

Dachverband

Ausgabe Nr. 37 digital Oktober 2015



Fachzeitschrift des Fachverbandes der leitenden Gemeindebediensteten Österreichs

### <u>inhalt</u>

Dachverband

Vorwort des Bundesobmannes 17. Bundesfachtagung in Telfs

LV Tirol

Mitarbeiterbroschüre A-Z

6-7 LV Salzburg

Neue Stellenplanrichtlinie

FH OÖ - Veranstaltung

Gemeinden brauchen Strategien

men@work

Echte Kerle schauen drauf

10-11 LV Oberösterreich

Die Datenschutzbehörde und das Datenschutzregister

12-13 LV Niederösterreich

Kanalservitut fehlt - was tun?

13-14 LV Steiermark

23. Landesfachtagung

Buchvorstellung

Ein guter Käpten zeigt sich im Sturm

16-17 LV Vorarlberg

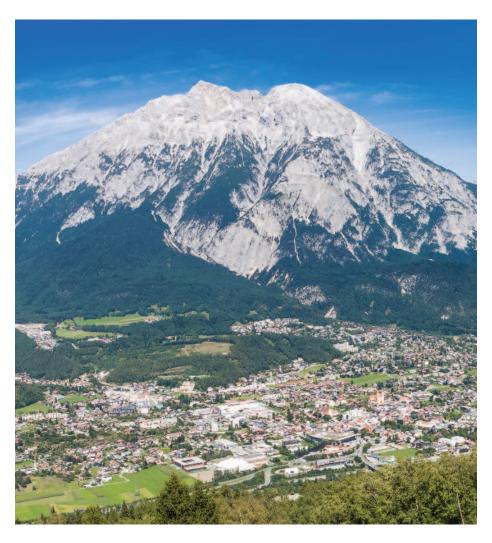
okay.zusammen leben

18-19 BA-CA

Vermögensbewertung einfach gemacht

Dr. Martin Kind

Rechtsprechung



### 17. FLGÖ- Bundesfachtagung 2015 im Interalpen-Hotel Tyrol Telfs von 27. bis 28. Oktober 2015

Diese Ausgabe wird unterstützt durch:





### Herausgeber, Eigentümer und Verleger:

FLGÖ - Fachverband für leitende Gemeindebedienstete Österreichs, Dachverband, 9800 Spittal a.d.Drau

> homepage: www.flgö.at

### Für den Inhalt verantwortlich:

Franz Haugensteiner MSc Bundesobmann des FLGÖ

#### Zweck der Herausgabe:

Fachinformation für leitende Gemeindebedienstete Österreichs

#### **Erscheinungsrhythmus:**

vierteljährlich in digitaler Form

### Kontaktadresse des Bundesobmannes

Franz Haugensteiner MSc Pöchlarnerstr. 17-19 3251 Gemeinde Purgstall an der Erlauf

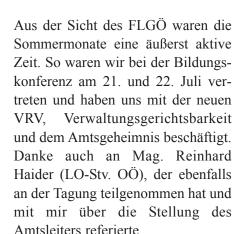
Tel.: 07489/2711-11

E-Mail: amtsleitung@purgstall.at



### Vorwort des Bundesobmannes

Liebe Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Damen und Herren!



Bei den anschließenden kommunalen Sommergesprächen in Bad Aussee konnten wir uns in zahlreichen Workshops austauschen und an Lösungen für unsere kommunale Arbeit arbeiten.

Beim österreichischen Gemeindetag und der Kommunalmesse vom 9. bis 11. September konnte ich sehr viele Amtsleiterkolleginnen und –kollegen treffen. Es ist immer wieder toll, wie gut vor allem die Kommunalmesse organisiert ist und wir uns reichlich Tips für unsere tägliche Arbeit mitnehmen können.

Im Rahmen des österreichischen Gemeindetages fand am 9. September in der Messe Wien auch das Kommunale Zukunftsforum statt, wo zahlreiche Persönlichkeiten aus der öffentlichen Verwaltung **Z**11 verschiedenen Themen diskutierten. Unter anderem gab es auch eine Runde über den Standortfaktor "Bürgernähe und Servicequalität", wo ich unsere Standpunkte vertreten durfte. Soziale Netzwerke und die "Sprache der Juristen" waren dabei rege diskutierte Bereiche

Liebe Kollegin, lieber Kollege, ich möchte euch allen für die zahlreichen Landestagungen danken und freue mich auf ein Wiedersehen bei der Bundesfachtagung am 27. und 28. Oktober in Telfs!

Herzlichst, dein, Ihr Franz Haugensteiner MSc Bundesobmann des FLGÖ



Franz-Reinhard Habbel (DStGB), Franz Haugensteiner (FLGÖ), Christian Schneider (Stadt Waidhofen), Ulrike Huemer (Stadt Wien), Bundesratspräsident Gottfried Kneifel



#### Fachverband der leitenden Gemeindebediensteten Tirols



### 17. FLGÖ-Bundesfachtagung 2015



http://bundesfachtagung.flgt.at























#### **Landesverband Tirol**

#### Mitarbeiterbroschüre A-Z Kompakt-Info für Gemeinde-MitarbeiterInnen



Die Marktgemeinde Telfs präsentierte vor kurzem ein umfassendes "A–Z" Nachschlagewerk für neue MitarbeiterInnen, von dem auch erfahrene KollegInnen profitieren können. Rund 120 Stichwörter geben Auskunft über Rechte und Pflichten, aber auch Grundsätzliches wie Kommunikation, Bürgerservice, Motivation, Vergünstigungen, Betriebsaktionen, Unternehmensphilosophie und Teamgeist.

Gemeinden sind teilweise mit einem Konzern vergleichbar und jede Kommune - egal welcher Größe hat rund 800 Gemeindeaufgaben zu erfüllen. Um die Nachhaltigkeit und Qualität der Gemeindeverwaltung zu gewährleisten, ist es deshalb unerlässlich, sämtliche wichtigen Informationen allen MitarbeiterInnen lückenlos zur Verfügung zu stellen. Insbesondere bei Personalwechsel können wichtiges Know-How, Informationen und Arbeitsabläufe verloren gehen bzw. werden mangelnd kommuniziert. Ein Nachschlagewerk wie die Mitarbeiterbroschüre dient daher einer einheitlichen Linie für die gesamte Gemeindeverwaltung.

Für Gemeinden als moderne Dienstleister stellen motivierte MitarbeiterInnen eine der wichtigsten Ressourcen und ebenso einen bedeutenden Budgetposten dar. Daher sind Investitionen in die Belegschaft auf Dauer immer gut angelegt. Um einen positiven Output zu erzielen ist auch im Sinne einer erfolgreichen Personalführung der entsprechende Input notwendig.

"Von Mitarbeitern für Mitarbeiter"
- unter diesem Motto wurde gemeinsam mit der Personalvertretung der Marktgemeinde Telfs im Team die Mitarbeiterbroschüre erstellt und mit



Im Bild v.l. Personalvertretungsobmann Franz Seelos, Bürgermeister Christian Härting und Gemeindeamtsleiter Mag. Bernhard Scharmer mit frischgedruckten Exemplaren der Mitarbeiterbroschüre. Foto: Dietrich

allen Führungskräften im Detail abgestimmt. Eine übersichtliche Gestaltung und die alphabetische Gliederung sollen allen Interessierten das Lesen erleichtern.

Anlässlich einer Präsentation im Rahmen einer Betriebsversammlung der Marktgemeinde Telfs wurde die breite inhaltliche Palette der Mitarbeiterbroschüre vorgestellt. Diese beinhaltet konkrete Informationen aller Art von interner Kommunikation und Teamarbeit über Dienstantritt und Fortbildung, Ermäßigungen und Sonderurlaub bis hin zu Gesundheitsförderung und Versicherungen. Neben Vergünstigungen und Rechten werden auch Themen wie Dienstweg, Rauchverbot und Nebenbeschäftigungen, Gemeindestruktur und Aufgabenbereiche behandelt. Abgerundet wird die Broschüre mit wichtigen Kontaktadressen und Ansprechpartnern.

Kurzum - alle Informationen sind darin übersichtlich gebündelt und die Mitarbeiterbroschüre ist als Ergänzung zur offiziellen Geschäftsordnung der Marktgemeinde anzusehen. Der Inhalt ist zusätzlich für alle MitarbeiterInnen online verfügbar und wird laufend aktualisiert und ergänzt.

Um das Rad nicht immer wieder neu erfinden zu müssen, wird diese Broschüre - auf Anfrage – auch gerne interessierten Gemeinden zur Verfügung gestellt.



Mit freundlichen Grüßen Al. Mag. Bernhard Scharmer

MARKTGEMEINDE TELFS
Gemeindeamtsleiter
Mag. iur. Bernhard Scharmer
A - 6410 Telfs, Untermarktstr. 5+7
Mobil: +43 (0) 676 83038 213
E-Mail: bernhard.scharmer@telfs.gv.at
Web: http://www.telfs.gv.at





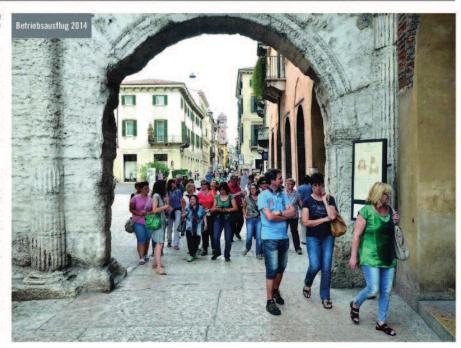


INFORMATIONEN FÜR NEUE UND "GESTANDENE" MITARBEITER DER MG TELFS

Mehr als 120 interessante Infos für "Gmoaneler"

### WICHTIGES FÜR NEUE UND DIE "ALTEN"

in kompakter Leitfaden für "Newcomer" und gleichzeitig eine übersichtliche Erinnerung für "alte Hasen" - das ist die neue Mitarbeiterbroschüre der Marktgemeinde Telfs. Diese reine Informationsbroschüre umfasst in rund 120 Stichworten viel Wissenswertes über die Tätigkeit bei der Marktgemeinde sowie ihren Zweigen und Betrieben. Entlohnung, Ermäßigungen, Gemeindestruktur, Motivation - das alles und noch viel mehr findet sich im Heft. Die bunte Gestaltung und die alphabetische Gliederung soll das Lesen leicht machen.



Dachmarke und Bereichsmarken schärfen das Profil von Telfs

#### WIR SIND TELFS

ie Dachmarke "Wir sind Telfs"
und die Homepage www.telfs.
at symbolisieren den einheitlichen Gesamtauftritt der Marktgemeinde.

Hinter der Dachmarke steckt eine gemeinsame Standortbestimmung, Identitätsfindung, Zielentwicklung und Profilierung der drittgrößten Tiroler Gemeinde: "Wer sind wir?", Wo stehen wir?", "Was wollen wir?"

Die "Submarken" zeigen die Konturen des Gemeindeprofils. Dieser Entwicklungsprozess ist stetig im Fluss. Alle Mitarbeiter und Mitbürger können und sollen sich daran beteiligen. Viele Mitarbeiter sind selbst Nutznießer ihrer Tätigkeit

#### GEMEINSAMKEIT

emeinsam für die Bürgerinnen und Bürger der drittgrößten Gemeinde Tirols arbeiten - das verbindet alle, die bei der Marktgemeinde tätig sind.

Ein wichtiger Aspekt der Mitarbeit bei der Marktgemeinde Telfs ist das "Wir-Gefühl". Denn viele Mitarbeiter sind gleichzeitig BürgerInnen der Marktgemeinde - und damit Nutznießer ihrer eigenen Arbeit.

In der Broschüre ist durchgehend von "Mitarbeitern" die Rede – nicht von "Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern" – aber natürlich sind damit Frauen wie Männer gemeint.

### Landesverband Salzburg

Neue Stellenplan-Richtlinien 2015

Gerne erlaube ich mir darüber zu informieren, dass nach langen Sozial-Verhandlungen mit den partnern der Gemeinden die bisherigen Richtlinien für die Erstellung der Stellenpläne der Gemeinden im Land Salzburg aus dem Jahr 2002 u.a. aufgrund diverser Erfahrungen mit dem Vollzug, des stetigen Anstieges der von den Gemeinden zu bewältigenden Aufgaben, sowie aufgrund zwischenzeitlich erfolgter gesetzlicher Änderungen, Revision unterzogen worden sind und nunmehr als "Stellenplan-Richtlinie 2015" ab dem 01. Oktober 2015 gelten.

Alle Details der neuen Richtlinie können in diesem Artikel nicht angesprochen werden. Ich erlaube mir jedoch einige wichtige Neuerungen überblicksmäßig aufzuzeigen:

### Regelschlüssel in der Hoheitsverwaltung:

Der bisherige Regelschlüssel von einer Vollzeitkraft (VZÄ) auf 550 Hauptwohnsitze (HWS) wird auf 1 VZÄ auf 500 HWS abgesenkt. Die beispielhafte Auflistung von Kriterien, die eine Abweichung vom Regelschlüssel rechtfertigen können, wird erweitert.

#### Seniorenwohnheime:

Die möglichen Beschäftigungsausmaße der Verwaltungsplanstellen werden etwas angehoben.

#### Reinigung:

Für die Kinderbetreuungseinrichtungen wird entsprechend der bisherigen Vollzugspraxis ein abgesenkter Regelschlüssel (eine Vollzeitkraft auf 800 m2) festgelegt.

### Gut bewertete Planstellen in den Amtsverwaltungen:

Die bisherige Staffelung der Gemeinden wird verfeinert und die Planpostenzuordnung wie folgt festgelegt:

#### Gemeinden bis 1000 HWS:

b-VII (Amtsleiter/in)

Erläuterung: Für die Amtsleitung in Kleinstgemeinden (bisher bis 1500 HWS, nunmehr bis 1000 HWS) kann damit die Bewertung anstelle von b-VI mit b-VII erfolgen.

### Gemeinden zwischen 1001 bis 2000 HWS:

b-VII (Amtsleiter/in); c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)

Erläuterung: Bereits in Gemeinden ab 1001 HWS (bisher 1501 HWS) ist damit ein zweiter gut bewerteter Planposten - c-I-V oder b-II-VI (sofern Maturant/in) – möglich.

### Gemeinden zwischen 2001 und 3000 HWS

b-VII (Amtsleiter/in), 2x b-II-VII; c-I-V oder b-II-VI (falls Maturant/in)

Erläuterung: Diese Festlegung entspricht der bis dato für die Kategorie 2501 - 4000 HWS geltenden Regelung.

### Gemeinden zwischen 3001 und 4000 HWS:

b-VII (Amtsleiter/in); 2x b-II-VII; b-II-VI; c-I-V Erläuterung: Gemäß dieser Festlegung sind in Gemeinden zwischen 3001 und 4000 HWS unabhängig vom Ausbildungsstand der Bediensteten insgesamt bis zu vier b-Posten sowie ein gut bewerteter c-Posten möglich.

### Gemeinden zwischen 4001-5000 HWS:

b-VII (Amtsleiter/in); 2x b-II-VII; b-II-VI, 2x c-I-V

Erläuterung: Dies entspricht der bisher geltenden Regelung mit der Abweichung, dass unabhängig vom Ausbildungsstand der Bediensteten jedenfalls insgesamt bis zu vier b-Planposten sowie ein zweiter, gut bewerteter c-Planposten möglich ist.

### Gemeinden zwischen 5001-6000 HWS:

a-III-VII oder
fh-III-VII (Amtsleiter/in)
b-VII oder a-III-VII (falls
UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII
(falls FH-Absolvent/in)
b-II-VII [falls zentralörtliche
Gemeinde ab 5.500 HWS:
a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in)
oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)]
b-II-VII; b-II-VI; 2x c-V oder
b-II-VI (falls Maturant/in); c-I-V

Erläuterung: Bei Gemeinden ab 5001 bis 6000 HWS sind damit abweichend von der geltenden Regelung ein zusätzlicher b-Planposten (falls Maturant/in) möglich. Bei zentralörtlichen Gemeinden ab 5.500 HWS ist zudem ein dritter Akademikerposten zulässig.

### Gemeinden zwischen 6001-7000 HWS:

a-III-VII oder
fh-III-VII (Amtsleiter/in)
2x b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
b-II-VII; 2x b-II-VI; 2x c-V oder
b-II-VI (falls Maturant/in); c-I-V

Erläuterung: Bei Gemeinden ab 6001 bis 7000 HWS ist damit abweichend von der bisherigen Regelung ein zusätzlicher a/fh/b-Planposten sowie ein zusätzlicher b-Planposten (falls Maturant/in) möglich.

### Gemeinden zwischen 7001-8000 HWS:

a-III-VII oder fh-III-VII (Amtsleiter/in) 2x b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in) 2x b-II-VII; 2x b-II-VI; 2x c-V oder b-II-VI (falls Maturant/in); c-I-V

Erläuterung: Bei Gemeinden ab 7001 bis 8000 HWS ist damit abweichend von der bisherigen Regelung ein zusätzlicher a/fh/b-Planposten, ein zusätzlicher b-Planposten (b-II-VII) sowie ein zusätzlicher b-Planposten (falls Maturant/in) möglich.

### Gemeinden zwischen 8001 und 10000 Einwohnern:

a-III-VII oder fh-III-VII (Amtsleiter/in) 2x b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in) 3x b-II-VII; 2x b-II-VI; 2x c-V; c-I-V

Erläuterung: Bei Gemeinden ab 8001 bis 10000 HWS ist damit abweichend von der bisherigen Regelung ein zusätzlicher b-Planposten möglich.

### Gemeinden zwischen 10001 und 15000 HWS:

a-III-VII oder fh-III-VII

(Amtsleiter/in)
2x b-VII oder a-III-VII (falls UNI-Absolvent/in) oder fh-III-VII (falls FH-Absolvent/in)
2x b VII: 3x b II VII: 3x b II VII:

2x b-VII; 3x b-II-VII; 3x b-II-VI; 2x c-V; c-I-V

Erläuterung: Bei Gemeinden ab 10001 bis 15000 EW sind damit abweichend von der bisherigen Regelung zwei zusätzliche b-Planposten möglich.

#### Gemeinden ab 15001 HWS:

Hier wird über Anträge betreffend die Ausweitung oder Aufwertung des Stellenplanes jeweils unter Bedachtnahme auf die Kriterien der Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit (sowie der Gleichbehandlung) weiterhin individuell entschieden.

Planstellenbewertung von EDV-Fachkräften, die überwiegend außerhalb der Amtsverwaltung eingesetzt sind:

Die Planstelle einer EDV-Fachkraft, welche überwiegend außerhalb der Amtsverwaltung eingesetzt sind, kann in Gemeinden ab 5001 EW jedenfalls mit b-II-VI bewertet werden.

#### Planstellenbewertung bei einer Gesamtleitung von Bauhof und Gebäudemangement:

Bedienstete mit Matura, welchen neben der Leitung des Bau- bzw. Wirtschaftshofes auch die administrative und gebäudetechnische Verantwortung für sämtliche Gebäude obliegt und denen insgesamt zumindest 20 Bedienstete zugeordnet sind, können einen mit b-II-VI bewerteten Dienstposten bekleiden. Ab 41 Bediensteten kann die Bewertung mit b-II-VII erfolgen.

Ich darf mich bei dieser Gelegenheit auch hei allen Verhandlungspartner für die hervorragende Zusammenarbeit bedanken und bin der festen Überzeugung, dass mit dieser neuen Richtlinie ein sehr positiver Schritt für die engagierte Arbeit in den Gemeinden gesetzt worden ist Danke!



Mag. Erwin Fuchsberger
Amtsleiter
Tel.: 0662/623428 DW 11
E-Mail: erwin.fuchsberger@gde-elsbethen.at

# Besuchen Sie unsere Homepage unter www.flgö.at

Wir feuen uns auf Ihren Besuch!



#### 7. Public Management Impulse 2015 6. Oktober 2015 **Gemeinden brauchen Strategien**

Ав 8:00	REGISTRIERUNG UND KAFFEE
8:30 - 8:40	Eröffnung (Prof. Markus Lehner)
	Zur Ausgangslage (FH-Prof. Dr. Franziska Cecon)
8:40 – 9:20	Strategie – Notwendigkeit für zukunftsfähige, innovative und nachhaltige Gebietskörperschaften (FH-Prof. Anton Riedl, FH OÖ)
9:20 – 10:00	Sieben Schritte zur kommunalen Strategie nach dem KGSt-Modell (Dr. Alfred Reichwein, eh. Vorstand der KGSt, Köln)
10:00 – 10:15	moderierte Diskussionsrunde im Plenum
10:15 – 10:45	PAUSE
10:45 – 11:20	Der Weg zur Strategie: "Eberstalzell bindet ihre BürgerInnen in die Gestaltung der Zukunft ein." (Bürgermeister Franz Gimplinger, Amtsleiter Roland Grammerstätter) – Präsentation und Diskussion
11:20 – 11:55	Strategie mit Leben erfüllen: Die Ennser Innenstadt lebt mit "Zeit für" (Dr. Gaby Pils, eh. Geschäftsführerin der TSE GmbH Enns, Geschäftsführerin agora) – Präsentation und Diskussion
11:55 – 12:00	WECHSEL IN DIE WORKSHOPS
12:00 – 13:00	Strategie und meine Gemeinde: Erfahrungen und nächste Schritte für die Praxis 3 parallele Workshops
Ав 13:00	OFFIZIELLES ENDE UND AUSKLANG BEIM BUFFET

Veranstaltungsort: FH OÖ, Garnisonstraße 21, 4020 Linz – Arbeitsbereich Public Management Tagungsbeitrag: € 60 / € 30 für Absolvent/innen und Studierende der FH OÖ.

Anmeldungen sind ab sofort unter dominika.amsz@fh-linz.at möglich.

Wir freuen uns auf Sie und einen interessanten Vormittag!



### **Echte Kerle schaun drauf**







Männer und ihre Gesundheit sind ein eigenes Kapitel. Sie gehen erst zum Arzt, wenn es wirklich brennt. Das wirkt sich nicht nur auf das Privatleben aus, sondern hat auch Konsequenzen im Beruf. Die männliche Belegschaft hat ein höheres Risiko längerfristig beruflich auszufallen. Für Betriebe gibt es mit dem Projekt men@work die Chance ihre Belegschaft auf Vordermann zu bringen und gezielt etwas für die Männergesundheit zu tun.

Walter S. ist 46 Jahre alt, verheiratet, hat zwei Kinder und ist von Beruf Maler. Er arbeitet in einem kleinen Betrieb mit fünf weiteren Kollegen und das schon seit knapp 20 Jahren. Seine Statur verrät auf den ersten Blick, dass er ein Genießer ist. Der körperlich anstrengende Arbeitstag kann nur mit zwei Leberkässemmeln zum Mittagessen überstanden werden. Zum Arzt geht er nicht, wozu auch. Manchmal zwickt es zwar im Rücken oder in der Brust, aber solange der Schmerz nicht richtig unerträglich ist, kann der Arztbesuch warten. Auch wenn ihm seine Frau in den Ohren liegt, doch besser auf sich zu achten, Vorsorge ist für ihn kein Thema. Erkennen Sie sich selbst wieder? Kennen Sie ebenfalls Männer wie Walter S.? Eines steht fest, er ist kein Einzelfall.

#### Männer sind Vorsorgemuffel

Wie statistische Daten zeigen, achten Männer weniger auf Ihre Gesundheit als Frauen. Vorsorge ist für die männliche Bevölkerung meist nicht von Bedeutung. Während Frauen häufiger zum Arzt gehen, kommt das für Männer erst in Frage, wenn Schmerzen oder Beschwerden nicht mehr auszuhalten sind. Männer

leben nicht zwangsläufig ungesund, aber dennoch haben sie grundsätzlich ein höheres Risiko schwer zu erkranken und sind im Vergleich zu Frauen bei fast allen Erkrankungen deutlich benachteiligt.

#### Männergesundheit im Fokus

Dieses Gesundheitsverhalten wirkt sich nicht nur auf das Privatleben aus, auch Arbeitgeber und Arbeitge-



berinnen sind davon betroffen. Die männliche Belegschaft hat ein höheres Risiko längerfristig beruflich auszufallen. Krankheiten werden oftmals spät erkannt. Im schlimmsten Fall drohen vermehrt lange Krankenstände und Arbeitsunfälle. Um dem entgegen zu wirken haben die Salzburger Gebietskrankenkasse und der AMD Salzburg gemeinsam ein Projekt entwickelt. men@work basiert auf dem bereits erfolgreichen betrieblichen Gesundheitsförderungskonzept der SGKK für kleine und mittlere Unternehmen. Die Besonderheit bei men@work ist der spezielle Fokus auf die Männergesundheit. Betriebe haben jetzt die Chance, die Gesundheit ihrer vornehmlich männlichen Belegschaft zu unterstützen und mit Hilfe gezielter Maßnahmen daran zu arbeiten, dass sich etwas zum Positiven verändert. Den Start bildet der Gesundheitscheck "Boxenstopp" von AVOS, bei dem Vorort am eigenen Arbeitsplatz von einer Fachkraft die wichtigsten Körper- und Blutwerte der Mitarbeiter ermittelt werden. Die Untersuchung dauert nur ein paar Minuten, die Teilnahme ist freiwillig. Und weil alles in der Gruppe nicht nur leichter ist, sondern auch mehr Spaß macht, gibt es bei men@work zusätzlich die Möglichkeit aus männerspezifischen Angeboten von Workshops, Vorträgen und Aktivitäten aus den Bereichen Ernährung, Bewegung und Lebenskompetenz zu wählen. Die Bandbreite reicht von Ernährungstipps für gesunde und schmackhafte Mittagssnacks, über die Beratung zur Stressprävention bis hin zum Boxtraining mit Conny König.

2015 stehen für 20 Salzburger KMU (5 bis 50 Mitarbeitende), deren Belegschaft mindestens einen 75 prozentigen Anteil an Männern aufweist, Förderungen des Gesundheitsförderungsfonds Salzburg und der SGKK bereit. Der Gesundheitscheck "Boxenstopp" von AVOS wird unterstützt vom Land Salzburg, der Ärztekammer und der Arbeiterkammer. Die Angebote der Gesundheitsmaßnahmen speziell für Männer sind übrigens auch für alle anderen Betriebe außerhalb des Projekts men@work buchbar. Mehr Information zum Proiekt und zu den finden Angeboten Sie unter: www.gesundheitsalzburg.at/menwork

> Kontakt: Mag. Jasmine Rieder, AMD Salzburg Kommunikation 0662/887588-17

rieder@amd-sbg.at; www.amd-sbg.at

### Landesverband Oberösterreich

E-Government - Vom und für Praktiker Die Datenschutzbehörde und das Datenverarbeitungsregister

Sie möchten Ihre Daten aus Google löschen lassen?

Sie möchten eine Videoüberwachungsanlage melden oder sich dagegen wehren?

Sie brauchen Informationen zu Wildkameras oder Dash-Cams?

Sie suchen Entscheidungen und Empfehlungen zum Datenschutz?

**Hier sind Sie richtig:** 

### Datenschutzbehörde (DSB):

http://www.dsb.gv.at

Mit 1. Jänner 2014 wurde die Datenschutzbehörde neu geschaffen und überwacht seither anstelle der Datenschutzkommission die Einhaltung des Datenschutzes. Grundlage des Datenschutzes in Österreich ist die Datenschutzrichtlinie 95/46/EG der EU. Damit wurde das Datenschutzrecht in ganz Europa auf eine neue Grundlage gestellt. In Österreich wurde diese Richtlinie durch das Datenschutzgesetz 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, umgesetzt.

Die Datenschutzbehörde (DSB) hat folgende Aufgaben und Befugnisse:

- Führung des Datenverarbeitungsregisters
- Entscheidung über Beschwerden: Betroffene können sich wegen Verletzung ihrer Rechte oder wegen Verletzung von Pflichten eines Auftraggebers oder Dienstleisters nach dem DSG 2000 mit einer Eingabe an die Datenschutzbehörde wenden.
- Kontrollbefugnisse der Datenschutzbehörde: Die DSB kann im Fall eines begründeten Verdachtes auf Verletzung der im DSG 2000 enthaltenen Betroffenen-Rechte oder Auftraggeber/Dienstleister-Pflichten Datenanwendungen überprüfen
- Mitarbeit in den einschlägigen Gremien der EU: Die Datenschutzbehörde ist insbesondere in der Art. 29-Gruppe und in den Gemeinsamen Kontrollinstanzen von Schengen und Europol vertreten.
- Stammzahlenregisterbehörde: Gemäß § 7 E Government-Gesetz, BGBl. I Nr. 10/2004 idgF., ist die Datenschutzbehörde auch Stammzahlenregisterbehörde. Weitere Informationen finden Sie auf der Website des Stammzahlenregisters.
- Stellungnahme zu Gesetzes- oder Verordnungsentwürfen: Die Datenschutzbehörde ist vor Erlassung von Bundesgesetzen, die wesentliche Fragen des Datenschutzes unmittelbar betreffen, sowie von Verordnungen des Bundes, die auf der Grund-

lage dieses Bundesgesetzes ergehen oder sonstige wesentliche Fragen des Datenschutzes unmittelbar betreffen, anzuhören.

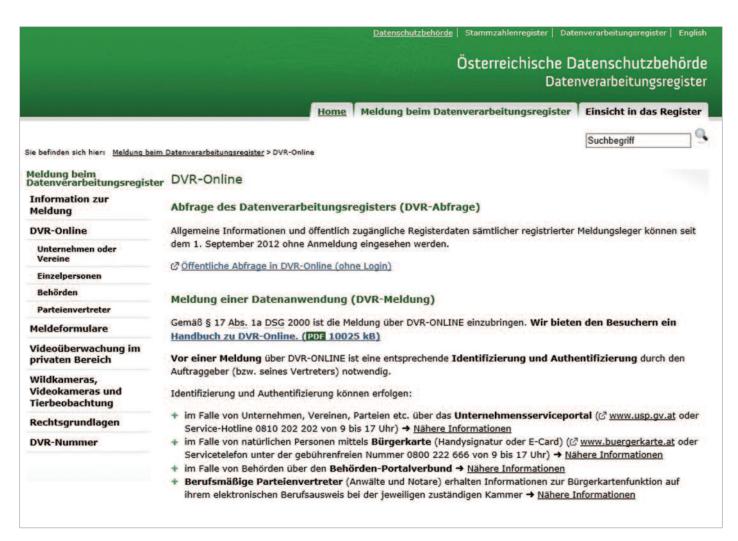
#### Datenverarbeitungsregister (DVR):

http://www.dsb.gv.at/DesktopDefault.aspx?alias=dvr

Das Datenverarbeitungsregister wurde durch das Datenschutzgesetz 1978 geschaffen. Mit 1. Jänner 2014 wurde das DVR ein Teil der unabhängigen Datenschutzbehörde. Das Datenverarbeitungsregister dient der Transparenz der in Österreich durchgeführten Datenverarbeitungen. Es ist ein öffentliches, allen Bürgern zugängliches elektronisch geführtes welches Register, in meldepflichtigen Datenanwendungen aufgrund von Meldungen der jeweiligen Auftraggeber (das sind: Firmen, Vereine, Behörden, Privatpersonen etc.) eingetragen werden.

Das Datenverarbeitungsregister ist auch jene Organisationseinheit der Datenschutzbehörde, in der die Registrierungsverfahren durchgeführt werden: Seit 1980 etwa 125.000 Auftraggeber mit über 420.000 Meldungen. Zunächst in Papierform oder mittels Fax, später auch per E-Mail. Heute besteht für Auftraggeber - abgesehen von gewissen Ausnahmen - die Verpflichtung, ihre Meldungen über die Internetanwendung "DVR-ON-LINE" einzubringen (§ 17 Abs. 1a DSG 2000).

Seit diesem Zeitpunkt werden nicht mehr alle gemeldeten Datenanwendungen von MitarbeiterInnen des DVR geprüft, sondern nur mehr solche, die (nach Angaben des



Im "DVR-Online" kann das Datenverarbeitungsregister ganz einfach abgefragt werden.

Auftraggebers) besonders heikle Daten enthalten (Vorabkontrollfälle im Sinne der §§ 18 Abs. 2 und 50c Abs. 1 DSG 2000). Alle anderen Meldungen werden durch das System automatisch registriert. Seit 1. September 2012 haben ca. 7.500 Auftraggeber knapp 16.000 Datenanwendungen gemeldet, von denen 37 % automatisch registriert wurden. (Quelle: dsb-Newsletter 3/2015)

Die Gemeinden haben viele Berührungspunkte zum Datenschutz. Die Datenschutzbehörde bietet jede Art der Information. Beispielsweise überlegen viele Gemeinden zum Zwecke des Eigentumsschutzes eine Videoüberwachung einzuführen. Beim öffentlichen Datenverarbeitungsregister kann man Einsicht

nehmen, welche Organisationen ihre Einrichtungen bereits überwachen lassen und mit welcher Begründung (Stichwortbeispiel: DVR-Recherche, Auftraggeber: Linz, Datenanwendung: Video). Das ergibt bessere Entscheidungsgrundlagen für den eigenen Umgang mit dem Datenschutz. Interessehalber das wichtigste Stichwort zur DVR-Online-Suche: der eigene Gemeindename!



Mag. (FH) Reinhard Haider Amtsleiter der Marktgemeinde A-4550 Kremsmünster,

Telefon: (07583) 52 55-26; Fax: (07583) 70 49 E-Mail: haider@kremsmuenster.at E-Government-Beauftragter des OÖ. Gemeindebundes "Quelle: OÖ. Gemeindezeitung des OÖ. Gemeindebundes"

#### Landesverband Niederösterreich

Kanalservitut fehlt - was tun?

Vor fast 20 Jahren wurde in der Gemeinde Musterdorf im Argen ein Schmutzwasserkanal errichtet. Der mittlerweile pensionierte Bauamtsleiter hat damals einige Vertragsentwürfe mit den Grundeigentümern besprochen. Zum Abschluss von Verträgen, wonach die betroffenen Grundeigentümer der Gemeinde für den Schmutzwasserkanal ein Leitungsservitut einräumen sollten, kam es aber nicht.

Die Grundeigentümer wendeten sich vor 3 Monaten an die Gemeinde Musterdorf im Argen mit dem Begehren, den Schmutzwasserkanal zu entfernen bzw. einen Betrag von EUR 15 000,-- für eine Kanalstrecke von wenigen hundert Metern als Ersatz für entgangene Pacht und Schäden zu leisten.

## Die Nachschau in den alten Akten brachte folgenden Sachverhalt hervor:

Der Kanal wurde damals durch die Wasserrechtsbehörde nach dem Ergebnis der Erhebungen und Verhandlungen des Parteienverfahrens genehmigt. Alle Verhandlungsteilnehmer wurden nachweislich verständigt und es sind ihnen die Bescheide zugegangen. Eine Stellungnahme oder ein Rechtsmittel haben sie dagegen nicht eingebracht.

In dieser Situation hat die Gemeinde Musterdorf im Argen auf § 111 Abs. 4 Wasserrechtsgesetz verwiesen, welcher lautet:

"4) Hat sich im Verfahren ergeben, dass die bewilligte Anlage fremden Grund in einem für den Betroffenen



unerheblichen Ausmaß in Anspruch nimmt, und ist weder vom Grundeigentümer eine Einwendung erhoben noch von diesem oder vom Bewilligungswerber ein Antrag auf ausdrückliche Einräumung einer Dienstbarkeit nach § 63 lit. b gestellt noch eine ausdrückliche Vereinbarung über die Einräumung einer solchen getroffen worden, so ist mit der Erteilung der wasserrechtlichen

Bewilligung die erforderliche Dienstbarkeit im Sinne des § 63 lit. b als eingeräumt anzusehen. Allfällige Entschädigungsansprüche aus diesem Grunde können in Ermangelung einer Übereinkunft binnen Jahresfrist nach Fertigstellung der Anlage geltend gemacht werden (§ 117)."

#### **Ergebnis:**

Fakt ist, dass die Verfahrensteilnehmer nachweislich von der Bewilligung Kenntnis erhalten und nichts dagegen unternommen bzw. kein Servitut begehrt haben. Wichtige Voraussetzung ist auch, dass die bewilligte Anlage den fremden Grund aus Sicht des Belasteten nur in unerheblichem Ausmaß in Anspruch nimmt. Wenn alle Voraussetzungen vorliegen, dann gilt die erforderliche Dienstbarkeit als eingeräumt.

In diesem Sinne war die Gemeinde Musterdorf im Argen aus dem Ärgsten heraus. Jetzt hat das Zivilgericht aber noch festzustellen, ob die bewilligte Anlage den fremden Grund in einem für den Betroffenen unerheblichen Ausmaß in Anspruch nimmt.

Wenn es sich dabei z.B. um eine unbewirtschaftete Wiese im Grünland handelt, die Kanalführung entlang einer Grundgrenze vorgenommen wurde, der Kanal bislang niemanden aufgefallen ist und darüber hinaus kein Schaden verursacht wurde stehen die Chancen gut. Das Zivilgericht wird wohl der Gemeinde Musterdorf im Argen unter diesen Voraussetzungen be-

stätigen, dass die erforderlichen Dienstbarkeiten im Sinne des § 63 lit. b aufgrund der erteilten wasserrechtlichen Bewilligung als eingeräumt gelten. Die betroffenen Grundeigentümer gehen in diesem Fall leer aus.



Dr. Hannes Mario FRONZ Obmann FLGÖ NÖ Linzerstr. 99, 3003 Gablitz fronz@gablitz.gv.at Tel. 02231/63466-150

#### **Landesverband Steiermark**

23. Landesfachtagung des FLGÖ-Steiermark am 03.11.2015



Am Dienstag, dem 03.11.2015, findet im Schloss St. Martin - Bildungshaus des Landes Steiermark - Kehlbergstraße 35, 8054 Graz, unsere 23. Landesfachtagung zum Thema

Die großen Veränderungen in den Gemeinden 2015

Die Probleme machen vor den Gemeindestuben nicht Halt

Verwaltung im Umbruch...
Gemeindezusammenlegungen...
Asyl- und Flüchtlingsproblematik...
Migration und Integration...
Massiver Stress erzeugt Druck auf
alle Gemeindebediensteten

statt.

Referenten aus Verwaltung, Wirtschaft und Medizin werden uns mittels Impulsreferaten samt moderierter Diskussion neueste Erkenntnisse vermitteln.

Mit unserem umfassend und aktuell ausgewählten Fachtagungsprogramm möchten wir Dir/Ihnen interessante und wissenswerte Informationen vermitteln und laden Dich/Sie daher sehr herzlich zur Teilnahme ein.

Wir freuen uns schon sehr auf Dein/Ihr Kommen und verbleiben mit besten Grüßen und einem steirischen "GLÜCK AUF"

> Franz Winkler Landesobmann

Ingeborg Castelli (Landesobmann Stellvertreterin)

#### **Anmeldung:**

Um Deine/Ihre Anmeldung ersuchen wir bitte ausschließlich online bis spätestens Freitag, dem 23.10.2015 unter folgendem Link:

http://www.flgoe.at/anmeldung2015/

**Tagungsbeitrag LFT 2015 :** Für FLGÖ Mitglieder € 50.--

**Tagungsbeitrag LFT 2015 :** Für Nichtmitglieder € 75.--

Bei einem Beitritt als ordentliches Mitglied zum FLGÖ Steiermark ist der Mitgliedsbeitrag für das Jahr 2015 in diesem Betrag inkludiert!

Information zum
Tagungsort:
www.schlossstmartin.at

#### PROGRAMM:



#### Dienstag, 03. November 2015

ab 08.15 Uhr Eintreffen der Tagungsteilnehmer im Schloss St. Martin

Kehlbergstraße 35, 8054 Graz

www.schlossstmartin.at

08.45 Uhr Eröffnung der 23. FLGÖ Landesfachtagung 2015

Begrüßung durch den Landesobmann des FLGÖ Steiermark, Franz Winkler

#### Fachtagung mit Impulsreferaten und Diskussion:

09.00 - 11.45 Uhr Asyl- und Flüchtlingsproblematik

Referenten: Dr. Kurt Kalcher/ Flüchtlingskoordinator des Landes Steiermark

Mag. Walter Grosinger/ Leiter Gruppe Legistik und Recht BMI

Weiters ein Vertreter des BMEIA

zwischendurch Kaffeepause

11.45 - 12.30 Uhr "Kreditwürdigkeit österreichischer Gemeinden – eine Glaubensfrage?"

Referenten: Mag. Wolfgang Figl/ Leiter Public Sector, Bank Austria

Mag. Karin Wisak-Gradinger/ Bank Austria

Gemeinsames Mittagessen

14.00 - 15.25 Uhr Präsentation der erarbeiteten Ergebnisse zu den Workshops

Referent: HR Mag. Wolfgang Wlattnig/

A7 Steiermärkische Landesregierung

15.25 - 16.30 Uhr HILFE ich bin gestresst - WAS IST STRESS?

Die zunehmende Überbelastung der Amtsleiter und Gemeindebediensteten

erfordert Stressmanagement

Wie erkenne ich Stress, wie gehe ich damit um, wie beuge ich vor...

Snackpause

anschließend 24. Mitgliederversammlung des FLGÖ Steiermark

Moderation: Herbert Gasperl, MSc

AL der Gemeinde Grundlsee. Pressereferent des FLGÖ Steiermark

### **Buchvorstellung**

#### Ein guter Kapitän zeigt sich im Sturm

### Kann man sich auf Krisen und Katastrophen vorbereiten?

Ja, man kann!

Wir leben in bewegten Zeiten. Krisen treten plötzlich und unvorhergesehen auf – etwa Flugzeugabstürze, Überschwemmungen, Lawinenkatastrophen oder ganze Völker, die sich auf den Weg machen.

### Kann man sich als Führungskraft auf das Unvorhergesehene vorbereiten?

Die Autoren sind sich sicher: Man kann.

Aufbauend auf Erfahrungsberichten und Fachinputs liefert dieses Buch eine solide Grundausstattung, um unvorhersehbare Krisen und Katastrophen zu verstehen, die eigene Führungsrolle zu reflektieren und einen achtsamen und konstruktiven Umgang mit dieser Dynamik, passend zu den individuellen Gegebenheiten und Bedürfnissen, zu entwickeln.

Kristina Sommerauer und René Meier entwickeln mittels des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM) eine konkrete Anleitung für eine innere und äussere Haltung, die Ihnen als Führungskraft erlaubt, in Krisenzeiten souverän und effizient zu agieren.

Das Buch bietet zahlreiche Fallbeispiele von Bürgermeistern und ist für alle Führungskräfte im Wirtschafts- und Sozialbereich sowie von Einsatzorganisationen von Nutzen.

Basis für eine krisenkompetente Haltungsentwicklung sind ZRM-Techniken, die sich für die Vorbereitung auf mögliche Krisen und Katastrophen wie auch für deren Bewältigung bewährt haben.

Angesichts der Tatsache, dass uns im Moment die Bewältigung einer Krise besonderen Ausmaßes in ganz Europa beschäftigt, könnten Hintergründe zum Thema Krisenkompetenz und der Umgang mit Medien sicher für viele Führungskräfte interessant sein.

Als Führungskraft mit Krisenverantwortung ist es die Aufgabe voranzugehen, Halt zu geben, nach außen aufzutreten, gut für sich selber zu sorgen und eine gesunde Mischung aus Lösungs- und Menschenorientierung vor zu leben.



Die Menschen, die vorne stehen, brauchen Kraft und eine starke persönliche Haltung, um die Hilfebedürftigen, die helfenden Mitarbeitenden und sich selbst zu stärken.

Aus diesem Anlass gibt es am Mittwoch, dem 18.11.2015 um 19.00 Uhr eine Buchpräsentation im Königgut in Wals bei Salzburg, bei der auch jene Interviewpartner wie z.B. Bgm. von Galtür, Bgm. a.D. von Kaprun, Bgm. von Taxenbach, Ehrenrettungskommandant des Roten Kreuzes, Medienexpertin... erwartet werden, die über ihre prägenden Erfahrungen, im Zusammenhang mit Krisen und Katastrophen, in diesem Buch berichten.

Um Anmeldung info@kristina-sommerauer.at wird gebeten!

Kristina Sommerauer, MSc Training \* Moderation \* Beratung 0043/664/5008253 info@kristina-sommerauer.at www.kristina-sommerauer.at

### Landesverband Vorarlberg









Die von "okay. zusammen leben" in Kooperation mit den Gemeinden Frastanz, Hard, Rankweil und Wolfurt durchgeführte Initiative "Netzwerk mehr Sprache" zur Förderung eines chancengerechten Zugangs zu Bildung wurde am 24. September 2015 in Graz mit dem Europäischen Spracheninnovationssiegel (ESIS) ausgezeichnet.

Der ESIS-Wettbewerb wurde von der EU ins Leben gerufen und zeichnet Organisationen aus, die innovative und beispielgebende Projekte im Bereich des Lehrens und Lernens von Sprachen durchführen. In Österreich wird der ESIS-Wettbewerb vom Österreichischen Sprachen-Kompetenz-Zentrum im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur und der EU-Nationalagentur "Lebenslanges Lernen" in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung durchgeführt.

Der Themenschwerpunkt 2015 war "Sprachen für soziale Eingliederung". Die internationale Expertenjury war insbesondere von dem Fokus auf die Förderung von Chancengerechtigkeit, der Verankerung der Sprachförderung im Alltag, der Elterneinbindung, der gezielten Öffentlichkeitsarbeit, der starken Sozialraumorientierung, der guten Übertragbarkeit auf andere Gemeinden und dem perfekten Projektmanagement begeistert und lobte die Innovationsdimension des Projekts sowie die Präzision und Sorgfalt der Arbeit.

Weitere Informationen zum ESIS Wettbewerb finden Sie unter: http://www.oesz.at/OESZNEU/ main\_02.php?page=022&open=42

Netzwerk mehr Sprache – ein Modell zur Förderung eines chancengerechten Zugangs zu Bildung auf kommunaler Ebene

Kinder verfügen abhängig von ihrer sozialen Herkunft über unterschiedliche Ressourcen und Möglichkeiten, die sich auch auf ihren Bildungserfolg auswirken. Faktoren, wie z.B. der Bildungshintergrund der Eltern oder die Zugehörigkeit zu einer mit einem geringeren Status verbundenen sozialen Gruppe, wirken als versteckte Einflussgrößen auf den Bildungserfolg. Werden die damit verbundenen unterschiedlichen Ausgangsbedingungen nicht ausgeglichen, wirken sie sich verstärkend auf die Bildungsungleichheit aus.

Moderne, offene und wirtschaftlich erfolgreiche Gesellschaften profitieren von gut ausgebildeten Menschen. Im Kontext des wirtschaftlichen und demographischen Wandels ist die Förderung von Chancengerechtigkeit auf kommunaler Ebene eine zentrale Bedingung für die nachhaltige Entwicklung in unserer Region. Das Ziel zu einer chancengerechten Gemeinde zu werden, in der alle Kinder unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft ihre Potentiale entwickeln können. stärkt den sozialen Zusammenhalt und die Attraktivität als Wohn- und Lebensraum ebenso wie die langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Gemeinde als attraktiver Standort für Geschäfte und Betriebe.

Der Aufbau von Netzwerken auf kommunaler und regionaler Ebene zur Förderung eines chancengerechten Zugangs zu Bildung ist in Deutschland und der Schweiz eine seit mehreren Jahren verfolgte Strategie. Aktiv in der Entwicklung und Umsetzung sind renommierte Bildungsakteure wie die Bertelsmannstiftung, die Deutsche Kinderund Jugendstiftung oder die Jacobsfoundation. Zentral für alle Ansätze ist eine aufeinander abgestimmte und

kooperative Vorgehensweise aller für die Bildungsförderung von Kindern und Jugendlichen wichtigen und zuständigen Akteure innerhalb wie außerhalb des Bildungssystems. Das Ziel: durch diese Vorgehensweise eine deutliche Wirkungsverstärkung der Bildungsförderung aller Kinder, unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, zu erreichen.

"okay. zusammen leben", die Projektstelle für Zuwanderung und Integration, verfolgt seit 2011 gemeinsam mit den Gemeinden Frastanz, Hard, Rankweil und Wolfurt aufbauend auf den Erfahrungen in Nenzing diesen Ansatz. Das Vorarlberger "Netzwerk mehr Sprache" konzentriert sich inhaltlich auf den Bereich der frühen Sprachbildung, da die Grundlage für einen chancengerechten Zugang Bildung die Sprache ist und die ersten Lebensjahre ein wichtiges "Fenster" für die Sprachentwicklung von Kindern darstellen. Die Grundidee dieses Netzwerkes: Eine gute und durchgängig abgestimmte Zusammenarbeit der an der Sprachentwicklung von Kindern vor Ort beteiligten Institutionen (Elternbildung, Familienservice, Migrantenvereine, Kinderbetreuung, Spielgruppen, Kindergärten, Volksschulen, Mittelschulen, Bibliotheken ...) kann die Qualität für alle Kinder, unabhängig von ihrer Erstsprache, entscheidend erhöhen und zu einer stärkeren Wirkung der einzelnen Maßnahmen beitragen. Die sprachlichen Kompetenzen von Kindern unabhängig von sozialer Herkunft als Basis für Bildung zu stärken, ist eine konkrete Möglichkeit für Kommunen, Chancengerechtigkeit zu fördern. Kommunen sind Akteure mit einer

hohen Gestaltungsmöglichkeit für dieses Anliegen.

#### Netzwerk mehr Sprache – eine Initiative für lernende Gemeinden

Das Netzwerk mehr Sprache ist als Gemeindeentwicklungsprozess konzipiert. Durch die Koordination und Steuerung der Aktivitäten entwickelt sich in diesem Prozess die Gemeinde im Austausch mit den Akteuren und Experten zu einer lernenden Gemeinde.

"okay. zusammen leben" bietet dafür die fachliche Prozessbegleitung. Entlang von inhaltlichen Leitlinien, die auf den aktuellen Erkenntnissen der Forschung im Bereich Sprachentwicklung aufbauen, werden in einem drei Phasen umfassenden Prozess (Eingangs-, Entwicklungs-, Umsetzungsphase), der ca. eineinhalb Jahre dauert, die Grundlagen für das Netzwerk erarbeitet. Dieses Phasenmodell ermöglicht den Gemeinden in die Aufgabe hineinzuwachsen und Schritt für Schritt die Verantwortung für das Netzwerk zu übernehmen. Zur Unterstützung werden von "okav. zusammen leben" neben Prozessbegleitung Ressourcen aus dem Programm mehr Sprache (BrückenbauerInnen, Elternbildungsangebote, Kompetenztrainings für PädagogInnen, Coachings durch FachexpertInnen etc.) eingebracht.

Netzwerk mehr Sprache – lernende Akteure bilden eine Verantwortungsgemeinschaft

Im von "okay. zusammen leben" fachlich begleiteten Prozess zum Aufbau des Netzwerks lernen die Akteure in unterschiedlichen Arbeitsgruppen ihre Ziele, Standards und Methoden kennen. Dabei steht die Abstimmung der Aktivitäten, Ziele und Methoden im Vordergrund. Entlang des gemeinsamen Zieles entsteht eine voneinander profitierende und sich ergänzende Verantwortungsgemeinschaft, die allen interessierten Personen und Akteuren in der Gemeinde eine Möglichkeit zum Mitwirken bietet. Egal ob Sie interessierte/r Gemeindepolitiker/in, Gemeindeangestellte/r, Vereinsvertreter/in, Pädagoge/in oder Privatperson sind, das Netzwerk bietet viele Gelegenheiten sich für das gemeinsame Ziel der Förderung Chancengerechtigkeit von engagieren.

### Netzwerk mehr Sprache – beobachtete Wirkungen:

- Die "Frühe Förderung" wird vom Spezial- zum Breitenthema und damit in neue Bereiche und Personenkreise ausgeweitet – es bildet sich eine Verantwortungsgemeinschaft.
- Die Kooperationsbereitschaft wird gefördert: Entwicklung gemeinsamer Perspektiven, Ziele, Standards und Methoden.
- Pioniere können neue Modelle/ Innovationen umsetzen und ihre Arbeit im Netzwerk selbstbewusst präsentieren – sie werden dadurch zum Motor einer lernenden Gemeinde.
- Im Netzwerk entsteht eine tragfähige und nachhaltige Unterstüt-

zung der AkteurInnen vor Ort: Die Rahmenbedingungen und Ressourcen werden den Bedarfen angepasst – effizienter Einsatz.

- Es werden Zuständigkeitsstrukturen geschaffen und geklärt, welche die Umsetzung vorantreiben und verantworten.
- Der Blickwinkel auf Sprachförderung verändert sich: Sprachförderung ist für alle Kinder situationsbezogen in den Alltag integriert und kein Sonderkontingent mehr.
- Die große Vernetzung einmal pro Jahr macht die Vielfalt der Akteure und Aktivitäten in der Kommune sichtbar und zugänglich.
- Es wird gemeinsam agiert anstatt reagiert.

Weitere Informationen zum Programm sowie eine ausführliche Dokumentation der ersten drei Programmjahre finden Sie unter: http://www.okay-line.at/deutsch/okay-programme/netzwerk-mehr-sprache/

Gefördert durch:



Kontakt:

Dr. Simon Burtscher-Mathis simon.burtscher@okay-line.at 0681-10625034

okay. zusammen leben Projektstelle für Zuwanderung und Integration Rhombergs Fabrik/Top 304 Färbergasse 15, A-6850 Dornbirn Tel ++43-5572/398102 http://www.okay-line.at Projektträger: Verein Aktion Mitarbeit

### Landesverband Vorarlberg

#### Terminankündigung

Die 6. ordentliche Hauptversammlung des FLGÖ Vorarlberg wird am Donnerstag, den 12.11.2015 um 18.00 Uhr in Götzis abgehalten. Die Einladungen ergehen zeitgerecht.



Euer Landesobmann, GSekr. Helmut Burger, FLGÖ Landesobmann Vorarlberg, helmut.burger@koblach.at

#### Bank Austria Public Sector

### Vermögensbewertung einfach gemacht

FINANZEN. Die Kommunen stehen immer häufiger vor ähnlichen Managementaufgaben wie private Wirtschaftsbetriebe: Sie müssen Investitionen vorausschauend planen, Finanzierungen organisieren, Risiken abschätzen, für die laufende Liquidität sorgen und künftig auch ihr Vermögen bewerten.

"Bei all ihren grundsätzlichen Aufgaben, die Gemeinden zu erfüllen haben – vom Gewährleisten einer funktionsfähigen Infrastruktur und Verwaltung bis hin zu einer gesicherten Daseinsvorsorge -, ist das eine Herausforderung, die nicht einfach zu bewältigen ist. Da ist dann schon einmal Hilfe von einem erfahrenen, verlässlichen Partner willkommen", sagt Wolfgang Figl, Leiter des Bereichs Public Sector bei der Bank Austria.

Aus diesem Grund hat die Bank Austria in Zusammenarbeit mit dem KDZ - Zentrum für Verwaltungs-

forschung ein neues Tool entwickelt. Es heißt "Kommunale Vermögensbewertung" und erleichtert Gemeinden die neue Form der Haushaltsführung.



Die Voranschlags- und Rechnungsabschluss-Verordnung (VRV) NEU erfordert in Zukunft eine Drei-Komponenten-Rechnung<sup>1</sup>. Diese umfasst eine Ergebnis-, Finanzierungs- und Vermögensrechnung. "Vor allem die Vermögensrechnung stellt deutliche Herausforderung für die Kommunen dar. Sie verlangt eine

#### **Alternative** Finanzierungswege

Für Gemeinden, die sich zunehmend mit dem Thema Public Private Partnership (PPP) auseinandersetzen, hat die Bank Austria das KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung mit einer Grundlagenstudie zum Thema PPP in Zeiten der Schuldenbremse beauftragt.

Die Ergebnisse dieser Studie sind gemeinsam mit der Broschüre "PPP – Mehr Handlungsspielraum für Gemeinden" unter www.publicsector.bankaustria.at kostenlos abrufbar.



Wolfgang Figl, Leiter des Bereichs Public Sector bei der Bank Austria

vollständige Bewertung von Gemeindevermögen, wobei die Schwierigkeit in der Ersterfassung liegt", so Wolfgang Figl.

Das neue Tool "Kommunale Vermögensbewertung" bietet die Möglichkeit, unterschiedliche Vermögensgegenstände vergleichsweise rasch und ohne besonderen Aufwand zu bewerten. Das Bewertungsergebnis wird in das gemeindeeigene Buchhaltungsprogramm übertragen. Als zusätzliche Hilfestellung werden Referenzwerte zur Bewertung der einzelnen Vermögensgegenstände angeboten.

Das Tool steht inklusive Leitfaden ab Oktober 2015 auf der Plattform www.praxisplaner.at für alle Gemeinden kostenlos bereit.





Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Gemeindebetreuerin bzw. Ihrem Gemeindebetreuer, auf publicsector.bankaustria.at oder unter Tel. +43(0)5 05 05-41691.

#### **Noch mehr Service** für Gemeinden

www.praxisplaner.at

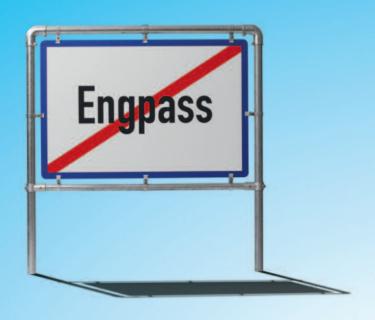
Zusätzlich zum neuen Tool "Kommunale Vermögensbewertung" gibt es die bewährten Praxisplaner und Überblickshilfen zu folgenden Themen:

- Bonitäts- und Risikobewertung
- Kinderbetreuung
- Senioren- und Pflegeheime
- Investitionen und Vorhaben
- Erweiterter Haushalts-Check
- Transparente Verwaltungsführung auf www.offenerhaushalt.at

<sup>1</sup> Die entsprechende Beschlussfassung wird im Herbst 2015 erwartet.

## Viele Gemeinden haben ähnliche Probleme.





Das Leben ist voller Höhen und Tiefen. Wir sind für Sie da.

## Wir helfen, sie zu meistern.

Die Bank Austria steht Ihnen zur Seite. Mit einem eigenen Beratungsteam, das sich auf die Anforderungen des öffentlichen Sektors spezialisiert hat. Deshalb kennen wir die aktuellen Herausforderungen genau und bieten Ihnen bedürfnisorientierte Lösungen und Finanzierungen.

publicsector.bankaustria.at



### Rechtsprechung \_\_\_\_

Interessante Entscheidungen für Gemeinden zusammengestellt von Univ-Doz. Dr. Martin Kind



### Explosion eines Böllers in einem Postkasten – keine Deckung durch den Privathaftpflichtversicherer

Die durch das Zünden eines Böllers in einem Postkasten herbeigeführte schwere Verletzung stellt keine dem Versicherungsschutz unterliegende Gefahr des täglichen Lebens dar.

Der Kläger und seine Freunde zündeten in einem Postkasten einen Böller, um das dabei entstehende Geräusch zu hören. Ein weggeschleuderter Teil des explodierten Postkastens verletzte einen von ihnen schwer.

Die Vorinstanzen wiesen das auf Deckung gerichtete Klagebegehren ab. Es habe sich keine Gefahr des täglichen Lebens verwirklicht. Der Oberste Gerichtshof billigte diese Rechtsansicht.

Der versicherungsrechtliche Begriff "Gefahren des täglichen Lebens" ist dahin auszulegen, dass der Versicherungsschutz für die Haftpflicht des Versicherungsnehmers jene Gefahren umfasst, mit denen üblicherweise im Privatleben eines Menschen gerechnet werden muss. Ein vernünftiger Durchschnittsmensch bringt aber üblicherweise keinen Böller in einem Postkasten zur Explosion und schafft damit grundlos eine Situation, die mit der Gefahr von Verletzungen für die Beteiligten, aber auch für unbeteiligte Dritte verbunden ist.

OGH 10. 6. 2015, 7 Ob 97/15p

#### Geräuschimmissionen durch Musikproben von Hardrockbands

Für die Beeinträchtigung der ortsüblichen Nutzung einer Wohnung kann neben der objektiv messbaren Lautstärke auch die "subjektive Lästigkeit" maßgeblich sein, für die es auf das Empfinden eines durchschnittlichen Bewohners ankommt. Für diese "Lästigkeit" ist vor allem auf die Tonhöhe, die Dauer und die Eigenart der Geräusche abzustellen.

Die Klägerin bewohnt eine Mietwohnung in ruhiger Innenhoflage in Wien. Ihre Wohnung liegt "Ecke an Ecke" zum Kellergeschoss des Nachbarhauses, in dem sich von der beklagten Partei vermietete Proberäume befinden. Diese Räume werden an allen Wochentagen ua von Hardrockbands für Proben benützt, die zum Teil schon gegen Mittag beginnen und bis zu sechs Stunden dauern. Der bei geschlossenen Fenstern festgestellte Umgebungslärm wird bei Betrieb in den Proberäumen um bis zu 8 dB angehoben, wobei Pegelspitzen bis zu 17 dB darüber liegen. Das Erstgericht gab dem Unterlassungsbegehren der Klägerin statt. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung mit einer "Maßgabe", mit der es in Wahrheit aber vom konkreten Klagebegehren abgewichen ist. Der Oberste Gerichtshof hob die zweitinstanzliche Entscheidung zur Erledigung einer Beweisrüge auf. Der OGH stellte jedoch klar, dass unter den örtlichen Gegebenheiten der von den stundenlangen Proben diverser Heavy-Metal- und Hardrockbands ausgehende Lärm nicht als ortsüblich anzusehen und – gemessen an den sonstigen Lärmimmissionen – als besonders "lästig" einzustufen ist. OGH 8. 6. 2015, 2 Ob 166/14x

### Durch Abriss des Nachbarhauses offengelegte Feuermauer - Schadenersatz für dadurch entstandene Feuchtigkeitsschäden?

Der Hauseigentümer ist nicht verpflichtet, seinem Nachbar jene Schäden zu ersetzen, die durch die - infolge des Hausabrisses - offengelegte Feuermauer am Nachbarhaus entstanden sind.

Der Kläger stellte sein neues Haus in gekuppelter Bauweise (Mauer an Mauer) mit unverputzter Feuermauer und ohne Feuchtigkeitsisolierung neben das Haus der Beklagten. Die Beklagte riss 2012 ihr Haus ab, nachdem sie dies gegenüber der Baubehörde ordnungsgemäß angezeigt hatte. Durch die im Auftrag der Beklagten durchgeführten

Baggerarbeiten kam es am und im Haus des Klägers zu Rissen. Durch die nun im Freien stehende Feuermauer kam es darüber hinaus zu Feuchtigkeitsschäden im Haus des Klägers. Er ließ in der Folge seine Feuermauer verputzen. Der Kläger begehrt ua Ersatz für alle ihm durch den Abriss des Nachbarhauses der Beklagten entstandenen Schäden, inklusive der Kosten für die Herstellung des Verputzes der nach Abriss des Nachbarhauses im Freien stehenden Feuermauer.

Die Vorinstanzen sprachen dem Kläger zwar den Ersatz jener Schäden zu, die ihm durch die Baggerarbeiten im Haus entstanden seien, nicht aber der darüber hinausgehenden, nicht unmittelbar von der Beklagten verursachten Schäden. Der Oberste Gerichtshof teilte die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass dem Kläger kein verschuldensunabhängiger Ausgleichsanspruch analog § 364a ABGB für die Schäden zusteht, die dadurch entstanden sind, dass nach Abriss des Nachbarhauses die Feuermauer am Haus des Klägers freigelegt wurde. Die Beklagte trifft keine gesetzliche (oder vertragliche) Verpflichtung, die Liegenschaft in einem solchen Zustand zu halten, dass der Nachbar vor von außen entstehenden Einwirkungen geschützt wird. Vielmehr verpflichtet die Wiener Bauordnung den Hauseigentümer, ungedeckte freistehende bzw freigelegte, bisher aber verdeckte Feuermauern und Feuermauerteile von außen zu verputzen.

OGH 28. 5. 2015, 9 Ob 18/15k

#### **Ersitzung eines Baderechts**

Zugunsten landwirtschaftlich genutzter Grundstücke kann das Recht, in einem angrenzenden Privatgewässer (Badesee) zu baden, nicht ersessen werden.

Nachdem die klagende Partei einen Badesee in Kärnten erworben hatte, erklärte sie gegenüber den Seeanrainern, das Baden im See nur mehr gegen Zahlung eines jährlichen Entgelts (360 EUR pro Familie) zu gestatten. Der Beklagte, dessen Vorfahren sich schon seit Jahrzehnten nach der landwirtschaftlichen Arbeit im See gewaschen und diesen später auch zum Baden und Schwimmen benützt hatten, verweigerte jegliche Zahlung und berief sich darauf, dass zugunsten seiner an den See angrenzenden (landwirtschaftlich genutzten) Grundstücke die Dienstbarkeit des Baderechts ersessen worden sei.

Die Gerichte erster und zweiter Instanz wiesen das Klagebegehren ab, mit dem unter anderem die Feststellung begehrt worden war, dass dem Beklagten kein Baderecht zustehe.

Der Oberste Gerichtshof gab dem Feststellungsbegehren hingegen statt. Er bezog sich dabei insbesondere auf eine Entscheidung aus den 1960er Jahren. Dort hatte er bereits ausgesprochen, dass die Ersitzung einer Dienstbarkeit voraussetzt, dass die in Anspruch genommene Nutzung einen Vorteil für die widmungsgemäße Nutzung und Bewirtschaftung des eigenen Grundstücks mit sich bringt; bei einem landwirtschaftlich genutzten Grundstücke stelle das Baden im See aber nur eine persönliche Annehmlichkeit, nicht aber eine Erleichterung der Bewirtschaftung dar. An diesen Grundsätzen wurde nun festgehalten, zumal sich der Beklagte auch nicht auf eine vorteilhaftere Nutzung des Wohnbereichs der Gesamtliegenschaft, der sich allerdings in erheblicher Entfernung vom See befindet, berufen hatte

Damit ist es dem Beklagten verboten, unentgeltlich im See zu baden oder anderen Personen die Möglichkeit einzuräumen, von seinen Grundstücken in den See zu gelangen.

OGH 21. 5. 2015, 1 Ob 76/15f

## Die Ausübung der Tagesmutter(vater)schaft in einer selbst bewohnten Eigentumswohnung ist keine genehmigungsbedürftige Widmungsänderung im Sinn des WEG

Auch eine Überschreitung der behördlich zugelassenen Höchstanzahl an betreuten Kindern bewirkt nicht, dass dadurch eine Wohnung in eine Betriebsstätte umgewidmet würde.

Der Kläger einerseits und der Erst- sowie die Zweitbeklagte andererseits sind Mit- und Wohnungseigentümer in einer Wohnanlage, die aus zwei Wohnblöcken mit zusammen 24 Wohnungen besteht, die ausdrücklich als "Wohnungen" gewidmet und als solche parifiziert sind. Die Zweitbeklagte ist bei einer Tagesmüttergesellschaft m.b.H. als Tagesmutter angestellt, Arbeitsort ist nach dem Dienstvertrag die ihr und ihrem Ehegatten gehörende Wohnung. Diese ist 95 m2 groß, besteht aus vier Zimmern und verfügt über einen Gartenanteil mit Pool und Kinderplanschbecken. Es besteht eine behördliche Auflage, nach der die Zweitbeklagte unter Einrechnung eigener Kinder höchstens 5 Kinder gleichzeitig betreuen darf, werden Kinder unter drei Jahren betreut, verringert sich diese Zahl noch. Tatsächlich betreut die Zweitbeklagte, die auch einen eigenen Sohn im Alter von 7 Jahren hat, noch weitere 6 Fremdkinder.

Während die Hauptschulkinder selbstständig kommen und gehen, werden die kleineren Kinder zur Wohnung der Tagesmutter gebracht und von dort wieder abgeholt.

Der Kläger, ein Schichtarbeiter, fühlt sich durch die Kinderbetreuung der Zweitbeklagten in seiner Ruhe gestört und begehrt von den Beklagten, die Nutzung der Wohnung auf andere Weise als zu Wohnzwecken, insbesondere als Tagesmutter oder für den Betrieb einer "Spielgruppe" – für die Ausübung der letzteren Tätigkeit gibt es im Übrigen gar keine konkreten Hinweise – zu unterlassen.

Der Oberste Gerichtshof wies das Klagebegehren zur Gänze ab: Die Ausübung einer Tagesmutter(vater)schaft in der eigenen Wohnung führt nicht dazu, dass der immer noch vorhandene Wohnzweck derart in den Hintergrund treten würde, dass damit eine genehmigungsbedürftige Widmungsänderung (§ 16 Abs 2 WEG) in Richtung einer Betriebsstätte verbunden wäre. Daran vermag im vorliegenden Fall auch der Umstand nichts zu ändern, dass die zu völlig anderen, nämlich pädagogischen Zwecken verfügte Höchstbetreuungsanzahl an Kindern überschritten wurde. Die Unterlassungsklage war daher mangels einer tauglichen Rechtsgrundlage abzuweisen.

OGH 19. 5. 2015. 5 Ob 53/15b

#### Schadenersatz für eine schuldhaft zum Einsturz gebrachte Brücke

Steht fest, dass der Schaden zu einem bestimmten, in nicht allzu ferner Zukunft liegenden Zeitpunkt ohnehin eingetreten wäre, kann nur der aus der Vorverlegung des Schadenseintritts resultierende Vermögensnachteil zuerkannt werden, nicht aber der Zeitwert der Brücke.

Der Erstbeklagte hatte die im Eigentum der klagenden Gemeinde stehende Brücke durch Befahren mit einem Mähdrescher, dessen Gewicht um mehrere Tonnen über der verordneten Gewichtsbeschränkung lag, zum Einsturz gebracht. Spätestens vier Jahre nach diesem Zeitpunkt wäre eine Generalsanierung notwendig geworden, die einer Neuerrichtung der Brücke gleichgekommen wäre. Die "Lebensdauer" der Brücke wurde demnach um maximal vier Jahre verkürzt. Mittlerweile wurde eine neue ("völlig andere") Brückenkonstruktion errichtet.

Die klagende Partei begehrte ua den Ersatz des (aus dem Zeitwert der Einzelteile berechneten) Zeitwerts der Brücke. Die Vorinstanzen hielten diese Schadensberechnung für sachgerecht.

Der Oberste Gerichtshof hob jedoch die Entscheidungen der Vorinstanzen zur Verfahrensergänzung durch das Erstgericht auf. Er gelangte in Anwendung der Grundsätze der "überholenden Kausalität" zu der Auffassung, dass der Schaden der klagenden Partei unter den konkreten Umständen lediglich in der Vorverlegung der Notwendigkeit der Generalsanierung in Form eines Neubaus der Brücke besteht. Die klagende Partei hatte in erster Instanz einen bestimmten Vorfinanzierungsschaden behauptet, der im fortgesetzten Verfahren zu klären sein wird.

OGH 13. 5. 2015, 2 Ob 88/14a

#### Ersitzung eines Wanderweges durch einen alpinen Verein

Für die Ersitzung der Dienstbarkeit des Fußweges durch einen alpinen Verein kann nichts anderes gelten als für die Ersitzung durch eine Gemeinde.

Die Vorinstanzen hatten im Rechtsstreit zwischen einem alpinen Verein und einer Waldeigentümerin die Ersitzung der Dienstbarkeit des Fußweges durch den alpinen Verein auf dem über die Waldgrundstücke der Beklagten verlaufenden Wanderweg bejaht. Die beklagte Waldeigentümerin wurde verpflichtet, in die grundbücherliche Einverleibung dieser Dienstbarkeit einzuwilligen, die Instandhaltung und Markierung des Weges durch den alpinen Verein zu dulden sowie jede Störung dieses Dienstbarkeitsrechts zu unterlassen.

Der Oberste Gerichtshof wies die dagegen erhobene Revision der Waldeigentümerin mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurück.

Die Bejahung der Notwendigkeit des Weges für die Allgemeinheit und der Redlichkeit des alpinen Vereins, der den Wanderweg seit 1973 markiert und instandgehalten hatte, durch die Vorinstanzen, erschien dem Obersten Gerichtshof vertretbar. Der festgestellte Sachverhalt bot auch keine Anhaltspunkte für die von der Waldeigentümerin behaupteten gravierenden Beeinträchtigungen des naturbelassenen Hochwalds und der Wildruhezone durch die auf dem "Trampelpfad" zu erwartenden "Touristenströme".

Ob vom Grundeigentümer aufgestellte Tafeln den Ersitzungsbesitzer an seiner Redlichkeit zweifeln lassen müssen, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Im vorliegenden Fall waren vom Vater der Waldeigentümerin Tafeln mit dem Inhalt: "Achtung Privatbesitz" und der Aufforderung, dass die Wege nicht verlassen werden dürfen, und dem Hinweis auf den Wildeinstand mit einem Ruhegebot aufgestellt worden. Die Rechtsansicht der Vorinstanzen, der klagende alpine Verein habe gerade deshalb nicht an der Redlichkeit seiner Besitzausübung zweifeln müssen, weil er aufgrund des Hinweises auf den Tafeln davon ausgehen habe können, dass die Wege - solange sie nicht verlassen

werden - benützt werden durften, stellt keine unvertretbare, vom Obersten Gerichtshof zu korrigierende Fehlbeurteilung im Einzelfall dar.

OGH 29. 4. 2015, 9 Ob 16/15s

#### Einstweilige Untersagung einer Bauführung

Einstweilige Verfügung zur Durchsetzung einer anlässlich einer Bauverhandlung getroffenen Vereinbarung über die Bauhöhe.

Die Antragsteller sind Nachbarn der Antragsgegner, die auf ihrer Liegenschaft ein Zweifamilienhaus errichten wollen. Bei der Bauverhandlung erheben die Antragsteller Einspruch gegen die Höhe des Objekts, den sie aber bei einer Reduzierung um 30 cm zurückziehen wollen. Daraufhin sagen die Antragsgegner die Reduzierung der Gebäudehöhe um 30 cm zu. Etwas mehr als zwei Wochen später - das Bauvorhaben war mittlerweile genehmigt - beantragen sie neuerlich eine Baubewilligung, wobei das Objekt sogar etwas höher sein soll als vorher. Dieses Projekt wird gegen den Widerstand der Antragsteller bewilligt.

Die Antragsteller begehren mit ihrer Klage die Zuhaltung der Vereinbarung über die Bauhöhe und begehren zur Sicherung ihres Anspruchs mit einstweiliger Verfügung die vorläufige Untersagung der von den Antragsgegnern schon begonnenen Bauführung. Die Antragsgegner halten dem vor allem entgegen, dass sie auf Basis des neu eingereichten und bewilligten Bauprojekts zulässigerweise bauen dürften.

Die Vorinstanzen wiesen den Sicherungsantrag ab.

Der Oberste Gerichtshof erließ die beantragte einstweilige Verfügung und erlegte den Antragstellern eine Sicherheitsleistung auf. Der Versuch der Antragsgegner, die Einigung über die Einhaltung einer bestimmten Bauhöhe durch Bezugnahme auf ein "Projekt" im verwaltungsrechtlichen Sinn zu relativieren und daraus abzuleiten, dass sie sich nur auf das zunächst eingereichte, nicht aber auf ein nur zwei Wochen nach dessen Bewilligung eingereichtes geändertes "Projekt" beziehe, ist mit den Grundsätzen des redlichen Verkehrs unvereinbar.

OGH 24. 3. 2015, 8 Ob 18/15b

#### Alkoholkontrollen von Mitarbeitern mittels Alkomat zulässig?

Die Interessen der Arbeitnehmer an der Wahrung ihrer körperlichen Integrität und Privatsphäre überwiegen die Interessen des Arbeitgebers an einer unangekündigten und ohne besondere Verdachtslage durchgeführten Kontrolle der Mitarbeiter durch einen Alkomattest.

Die Beklagte betreibt ein Eisenbahnunternehmen und erbringt Serviceleistungen im Bereich der Schienenfahrzeuglogistik. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebes wurde ein generelles Alkoholverbot mit 0,0 Promille im Dienst ausgesprochen. Obwohl keine Betriebsvereinbarung darüber existiert und sich der Betriebsrat dagegen ausgesprochen hatte, führte die Beklagte zu Arbeitsbeginn an zwei Betriebsstätten unangekündigte Alkoholkontrollen mithilfe eines Atemluft-Vortestgeräts durch ("Planquadrat"). Die Überprüfung erfolgte ohne äußeren Anschein einer Alkoholisierung der Mitarbeiter. Bei keinem der geprüften Mitarbeiter wurden Spuren von Alkohol festgestellt. Der Betriebsrat beantragte die Erlassung einer einstweiligen Verfügung, der Beklagten diese Maßnahme zu untersagen, weil es sich um einen die Menschenwürde verletzenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der kontrollierten Mitarbeiter handle.

Die Beklagte wandte ein, für Betriebsbedienstete bestehe schon ein gesetzliches Alkoholverbot. Sie habe ein generelles Alkoholverbot für das gesamte Unternehmen ausgesprochen, weil Alkohol im Dienst auch in anderen Bereichen einen großen Risikofaktor darstelle, weiters aus Gründen der Gleichbehandlung mit Mitarbeitern der Verwaltung oder den Büros der Führungsebene. Nur mit unangekündigten Alkoholkontrollen könnten auch geringgradige Alkoholisierungen, die olfaktorisch nicht mehr wahrnehmbar seien, entdeckt werden.

Das Erst- und das Rekursgericht folgten dem Standpunkt der Beklagten und wiesen den Antrag des Betriebsrats ab. Der Oberste Gerichtshof folgte dieser Rechtsansicht nicht.

Die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, die die Menschenwürde berühren, bedarf von Gesetzes wegen der Zustimmung des Betriebsrats. Mit der Anknüpfung an die Menschenwürde soll erreicht werden, dass die freie Entfaltung der Persönlichkeit des Arbeitnehmers keinen übermäßigen Eingriffen ausgesetzt ist. Im Arbeitsverhältnis sind dabei auch die Wertungen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu beachten, die sich nicht nur auf die Rechtsgüter Leben, Gesundheit, Sittlichkeit und Eigentum, sondern auf die gesamte Persönlichkeit des Arbeitnehmers einschließlich seiner persönlichen Entwicklung und Bewahrung der Eigenständigkeit beziehen.

Die Kontrolle des Alkoholverbots ist grundsätzlich ein legitimes Kontrollziel. Dies ist jedoch von der Zulässigkeit der

gewählten Kontrollmethode zu unterscheiden. Dem Argument der Beklagten, dass Alkomaten die Menschenwürde nicht berühren würden, konnte der Oberste Gerichtshof nicht folgen, weil Alkoholkontrollen, die über Beobachtungen (Wahrnehmungen von Geruch, Gang, Sprache, Konzentration etc) hinausgehen und die den Grad der Alkoholisierung verlässlich messen, zwangsläufig in die Integrität der biophysischen Beschaffenheit der Person und damit in ihre körperliche Integrität eingreifen.

Ob mit der Kontrollmaßnahme die Menschenwürde nur "berührt" wird (und der Zustimmung des Betriebsrats bedarf) oder bereits "verletzt" wird (und überhaupt unzulässig ist), konnte dahin gestellt bleiben, weil die Beklagte in keinem Fall ohne Zustimmung des Betriebsrats zur Durchführung von Alkoholkontrollen berechtigt wäre.

Auch eine Interessenabwägung stützte den Standpunkt der Beklagten nicht: Zwar unterliegt die Beklagte im Zusammenhang mit dem Alkoholkonsum ihrer Mitarbeiter gesetzlichen Sonderbestimmungen. Das von ihr ausgesprochene absolute Alkoholverbot geht aber darüber hinaus. Die Kontrolle wurde nicht auf beim Fahrbetrieb oder in den Betriebsanlagen tätige Mitarbeiter beschränkt. Angesichts des besonderen Schutzguts der körperlichen Integrität und der Privatsphäre von Mitarbeitern überwiegt ihr Interesse jenes der Beklagten an einer undifferenzierte Kontrolle durch einen Alkomattest, wenn er unangekündigt, ohne Einwilligung der Mitarbeiter, ohne besondere Verdachtslage und unabhängig davon durchgeführt wird, ob eine Alkoholisierung die konkrete Tätigkeit eines Mitarbeiters zu beeinflussen geeignet ist und ob durch die Tätigkeit eine Gefährdungslage für den Mitarbeiter oder andere Personen geschaffen wird. Eine solche einseitige Kontrollmaßnahme ist daher in dieser Allgemeinheit unzulässig.

OGH 20. 3. 2015, 9 ObA 23/15w

#### Müllabfuhr ist Hoheitsverwaltung

Die Gemeinde Wien hat die Müllentsorgung im eigenen Wirkungskreis zu besorgen. Auskünfte darüber, welcher Mitarbeiter der zuständigen Magistratsabteilung an einem bestimmten Tag in der Zeit von 6:00 bis 10:00 Uhr in einem Umkreis von 500 m von der angegebenen Adresse Dienst versah, sind im Verwaltungsverfahren zu erwirken. Die Klägerin behauptete, sie sei an einem bestimmten Tag um 7:05 Uhr von einem Mitarbeiter der MA 48 mit einem fahrbaren Mistkübel niedergestoßen worden und schwer verletzt am Boden liegen geblieben. Um diesen Mitarbeiter direkt in Anspruch nehmen zu können, habe sie versucht, jene Person, die sie tatsächlich niedergestoßen habe, zu eruieren. Die Beklagte sei aber bislang nicht bereit gewesen, deren Namen bekannt zu geben.

Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren auf Erteilung der Auskunft über den Mitarbeiter der Magistratsabteilung ab.

Der Oberste Gerichtshof hob diese Urteile sowie das vorangegangene Verfahren als nichtig auf und wies die Klage zurück.

Die Gemeinde Wien hat nach dem Wiener Auskunftspflichtgesetz über Angelegenheiten ihres Wirkungsbereichs Auskunft zu erteilen. Für das Verfahren über die Auskunftserteilung gilt grundsätzlich das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz. Die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte hängt davon ab, ob ein bürgerlich rechtlicher Anspruch geltend gemacht wird, der nicht ausdrücklich durch das Gesetz vor eine andere Behörde verwiesen wird. Ist aber für das von der Klägerin geltend gemachte Begehren die Behandlung durch die Gemeinde Wien im Verwaltungsverfahren eingerichtet, ist der Zivilrechtsweg nicht zulässig.

OGH 3. 3. 2015, 1 Ob 246/14d

### Nichtanrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr ist finanziell auszugleichen

Die Neuregelung des Vorrückungsstichtags (bei gleichzeitiger Verlängerung des Vorrückungszeitraums) im Bundesbahngesetz ist weiterhin altersdiskriminierend. Solange kein System zur Beseitigung der Diskriminierung eingeführt wurde, bleibt das bisherige (alte) Bezugssystem bestehen, wobei der Vorrückungsstichtag unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten auch vor dem 18. Lebensjahr neu zu berechnen ist.

Der Kläger hat im Februar 1990 sein privatrechtliches Beschäftigungsverhältnis zur ÖBB begonnen. Sein Vorrückungsstichtag wurde unter Einbeziehung der vom Kläger ab Vollendung des 18. Lebensjahrs erworbenen Vordienstzeiten mit 21. 5. 1986 ermittelt. Die Vordienstzeiten des Klägers vor Vollendung des 18. Lebensjahrs wurden nicht berücksichtigt. Wird der Vorrückungsstichtag des Klägers nach der neuen Bestimmung des § 53a Abs 1 des Bundesbahngesetzes, also unter Berücksichtigung der vom Kläger auch vor Vollendung des 18. Lebensjahrs (nach dem 30. 6. ab Beendigung der allgemeinen Schulpflicht von neun Schuljahren) erworbenen Vordienstzeiten berechnet, so ergibt dies den neuen Vorrückungsstichtag 22. 6. 1985.

Der Kläger begehrte die Zahlung von 3.963,75 EUR brutto. Aufgrund der unrichtigen Gehaltseinstufung sei ihm im

Zeitraum Oktober 2007 bis Juni 2012 zu wenig an Entgelt ausgezahlt worden. Diese Gehaltsdifferenz mache er mit der vorliegenden Klage geltend.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab.

Das Berufungsgericht gab dem Klagebegehren über Berufung des Klägers statt und verpflichtete die Beklagte zur Zahlung der begehrten Gehaltsdifferenz.

Der Oberste Gerichtshof legte dem Europäischen Gerichtshof mehrere Fragen zur Vorabentscheidung vor. Nach Vorliegen der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs bejahte der Oberste Gerichtshof die Zahlungsansprüche des Klägers. Dazu wurde ausgeführt:

Die Verlängerung des Vorrückungszeitraums (um mehrmals 1 Jahr) nach § 53a des Bundesbahngesetzes betrifft nur die vom früheren System benachteiligte Gruppe der Bediensteten, die ihre Berufserfahrung (ganz oder teilweise) vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben. Diese Regelung begründet weiterhin eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung, die nicht gerechtfertigt ist. Da (solange) kein System zur Beseitigung der Diskriminierung wegen des Alters eingeführt wurde, bleibt das für die vom früheren System begünstigten Bediensteten geltende System das einzig gültige Bezugssystem auch für die benachteiligte Gruppe.

Der Zeitpunkt der Verkündung des Urteils des EuGH in der Rechtssache C-88/08, Hütter, wirkt sich auf den Beginn der Verjährungsfrist nicht aus.

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat der Kläger Anspruch auf Nachzahlung der geltend gemachten Gehaltsdifferenz, soweit Verjährung nicht eingetreten ist oder nicht eingewendet wurde.

OGH 26. 2. 2015, 8 ObA 11/15y

#### Taubenkot ist "Unrat"

Kosten für die Beseitigung von Taubenkot und Laub aus Dachrinnen sind Betriebskosten.

Eine Mieterin wehrte sich gegen die Aufnahme der Kosten für die Reinigung der Dachrinnen von Taubenkot, Schutt und Laub in die Betriebskostenabrechnung.

Erstgericht und Rekursgericht ordneten diese Kosten dem Begriff "Unratabfuhr" nach § 21 Abs 1 Z 2 MRG zu, weshalb der Mieter sie als Betriebskosten tragen muss.

Der Oberste Gerichtshof billigte diese Rechtsansicht.

OGH 24. 2. 2015, 5 Ob 9/15g

#### Keine Haftung für die Folgen einer "Kuhattacke" auf Almweide

Der Oberste Gerichtshof billigte die Rechtsansicht der Vorinstanzen als vertretbar, dass weder der Tierhalter noch der Eigentümer der Weide für die Verletzungsfolgen haften, die eine Wanderin durch den Angriff einer "Mutterkuh" erlitten hat. Die Verletzte und ihr Begleiter hatten trotz eines entsprechenden Warnschilds bei der Benützung des über eine Alm führenden Wanderwegs zwei Jagdhunde mitgeführt.

Der Erstbeklagte ist Eigentümer mehrerer Rinder, die im Sommer auf einer dem Zweitbeklagten gehörenden Almweide weiden. Über diese Almweide führt ein Wanderweg, den die Klägerin und ihr Mann am Tag des Unfalls benützten. Beide führten jeweils einen Jagdhund an der kurzen Leine mit sich. Dabei wurde die Klägerin von einer Mutterkuh attackiert und verletzt. Zum Unfallzeitpunkt waren bei beiden Zugängen zur Weide Warnschilder mit der Aufschrift "Achtung Mutterkühe! Mitführen von Hunden auf eigene Gefahr" aufgestellt.

Die Klägerin begehrte Schadenersatz. Sie brachte vor, die Beklagten hätten ihrer Pflicht zur sicheren Verwahrung der Kühe durch Aufstellung eines Warnschilds nicht ausreichend entsprochen und die Kühe mit einem Zaun vom Wanderweg fernhalten müssen.

Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren ab.

Der Oberste Gerichtshof wies die Revision der Klägerin mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurück. Er verwies darauf, dass sich die Entscheidungen der Vorinstanzen im Rahmen der bisherigen Rechtsprechung zu vergleichbaren Fällen halten. Ferner betonte er, dass mit dem Warnschild gerade vor der hier verwirklichten Gefahr gewarnt worden ist und die im allgemeinen Interesse liegende Landwirtschaft nicht durch Überspannung der Anforderungen an die Verwahrung von Rindern unbillig belastet werden darf. Die freie Haltung von Rindern auf der Alm ist üblich. OGH 18. 2. 2015, 2 Ob 25/15p