**

zumindest EU-weit zu ermöglichen. Gleichsam sind IT-Expert\*innen hinzuzuziehen, welche der Spiegelung gesperrter Seiten entgegenwirken sollen.

### **Kontakt:**

nadine.kuzma@bmi.gv.at

# **Aufgabenwahrnehmung der Rechtsberatung im Asylverfahren durch eine Agentur des Bundes**

**Eine Analyse, inwieweit die gegründete BBU GmbH eine weisungsfreie und unabhängige Rechtsberatung für Schutzsuchende im Asylverfahren gewährleisten kann**

Alois Mühlbacher, BA (Autor)  
Mag.<sup>a</sup> Natalia Hartmann (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die Bundesagentur für Betreuungs- und Unterstützungsleistungen GmbH (kurz: BBU GmbH) ist ein öffentliches Unternehmen des Bundes, das nach dem Gesellschaftsrecht zu 100% im Besitz des Bundesministeriums für Inneres steht. Die BBU GmbH wurde per Sondergesetz mit der Organisationsform einer privatwirtschaftlichen GmbH errichtet. Der Bundesagentur wurden die öffentlichen Aufgabenbereiche der Grundversorgung von hilfs- und schutzbedürftigen Personen während der Zuständigkeit des Bundes, der Rechtsberatung, der Rückkehrberatung sowie der Menschenrechtsbeobachtung übertragen. Bei der Rechtsberatung herrscht ein Spannungsfeld zwischen NGO und Behörden, da die Rechtsberatung unabhängig und weisungsfrei zu gewährleisten ist. Die Zivilgesellschaft sieht durch die Implementierung in die BBU GmbH den Aufgabenbereich der Rechtsberatung einer Rechtsschutzgefährdung ausgesetzt, weil der\*die Bundesminister\*in für Inneres neben der Geschäftsführerrolle für die BBU GmbH weiter noch die Führungsrolle gegenüber der nachgeordneten Behörde, dem Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl ausübt. Durch einen strukturierten Ausschluss der Zivilgesellschaft wird von deren Seite eine Verletzung von Grundrechten für Schutzsuchende befürchtet.

Das beschriebene Spannungsverhältnis wurde zum Anlass genommen, um nach der Betriebsaufnahme am 01.01.2021 über die nachfolgenden Forschungsfragen eine erste Analyse zur Bundesagentur zu treffen und im Speziellen über die faktische Entwicklung des Geschäftsbereiches der Rechtsberatung erste Ergebnisse gewinnen zu können. Die Hauptforschungsfrage lautet:

*Inwieweit kann die Ausgliederungsmaßnahme von öffentlichen Aufgaben durch die Schaffung der BBU GmbH als Erfolg angesehen werden?*

Die Subforschungsfragen lauten:

*Welche Rolle kann die BBU GmbH durch ihre sondergesetzliche Stellung als ausgegliederte Organisation des Bundes bei ihren Stakeholder\*innen einnehmen, wie wirkt sich dies auf die operative Zusammenarbeit aus und kann die Ausgliederungsmaßnahme letztlich als Erfolg gesehen werden?*

*Wie wirkt sich die Ausgliederungsmaßnahme auf den öffentlichen Auftrag „Rechtsberatung im Asylverfahren“ aus?*

*Sind durch die Implementierung der Rechtsberatung in die BBU GmbH Veränderungen in punkto Unabhängigkeit und Weisungsfreiheit der Rechtsberater\*innen feststellbar?*

*Inwieweit lässt sich Einflussnahme auf die faktische Aufgabenerfüllung durch die Rechtsberater\*innen feststellen?*

*Inwieweit gibt es innerhalb der Rechtsberatung der BBU GmbH eine Änderung in der Vereinheitlichung des fachlichen Niveaus?*

*Inwieweit gibt es innerhalb der Rechtsberatung der BBU GmbH eine Änderung in der Entwicklung des fachlichen Niveaus?*

Der Blick wird von verschiedenen Stakeholder\*innen auf die Agentur gerichtet, die bei der Aufgabenerfüllung mit der BBU GmbH zusammenarbeiten.

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Aufgrund der erst sehr kurzen Betriebsphase der BBU GmbH wurde der Datenerhebung über Expert\*inneninterviews der Vorzug gegenüber einer standardisierten Forschungsmethode gegeben, weil für die Interviews Expert\*innen aus verschiedenen Bereichen herangezogen werden konnten. Die anonymisierten Interviewpartner\*innen arbeiten wechselseitig strategisch und operativ mit der BBU GmbH in unterschiedlichen Aufgabefeldern zusammen. Eine Interviewpartnerin aus dem Bereich der Zivilgesellschaft wurde aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Vergangenheit bei einer NGO und durch ihre nunmehrige Rolle als aktive Beobachterin der BBU GmbH als Expertin interviewt.

Die ermittelten Ergebnisse stammen aus einer induktiven Datenauswertung nach Meuser und Nagel, bei der die transkribierten Inhalte der Interviews kategorisiert, paraphrasiert und codiert wurden. Weiterführend wurden die zerlegten und geordneten Aussagen verglichen und über Abstraktion zu Deutungswissen und weiter hin zu theoriegenerierenden Erhebungsergebnissen für die Beantwortung der Forschungsfragen miteinander verbunden.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Aus den Ergebnissen konnten in Summe zwei verschiedene Expert\*innenmeinungen festgestellt werden. Jene Expert\*innen, welche in der öffentlichen Verwaltung mit Vollziehungsaufgaben befasst sind und dabei mit der BBU GmbH zusammenarbeiten, sehen die Schaffung der BBU GmbH als gelungen bzw. als Erfolg. Der Bereich der Rechtsberatung kann laut diesen Expert\*innen die Aufgaben der Rechtsberatung weisungsfrei und unabhängig wahrnehmen. Der Aufsichtsrat, die als sehr besonnen beschriebene Geschäftsführung sowie der Qualitätsbeirat stellen, so die Expert\*innen, ein gutes Fundament für die Gewährleistung der Rechtsschutzgarantien für Schutzsuchende dar.

Die Vertreterin der Zivilgesellschaft stellt in ihrer Außensicht jedoch den Erfolg in Zweifel, da einerseits die Nähe und somit Einflussmöglichkeit zum Bund zunahm und weiter die meisten Mitarbeiter\*innen aus den jeweiligen Vororganisationen in die BBU GmbH mit übernommen wurden. Aus diesem Grund sehe sie wenig Potential für Veränderung bzw. sehe sie wenig qualitative Verbesserungsmöglichkeit der Rechtsberatung.

Für den Autor bleibt neben den positiven Ergebnissen weiter der Zweifel bestehen, wie sich die Einflussnahme auf die Rechtsberatung bei einer neuen Geschäftsführung oder bei einem politischen Wechsel auswirken.

#### **Kontakt:**

alois.muehlbacher@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Die Resettlement Programme der EU als Lösungsansatz zur Bewältigung der „Flüchtlingskrise“ in Österreich**

Ulrike Perner, BA (Autorin)  
FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Dahlvik (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Seit Jahren fliehen Menschen in ein anderes Land, vornehmlich in das Nachbarland, in der Hoffnung dort Schutz vor Kriegen oder politischen Konflikten zu finden. Diese Staaten sind jedoch sehr oft nicht in der Lage, diese Menschen aufzunehmen und dauerhaft in diesem Land zu integrieren, weswegen die meisten der schätzungsweise sechs Millionen Flüchtlinge dazu gezwungen sind, in provisorischen Lagern zu leben. Um diesen Herausforderungen der globalen Flüchtlingsbewegungen, aber auch der Verbesserungen von Lebenssituationen von Menschen in Flüchtlingslagern, begegnen zu können, wurden die Instrumente des Resettlements und der humanitären Aufnahmeprogramme ins Leben gerufen. Diese Instrumente zielen auf die Neuansiedlung jener besonders schutzbedürftigen Flüchtlinge in einen aufnahmebereiten Staat ab, die wegen fortwährender Verfolgungsrisiken weder in ihre Herkunftsländer zurückkehren, noch in den Erstzufluchtsstaaten eine dauerhafte Bleibe finden können.

Auch in der österreichischen Politik ist die Thematik der „Flüchtlingskrise“ das vorherrschende Thema und es wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Strategien zur Bekämpfung der illegalen Migration und Maßnahmen gegen die steigenden Asylanträge ausgearbeitet. In den Jahren 2011, 2013/2014 und letztmalig im Jahr 2016 wurden in Österreich daher die humanitären Aufnahmeprogramme (HAP) I bis III durchgeführt. Im Jahre 2017 wurde das Resettlement-Programm von der damaligen türkisblauen Bundesregierung vorerst ausgesetzt und im Jänner 2020 verkündete der Bundesminister für Inneres, dass Österreich das Resettlement-Programm endgültig nicht mehr aufnimmt.

In dieser Arbeit wird untersucht, ob die Resettlement Programme der Europäischen Union einen Lösungsansatz zur Bewältigung von sogenannten Flüchtlingskrisen bieten können bzw. welche anderen Lösungsansätze dazu geeignet sind, um die vorherrschende Flüchtlingsproblematik abzumildern. Gleichzeitig wird untersucht, ob die Forcierung der Freiwilligen Rückkehr dazu geeignet ist, ein Lösungsansatz zur Bewältigung der Folgen einer Flüchtlingskrise zu sein. Die dieser Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage lautet:

*Welchen Beitrag können Resettlement-Programme bzw. humanitäre Aufnahmeprogramme für die Republik Österreich leisten, um die Folgen einer Flüchtlingskrise zu bewältigen?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Zur Untersuchung und Beantwortung der zentralen Forschungsfrage wurde die qualitative Methode des leitfadengestützten Expert\*inneninterviews herangezogen. Die Auswahl der Expert\*innen erfolgte aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeiten im Bereich des Asyl- und Fremdenwesens bzw. ihrer Mitarbeit bei den humanitären Aufnahmeprogrammen, die Österreich in den Jahren 2011, 2013/2014 und 2016 angeboten hat. Die Auswertung der insgesamt fünf Expert\*inneninterviews erfolgte mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring. Hier erfolgte zunächst eine Einteilung in Kategorien mit denjenigen Fragen, die vorrangig zur Beantwortung der Forschungsfrage relevant erschienen und in die Nebenfragen, die im Wesentlichen zur Beantwortung der beiden Unterfragen herangezogen werden sollten.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass Resettlement Programme ein vergleichsweises junges Instrument im Bereich der Migrationspolitik der EU sind und vor allem als Solidaritätsinstrument der Mitgliedsstaaten dienen. Sowohl aufgrund der strengen UNHCR-Kriterien, als auch der Auswahlverfahren der Aufnahmesstaaten, ist der Zugang von schutzbedürftigen Personen zu diesen Programmen begrenzt.

Die Auswertung der Expert\*inneninterviews hat ergeben, dass diese Aufnahmeprogramme nicht dazu beitragen konnten, die damaligen „Flüchtlingskrisen“ effektiv zu bewältigen, denn im Vergleich zu den Asylantragszahlen und den Schutzgewährungen der letzten Jahre, haben diese Programme nur einen kleinen Beitrag in der Flüchtlingsproblematik geleistet. Es kann daher gesagt werden, dass Resettlement Programme bzw. humanitäre Aufnahmeprogramme auch für die Republik Österreich lediglich als ad-hoc-Hilfe gesehen werden, um eine humanitäre Spitzenabdeckung zu bewirken, diese Programme jedoch nicht als Lösungsansatz dienen können, um die Folgen von „Flüchtlingskrisen“ zu bewältigen.

Weitere Forschungsfelder ergeben sich aus der Diskussion über andere Lösungsansätze, beispielsweise der Hilfe in der Heimatregion

## **154 Die Resettlement Programme der EU als Lösungsansatz zur Bewältigung der „Flüchtlingskrise“ in Österreich**

der Flüchtlinge. Diese Hilfe könnte verhindern, dass sich Menschen überhaupt auf den Weg in einen anderen Staat machen, und sollte idealerweise aus Sach- oder Naturalleistungen bestehen, da bei finanzieller Hilfe die Gefahr besteht, dass diese Geldmittel einfach verschwinden. Ebenso wichtig wie die Hilfe vor Ort ist auch jene im Erstzufluchtsstaat. Hier könnte mit geringen Geldmitteln zum Beispiel die Erstversorgung der Flüchtlinge gewährleistet werden, vorrangig wäre aber hier ebenfalls die Hilfe mittels Sachleistungen oder Projekten. Dieser Lösungsansatz müsste jedoch noch besser ausgebaut werden bzw. müssen hier klare Richtlinien für diejenigen Personen, die versuchen, das Asylsystem zu umgehen, geschaffen werden, beispielsweise durch strengere Sanktionen.

Ein weiterer Lösungsansatz ist die freiwillige (unterstützte) Rückkehr bei Flüchtlingen, die bereits entweder im Erstzufluchtsstaat oder schon in Österreich sind. Hier sollten die Reintegrationsprojekte vor Ort forciert werden, dieser Lösungsansatz könnte ebenso bei der Bewältigung von Flüchtlingskrisen vor Ort das geeignete Instrument sein, das verhindert, dass eine Person überhaupt in einen anderen Staat flüchtet.

### **Kontakt:**

ulrike.perner@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Implementierung von Risikomanagement im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl. Chancen und Risiken für den operativen Bereich der Außerlandesbringung**

Andreas Untersteiner, BA (Autor)  
FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Dahlvik (Betreuerin)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Nach österreichischer Rechtsordnung müssen Fremde, deren Asylverfahren negativ entschieden wurde und sie sich daher illegal im Bundesgebiet aufhalten, dieses verlassen. Dieses sensible Thema wurde in den letzten Jahren zu einem Hauptthema des öffentlichen Interesses. Dabei wurde wiederholt politisch, medial sowie gesellschaftspolitisch diskutiert, ob seitens der Behörde die Menschenrechte in Bezug auf Artikel 2, 3 und 8 EMRK eingehalten bzw. berücksichtigt werden. Für die Behörde selbst stellen sich darüber hinaus fortlaufend neue Herausforderungen, wie zum Beispiel bei der Beschaffung von Heimreisezertifikaten für die betroffenen Menschen.

Um diesen Herausforderungen entsprechend zu begegnen, wurde seitens des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) ein Risikomanagement in die Organisation implementiert. Dieses Instrument hat in den letzten Jahren in vielen öffentlichen Bereichen einen wichtigen Stellenwert zur Steuerung von Risiken bei Eintritt interner und externer Ereignisse eingenommen. Durch die Implementierung eines Risikomanagements im BM.I. und in weiterer Folge auch im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) wurde ein Instrument zur Verfügung gestellt, um mögliche Risiken zu identifizieren, diese zu beurteilen um anschließend davon Maßnahmen abzuleiten, welche die Wahrscheinlichkeit des Eintritts eines Risikos minimieren bzw. deren Auswirkungen auf die Organisation reduzieren.

In der gegenständlichen Arbeit soll untersucht werden, welche neuen Chancen das Tool Riskmanagement auf den operativen Bereich der Außerlandesbringungen mit sich bringt. Umfasst werden sollen dabei sowohl die freiwillige Rückkehr als auch die zwangsweise Außerlandesbringungen mit den dazugehörigen Prozessen zur Umsetzung. Die der Arbeit zugrunde liegende Hauptforschungsfrage lautet wie folgt:

*Welche Auswirkung hat die Beurteilung der durch die Risikokoordinator\*innen identifizierten Risiken der Außerlandesbringung in Hinsicht auf die operative Aufgabenstellung bei einer Abschiebung, insbesondere bei Beschaffung von Heimreisezertifikaten und Kooperationen mit Drittstaaten?*

Die entsprechenden Subforschungsfragen wurden folgendermaßen formuliert:

*Ergeben sich durch die von den Risikokoordinator\*innen identifizierten Risiken in Hinblick auf Artikel 2, 3 und 8 EMRK Chancen die operativen Prozesse, die zu einer Effektivierung der Ausreiseentscheidung führen, zu verbessern?*

*Welchen Nutzen kann die Behörde durch die Implementierung von Risikomanagement im Bereich der Außerlandesbringung für die vorhandenen Prozesse ziehen?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Risikomanagement wurde vor circa 1,5 Jahren im BFA implementiert und mittels Erlasses im März 2022 in den Normbetrieb übernommen. Aufgrund dieser sehr kurzen Phase der Umsetzung wurde seitens des Autors bei der Datenerhebung auf anonymisierte Expert\*inneninterviews zurückgegriffen. Im Fokus des qualitativen Forschungsprozesses stand, die ausgewählten Mitarbeiter\*innen des BFA möglichst selbst zu Wort kommen zu lassen, um deren subjektive Sichtweise erfassen zu können. Aufgrund ihrer langen, intensiven Tätigkeiten im strategischen oder operativen Bereich des BFA brachten diese sehr viel Fachwissen mit, wodurch die nötigen Erkenntnisse gewonnen werden konnten.

Zur Auswertung wurde auf die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser & Laudel zurückgegriffen. Aufgrund theoretischer Vorüberlegungen wurden zu Beginn seitens des Autors Kategorien definiert und diese strukturiert. Dabei galt es, alle notwendigen Themenfelder für die Bereiche Außerlandesbringung und Risikomanagement abzubilden. Anschließend wurden im Rahmen der Extraktion die transkribierten Interviews anhand des Suchrasters gelesen und ausgewertet, um die relevanten Informationen herauszufiltern. Abschließend wurden im Zuge der Aufbereitung der Daten die Informationen nochmals in deren inhaltliche Qualität verbessert und im Suchraster zusammengefasst. Darauf aufbauend wurden die Erkenntnisse formuliert, um die offenen Forschungsfragen beantworten zu können.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Sowohl in der relevanten Literatur als auch durch die Expert\*innen-interviews wurde der hohe Stellenwert und der damit verbundene Fokus des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl auf das Tätigkeitsfeld der Außerlandesbringung hervorgehoben. Mit der Implementierung des Risikomanagements wurde das Ziel verfolgt, in strukturierter Form mögliche Risiken zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Reduzierung der Risiken davon abzuleiten.

Seitens der Expert\*innen wurden einige Beispiele genannt, welche zur Erreichung der gesetzten Ziele bereits umgesetzt wurden bzw. sich in Umsetzung befinden. Seitens des BFA wurden einzelne Prozesse im Bereich der Außerlandesbringung neu definiert und formal durch verbindliche Arbeitsanleitungen oder Erlässe angeordnet. Darüber hinaus sind strukturelle Änderungen in der Direktion in Hinblick auf kürzere Kommunikationswege in Planung. Wie von Elisabeth Höhne (2011) ausgeführt wird, zählen formale Regelungen sowie strukturelle Änderungen zu den Hauptaufgaben von Führungskräften in einer Organisation, um die Effizienz einer Behörde zu steigern. Somit kann aus Sicht der Expert\*innen hier festgehalten werden, dass ein Nutzen des Risikomanagements für die Behörde bereits nach kurzer Zeit ersichtlich wurde.

Um das Blickfeld zu erweitern wäre es jedenfalls empfehlenswert, neben den Führungskräften auch die einzelnen Mitarbeiter\*innen der Behörde in die Prozesse des Risikomanagements miteinzubeziehen. Da das Risikomanagement erst seit 1,5 Jahren im BFA implementiert ist, ist es auch notwendig die Qualitätsstandards des Managementtools laufend zu evaluieren und anzupassen.

#### **Kontakt:**

andreas.untersteiner@alumni.fh-campuswien.ac.at

# **Austro-Keynesianismus und neokorporatistische Beeinflussung**

Thomas Winkler, BA (Autor)

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

## 1 Einleitung und Problemstellung

Die österreichische Volkswirtschaft ist seit dem Zweiten Weltkrieg durch sozialen Frieden, hohes Produktions- und Einkommenswachstum und relativ niedrige Arbeitslosigkeit charakterisiert. Eine äußerst erfolgreiche Phase wird in den 1970er Jahren gesehen, da internationale Krisen wie das Ende des Bretton-Woods-Abkommens und zwei Ölpreisschocks besser als in vergleichbaren Ländern bewältigt wurden. Diese Phase wird auch als Austro-Keynesianismus bezeichnet. Der Keynesianismus war bis zum ersten Ölpreisschock Ende 1973 die dominierende makroökonomische Denkschule.

Der Erfolg dieser nationalen Entwicklung kann zu einem erheblichen Ausmaß der Institution der Sozialpartnerschaft zugeschrieben werden. Diese setzt sich aus dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Arbeiterkammer Österreich, der Wirtschaftskammer Österreich und der Landwirtschaftskammer Österreich zusammen. Durch informelle Unterstützung gelang es vor allem während der Phase des Austro-Keynesianismus, die österreichische Volkswirtschaft konstruktiv weiterzuentwickeln.

Verschiedene Zugänge führten dazu, dass Zusammenhänge mit dem Ständestaat, aber auch spezifische wirtschaftspolitische Instrumente dazu beitrugen, dass – bezogen auf die Phase der 1970er Jahre – in Österreich nicht von Keynesianismus, sondern von Austro-Keynesianismus gesprochen wird. Diese Masterarbeit widmet sich dem Präfix Austro. Geleitet durch nachstehende Forschungsfrage wurden Hintergründe beforscht, welchen Stellenwert die institutionalisierte Sozialpartnerschaft im Austro-Keynesianismus einnahm:

*Inwieweit kann das Präfix Austro im Austro-Keynesianismus durch den Ausdruck Neokorporatismus substituiert werden?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Dem Vorhaben begegnete der Forscher mit einem qualitativen Forschungsdesign, wobei zur Datenerhebung das offene, leitfadengestützte Expert\*inneninterview und zur Auswertung die interpretative

Auswertungsstrategie für leitfadengestützte Expert\*inneninterviews nach Meuser und Nagel Anwendung fand. Als Expert\*innen konnten Personen, welche an wirtschaftspolitischen oder wirtschaftsstrategischen Stellen gearbeitet haben oder arbeiten, Personen, welche in ihrer wirtschaftspolitischen oder wirtschaftsstrategischen Position auch über eine ideologische Zuordnung verfügen und als Teil ihrer Arbeit inhaltlich publizierten oder publizieren und der Autor eines wichtigen Werks zum Thema Austro-Keynesianismus gefunden werden. Sämtliche Personen weisen solide Kenntnisse über die nationale Wirtschaftspolitik der 1970er Jahre auf. Zwei schriftliche Stellungnahmen bereicherten das durch Interviews erhobene Wissen.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Begriffe wie Freiburger Schule oder Ordo-Liberalismus, wie auch soziale Marktwirtschaft sucht man in der österreichischen Wirtschaftspolitik der 1970er Jahre vergeblich, sichtbar hingegen ist der Einfluss der Sozialpartnerschaft. Trotz vielseitiger Erklärungen konnte kein definitiver Zeitrahmen für den Austro-Keynesianismus bestimmt werden, wobei die Expert\*innen ihre Sichtweisen nachvollziehbar begründen konnten. Erhoben werden konnte, dass diese Wirtschaftspolitik vorwiegend mit der damals so bezeichneten Sozialistischen Partei Österreichs in Verbindung gebracht wird. Ausgeschlossen wurde, dass angebotsseitige Instrumente, welche nicht als typisch keynesianisch gelten, verschleiert wurden und alternative Bezeichnungen wie Policy-Mix oder Konsens-Keynesianismus diese Wirtschaftspolitik nicht so treffend beschreiben wie Austro-Keynesianismus. Bezogen auf die Zielgrößen der Makroökonomie gelang es vor allem durch die de-facto-Bindung der österreichischen Währung Schilling an die westdeutsche D-Mark, sämtliche Ziele, allen voran die Erhaltung der Vollbeschäftigung bestmöglich zu verfolgen, weshalb die Titulierung Keynesianismus angemessen erscheint. An der Realisierung des Austro-Keynesianismus waren neokorporatistische Organisationen maßgeblich beteiligt, weshalb mehrere Expert\*innen gerade in der institutionalisierten Sozialpartnerschaft das Austro verorten. Daneben sehen Expert\*innen im Pragmatismus und in der etablierten, auf selber Augenhöhe stattfindenden Diskussionskultur spezifische Austro-Elemente.

## **162 Austro-Keynesianismus und neokorporatistische Beeinflussung**

Nach der Phase des Austro-Keynesianismus gewann auch in Österreich die Neoklassik an Bedeutung, wobei die Sozialpartnerschaft immer noch, wenn auch nicht wie während des Austro-Keynesianismus einen festen Stellenwert einnimmt.

Angesprochen auf eine mögliche Renaissance des Keynesianismus konnte erhoben werden, dass der Stellenwert des Staates in der Wirtschaftspolitik an Bedeutung gewinnt. Erkannt wurde, dass sich das während des Austro-Keynesianismus eingesetzte Instrument der Preisregulierung auch gegenwärtig – anlässlich der durch den Krieg in der Ukraine hervorgerufenen unverhältnismäßigen Preiserhöhungen – bewähren könnte.

### **Kontakt:**

tomyline@gmx.net

**Sicherheit**



# **Auswirkungen eines Blackouts auf die Resilienz der Republik Österreich**

Bernd Müller, MA BA (Autor) & Jürgen Schlesinger, BA (Autor)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die moderne Gesellschaft lebt im Zeitalter der elektrischen Energie, des Stroms. Es herrscht starke Abhängigkeit von Elektrizität und die Nutzung derselben verschafft den Vorzug von Bequemlichkeit und ein gewisses Maß an Wohlgefühl. Wo man hinsieht, ob Smartphone, Tablet oder Produkte zum täglichen Bedarf, ohne Strom müsste man auf viele Dinge des täglichen Lebens verzichten. Das Thema „Blackout“ hat in den letzten Monaten des Jahres 2021 immer mehr mediale Präsenz erlangt. Bei dem Thema Blackout sehen sich mehrere Einsatzorganisationen, aber auch staatliche Autoritäten in der Verantwortung Präventivmaßnahmen zu treffen bzw. die Bevölkerung für eben diese anzuleiten. Es beginnt bei den politischen Verantwortlichen bis hin zu den diversen Blaulichtorganisationen und letztendlich zu den Energiedienstleistern. Das wesentliche Ziel der handelnden Akteur\*innen ist die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, um Letzen Endes eine Souveränitätsgefährdung abzuwehren.

Die tatsächliche Resilienz wurde als Forschungslücke gesehen und dementsprechend in dieser Forschungsarbeit auf unterschiedlichen Ebenen beleuchtet. Der Fokus richtete sich auf das Österreichische Bundesheer im Kontext der kritischen Infrastruktur und der Sicherheitslinien. Eine vertiefende Untersuchung der Blaulichtorganisationen wurde aufgrund der damit einhergehenden Größe des Forschungsfeldes nicht in Betracht gezogen. Folgende Forschungsfragen liegen der Arbeit zugrunde:

*Welche Resilienz steigernden Präventivmaßnahmen sollten durch das Österreichische Bundesheer bezogen auf die eigene Autarkie gesetzt werden, um im Falle eines Blackouts die Zusammenarbeit mit den Blaulichtorganisationen zur Unterstützung der Energiebetreiber und -versorger sicherstellen zu können?*

*Welche Mechanismen zur Vorsorge und Reaktion im Falle von Blackouts werden durch die österreichischen Energieversorger bzw. das Bundesheer zur Aufrechterhaltung oder Wiederinbetriebnahme kritischer Infrastruktur zur Energiebereitstellung benötigt?*

*Welche Auswirkungen hat ein Blackout auf die Handlungsfähigkeit des österreichischen Bundesheeres am Beispiel der Garnison Zwölfaxing?*

*Mit welchen quantitativen und qualitativen Maßnahmen können diese Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit präventiv reduziert werden?*

*Was benötigen Energiedienstleister, um Präventivmaßnahmen für einen Blackout treffen zu können und wie kann das österreichische Bundesheer unterstützen?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Im Rahmen dieser Forschung sollte herausgefunden werden, welche Maßnahmen erforderlich sind bzw. bereits gesetzt wurden, um die Energieversorgung in Österreich am Beispiel von Energieversorgern auch im Falle eines großflächigen Blackouts rasch wieder herstellen zu können bzw. einen Ausfall der Energieversorgung sogar verhindern zu können. Im Zusammenhang mit dem Österreichischen Bundesheer wurde die Garnison Zwölfaxing, herangezogen, um die Handlungsfähigkeit derselben im Falle eines Blackouts vor dem Hintergrund der dort geplanten Sicherheitsinsel zu hinterfragen. Als Abgrenzung wurde der Osten von Österreich herangezogen. Dabei wurde näher beleuchtet, inwiefern Schwachstellen in kritischen Infrastrukturen des Bereiches Energieversorgung den Einsatz des Bundesheeres vor zusätzliche Herausforderungen stellen. Dazu wurden Fragen zur Umsetzung der energietechnischen Autarkie des Österreichischen Bundesheeres zu den Schwachstellen der kritischen Infrastruktur der österreichischen Stromversorgung formuliert. Zur Anwendung kam die qualitative Forschungsmethode. Im Vorfeld wurde durch intensive Recherche von fachspezifischer Literatur, der theoretische Rahmen abgesteckt und durch selektive Auswahl der Experten\*innen das Forschungsdesign festgelegt.

## **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Interviews haben gezeigt, dass der Erfahrungsaustausch zwischen Bundesheer und den Energiedienstleistern in der Anfangsphase ist und die Erwartungen der Autoren dieser Arbeit in keiner Weise der Realität entsprachen. Auch wenn in der Literatur durchaus die Gefahr eines Blackouts aufgezeigt wird, sind die Energie-

dienstleister der Ansicht, dass ein solcher auf Grund der vielen Sicherheitsmechanismen in ihrer Tätigkeit nicht auftreten dürfe. Auch die Möglichkeiten der Unterstützung durch das Österreichische Bundesheer sehen sie weniger in der Prävention als vielmehr im Katastrophenfall in der Bereitstellung von Leistungen wie Objektschutz oder Gerätschaften. Umgekehrt kann das Österreichische Bundesheer von den Energiedienstleistern in seinen Bemühungen zur Erlangung von Autarkie einiger Kasernen Knowhow erwarten. Es kann also festgehalten werden, dass das Österreichische Bundesheer und die Energiedienstleister ihre Abläufe jedenfalls besser koordinieren und Risiko- und Krisenkommunikation unter Einbindung aller Akteur\*innen optimieren sollten, um in weiterer Folge die Sicherheit der Bevölkerung in vollem Ausmaß gewährleisten zu können.

**Kontakt:**

millerbernd@hotmail.com

j.schlesinger@gmx.at

# **Bedrohungsanalyse für zivile Personen des öffentlichen Lebens**

## **Beurteilungsparameter zur Einschätzung der Gefährdungsanfälligkeit**

Gerald Müller, BA (Autor)  
Dr. Christian Stella, MA (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Diese Masterarbeit widmet sich dem bisher noch wenig beleuchteten Forschungsaspekt der Bedrohungsanalyse für potenziell gefährdete zivile Personen des öffentlichen Lebens. Es handelt sich hierbei um Prominente aus Film, Sport und Medien, Unternehmensvertreter\*innen sowie religiöse Vertreter\*innen, für deren Gefährdungseinschätzung Beurteilungsparameter entwickelt werden. Bisherige Untersuchungen befassen sich vorwiegend mit der Täter\*innenperspektive, weshalb diese Arbeit die Gefährdungsanfälligkeit möglicher Opfer in den Mittelpunkt ihrer Untersuchung stellt. Die Herausforderung dieser Masterarbeit besteht in der Ableitung und Anwendbarkeit bereits vorhandener Forschungserkenntnisse über Angreifer\*innen, auf die Gefährdungsanfälligkeit potenzieller Opfer. Die individuelle Geschichte eines jeden einzelnen Bedrohungsfalls gestaltet sich anders. Darin begründet liegt die besondere Schwierigkeit der Identifizierung von Beurteilungsparametern, welche auf sämtliche Fallkonstellationen bezüglich ziviler Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, systematisch Anwendung finden können. Trotz dieser Problematik soll die Identifikation von Beurteilungsfaktoren zu einer Vereinheitlichung der Systematik der Gefährdungsbeurteilung und zu einer organisationsübergreifenden Standardisierung im Bereich des Bundesministeriums für Inneres beitragen. Konkret untersucht das vorliegende Forschungsprojekt folgende Forschungsfrage:

*Welche wesentlichen Beurteilungsparameter müssen zur Einschätzung von Bedrohungsrisiken für potenziell gefährdete in der Öffentlichkeit stehende zivile Personen, herangezogen werden?*

Auf dieser Forschungsfrage aufbauend, soll ebenfalls die nachfolgende Subforschungsfrage geklärt werden:

*Inwiefern spielt die spezifische Art der zivilen Person des öffentlichen Lebens (Prominente aus Film, Sport und Medien; Unternehmensvertreter\*innen; religiöse Vertreter\*innen), bei der Identifizierung der Beurteilungsparameter, eine Rolle?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Die Untersuchung basiert zunächst auf einer theoretischen Betrachtung der Bedrohungsbeurteilung in wissenschaftlichen Publikationen und der Fachliteratur. Der Stand der Forschung setzt sich mit dem Forschungsfeld der Bedrohungsanalyse anhand von Arbeiten betreffend Angriffe auf Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und Amtsträger\*innen auseinander. Ferner werden damit in Zusammenhang stehende zentrale Begrifflichkeiten erläutert. Weiters finden die Forschungserkenntnisse über Warnverhaltensweisen möglicher Angreifer\*innen sowie Konzepte der Bedrohungsanalyse, aufgrund ihrer Bedeutung für die Gefährdungseinschätzung ziviler Personen des öffentlichen Lebens, Eingang in diese Arbeit. Anschließend erfolgt die empirische Erhebung in Form halbstandardisierter, leitfadengestützter Expert\*inneninterviews. Die interviewten Personen setzen sich schon langjährig in unterschiedlicher Weise mit Bedrohungsbewertungen auseinander und können zudem, aufgrund ihrer heterogenen Ausbildung und beruflichen Erfahrung, auch Spezialwissen in der Gefährdungsbeurteilung von zivilen Personen des öffentlichen Lebens vorweisen. Zur Datenauswertung wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel herangezogen. Ein im Vorfeld der Auswertung, auf Basis der theoretischen Vorüberlegungen zu Untersuchungsvariablen bzw. Einflussfaktoren und möglichen Kausalzusammenhängen, entwickeltes Kategoriensystem dient der Beantwortung der Forschungsfragen.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Ergebnis konnten zehn Beurteilungsparameter zur Gefährdungseinschätzung identifiziert werden. Zu den Faktoren die dem persönlichen Bereich zuordenbar sind, zählen das persönliche Umfeld, die Tätigkeiten, Aufenthaltsorte als auch das sicherheitsrelevante Verhalten der zivilen Person des öffentlichen Lebens. Im Zusammenhang mit dem persönlichen Bereich stehen die beiden Parameter öffentliche Wahrnehmung und Zielattraktivität der zivilen Person. In weiterer Folge sind Drohungen an das potenzielle Opfer oder an Dritte sowie Kontaktaufnahmen mit dem potenziellen Opfer als zwei zusätzliche Faktoren zu bewerten. Alle mit der Gefährdungsbeurteilung im Kontext stehenden Informationen und Informationsquellen

sind bezüglich des Parameters Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit zu prüfen. Ein weiterer Faktor befasst sich mit der Beurteilung der Kapazität und Infrastruktur möglicher Gefährder\*innen, einen Angriff durchzuführen. Überdies hat die Untersuchung einen geringen Einfluss der Art der zivilen Person des öffentlichen Lebens, sowohl auf die Identifizierung der Beurteilungsparameter als auch auf die Gefährdungsbeurteilung, ergeben.

Jeder einzelne Beurteilungsfall wird aufgrund seiner Individualität von zahlreichen Unsicherheitsfaktoren begleitet, welche sich oftmals durch eine vage Informationslage und ein abstraktes, schwer zu antizipierendes Gefährdungsrisiko auszeichnen. Aus diesem Grund ersetzt die Anwendung einer allgemeinen Beurteilungssystematik, unter Einbeziehung standardisierter Beurteilungsparameter, nicht die Notwendigkeit der eingehenden Analyse der Besonderheiten jedes einzelnen Falles. Eine derartige Beurteilungssystematik stellt aber jedenfalls ein wichtiges Hilfsinstrument zur faktenbasierten, objektiv geleiteten Gefährdungseinschätzung dar und bietet Analytiker\*innen und Entscheidungsträger\*innen bei der Anordnung und Aufhebung von Schutzmaßnahmen für zivile Personen des öffentlichen Lebens mehr Handlungs- und Rechtssicherheit. Ferner trägt eine allgemeine Methodik zur Effizienz- und Effektivitätssteigerung durch den optimalen Einsatz knapper Personalressourcen bei. Die identifizierten Beurteilungsparameter – Ergebnis dieses Forschungsprojektes – sollen zu dieser Standardisierung beitragen und unterliegen selbstverständlich einer kontinuierlichen Weiterentwicklung.

### **Kontakt:**

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

# **Anti-Terror-Maßnahmen und Nachhaltigkeit**

**Empirische Beleuchtung von polizeilichen Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung in Bezug auf ihre Nachhaltigkeit**

Hansjörg Schabus, BA (Autor)  
Teresa Allum, MSc BSc (Betreuerin)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Das Thema Terrorismus beschäftigt die Gesellschaft nicht nur seit den letzten Anschlägen, sondern ist seit Jahrzehnten ein beherrschendes Phänomen bei polizeilichen Maßnahmen. So kann ein Bogen von der Roten-Armee-Fraktion (RAF) über den Nationalsozialistischen Untergrund (NSU) bis zum sogenannten „Islamischen Staat“ (IS) geschlagen werden. Waren es die Bataclan-Anschläge in Paris, die diversen Amokfahrten von IS Sympathisanten oder die Anschläge der NSU sowie der RAF, welche die Staaten beschäftigten, so stellte für Österreich nicht nur der Anschlag vom 02.11.2020 einen Wendepunkt in der Terrorismusbekämpfung dar, sondern auch in der Umsetzung von Anti-Terror-Maßnahmen.

Die Herausforderungen der jeweils unterschiedlichen terroristischen Phänomenbereiche erfordern vom Staat eine laufende Anpassung und Adaption von Anti-Terror-Maßnahmen. Ebenso galt es auch die Ausbildung und Sensibilisierung der Beamt\*innen anzupassen und zu stärken. Die Ausrüstung und taktischen Vorgehensweisen zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen.

Im gleichen Augenblick musste aber auch die Frage nach der Lernfähigkeit von Terrorist\*innen und ihren Organisationen gestellt werden. So ist es eine wichtige Erkenntnis, die Lernfähigkeit des Gegenübers zu erkennen und dementsprechend zu handeln. Dies gilt für den Staat als auch für die Terrorist\*innen. Die Forschungsfrage, die diese Arbeit leitet, lautet:

*Inwieweit sind die polizeilichen Maßnahmen zur Terrorismusbekämpfung in Österreich nachhaltig?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Es wurde eine Literaturrecherche zum Themengebiet Terrorismus, Anti-Terror-Maßnahmen und terroristisches Lernen durchgeführt. Diese legte dar, dass zum Thema Nachhaltigkeit von Anti-Terror-Maßnahmen in der aktuellen Terrorismusforschung wenig erforscht ist und die Meinungen zum Thema Terrorist\*innen, Innovation, sowie lernende Terrorist\*innen divergieren. Auf Grund des Themas,

der Fragestellung und der komplexen Zusammenhänge der Forschungsarbeit wurde ein qualitatives Forschungsdesign durch leitfragengestützte Expert\*inneninterviews ausgewählt. Es wurden in weiterer Folge sechs Expert\*innen auf Grund ihrer beruflichen Situation sowie ihrer umfassenden Sachkenntnis zum untersuchten Forschungsgegenstand ausgewählt und befragt.

Die Expert\*inneninterviews wurden transkribiert und mittels der Software MAXQDA2022 ausgewertet. Als methodische Herangehensweise für die Auswertung wurde auf das induktive Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring zurückgegriffen. In diesem Verfahren werden sowohl das Wissen als auch die Kategorien aus dem jeweiligen Interview gewonnen. So wurde in einem ersten Durchlauf das Interview paraphrasiert, in einem zweiten Schritt wurden aus diesen Paraphrasen dann Codes entworfen und diese schließlich in Kategorien zusammengefasst. Methodisch dargestellt wurde somit vom Interview zu den Codes und dann zu den Kategorien gearbeitet. Es handelt sich hierbei um ein „Ex-Post Categoriesystem bottom up“.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Durch die Auswertung der Expert\*inneninterviews konnte das frühzeitige Erkennen von Herausforderungen, welche sich an die Polizei stellen, als ein zentraler Punkt erkannt werden. Hier spielt auch neben dem frühzeitigen Erkennen das Reagieren auf diese Herausforderung eine wichtige Rolle. So war es von essentieller Bedeutung, dass es auf Grund von School-Shootings in den USA und der daraus resultierenden Problematik des Einschreitens zu einem Paradigmenwechsel gekommen ist. Es wurde demnach nicht mehr auf Spezialeinheiten zugewartet, sondern einschreitende Streifen gingen aktiv gegen die Täter\*innen vor. Diese Erkenntnis war auch für die Weiterentwicklung des Einsatztrainings im Terrorismusbereich von größter Wichtigkeit. Als weitere Herausforderung wurde das Erkennen der Terrorist\*innen bzw. ihrer Organisationen, die lernende Organisationen sind, identifiziert. Es kann somit festgehalten werden, dass terroristische Organisationen durch die Maßnahmen von Staaten gegen sich lernen und versuchen sich diesen anzupassen. Diese Erkenntnis spielt für den Staat als auch die Anti-Terror-Maßnahmen eine wichtige Rolle, so müssen Anti-Terror-Maßnahmen

laufend adaptiert und evaluiert werden, um hier nicht ins Hintertreffen zu geraten. Durch die durchgeführten Expert\*inneninterviews konnte eine umfassende Sicht auf die Anti-Terror-Maßnahmen, welche als nachhaltig anzusehen sind, gewonnen werden. Ein weiterer Punkt der herausgearbeitet wurde, war die schnelle Adaptionfähigkeit der österreichischen Polizei. Als weitere Herausforderung wurde auch die Neuaufstellung des Staatsschutzes in Österreich erkannt und umgesetzt.

**Kontakt:**

[hansjoerg.schabus@alumni.fh-campuswien.ac.at](mailto:hansjoerg.schabus@alumni.fh-campuswien.ac.at)

# **Auswirkung eines Blackouts auf die physische Sicherheit im Bereich des Schutzes staatlich klassifizierter Informationen in der Industrie in Österreich**

Sandro Trutzenberger, BSc (Autor)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Betrachtet man die Berichterstattung der Medien, so scheint die Thematik eines Blackouts, hierbei handelt es sich um einen unvorhergesehenen, überregionalen sowie langwierigen Strom- sowie Infrastruktur- und Versorgungsausfall, allgegenwärtig. Das Szenario eines Blackouts und die damit einhergehenden Auswirkungen sind in beinahe allen sozialen und gesellschaftlichen Belangen von großer Relevanz. So ergeben sich auch schwerwiegende Folgen hinsichtlich der physischen Sicherheit zum Schutz staatlich klassifizierter Informationen im Bereich der österreichischen Wirtschaft. Die Voraussetzung eines Unternehmens, um klassifizierte Informationen bearbeiten und lagern zu dürfen, ist die Implementierung einer umfassenden Sicherheitsarchitektur, welche den geltenden Rechtsnormen entspricht und in seiner Gesamtheit durch die zuständige Behörde abgenommen ist. Aufgrund der Auswirkungen eines Blackouts sind vor allem elektronische Maßnahmen der physischen Sicherheit betroffen, wobei nicht feststeht, inwiefern diese Maßnahmenkategorie ebenso wie andere Maßnahmenkategorien der physischen Sicherheit betroffen sind und welche Folgen hinsichtlich des Schutzes klassifizierter Informationen resultieren. Bezüglich des identifizierten Forschungsbedarfs wurde folgende Hauptforschungsfrage definiert:

*Inwiefern beeinflusst ein Blackout Maßnahmen der physischen Sicherheit im Bereich des Schutzes staatlich klassifizierter Informationen in der Industrie in Österreich?*

Darüber hinaus wurde folgende Subforschungsfrage definiert:

*Welche Ableitungen zu erforderlichen Maßnahmen lassen sich im Bereich des Schutzes staatlich klassifizierter Informationen in der Industrie treffen?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Das Ziel der Forschungsarbeit ist die Identifikation von Auswirkungen eines Blackouts auf Maßnahmen der physischen Sicherheit, welche zum Schutz klassifizierter Informationen implementiert sind. Das Forschungsinteresse ist in einem Nischensegment angesiedelt.

Vor allem bezüglich des Schutzes klassifizierter Informationen stehen beinahe ausschließlich Rechtsnormen zur Verfügung, weshalb die Thematik der kritischen Infrastrukturen herangezogen wurde, um auf die Thematik des Schutzes klassifizierter Informationen referenzieren zu können. Beide Bereiche weisen ein ähnliches und vergleichbares Sicherheitsniveau auf, sodass valide Erkenntnisse hinsichtlich des Forschungsvorhabens abgeleitet werden können. Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde das qualitative Forschungsparadigma ausgewählt. Die Grundlage stellt eine theoretische Ausarbeitung dar, welche als Basis zur Erstellung eines teilstrukturierten Interview-Leitfadens herangezogen wurde. Als Erhebungsmethode wurden sechs Expert\*inneninterviews durchgeführt, wobei alle befragten Personen im Bereich der Planung, Errichtung oder hinsichtlich des Betriebs physischer Sicherheitssysteme zum Schutz klassifizierter Informationen tätig sind. Ein\*e Behördenvertreter\*in der zuständigen Behörde bezüglich des Schutzes klassifizierter Informationen des BMLV konnte aufgrund interner Vorgaben nicht für ein Interview gewonnen werden. Die anschließende Auswertung der Interviews erfolgt mittels strukturierender (deduktiver) qualitativer Inhaltsanalyse, wobei anhand der theoretischen Ausarbeitung ein Kategoriensystem erstellt worden ist, um die relevanten Faktoren zur Beantwortung der Forschungsfrage aus dem Datenmaterial herauszufiltern.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass, wie auch zu erwarten war, die elektronischen Sicherheitsgewerke, Einbruchmeldeanlage, Zutrittskontrollanlage sowie Videoüberwachungsanlage, stark durch einen Blackout beeinträchtigt würden. Die Gewerke verfügen über normativ geregelte Notstromzeiten, welche jedoch nicht für das Szenario eines langandauernden Blackouts ausgelegt sind. Als Konsequenz führt dies zu einem stufenweisen Ausfall der elektronischen Gewerke, wodurch der behördlich abgenommene Sicherheitsstandard schrittweise abnimmt. Die schwerwiegenden Auswirkungen des Szenarios führen in weiterer Folge dazu, dass eine Einbruchmeldeanlage, deren Aufgaben die Detektion sowie die Einleitung einer Intervention umfassen, trotz aktiver Notstromversorgung keine Intervention gewährleisten kann, da die Aufrechterhaltung der Daten- und Telekommunikation bei einem Blackout nicht gewährleistet ist.

## **180 Auswirkung eines Blackouts auf die physische Sicherheit im Bereich des Schutzes staatlich klassifizierter Informationen in der Industrie in Österreich**

So würde auch die Verwendung eines Notstromaggregates zur längerfristigen Aufrechterhaltung der elektronischen Gewerke möglich sein, wobei das bisherige Sicherheitsniveau dennoch nicht gegeben ist. Sofern keine Maßnahmen durch die Unternehmen ergriffen werden, was teilweise nicht der Fall ist, wird der Schutzstandard auf ausschließlich mechanische Maßnahmen reduziert, ohne dass eine Detektion samt Einleitung einer Intervention erfolgt. Das behördlich abgenommene Sicherheitssystem entspricht demnach nicht mehr den Vorgaben der Rechtsnormen, weswegen der Schutz der klassifizierten Informationen nicht mehr gewährleistet werden kann. Mittels Kompensationsmaßnahmen könnte der Schutzstandard aufrechterhalten werden, wobei nicht feststeht, ob derartige Maßnahmen im Bedarfsfall umsetzbar wären. Hierfür ist zwingend mit der zuständigen Behörde abzuklären, wer in einem derartigen Ausnahmestand die Verantwortung bezüglich des Schutzes trägt, da die Unternehmen aufgrund der gewonnenen Ergebnisse mit diesem Szenario überfordert sind. Bis dato ist diese Frage noch nicht geklärt.

### **Kontakt:**

sandro@trutzenberger.at

# **Nutzung vorhandener Ressourcen – Austrian Forces Disaster Relief Unit im nationalen Katastropheneinsatz**

Lukas Turk, BSc (Autor)

DI (FH) Mag. Thomas Goiser MBA MA (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Der Klimawandel ist ein wesentlicher Treiber für die Zunahme von Naturkatastrophen. Klimabedingte Extreme wie Überschwemmungen, Muren, Hitzewellen und Waldbrände zeigen die signifikante Verwundbarkeit der Gesellschaft gegenüber der aktuellen Klimavariabilität. Viele Siedlungsgebiete in Österreich werden von Naturgefahren bedroht. Solche katastrophalen Ereignisse bringen einen erheblichen Schaden für die Gesellschaft mit sich. Die OECD sieht bei der Bewältigung von Naturkatastrophen wachsende Probleme in Österreich, wenn man sich weiterhin auf den Einsatz ehrenamtlicher Ressourcen verlässt. Die Heterogenität der österreichischen Einsatzorganisationen führt zu weiteren Herausforderungen in der Katastrophenbewältigung. Die Koordinierung und Einbindung der verschiedenen Einsatzorganisationen stellen dabei wesentliche Bausteine für eine erfolgreiche Katastrophenbewältigung dar. Für zukünftige Ereignisse braucht es einerseits zusätzliche Ressourcen und Fähigkeiten, andererseits eine verbesserte organisationsübergreifende Zusammenarbeit der Einsatzorganisationen, um die Herausforderungen der Zukunft stemmen zu können. Die Austrian Forces Disaster Relief Unit (AFDRU) stellt die Katastrophenhilfeinheit des Österreichischen Bundesheeres (ÖBH) für Katastropheneinsätze im Ausland dar. Bei nationalen Katastropheneinsätzen findet dieses spezialisierte Einsatzelement des ÖBH derzeit jedoch keine Berücksichtigung. Die grundlegende Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit lautet daher:

*In welchen Bereichen gibt es im nationalen Katastropheneinsatz Hemmnisse für den Einsatz der spezialisierten Ressource AFDRU und wie kann sie zukünftig integriert werden?*

## **2 Methode/Vorgehensweise**

Durch die gewählte Forschungsfrage und Erhebung der theoretischen Daten wurde für das empirische Vorgehen ein qualitativer/induktiver Ansatz in Anlehnung an Gläser und Laudel gewählt. Für eine umfassende Datenerhebung wurden insgesamt neun teilstandardisierte Expert\*inneninterviews mit unterschiedlichen Fachpersonen der involvierten Stakeholder\*innen, wie Vertreter\*innen der

obersten Ebene des Österreichischen Bundesheeres, Vertreter\*innen der AFDRU, Vertreter\*innen der Freiwilligen Feuerwehren mit Kenntnissen zur AFDRU, sowie Vertreter\*innen der Politik geführt. Zusätzlich wurde eine schriftliche Anfragebeantwortung eines Experten in den weiteren Forschungsprozess miteinbezogen. Durch die Befragung der Expert\*innen konnten umfassende Daten zum Forschungsfeld erhoben werden. Die erhobenen Daten wurden transkribiert und anschließend mittels Inhaltsanalyse nach Gläser und Laudel ausgewertet. Dabei wurden wichtige Sequenzen der Interviews den deduktiv festgelegten Kategorien, Dimensionen und Variablen für die weitere Verarbeitung zugeordnet. Im Bedarfsfall wurden Variablen induktiv ergänzt, um eine umfassende Auswertung der erhobenen Daten zu gewährleisten. Abschließend wurde das Ausgangsmaterial der geführten Expert\*inneninterviews für die Beantwortung der Forschungsfrage reduziert und aufbereitet.

### **3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen**

Zusammenfassend konnte festgestellt werden, dass es derzeit in Österreich zu Hemmnissen aufgrund der Rivalität der Einsatzorganisationen kommt. Als Auslöser für diese Rivalität werden Wettbewerb um finanzielle Ressourcen und Anerkennung gesehen. Auch die dezentralen Strukturen in der Bewältigung von Katastrophen stellen ein Hemmnis in der Einbindung von bundesweiten Einsatzorganisationen, wie der AFDRU, dar. Damit die AFDRU in Zukunft im nationalen Katastropheneinsatz integriert werden kann, müssen die Aufgaben der unterschiedlichen Einsatzorganisationen stringent geregelt und auf eine fachspezifische Verteilung der Kernaufgaben der verschiedenen Organisationen geachtet werden. Jede Einsatzorganisation hat Spezialgebiete, welche sie ideal abdecken kann. Durch die Einbindung aller Einsatzorganisationen in die Katastrophenbewältigung, können vermehrt Spezialist\*innen eingesetzt werden, welche aufgrund des technischen Fortschritts und der damit einhergehenden Anforderungen an Rettungskräfte, eine essentielle Ressource darstellen. Auch die Erarbeitung von organisationsübergreifenden Grundlagen und Standards in der Katastrophenhilfe muss initiiert werden, damit ein gemeinsamer Einsatz der Organisationen effizient stattfinden kann. Durch gemeinsame Ausbildungen und Übungen kann ein Zusammenwachsen der verschiedenen Stakeholder\*innen angestoßen und dadurch ein Mehrwert für die Bewältigung von Katastrophen geschaffen werden. Die Integration der

## **184 Nutzung vorhandener Ressourcen – Austrian Forces Disaster Relief Unit im nationalen Katastropheneinsatz**

AFDRU im nationalen Katastropheneinsatz führt zu einer Steigerung der verfügbaren Ressourcen, der Durchhaltefähigkeit, und des Professionalisierungsgrades der Einsatzkräfte. Dabei kann die AFDRU vor allem bei Katastropheneinsätzen, welche in Verbindung mit atomaren, biologischen oder chemischen Gefahrenstoffen einhergehen, einen wesentlichen Beitrag leisten. Ein Einsatz der AFDRU im nationalen Umfeld kann durch gesetzliche Anpassungen, sowie strukturelle Änderungen erleichtert werden. Auch die Vereinheitlichung der gesetzlichen Grundlage des Katastrophenschutzes der Bundesländer, sowie die Schaffung einer zentralen Katastrophenschutzbehörde können eine wesentliche Effizienzsteigerung im nationalen Katastropheneinsatz mit sich bringen.

### **Kontakt:**

lukas.turk@bergrettung-nw.at

# **Blackout – Risikowahrnehmung und persönliche Krisenvorsorge**

Andreas Zink, BSc (Autor)  
Mag.(FH) Dr. Karl Testor (Betreuer)

## 1 Einleitung und Problemstellung

Die Thematik eines langanhaltenden, überregionalen Stromausfalls – allgemein bekannt unter dem Begriff „Blackout“ – gewann in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung. Die Verfügbarkeit von Strom zu jeder Tages- und Nachtzeit ist ein Teil unseres täglichen Lebens und wird vom Großteil der Bevölkerung als selbstverständlich betrachtet. Viele unserer täglichen Handlungen beruhen auf elektrischer Energie. Dies wird uns jedoch erst dann bewusst, wenn kein Strom mehr verfügbar ist.

Die Gründe für einen Blackout können vielseitig sein. Die Folgen bringen weitreichende Beeinträchtigungen mit sich, welche einen Kollaps der gesamten Gesellschaft nahezu unvermeidbar machen. Trotz umfassender Bemühungen von den Energieversorgern, der Regulierungsbehörde wie auch den zuständigen staatlichen Einrichtungen, um das Katastrophenrisiko eines Blackouts zu minimieren, ist eine absolute Vermeidung jedoch nicht möglich. Die Bevölkerung wird in den ersten Stunden bis Tagen auf sich allein gestellt sein, was einen gewissen Grad an Risikowahrnehmung und der daraus resultierenden persönlichen Vorsorge unabdingbar macht. Daraus lässt sich ableiten, dass nur durch eine Kombination aus staatlicher und persönlicher Krisenvorsorge das Ausmaß eines Blackouts reduziert und entkräftet werden kann. Aus diesem Grund soll in dieser Masterarbeit erforscht werden, wie das Risiko innerhalb der Bevölkerung in Hinsicht auf einen möglichen Blackout wahrgenommen wird. Weiters soll auch das Ausmaß der persönlichen Vorsorgemaßnahmen, welche im Hinblick auf einen möglichen Blackout bereits getroffen worden sind, ermittelt werden. Aufgrund des aktuell sehr notwendigen Forschungsbedarfs lautet die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit wie folgt:

*In welchem Ausmaß ist in der Bevölkerung die Risikowahrnehmung und die persönliche Krisenvorsorge hinsichtlich des möglichen Katastrophenszenarios eines langfristigen, überregionalen Stromausfalls vorhanden?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Das Forschungsziel der vorliegenden Arbeit ist es, einen Überblick über die Ausprägung der vorherrschenden Risikowahrnehmung und persönlichen Vorsorgemaßnahmen innerhalb der Bevölkerung zu schaffen. Zur Beantwortung der gewählten Forschungsfrage und aufgrund des vorherrschenden Erkenntnisinteresses wurde für das empirische Vorgehen ein quantitativ-deduktiver Ansatz gewählt. Dazu wurden zuerst die theoretischen Grundlagen zu den Themen Risikowahrnehmung und Krisenvorsorge analysiert und in weiterer Folge die tatsächlich vorhandenen Ausprägungen mittels Online-Fragebogen empirisch erhoben. Die Erhebung eines breit gestützten, aussagekräftigen Datensatzes bedingt eine ausreichend hohe Teilnehmer\*innenanzahl, weswegen der Fragebogen österreichweit in diversen Online-Foren geteilt wurde. Um einer möglichen systemischen Verzerrung entgegenzuwirken, wurde der Fragebogen bewusst nicht in einschlägigen Blackout-Foren oder auf vergleichbaren Plattformen geteilt. Anschließend an die Datenerhebung wurde der ermittelte Datensatz anhand deskriptiv- und inferenzstatistischer Analysen ausgewertet. Mit Hilfe von Signifikanztests wurde überprüft, ob die ermittelten Ergebnisse als nicht zufällig anzusehen sind und somit in weiterer Folge als generalisierbar eingestuft werden können. Es konnten ausreichend qualitative Daten erhoben werden, um die Forschungsziele zu erreichen.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen entgegen den Erwartungen auf, dass mehr als 50 Prozent der Befragten über eine ausgeprägte Risikowahrnehmung, wie auch über einen ausreichenden Vorsorgestatus verfügen. Die genauere Betrachtung der Ergebnisse macht erkennbar, dass weder die Rolle des Geschlechts noch das Netto-Haushaltseinkommen einen signifikanten Effekt auf den persönlichen Vorsorgestatus haben. Ähnliches lässt sich hinsichtlich der Stadt-Land Typologie feststellen, dass diese ebenfalls einen geringen Effekt auf die getätigten Vorsorgemaßnahmen ausübt. Hingegen hat die Umfrage hervorgebracht, dass bei Menschen in höheren Altersklassen eine tendenziell bessere Selbsthilfefähigkeit als bei Jüngeren gegeben ist. Anhand dieser Ergebnisse, die einen besseren Vorsorge-

status als die bisherige Literatur aufzeigen, erscheint es naheliegend, dass sich die in den letzten Monaten verstärkt durchgeführte Risikokommunikation auf Kommunal-, Landes- und Bundesebene in der vorhandenen Wahrnehmung und Vorsorge bereits widerspiegelt. Möglicherweise ist das Ergebnis auch auf die momentan weltpolitisch angespannte Situation zurückzuführen, welche den bis dato vorherrschenden Lebensstandard einer physisch, psychisch sowie sozial gesicherten Umwelt negativ beeinflusst. Um eine nachhaltig hohe Risikowahrnehmung und persönliche Vorsorge innerhalb der Bevölkerung gewährleisten zu können, ist es notwendig weiterhin eine umfassende Risikokommunikation zu betreiben. Die Gesellschaft soll dadurch nicht beunruhigt, sondern gezielt für die persönliche Krisenvorsorge sensibilisiert werden.

**Kontakt:**

andreas.zink@gmx.at

# **Neue Technologien, Digitalisierung und Innovation**



# **Drohnen bei humanitären Hilfseinsätzen - Anwendungsmöglichkeiten unbemannter Luftfahrzeuge, neue Chancen und Risiken**

**Drones in humanitarian aid missions - Possible  
applications of unmanned aerial vehicles, new  
opportunities and risks**

Jürgen Benitschka, BSc (Autor)  
Dr. Christian Stella, MA (Betreuer)

## **1 Einleitung und Problemstellung**

Der Konflikt in der Ukraine, der Klimawandel und die Anzahl der Einsätze von Blaulichtorganisationen zeigen, dass die Notwendigkeit von humanitären Hilfeleistungen nach wie vor gegeben ist. Die verschiedenen Organisationen nutzen bei ihrer täglichen Arbeit technische Hilfsmittel, um die übertragenen Aufgaben so effizient und effektiv wie möglich bewältigen zu können. Einen besonderen Mehrwert könnten dabei unbemannte Luftfahrzeuge liefern.

Doch obwohl der Bedarf an unterstützenden Technologien zweifelsfrei gegeben ist, lässt sich die praktische Anwendbarkeit von Drohnen bei humanitären Hilfseinsätzen nicht eindeutig feststellen. Die Kosten für standardisierte unbemannte Luftfahrzeuge sind durch deren Massentauglichkeit mittlerweile niedrig und die unterschiedlichen technischen Sensoren bieten eine Vielzahl an Verwendungsmöglichkeiten. Dennoch werden Drohnen von Hilfsorganisationen nur begrenzt eingesetzt.

Aus diesem Grund beschäftigt sich die Masterarbeit mit der Verknüpfung der beiden Themenbereiche „Drohnen“ und „humanitäre Hilfseinsätze“. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Anwendungsmöglichkeiten von unbemannten Luftfahrzeugen bei humanitären Hilfseinsätzen. Dabei werden auch die Vorteile und die Risiken der neuen Technik für die Organisationen beleuchtet. Konkret ergeben sich dabei folgende Forschungsfragen:

*In welchen konkreten Situationen können zivile Drohnen während eines humanitären Hilfseinsatzes unterstützend verwendet werden?*

*Welche Vorteile und Chancen ergeben sich durch die Verwendung von zivilen Drohnen bei humanitären Hilfseinsätzen für einsatzführende Organisationen, Betroffene und Stakeholder\*innen?*

*Welche Risiken und Gefahren entstehen durch die Verwendung von zivilen Drohnen bei humanitären Hilfseinsätzen?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Durch die Beantwortung der Forschungsfragen soll objektiv gezeigt werden, welche Verwendungsmöglichkeiten es für Drohnen bei humanitären Einsätzen gibt. Weiters sollen die komplexen Zusammenhänge bei einer Implementierung und die Problemfelder beleuchtet werden.

Um die Forschungsfragen zu beantworten, wurde das qualitative Forschungsparadigma ausgewählt. Die Grundlage der Arbeit stellt die theoretische Ausarbeitung dar. Diese wurde als Basis zur Erstellung des Interviewleitfadens verwendet. Zur Erhebung der Daten wurden leitfadengestützte Interviews mit fünf Führungskräften aus verschiedenen österreichischen Einsatzorganisationen geführt, die bereits praktische Erfahrungen mit Drohnen gesammelt haben. Der Versuch, auch weibliche Führungskräfte als Interviewpartnerinnen zu gewinnen, scheiterte. Die Auswertung der erhobenen Daten erfolgte mittels strukturierender Inhaltsanalyse nach Mayring. Ein deduktiv entwickeltes Kategoriensystem, das auf der theoretischen Ausarbeitung der Arbeit basiert, wurde im Rahmen des Analyseprozesses umstrukturiert und verfeinert.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse zeigen, dass durch die Verwendung von Drohnen bei allen Organisationen wesentliche finanzielle Vorteile entstehen. Vor allem bei Sucheinsätzen führt die erhöhte Kameraposition dazu, dass auch der Personal- und der Zeitbedarf stark reduziert werden. Da Drohnenflüge aber nur bei entsprechenden örtlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen möglich sind, stellen sie keinen vollwertigen Ersatz für die Tätigkeiten anderer Organisationselemente dar. Sie sind daher als ergänzendes Asset innerhalb der Organisationen zu sehen.

Die Implementierung eines Drohnenelements ist ein komplexer Prozess. Schon vor der Anschaffung sollten die möglichen Einsatzbereiche festgestellt werden. Weiters müssen entsprechende Kommunikationswege und Ausbildungsmaßnahmen festgelegt werden. Neben der organisatorischen Eingliederung muss die neue Technik auch von Stakeholder\*innen akzeptiert werden.

## **194 Drohnen bei humanitären Hilfseinsätzen - Anwendungsmöglichkeiten unbemannter Luftfahrzeuge, neue Chancen und Risiken**

Gefahren durch Zusammenstöße oder Abstürze bei Einsätzen werden durch die Arbeitsweise der Pilot\*innen auf ein vertretbares Minimum reduziert. Bei der Brandgefahr durch Akkus kommt es laut den befragten Experten zu einer Verzerrung der subjektiven Wahrnehmung, da diese in der Praxis nahezu nicht existent ist.

Drohnen werden in vielen Organisationen bereits als fixer Bestandteil der Ausrüstung gesehen. Aufgrund der rasanten Entwicklung der Drohnentechnik rechnen vor allem Rettungsorganisationen damit, dass zukünftig auch lebensrettendes Equipment und medizinische Produkte mittels Drohnen transportiert werden.

### **Kontakt:**

[juergen.benitschka@bmf.gv.at](mailto:juergen.benitschka@bmf.gv.at)

# **Bedeutung von unbemannten Luftfahrzeugen im Kontext der illegalen Migration**

Mag (FH) Stephan Gassauer, BSc (Autor)  
Dr. Christian Stella, MA (Betreuer)

# 1 Einleitung und Problemstellung

Die unerwartete Migrationsbewegung im Sommer 2015, von Syrien ausgehend über die Türkei in Richtung Europa, stellte viele EU-Staaten vor teils andauernde gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen. Bereits während der Migrationskrise 2015 wurden in vielen EU-Staaten Lessons-Identified-Prozesse in Gang gesetzt, um in Zukunft etwaige Migrationsströme nicht nur frühzeitig zu erkennen, sondern auch die Überwachung der Migrationsrouten so zu gestalten, dass man etwaige Lageveränderungen zeitnah mitbeobachten kann. Dadurch sollte ein aktiver und flexibler Grenzschutz der EU-Staaten ermöglicht werden bzw. sollte Letzterer diese vor einer erneuten unkontrollierten Migrationsbewegung abschirmen. Ein technisches Aufklärungsmittel, welches diese Zielsetzung möglicherweise unterstützen kann, ist die Flugdrohne bzw. das Aerostat-System.

Der seitdem anhaltende Migrationsdruck entlang der österreichischen Außengrenze stellt die österreichischen Behörden vor wesentliche Herausforderungen. Vor allem entlang der österreichisch-ungarischen Grenze kommt es seit 2021 zu einer substantziellen Verschärfung der Migrationslage. So steigen die jährlichen Aufgriffszahlen in diesem Grenzabschnitt kontinuierlich. Um diesem erhöhten Migrationsdruck entgegenzuwirken wurde nicht nur der Personaleinsatz der österreichischen Behörden den Entwicklungen angepasst, sondern es wurden auch UAS (Unmanned Aerial Systems) und Aerostats erstmalig zur Migrationsbewältigung zum Einsatz gebracht.

Diese Arbeit analysierte den derzeitigen österreichischen Einsatz von UAS und Aerostats des Bundesministerium für Inneres (BMI) entlang der Grenze zu Ungarn, sowie deren Auswirkung auf das Migrationsgeschehen. In weiterer Folge, wurden im Zuge der Forschung auch alternative luftgestützte Aufklärungsmittel untersucht, welche bereits in anderen Ländern zur Überwachung von Grenzräumen verwendet werden. Die Forschungsfrage dieser Arbeit lautete daher:

*Wie beeinflusst der derzeitige Behördeneinsatz von UAS und Aerostats das Migrationsgeschehen entlang der österreichisch-ungarischen Grenze?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Eine wesentliche Herausforderung bei der Beantwortung dieser Forschungsfrage war, dass der derzeitige Forschungsstand zur gewählten Thematik im deutschsprachigen Raum weitestgehend fehlt. Vor allem der mögliche Zusammenhang und die daraus resultierenden Auswirkungen zwischen den Themenfeldern UAS und Migration wurden bislang nur peripher untersucht.

Ungeachtet dessen wurde anhand der verfügbaren theoretischen Grundlagen versucht, den derzeitigen Behördeneinsatz von Unmanned Aerial Systems und Aerostats nicht nur im nationalen, sondern auch im internationalen Kontext zu analysieren, um dessen Auswirkungen auf die Migrationsentwicklungen festzustellen. Dahingehend fanden qualitative halbstandardisierte problemzentrierte Experten\*inneninterviews statt, welche anhand eines semistrukturierten Leitfadens durchgeführt wurden. Der Personenkreis setzte sich aus Expert\*innen der Bereiche Luftfahrt, Exekutive und Bundesheer zusammen. Da es sich bei dieser Arbeit, um eine qualitative theoriegenerierende Forschung handelt, wurde zur Auswertung dieser problemzentrierten Interviews die sogenannte Grounded Theory angewandt. Diese Vorgehensweise hat einen wesentlichen Vorteil, da es zu einer laufenden Interaktion zwischen Datenerhebung und -analyse kommt.

Die Auswertung der Interviews wurde im Rahmen der qualitativen Daten- und Textanalyse durch die Software MAXQDA unterstützt. Wobei im Vorfeld ein adäquates Kategorisierungssystem entworfen wurde, welches nicht nur den grundsätzlichen Zielen der Arbeit entsprechen, sondern auch den Freiraum bieten sollte, jene Antworten mitzuberechnen, die abseits des Fragebogens generiert wurden.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Durch die Kombination von Theorie einerseits und Auswertung der Expert\*inneninterviews andererseits wurde ermittelt, dass die durch die österreichischen Behörden eingesetzten unbemannten Aufklärungssysteme Einfluss auf das unmittelbare Migrationsgeschehen haben, indem sie bei nachhaltigem Einsatz in einem gewissen

## **198 Bedeutung von unbemannten Luftfahrzeugen im Kontext der illegalen Migration**

Raum zu einer lokalen Routenverlagerung führen. Ebenso wurde in der Arbeit gezeigt, dass durch die Anwesenheit von UAS sowohl Schlepper\*innenstrukturen als auch Migrant\*innen innerhalb kürzester Zeit ihr Verhalten den entsprechenden Aufklärungstätigkeiten anpassen. Dies führt dazu, dass die einsatztaktischen Vorgehensweisen der Behörden laufend den tatsächlichen Gegebenheiten im Grenzraum angepasst werden müssen.

Eine tatsächlich migrationshemmende Wirkung können UAV- bzw. Aerostat-Systeme jedoch weder in Österreich noch im internationalen Vergleich erzielen. Diese Systeme unterstützen zwar die Behörden im Vorgehen gegen das örtliche Schlepper\*innenwesen und sie können illegale Grenzübertritte feststellen; nachhaltig verhindern können sie diese jedoch nicht. Eine tatsächliche, nachhaltig migrationshemmende Wirkung konnte in keinem der untersuchten Räume festgestellt werden.

### **Kontakt:**

[stephan.gassauer@alumni.fh-campuswien.ac.at](mailto:stephan.gassauer@alumni.fh-campuswien.ac.at)

# **Unbemannte Luftfahrzeuge beim BMI im wirtschaftlichen und operativen Vergleich zu bemannten Luftfahrzeugen**

**Eine datenbasierte Analyse mit vertiefendem  
Expert\*inneninterview**

Lukas Grabner, MSc (Autor)  
Dr. Christian Stella, MA (Betreuer)

# **1 Einleitung und Problemstellung**

Unbemannte Luftfahrzeug-Systeme (UAS) erfreuen sich bei der breiten Bevölkerungsschicht steigender Beliebtheit. Auch bei Einsatzorganisationen sind UAS immer mehr im Fokus. Einfache Handhabung, komplexe Anwendungsmöglichkeiten sowie eine kostengünstige Anschaffung sind nur wenige Vorteile, die im Zusammenhang mit dieser neuen Technologie artikuliert werden. Auch das Bundesministerium für Inneres (BMI) hält die UAS für „einen Teil der modernen Polizei“. Auf der anderen Seite besitzt das BMI hochmoderne bemannte Einsatzmittel, wie etwa Einsatzhelikopter, welche einen festen Bestandteil der Einsatzkultur darstellen. Bei weiterem technologischem Fortschritt könnten UAS bestimmte Einsätze eines Helikopters womöglich gänzlich übernehmen. Gleichzeitig müsste aber ein genauer Kostenvergleich im operativen und wirtschaftlichen Kontext erfolgen, um das optimale Missionsprofil für ein UAS zu erarbeiten. Eine weitere Herausforderung bei der Etablierung von UAS besteht in der aktuellen gesetzlichen Regelung von unbemannten Luftfahrzeugen in Österreich. Bezüglich deren Verwendung bei österreichischen Einsatzorganisationen können UAS entweder nach nationalem Recht (nach Luftfahrtgesetz, LFG) oder nach der EU-Verordnung 2019/947 bzw. 2019/945 betrieben werden. Im August 2020 haben sich Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben dazu entschieden, die EU-Verordnung anzuwenden. Das BMI wählt jedoch weiterhin die nationale Lösung nach dem Luftfahrtgesetz. Aus der Problemstellung leiten sich die drei Forschungsfragen ab, deren Beantwortung dabei helfen soll, die Forschungslücken im Bereich der unbemannten Luftfahrt im öffentlichen Dienst teilweise schließen zu können:

*Inwiefern sind Einsatzszenarien festzustellen, welche von unbemannten Luftfahrzeugen hinsichtlich wirtschaftlicher und operativer Vorteile besser zu absolvieren sind als von bemannten Luftfahrzeugen?*

*Welche Herausforderungen ergeben sich bei der Verwendung von unbemannten Luftfahrzeugen aus Sicht des BMI?*

*Warum hat sich das BMI im Gegensatz zu anderen Einsatzorganisationen gegen die Adaptierung der EU-Verordnung 2019/947 entschieden? Welche Vor- bzw. Nachteile ergeben sich dadurch bei der Verwendung von unbemannten Luftfahrzeugen?*

## 2 Methode/Vorgehensweise

Um die oben genannten Forschungsfragen eingehend und nachhaltig beantworten zu können, wurde beim Forschungsvorgehen auf die Forschungsstrategie einer Daten-Triangulation zurückgegriffen. Eine Triangulation hat zum Ziel, einen Forschungsgegenstand oder eine Forschungsfrage aus mehreren Blickwinkeln zu betrachten.

Das BMI unterstützte diese Masterarbeit mit der Bereitstellung von Flugdaten eines Einsatzhelikopters aus dem Jahr 2021. Anhand dieser Daten konnte analysiert werden, welche Einsatzszenarien eines bemannten Einsatzmittels, hinsichtlich der Flugdauer, auch von unbemannten Luftfahrzeugen durchgeführt werden können. Zusätzlich hat das BMI auch die Kostenstruktur des Betriebs eines Einsatzhelikopters bereitgestellt. Dadurch kann, aufbauend auf der Analyse der Flugdaten, auch etwaiges Einsparpotential, durch den Einsatz eines UAS, identifiziert werden.

Um die Forschungsfrage hinsichtlich der Rechtslage von UAS beantworten zu können, wurde ein Einsatzszenario mit passenden Randbedingungen erstellt und ein Zulassungsprozess in beiden Rechtslagen (LFG und EU-VO) simuliert.

Um diese datenbasierten Analysen hinsichtlich praktischer Erfahrungen mit der Technologie zu unterstützen, wurde ein Experte des BMI interviewt. Die gewonnenen Daten des leitfadengestützten Expert\*inneninterviews wurden nach Transkription mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Basierend auf Flugdaten des Jahres 2021 geht hervor, dass ca. 11% (1508 Einsätze) aller Einsätze eines Hubschraubers des BMI, hinsichtlich der Flugdauer, von einem UAS durchführbar wären. Anhand der Kostenstruktur eines Einsatzhelikopters ergibt sich dadurch ein Einsparpotential von 2 677 584,74 EUR. Jedoch sieht das BMI die unbemannte Luftfahrt nicht als direkte Konkurrenz zu einem Einsatzhubschrauber. Vielmehr werden, laut Ergebnissen des Expert\*inneninterviews, mit UAS jene Einsätze bedient, welche

## **202 Unbemannte Luftfahrzeuge beim BMI im wirtschaftlichen und operativen Vergleich zu bemannten Luftfahrzeugen**

aufgrund von spezifischen Gegebenheiten im Flugbereich von bemannten Luftfahrzeugen nicht durchführbar wären. Besonders hervorzuheben ist hierbei die schnelle Einsatzbarkeit und Mobilität der Technologie. Einsatzszenarien, wie die Suche nach abgängigen Personen, Fotogrammetrie und Einsatzdokumentationen, zeigen die vielfältigen Möglichkeiten der Technologie im behördlichen Einsatz.

Herausforderungen bei der Verwendung von UAS sind aber auch rechtlicher Natur. Flüge außerhalb der Sichtweite, welche einen großen Vorteil beim Einsatz der Technologie darstellen würden, sind nur durch aufwändige Zulassungsprozesse, egal ob innerhalb nationaler oder EU-weiter Gesetzgebung, zu erlangen. In der nationalen Gesetzgebung (LFG) hat das BMI den Vorteil, über den § 145 die UAS gesetzlich „im Einsatz“ zu betreiben. Dadurch können etwaige Flugbeschränkungen und Sicherheitsabstände beim Betrieb eines UAS umgangen werden. Ein Nachteil der nationalen Gesetzgebung ist die strikte Einteilung unbemannter Luftfahrzeuge in zwei Klassen. Während in der EU-Verordnung verschiedene Kategorien und Betriebe unbemannter Luftfahrzeuge unterschieden werden, gilt im nationalen Recht nur die Einteilung unbemannter Luftfahrzeuge in Klasse 1 und Klasse 2. Visionäre Projekte wie Personentransport durch unbemannte Luftfahrzeuge sind somit im nationalen Recht nur mit erheblichen Zulassungsverfahren durchführbar. Die EU-Verordnung 2019/947 erteilt Betreiber\*innen und Hersteller\*innen eine weitläufigere Struktur, in der sich die unbemannte Luftfahrt womöglich besser entwickeln kann. Laut Ergebnissen des Expert\*inneninterviews könnten etwaige Unsicherheiten und Skepsis gegenüber den EU-Gesetzgebern und der Entwicklung des EU-Regulativs ebenfalls für den Verbleib im nationalen Recht gesprochen haben.

### **Kontakt:**

lukas.grabner92@gmail.com

# **Die Wirksamkeit einer E-Learning-Schulung zur Steigerung der Kompetenzen im Bereich IT-Sicherheit der Exekutivbediensteten der Polizei Wien**

Christof Peter, BSc (Autor)  
FH-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Julia Dahlvik (Betreuerin)

# **1 Einleitung und Problemstellung**

Nach zwei Jahren in der Corona-Pandemie ist die Usability der digitalen Technik in den privaten und den beruflichen Bereich durchgedrungen. Die technischen Möglichkeiten sind unfassbar groß, die Kenntnisse darüber scheinen hingegen verhältnismäßig gering zu sein und mit fortschreitender Digitalisierung konnte in Österreich ein weiterer Anstieg der Internetkriminalität festgestellt werden. Es ist ungewiss wie sehr Grundlagen der IT-Sicherheit bei der österreichischen Polizei eingesetzt werden, und wie gut sie von den Beamt\*innen umgesetzt werden, die Ansprechpersonen für die Bevölkerung sein sollen. Dafür hat das Bundeskriminalamt für die Bevölkerung „5 Grundregeln im Internet“ veröffentlicht. Untersuchungsgegenstand der Arbeit war es herauszuarbeiten, wie sehr die Grundregeln des Bundeskriminalamtes in der Polizeiausbildung berücksichtigt werden und ob ein entsprechendes Bewusstsein für IT-Sicherheit bei der Polizei ausgebildet ist. Ziel war es festzustellen, wie stark die IT-Kompetenzen innerhalb der Polizei ausgeprägt sind und ob ein E-Learning-Modul zu den vom Bundeskriminalamt ausgegebenen Grundregeln im Internet eine ausreichende Maßnahme darstellt, die IT-Kompetenzen zu steigern. IT-Kompetenzen und IT-Sicherheit sind dabei nicht gleichzusetzen. Die IT-Sicherheit ist Teil der IT-Kompetenz und in der Literatur zeigt sich bei der Untersuchung, dass IT-Sicherheit ohne IT-Kompetenzen zu Sicherheitslücken führen. IT-Sicherheit bezeichnet nicht nur die technischen Kenntnisse, sondern es gilt auch die organisatorischen und sozialen Aspekte - die „human factors“- der IT-Sicherheit zu berücksichtigen.

Die empirische Untersuchung hatte das Ziel, das IT-Sicherheitsverhalten und das IT-Sicherheitsbewusstsein der österreichischen Polizei, basierend auf den Grundregeln des Bundeskriminalamts, zu analysieren. Zusätzlich sollten die teilnehmenden Beamten ein E-Learning-Modul rund um diese Grundregeln absolvieren. Eine dem E-Learning vorgelagerte und darauffolgende Befragung sollte den Effekt bzw. im Idealfall die gesteigerte IT-Sicherheit zeigen. Durch diese Vorgehensweise wurden das Sicherheitsbewusstsein und die Wahrnehmung über die Komplexität der digitalen Sicherheit vor und nach Absolvierung des E-Learning-Moduls erhoben.

## 2 Methode/Vorgehensweise

In der Untersuchung wurde ein quantitatives Forschungsdesign gewählt. Zur Beantwortung der Forschungsfragen und zur Überprüfung der Hypothesen kamen zwei Fragebögen sowie ein E-Learning-Modul zum Einsatz. Sowohl vor als auch nach dem Absolvieren des E-Learnings war ein Fragebogen auszufüllen, um einen Vorher-Nachher Mittelwerts-Vergleich mit verbundenen Stichproben anstellen zu können. Der Mittelwerts-Vergleich mit verbundenen Stichproben ermöglicht eine Analyse dahingehend, ob das Sicherheitsbewusstsein und die Wahrnehmung der Komplexität der digitalen Sicherheit der Exekutivbediensteten der LPD Wien durch die Absolvierung des E-Learning-Moduls statistisch signifikant gesteigert werden konnten. Dieses wurde allen Exekutivbediensteten der LPD Wien als freiwillige Fortbildung angeboten, auch das Ausfüllen der Fragebögen wurde auf freiwilliger Basis durchgeführt. Befragungszeitraum war das 1. Quartal 2022, danach stand das E-Learning-Modul weiterhin auf der Plattform der Sicherheitsakademie, dem SIAK-Campus, als Fortbildung zur Verfügung. Von den 330 Personen die das E-Learning beendet haben, haben nur 30 den Fragebogen vor und nach dem E-Learning beantwortet. Es handelt sich dabei um eine geringe Teilnehmer\*innenschaft, weswegen die Umfrage nicht repräsentativ ist und weitere Forschung in diesem Themengebiet angestrebt werden sollte.

## 3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Basierend auf der Untersuchung lässt sich sagen, dass das IT-Sicherheitsbewusstsein der Exekutivbediensteten, sowohl vor als auch nach dem E-Learning, „mangelhaft“ ist. Basierend auf der Theorie ist dies entweder auf das IT-Sicherheitswissen oder das IT-Sicherheitsverhalten oder auf digitale Kompetenzen im Allgemeinen, alleine oder in Kombination miteinander, zurückzuführen. Weder die Berufserfahrung noch die Ausbildung mit IT-Sicherheitsinhalten der Exekutivbediensteten stehen in Abhängigkeit zum IT-Sicherheitsbewusstsein. Auch das E-Learning kann nur wenig zum IT-Sicherheitsbewusstsein beitragen. Ähnlich verhält es sich zum Thema IT-Sicherheitsverhalten. Die Gründe für das schlechte IT-Sicherheitsverhalten ist allerdings nicht nur bei der Organisation zu suchen, sondern es ist auch, eine individuelle Digitalisierungsbereitschaft

**206 Die Wirksamkeit einer E-Learning-Schulung zur Steigerung der Kompetenzen im Bereich IT-Sicherheit der Exekutivbediensteten der Polizei Wien**

von jedem\*jeder einzelnen Exekutivbediensteten von Nöten. Dabei konnte gezeigt werden, dass die Teilnehmer\*innen, die beruflich noch keine Berührungspunkte mit Cybercrime hatten, sowohl vor als auch nach dem E-Learning eine höhere Komplexitätsbeherrschung vorweisen, als jene, die im Berufsleben bereits damit konfrontiert waren. Die Vermutung, dass sich eine negative Erfahrung im beruflichen Alltag stärker auf die Betroffenen auswirkt als eine entsprechende Erfahrung im privaten Umfeld, erfordert weiterführende Überprüfung und stellt einen neuen Untersuchungsgegenstand dar, der in der Form noch nicht in der Literatur zu finden ist. Die Auswirkungen von Cybercrime, so scheint es, könnten für die Organisation negative Folgen haben, da unter anderem auch die individuelle Digitalisierungsbereitschaft negativ beeinflusst werden könnte.

Die Untersuchung gibt Grund zu den Vermutungen, dass die Polizeiausbildung im Themengebiet der IT-Sicherheit überdacht werden muss. Die Auswertung zeigt diverse Defizite auf, die nicht durch einmalige Maßnahmen behoben werden können. Die IT-Kompetenzen sind für die Exekutivbediensteten komplexer als der dargestellte Inhalt von den Curricula in den Polizeiausbildungen. Das vorhandene Basis-Wissen, wie die „5 Grundregeln im Internet“ vom Bundeskriminalamt, finden sich in der Auswertung der Exekutivbediensteten nur rudimentär. Es zeigt sich, dass das IT-Sicherheitsverhalten und IT-Sicherheitsbewusstsein der Exekutivbediensteten diesen nicht entsprechen, obwohl dies Basis-IT-Sicherheitstipps für die Bevölkerung sind.

**Kontakt:**

christof.peter@alumni.fh-campuswien.ac.at



## Impressum

Alle Rechte vorbehalten.

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

Medieninhaberin und Verlegerin: FH Campus Wien, Favoritenstraße 226,  
1100 Wien, Austria [www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at)

Herausgegeben von: Alfred Hödl, Günter Horniak, Potjeh Stojanović

[publicmanagement@fh-campuswien.ac.at](mailto:publicmanagement@fh-campuswien.ac.at)

Druck: digiDruck GmbH Wien

DOI-Link: <https://doi.org/10.34895/fhcw.0007>

Wien, im Februar 2023

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

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

FH Campus Wien

**Public Management**

Masterstudiengang

Favoritenstraße 226

1100 Wien

T: +43 1 606 68 77-3800

F: +43 1 606 68 77-3809

[publicmanagement@fh-campuswien.ac.at](mailto:publicmanagement@fh-campuswien.ac.at)

[www.fh-campuswien.ac.at](http://www.fh-campuswien.ac.at)