



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

Die Verwaltung als Spiegelbild der Gesellschaft

Die Leistungs- und Qualitätsstandards sind im öffentlichen Dienst - gesichert durch gute Ausbildung - sehr hoch. Sie sind uns in Deutschland selbstverständlich und Vertrauensgrundlage für staatliches Handeln.

In einer vielfältigen Gesellschaft mit einer leistungsfähigen Verwaltung ist es daher anzustreben, dass sich alle Gruppen angemessen in diesem Staat wiederfinden. Daher wurde es zu einem der Leitziele der Bundesregierung, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zu erhöhen. Hierbei geht es um das Einlösen zweier Ansprüche:

- um die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und
- um Qualitätssicherung der Verwaltungen unter den demografischen Herausforderungen.

Beide Haltungen sind nicht nur politisch gesetzt, sondern zum Teil rechtlich normiert.

Aufgrund dieses Leitziels hat die Bundesregierung für die Bundesverwaltung bereits ein vielfältiges Bündel an Maßnahmen ergriffen und verfolgt für die Zukunft folgende Ansätze weiter:

ERSTENS: Die Bundesregierung hat mit dem in 2016 vorgelegten Forschungsbericht den Grundstein für die Erfassung des Anteils von Migranten im öffentlichen Dienst gelegt. Die Datenbasis soll auf freiwilliger Basis erweitert werden. Daher ist noch in diesem Jahr ein weiterer Durchgang für die Datenerhebung geplant.

ZWEITENS: Zur Erhöhung des Anteils werden behördenspezifische Ansätze bevorzugt und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Behörden gefördert.

DRITTENS: Mit Hilfe breit angelegter, übergreifender Imagekampagnen der öffentlichen Arbeit-geber sollen künftig auch und gerade Bewerber mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen werden, um den Bewerberkreis zur Sicherung der Fachkräftebasis für die öffentlichen Verwaltungen weiter zu vergrößern.

Ministerialdirigent Michael Scheuring, Ständiger Vertreter des Leiters der Abteilung „Öffentlicher Dienst“ im Bundesministerium des Innern, Berlin



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

Repräsentativität und Diversität im österreichischen Bundesdienst

Ein Staat benötigt stabile wie auch flexibel agierende staatliche Institutionen, um seinen Funktionen als Stabilitäts-, Zukunfts- und Wohlfahrtsfaktor ausfüllen zu können. Der Öffentliche Dienst erbringt unverzichtbare Leistungen für ein reibungsloses Funktionieren unserer Gesellschaft, stellt essentielle Infrastruktur bereit und definiert gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen.

Wir benötigen Innovation um den öffentlichen Dienst in der derzeit hohen Qualität zu halten, zukunftsfit zu machen. Strategisches Personalmanagement muss den Wandel mitgestalten. Es gilt die Vielfalt anzuerkennen und proaktiv zu nutzen, um die Ziele im Öffentlichen Dienst zu erreichen. Diversität managen bedeutet Chancengleichheit und Partizipation zu gewährleisten – Gerechtigkeit durch Diversität.

Einige konkrete Beispiele: Weitere Professionalisierung und Erweiterung der Kompetenzen der Führungskräfte an der Verwaltungsakademie des Bundes, systematische Aufbereitung von Steuerungsdaten für das bundesweite Personalcontrolling im Bundesdienst, multiperspektivische Weiterentwicklung von öffentlichen Organisationen mit dem Qualitätsmanagementinstrument Common Assessment Framework „Diversity“, Prämierung von innovativen Projekten beim Österreichischen Verwaltungspreis in der Kategorie „Diversity, Gender und Integration“, wirkungsorientierte Verwaltungssteuerung inklusive der Koordination der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, zielgruppenspezifische Visualisierung von Daten im Gender- und Diversitätsatlas, Erarbeitung von organisationsübergreifenden Lösungsansätzen für den öffentlichen Sektor unter Einbindung der relevanten Stakeholder im GovLabAustria, einem offenen und interdisziplinären Experimentierraum.

Mag. Angelika Flatz, Sektionschefin Öffentlicher Dienst, Bundeskanzleramt (Österreich)



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

Die Bundesverwaltung als Abbild der Schweiz

Die Schweiz ist föderalistisch aufgebaut. Dieses Strukturmerkmal ist tief in der Gesellschaft verwurzelt und durchdringt alle wesentlichen Bereiche des öffentlichen Lebens. Damit wird unter anderem die Mitsprache der Kantone, der Grossregionen oder der vier Sprachregionen sichergestellt. Auch die Zusammensetzung der Regierung folgt diesem Strukturprinzip, einerseits mit Regelungen in der Bundesverfassung und andererseits mittels tradierten, ungeschriebenen Gesetzen. Entstanden ist ein Gesamtsystem, das über die Jahre erstaunlich stabil geblieben ist. Obwohl es starre Regeln kennt, gibt es eine gewisse Flexibilität, indem zum Beispiel der Sollzustand auch erst später bei einer nächsten Vakanz wiederhergestellt werden kann. Die Vorgaben haben sich immer wieder der gesellschaftlichen Entwicklung angepasst.

Auch die Verwaltung bildet die Schweiz im Kleinen ab. Eine der Stossrichtungen der Personalstrategie Bundesverwaltung ist denn auch dem Thema Vielfalt gewidmet. Der Bundesrat gibt für die Entwicklung des Personalkörpers Sollwerte vor – im Bereich der Vielfalt für die Geschlechter- und Sprachenverteilung sowie die Vertretung von Menschen mit Behinderungen. Damit werden zwar das Personalmanagement und die Arbeit im Alltag erschwert, es findet aber gleichzeitig eine gezielte Förderung – z. B. von Personen aller Sprachregionen – statt. Der so zusammengesetzte Personalkörper ermöglicht die tägliche Auseinandersetzung mit allen Landesteilen und ihrer jeweils eigenen Kultur und trägt die föderalistische Idee konsequent und bereichernd in den Verwaltungsalltag hinein.

Dr. Barbara Schaerer, LL.M., Direktorin Eidgenössisches Personalamt (Schweiz)



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

**Der Entwurf des österreichischen Integrationsgesetzes
und die Anforderungen an den Vollzug**

Im März 2017 hat die österreichische Bundesregierung den Vorschlag eines Integrationsgesetzes beschlossen. Es regelt die zentralen Rahmenbedingungen für die Integration von Menschen, die sich langfristig in Österreich niederlassen. Hauptziel des Gesetzes ist, Integration zu fördern und einzufordern. Dies geschieht einerseits durch die Pflicht, Integrationsangebote (insbesondere Deutsch- und Wertekurse) vorzuhalten, und andererseits durch die Festlegung einer Mitwirkungspflicht der zu integrierenden Personen, die letztlich durch Kontrollen und Strafen durchgesetzt werden kann. Besondere Aufmerksamkeit hat das Verbot der Vollverschleierung erfahren, das ebenso wie ein Verbot des Verteilens von Schriften durch radikale Gruppierungen im Vorschlag des Integrationsgesetzes enthalten ist.

Mit diesem Gesetz kommt eine Reihe von neuen Vollzugsaufgaben auf die Behörden zu. Der Beitrag gibt einen Überblick über die wesentlichen Inhalte des vorgeschlagenen Integrationsgesetzes und zeigt Herausforderungen auf, vor die sich die Behörden bei der Umsetzung gestellt sehen. Insbesondere zeigt sich, dass das Konzept eines Integrationsvertrags zwischen dem Asylberechtigten und dem österreichischen Staat bzw. der Integrationsvereinbarung von in Österreich niedergelassenen Drittstaatsangehörigen rechtlich wenig Konturen hat und daher zu Anwendungsschwierigkeiten führen kann.

Univ.-Prof. Dr. Katharina Pabel, Universität Linz, Mitglied des Expertenrats für Integration



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

**Professioneller Umgang mit Vielfalt –
Umsetzungsbeispiele aus der Schweiz**

Der Bund, die Kantone und die Gemeinden und Städte haben sich 2011 auf vier Grundprinzipien der Integrationspolitik geeinigt:

- Schaffung von Rahmenbedingungen für die Verwirklichung von Chancengleichheit;
- Stärkung der Eigenverantwortung aller in der Schweiz wohnhaften Personen;
- Förderung und Nutzung der Potenziale, Fähigkeiten und Kompetenzen;
- Anerkennung der Vielfalt als wertvoller Bestandteil der Gesellschaft

Grundsätzlich sind alle Verwaltungseinheiten auf Bundes-, Kantons- und Kommunalebene an der Integrationsförderung beteiligt, indem sie im Sinne einer wirkungsvollen Kundenorientierung die Vielfalt der Bevölkerung berücksichtigen. Die Gesetzliche Grundlage dazu ist das Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer (Stand 1. Januar 2017), Artikel 53, Abs.1: „Bund, Kantone und Gemeinden berücksichtigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Anliegen der Integration“.

Damit die Verwaltungen der Vielfalt der Kundschaft gerecht werden können, ist transkulturelle Kompetenz gefragt. Diese kann durch unterschiedliche Massnahmen entwickelt und gefördert werden:

1. Diversity Management in der Anstellungspolitik

Beispiel:

- Personalreglement der Stadt Luzern: „Die Chancengleichheit namentlich für Frauen und Männer wie auch für Angehörige sozialer Minderheiten, jeder Ethnie, jeder Altersgruppe und sexuellen Orientierung wird verwirklicht“.

Erfolgsfaktoren:

- Politischer Druck und Wille auf allen Führungsebenen
- Potenzial der zweiten Generation nutzen
- Mehrsprachigkeit und Vermittlungsfähigkeit als wichtige Qualifikationen anerkennen



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

**Professioneller Umgang mit Vielfalt –
Umsetzungsbeispiele aus der Schweiz**

2. Konkrete Zusammenarbeit von Verwaltungsstellen mit Fachpersonen

Beispiel:

- Die Mütter- und Väterberatung Region Luzern arbeitet mit interkulturell Vermittelnden zusammen bei Erstkontakten, in der Beratung und im Hausbesuchsprogramm

Erfolgsfaktoren:

- Laufendes gemeinsames Lernen in der Berufspraxis
- Vor – und Nachbesprechungen, Super- oder Intervision

3. Massgeschneiderte Weiterbildungen und Wissensvermittlung

Beispiele:

- Transkulturelle Kompetenz in der Rettungssanität Stadt Zürich
- Trinationales Seminar für Auszubildende rund um den Bodensee
- Interkulturelle Mittagsforen für alle Mitarbeitenden der Stadt Luzern
- Workshops zu aktuellen Herausforderungen
- Informationsportal migesplus.ch

Erfolgsfaktoren:

- Politischer Druck und Wille auf allen Führungsebenen
- Einbezug der Berufsgruppen in der Gestaltung der Weiterbildungen: Praxisbeispiele, konkrete Herausforderungen, gewohnte Lernstrategien
- Achtung: Kulturalisierungsfallen, oft sind (allzu) einfache Rezepte gefragt
- Wissen über Migration und Alltagsrealitäten ist wichtig, es zählt jedoch das richtige Verhalten in der Situation

Sibylle Stolz Niederberger, Integrationsbeauftragte, Stadt Luzern



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

Erfahrungen mit dem Management der Flüchtlingskrise in Österreich
Never let a good crisis go to waste?

Das Referat beinhaltet einige Ergebnisse einer empirischen Studie zum Management der Flüchtlingskrise und zieht daraus Schlüsse.

Es setzt sich mit dem Begriff „Ultrakomplexe Krisen“ auseinander und benennt Erfolgsfaktoren des Managements ultrakomplexer Krisen.

Schließlich benennt es Felder, in denen Entwicklungsbedarf im Zusammenhang mit Prävention und Management von Krisen besteht (vor allem: Vernetzung und Kooperationen mit anderen Organisationen und der Zivilgesellschaft sowie Organisationskultur).

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Gratz, Gratz und Partner OG, Wien



DREILÄNDER-TAGUNG
„Öffentlicher Dienst und gesellschaftlicher Zusammenhalt“
4. und 5. Mai 2017

ABSTRACT

**Älter, bunter, digital:
Wie öffentliche Verwaltungen durch Koproduktion mit Bürgerinnen
und Bürgern soziale Innovationen umsetzen**

Koproduktion gibt es nicht nur in Hollywood. Hinter dem Begriff verbirgt sich ein neues wirkungsorientiertes und wertorientiertes Staats- und Gesellschaftsmodell, das darauf abhebt, die Stärken aller Bürgerinnen und Bürger, aber auch der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu heben. Koproduktion hebt vor allem darauf ab, den gesellschaftlichen Zusammenhalt durch Hilfe zur Selbsthilfe zu verbessern. Dieser Paradigmenwechsel ist allerdings nicht voraussetzungslos und erst ansatzweise verwirklicht.

Mit dem Impulsreferat „Älter, bunter, digital: Wie öffentliche Verwaltungen durch Koproduktion mit Bürgerinnen und Bürgern soziale Innovationen umsetzen“ will Dr. Elke Löffler das Konzept und praktische Anwendungsbeispiele in Europa darstellen sowie die Herausforderungen, Chancen und Grenzen von Koproduktion mit Nutzern/innen bzw. Bürgerinnen und Bürger für öffentliche Verwaltungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutieren. Vor allem soll der Beitrag anregen, Koproduktion durch grenzüberschreitendes Peer Learning gemeinsam weiterzuentwickeln.

Dr. Elke Löffler, Chief Executive of Governance International, Birmingham