



Kärntner  
Gemeindebund

#03  
2022

# Gemeinde Magazin

INNOVATION UND RECHT MANAGEN

JETZT  
NEU

## Verfüungsmittel

Wie man wirklich korrekt  
mit ihnen umgeht

## Wer möchte Frauen in der Politik (nicht)?

IM INNENTEIL

Das Kärntner  
Gemeindeblatt

LAND  KÄRNTEN

+ RECHTSTIPPS + SERVICE + INFOS +

# Wer möchte Frauen in der Politik (nicht)?

Die Politik kämpft wie alle Branchen mit Nachwuchsproblemen. Frauen hätten ein großes Nachwuchspotenzial. Traditionelle Geschlechterrollen, versteckter Alltagssexismus sowie Hass in den sozialen Netzwerken erschweren den Einstieg. Eine Pattsituation?



Michaela Simschitz, BA MA

Foto [www.bolesch.eu](http://www.bolesch.eu)



LGF Mag. (FH) Peter Heymich, MA

Foto Schuller

„Wir können Probleme nicht lösen, indem wir dieselbe Denkweise verwenden, die wir bei ihrer Entstehung verwendet haben.“

(Albert Einstein 1946, New York Times)



**A**ls Gesellschaft sind wir mit gravierenden Herausforderungen – demografisch, medizinisch, wirtschaftlich, klimatisch, bildungstechnisch sowie gesellschaftlicher Spaltung – konfrontiert. Vielfältigkeit der Geschlechter (Diversität) auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene ist dafür eine noch zu wenig genutzte Chance, denn es dürften auch andere und neue Problemlösungskompetenzen und Denkweisen benötigt werden als bisher. Und selbst, wenn Frauen das Gefühl vermittelt wird, in der Politik willkommen zu sein und ihnen auf kommunaler Ebene auch Ämter angeboten werden, sind zumeist sie es dann, die das Protokoll schreiben dürfen, „da sie eine schönere Schrift haben“ oder mit dem Sozialresort betraut werden, weil ihnen das „aufgrund ihrer eigenen Talente“ eher zugetraut wird als Finanzen oder andere Resorts. Doch arbeiten wir dieses durchaus kontroverse Thema strukturiert auf:

### Was sagen die Zahlen zu Frauen in der Politik?

Bei Frauen in nationalen Parlamenten liegt Österreich mit rd. 41 Prozent an sechster Stelle im europäischen Vergleich (*siehe Quelle 1*). Auch in der Kärntner Landesregierung liegt der Frauenanteil bei 42,8 Prozent. Im Kärntner Landtag hingegen stellen Frauen mit acht von 36 Abgeordneten nur mehr 22 Prozent der Sitze.

In Kärntens Gemeinden wird nur jedes fünfte Mandat (das sind 20 Prozent) von einer Frau wahrgenommen. In fünf Kärntner Gemeinden ist keine einzige Frau im Gemeinderat vertreten, in zehn Kärntner Gemeinden nur eine einzige. Es gibt jedoch auch Ausreißer, denn in sechs Gemeinden liegt der Frauenanteil im Gemeinderat zwischen 40 und 45 Prozent (*siehe Quelle 2*).

Auf Ebene der Bürgermeister\*innen sieht die Situation dann nochmals anders aus. Nur zehn Gemeindeoberhäupter sind aktuell in Kärnten weiblich. Dies entspricht einem Anteil von gerade einmal 7,6 Prozent.

### Was sind die Ursachen für den geringen Frauenanteil?

Hier lassen sich zahlreiche Ursachen festmachen, die einerseits aus gesamtgesellschaftlichen Werthaltungen, Problemen des politischen Systems selbst und auch dem Verhalten von Frauen selbst herzurühren scheinen:

#### Gesamtgesellschaftliche Faktoren

Ein markanter Faktor sind traditionelle Geschlechterrollen (Anm. d. Red.: „der Mann bringt das Geld nach Hause, die Frau kümmert sich um Haushalt und Familie“), die in weiten geografischen Regionen noch vorherrschen (*Quelle 3*).

Eine maßgebliche Rolle spielen jedoch auch die (außer-, jedoch auch vorrangig innerfamiliäre) Erziehung und die vielfach noch an diese Geschlechterrollen angepassten Produkte und Werbelinien (rosafarbenes und glitzerndes Spielzeug für Mädchen, blaues und in dunklen Farbtönen gehaltenes Spielzeug für Buben). Man betrachte auch die Auswahl an Kinderbüchern an in für



breite Bevölkerungsschichten zugänglichen Verkaufslokalen und (Imbiss-)lokalen, in denen Buben traditionell Abenteuer erleben und tapfer sind, während Mädchen bunte Ponys streicheln und bei der Hausarbeit helfen. Ein Einfluss auf die spätere Berufswahl ist wohl nicht ganz auszuschließen.

Mit den Geschlechterrollen einhergehend gestaltet sich auch die gesellschaftliche Lastenverteilung zunehmend problematisch (zunehmend, da es seit dem Beginn der Industrialisierung und mit Ausbau der Betreuungsangebote ja auch zunehmend Alternativen gäbe). So zeigt die US-Amerikanische Philosophin Nancy Fraser (*Quelle 4*) auf, dass Frauen in aller Regel für die „Reproduktionsarbeit“, Erziehung, Pflege und den Haushalt verantwortlich sind, oft neben einem schlecht bezahlten Brotberuf (Stichwort: Berufswahl), um über die Runden zu kommen. Der Begriff des „mental load“ umschreibt gerade diese Mehrfachbelastung, nicht nur für die Arbeit verantwortlich zu sein, dann in den Feierabendmodus schalten zu können, sondern eben noch das Funktionieren der gesamten Familie und des Haushaltes in all seinen Facetten zu koordinieren (*Quelle 5*).

Klischeehafte, überholte Rollenbilder herrschen in weiten Regionen noch vor und sind schon im frühesten Kindesalter in der Gesellschaft verankert.



**„So scheint die Nominierung einer Frau [...] in erster Linie dazu (zu dienen), sich als Partei nach außen ein aufgeschlossenes, positives Image zu geben, ohne jedoch substantiell an den ungleichen Geschlechterverhältnissen etwas zu ändern.“**

Zu all diesen Faktoren kommen die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in den meisten Branchen erschwerend hinzu (siehe auch den nachfolgenden Beitrag ab S. 14 zum „gender-pay-gap“). Dadurch werden gesellschaftliche Rollenbilder geradezu einzementiert, da eine Familie sich einen gewissen Lebensstandard bei Haupterwerb durch die Frau und Teilzeitarbeit durch den Mann bei gleichzeitiger Wahrnehmung der überwiegenden Erziehungs- und Haushaltungsaufgaben gar nicht leisten könnte.

**Ursachen im politischen System selbst**  
Ein Hindernis für die stärkere Beteiligung von Frauen im politischen System ist die Gestaltung der Rahmenbedingungen: dabei spielt die Unvereinbarkeit der Familie und diesbezüglichen Erwartungen an Frauen mit Parteiversammlungen, Gemeinderatssitzung, Ausschusssitzungen etc., die meist am Abend oder gar am Wochenende stattfinden, eine große Rolle (*Quelle 3*).

Ein weiterer Faktor ist die Rolle der Netzwerke in der Politik: diese sind ausschlaggebend dafür, ob jemand in der Politik Erfolg hat. Frauen sind so gut wie nie Teil der mächtigen (männlichen) Netzwerke. So scheint die „Nominierung einer Frau [...] in erster Linie dazu (zu dienen), sich als Partei nach außen ein aufgeschlossenes, positives Image zu geben, ohne jedoch substantiell an den ungleichen Geschlechterverhältnissen etwas zu ändern.“

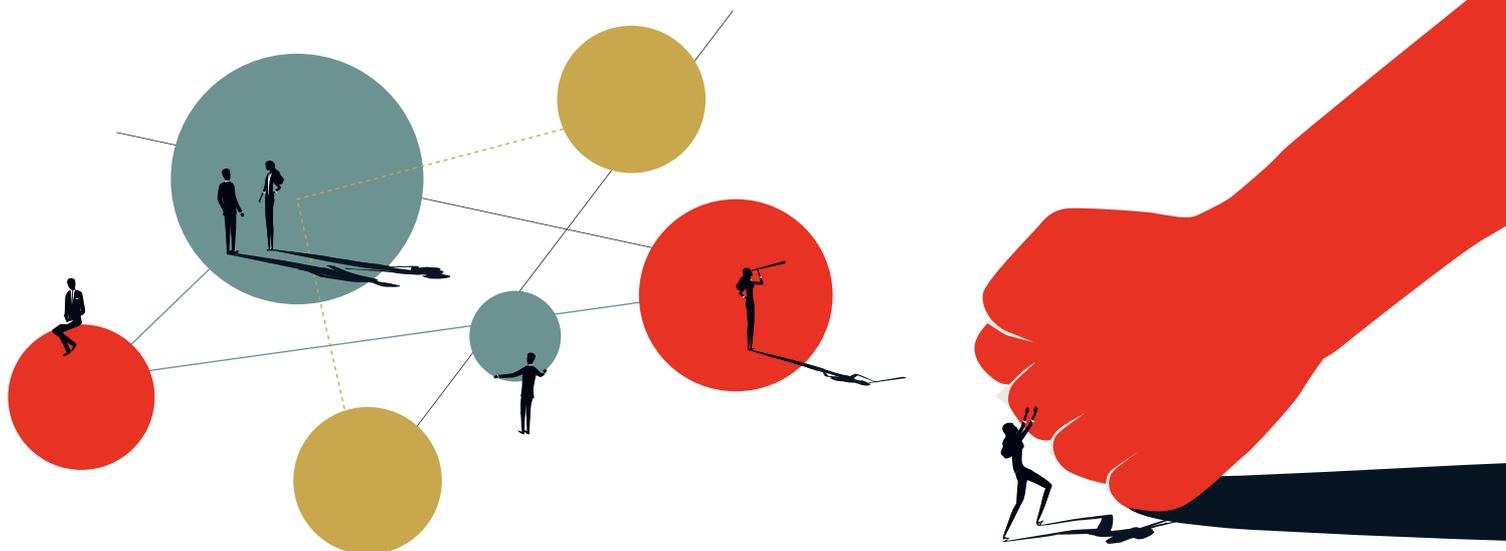
72 Prozent der weiblichen

chen Befragten in der zitierten Studie waren daher der Ansicht, dass es eine innerparteiliche Frauenquote geben müsse. Da mit einer solchen Frauenquote die Teilhabe von Frauen in der Politik gewissermaßen erzwungen ist, sehen viele Frauen sie trotzdem skeptisch. Unter Männern wird diese Maßnahme sogar zu 58 Prozent abgelehnt.

**„Es gibt einfach immer wieder dieses Pavianverhalten, auch heute, in Diskussionen, wo dann über Stimme und Aggressivität Frauen ganz oft gehindert werden, ihre Meinung zu sagen.“**

Aus dem Verhalten gegenüber Frauen in der Politik lässt sich ein weiteres Problemfeld ableiten – Sexismus, der auch in dieser (deutschen) Studie (*Quelle 3*) plakativ angesprochen wird: „Es gibt einfach immer wieder dieses Pavianverhalten, auch heute, in Diskussionen, wo dann über Stimme und Aggressivität Frauen ganz oft gehindert werden, ihre Meinung zu sagen.“ Dies betrifft besonders Beiträge von Frauen, die überhört oder lächerlich gemacht werden. Man spottet über die Stimme, unterbricht sie, lässt sie nicht zu Wort kommen oder schmettert Einwände mit „Danke für Deine Wortmeldung“ ab, ohne diese ernst zu nehmen. 40 Prozent der in der Studie befragten Politikerinnen haben sexuelle Belästigung erlebt. Bei den unter 45-Jährigen sind es sogar 60 Prozent. Sexuelle Belästigung reicht hier von anzüglichen Witzen, Be-





merkungen über Figur und Frisur bis hin zu unangemessenen Berührungen und eindeutig zweideutigen Angeboten.

Ein weiterer Punkt, der insbesondere Frauen betrifft, ist Hass (v.a. im Netz). Eine Abgeordnete berichtet in der Studie etwa: „Ich habe krudeste, härteste Diskreditierungen erfahren, aber auch Drohungen, auch Androhung sexualisierter Gewalt, sexualisierte Sprache und Gewalt. Das ist zum Teil schon unerträglich.“ Von männlichen Politikern, die derartige Angriffe in den sozialen Netzwerken erlebt haben, berichten lediglich drei Prozent, bei den Frauen sind es 17 Prozent und bei Frauen mit Migrationshintergrund 21 Prozent. Aus der Studie geht hervor, dass ausschließlich jüngere Kollegen diese Beurteilung unterstützen, dass Frauen in der Politik besonders davon getroffen sind. Ältere sehen darin lediglich eine „Verrohung der Debattenkultur“, von der auch Männer zunehmend berührt werden.

#### Ursachen, die bei Frauen selbst liegen

Vielfach scheinen sich Frauen (wohl auch aufgrund der Rahmenbedingungen) selbst weniger zuzutrauen, als sie schaffen. Nicht umsonst forderte Alt-Bundeskanzlerin Angela Merkel, dass „weiter daran gearbeitet werden (muss), dass sich Frauen insgesamt mehr zutrauen.“

Ebenso scheinen Frauen andere Frauen kritischer zu bewerten als Männer. So sei aufgrund der zitierten deutschen Studie (Quelle 3) „ein nicht zu unterschätzender Umstand, dass „Neid

und Mobbing“ unter Kolleginnen, teilweise Frauen mehr zu schaffen macht, als die Auseinandersetzungen mit den Männern. Erst, wenn Frauen sich gegenseitig „pushen“ und Frauenseilschaften bilden werden, in denen sie sich untereinander fördern, können Frauen wirklich erfolgreich sein.“ Diesbezüglich gelte es, die Männer nachzuahmen.

Im Hinblick auf die organisatorischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die Neigung, dass Frauen häufiger Ziele von Hass (im Netz) sind, komme es vor, dass sich Frauen lieber wieder aus dem politischen Geschehen zurückziehen „bevor sie sich das weiter antun“.

#### Fehlende Datenlage zur Gleichstellung von Frauen

Bis dato ist es kaum möglich, Daten über die politische Vertretung von Frauen, auch auf subnationalen Ebenen, in ganz Europa zu erhalten. „Wir brauchen dringend Daten über die Gleichstellung der Geschlechter. Wie können wir eine ausgewogene Vertretung von Frauen in der Politik erreichen, wenn es keine Daten über den Fortschritt gibt?“ ist Mariana Gâju, Vizepräsidentin des Rates der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) und Bürgermeisterin von Cumpăna (Rumänien) der Ansicht.

Für Österreich gibt es zwar einen GenderAtlas (Quelle 7), der leider die österreichischen Ortschefinnen betreffend, den Datenstand von 2017 aufweist. Dies macht deutlich, dass er nicht aktualisiert wird, weil er als ausgelaufenes Projekt keine weitere Förderung erhält.



**„(Es) muss weiter daran gearbeitet werden, dass sich Frauen insgesamt mehr zutrauen.“**

(Alt-Bundeskanzlerin der BRD Angela Merkel)



Die Erhebung und Analyse von geschlechtsspezifischen Daten wäre ein wichtiger Teil einer Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter, um belegen zu können, wie es um die Anzahl der Frauen in der Politik und deren Entwicklung steht. Schon allein deshalb wäre es zielführend, diesen GenderAT-las wieder aufleben zu lassen.

### Wo könnte/müsste man nun ansetzen?

Ausgehend von den tieferen Hintergründen des geringen Frauenanteils in der Politik lassen sich folgende Handlungsfelder ableiten:

- › die umfassende Erhebung von Datenmaterial zur Beteiligung von Frauen in der Politik auf europäischer Ebene;

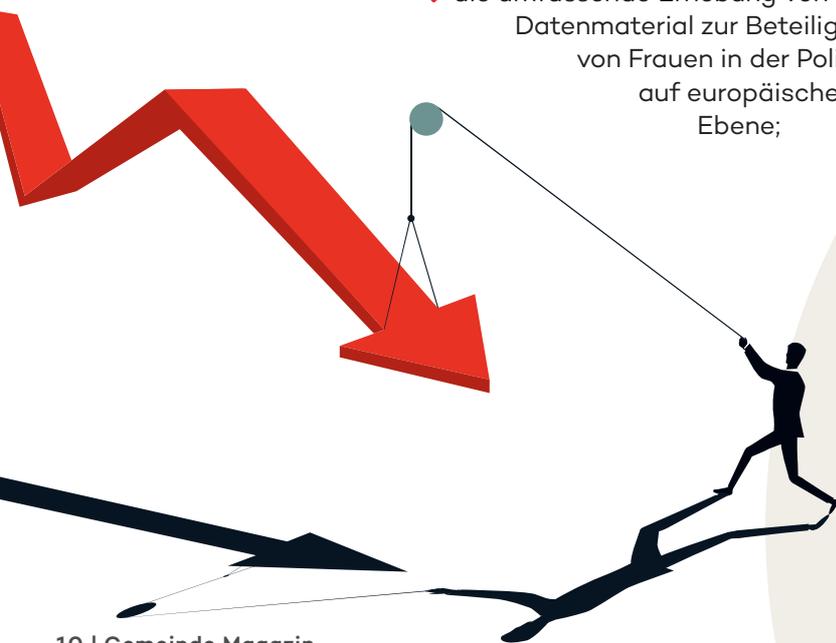
- › eine aktive gesellschaftliche Sensibilisierung betreffend zeitgemäße Geschlechterrollen und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Familie und Politik;
- › konkrete Maßnahmen zur Vermeidung des gender-pay-gap;
- › das Setzen entsprechender Anreize für eine bessere innerfamiliäre Lastenverteilung;
- › die Förderung überfraktioneller Netzwerke von Frauen;
- › ein transparenter und kritischer Umgang mit Diskriminierung und sexueller Belästigung innerhalb politischer Parteien;
- › offene Diskussion über Quoten in den Parteien.

Ein Maßnahmenmix scheint auch Emil Broberg, dem Vorsitzenden des ständigen Ausschusses für Gleichstellung im RGRE und Mitglied des Rates der Region Östergötland (Schweden) vorzuschweben, der klar Stellung bezieht: „Quoten sind nicht genug. Frauen stehen vor strukturellen Herausforderungen und tief verwurzelten Vorurteilen. Politische Parteien, alle Regierungsebenen und die Zivilgesellschaft müssen energiereichere Maßnahmen ergreifen.“ (Quelle 7)

### Wie könnte dies umgesetzt werden? Welche Erfolgsbeispiele gibt es?

Massive Anstrengungen in Richtung der Frauenrechte hat Spanien übernommen (Quelle 6). Selbst heikle und kontroverse Punkte wurden in Spanien umgesetzt, das diesbezüglich als eines der progressivsten Länder weltweit gilt. Beispielhaft angeführt werden können:

- › Krankenstand bei Periodenschmerzen,
- › sichere Abtreibungen für alle ab 16,
- › Konsens beim Sex,
- › Verbot von „Catcalling“ (anzügliche Nachrufen, Pfeifen oder vermeintliche „Komplimente“ im sexuellen Kontext, Quelle 8)



Bemerkenswert ist am spanischen Weg, dass Frauen dort nicht davor zurückschrecken, für ihre Rechte laut einzutreten und auch zu streiken. Der Ministerpräsident selbst tritt für ein „feministisches Spanien“ und für „echte Gleichheit“ ein. Ein Blick auf die Zahlen zeigt: Spanien liegt auf dem europäischen Gleichstellungsindex in vielen Bereichen tatsächlich weit vorne.

Dazu kommt eine starke feministische Bewegung, die feministische Anliegen auf die Straße trägt und Druck auf die Politik ausübt. Damit ist die feministische Bewegung in Spanien nicht nur lauter, sondern auch wirkungsvoller und schreckt auch vor Streik nicht zurück.

Ähnlichen Handlungsbedarf ortet auch FH-Prof. MMag. Dr. Katrin Stainer-Hämmerle: „Ich glaube, wir müssen weg von der Partei und mehr in Richtung vorbildlicher Bewegungen, wie jenen, von Occupy Wall Street oder Black Lives Matter schauen. Diese werden von Frauen dominiert und wären auch Vorbild für politische Bewegungen.“ (Quelle 9)



„Ich glaube, wir müssen weg von der Partei und mehr in Richtung vorbildlicher Bewegungen, wie jenen, von Occupy Wall Street oder Black Lives Matter schauen. Diese werden von Frauen dominiert und wären auch Vorbild für politische Bewegungen.“

(FH-Prof. MMag. Dr. Katrin Stainer-Hämmerle)

➤ Neben einem aktiven Bekenntnis der Spitzenpolitik bräuchte es auch starke und prominente Frauen, die sich vor eine Frauenbewegung stellen, um Frauenrechte und echte Gleichstellung durch gezielten Aufbau politischen Drucks zu einem gesamtgesellschaftlichen Thema zu machen und auch massiv einzufordern. Hier wäre es auch Aufgabe der Medien, die Parteien auf die Ernsthaftigkeit ihrer Bemühungen für echte Gleichstellung zwischen Mann und Frau abzuklopfen. ◀



QR Code scannen und weiterführende Links entdecken:



www.kaerntner-gemeindebund.at

Quellen: 1. Europäische Union - Anteil von Frauen in Parlamenten | Statista (30.06.2022). / 2. Shahid 2020, FH Kärnten / 3. Parteikulturen\_210x317\_RZ-Hyperlinks-Ansicht\_211028.pdf (eaf-berlin.de) / 4. Nancy Fraser: "Der Kapitalismus kannibalisiert seine eigenen Grundlagen" | ZEIT ONLINE / 5. Stangl, W. (2022, 28. Juni). Mental Load. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik; <https://lexikon.stangl.eu/29876/mental-load/> / 6. Spanien: Wo feministische „Utopie“ zum Gesetz wird - news.ORF.at / 7. Neue Studie über Frauen in der Politik - Österreichischer Städtebund (staedtebund.gv.at) / 8. Catcalling – KFN e.V. / 9. [https://www.kleinezeitung.at/kaernten/klagenfurt/5868041/In-Kaernten\\_Auch-die-Gemeindepolitik-hat-Aufholbedarf-beim](https://www.kleinezeitung.at/kaernten/klagenfurt/5868041/In-Kaernten_Auch-die-Gemeindepolitik-hat-Aufholbedarf-beim)



# Starke Benachteiligung von Frauen bei Einkommen und Pension

Der überwiegende Einsatz in Niedriglohnbranchen, traditionell verstandene Geschlechterrollen und auch die überwiegend ländliche Struktur führen unter anderem dazu, dass österreichische Frauen sowohl im Erwerbsleben als auch in der Pension im EU-Vergleich überdurchschnittlich stark benachteiligt sind.

fälle, d.h. den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen. In Österreich lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten im Jahr 2020 um 18,9 Prozent unter jenem von Männern. Dies ist deutlich höher als der europäische Durchschnitt von 13,0 Prozent (EU27). Österreich liegt damit nach Lettland (22,3 Prozent) und Estland (21,1 Prozent) an drittletzter Stelle; am anderen Ende der Skala rangieren Luxemburg (0,7 Prozent), Rumänien (2,4 Prozent), Slowenien (3,1 Prozent) und Italien (4,2 Prozent) [Eurostat 2022a].

## Ursachen des Gender Pay Gaps – ein Überblick

Aus soziologischer Sicht sind die Ursachen des Gender Pay Gap multidimensional. In Österreich hat beispielsweise die Berufsbranche, der Beruf, das Ausbildungsniveau, das Alter, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, das Ausmaß der Beschäftigung, die Art des Arbeitsvertrages sowie die Region, in der einer Erwerbsarbeit nachgegangen wird, als auch die Unternehmensgröße einen entscheidenden Einfluss. Zum Beispiel ist der österreichische Arbeitsmarkt sehr stark von einer branchen- und berufsbezogenen Segregation gekennzeichnet; Frauen arbeiten öfter in Branchen mit niedrigen Verdienstmöglichkeiten, wie Handel und Pflege. Die Gründe dafür gehen auf eine geschlechtsspezifische Sozialisation, auf nach wie vor traditionell verstandene Geschlechterrollen, auf Stadt-Land-Unterschiede etc. zurück (siehe dazu z.B. Hönig & Kreimer 2005; Koll 2021).



Von sozialer Ungleichheit sind unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen betroffen, wie zum Beispiel Menschen im Alter, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen oder auch Frauen. Am Altersforschungszentrum der Fachhochschule Kärnten (IARA – Institute for Applied Research on Ageing) wird soziale Ungleichheit im Kontext von Alter in unterschiedlichen Zusammenhängen beforscht und diskutiert. Dieser Beitrag widmet sich der sozialen und ökonomischen Benachteiligung von Frauen mit Fokus auf den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap.

Der Gender Pay Gap beschreibt das geschlechtsspezifische Lohnge-

Viele der genannten Faktoren werden bei der Berechnung des angepassten Gender Pay Gap berücksichtigt bzw. fließen schätzungsweise mit ein. So sind die bezifferten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern teilweise auf die differenzierte Beteiligung der Geschlechter in ökonomischen Sektoren oder Berufsfeldern, das Bildungsniveau, die Erwerbsbeteiligung, Managementverantwortlichkeiten o.ä. zurückzuführen. Doch auch bei Berücksichtigung der genannten Faktoren bleibt in Österreich ein nicht erklärbarer Lohnunterschied von rund zehn Prozent bestehen. Zwar verbessert sich die Situation Österreichs im europäischen Vergleich damit deutlich (EU27: 11,2 Prozent) [vgl. Eurostat 2021], zugleich ist dies jedoch ein Hinweis dafür, dass die benachteiligte Situation von Frauen im Hinblick auf das Einkommen weit über eine reine Unterscheidung aufgrund des Geschlechts hinausgeht.

### Finanzielle Absicherung in der Pension

Benachteiligung während der Erwerbsphase von Frauen haben jedoch auch Auswirkungen auf ihren weiteren Lebensverlauf, speziell in Bezug auf die finanzielle Absicherung in der Pension. Der Gender Pension Gap zeigt, dass es besonders die Gruppe der Frauen ist, die von Altersarmut betroffen ist. So erhalten Frauen in der Altersgruppe 65 bis 74 Jahre in Österreich im Durchschnitt um 36,2 Prozent weniger Einkommen in der Pension als Männer. Dieser Wert liegt ebenfalls deutlich über dem europäischen Mittel von 26,9 Prozent (EU27) [vgl. Eurostat 2022b].

Auch wenn in den letzten Jahren eine Angleichung der Ausbildungsniveaus von Frauen und Männern stattgefunden hat und die Erwerbsbeteiligung von Frauen gestiegen ist, ist der Pensionsunterschied von Männern und Frauen nach wie vor sehr hoch. Neben der Analyse von biografischen Einflussfaktoren liegen Handlungsoptionen vor allem auch auf sozialer und politischer Ebene, in

einem breiten Verständnis von Arbeit und der gleichberechtigten, gesellschaftlichen Anerkennung für jede Art von Arbeit (siehe dazu z.B. Betti et al. 2015; Bonnet et al. 2018).

#### Quellen:

- Betti, G., Bettio, F., Georgiadis, T., Tinios, P. (2015). The Gender Pension Gap in Europe: Toward Understanding Diversity. In: Unequal Ageing in Europe. Palgrave Macmillan, New York.



- Bonnet, C., Meurs, D. & Rapoport, B. (2018). Gender inequalities in pensions: different components similar levels of dispersion. J Econ Inequal 16, 527–552.



- Eurostat (2021). Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis. Revision 1. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Eurostat (2022a). Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - structure of earnings survey methodology. Online data code: EARN\_GR\_GPGR2 [01.06.2022].

- Eurostat (2022b). Gender pension gap by age group – EU-SILC survey. Online data code: ILC\_PNP13 [01.06.2022].

- Hönig, B., Kreimer, M. (2005) Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung in Österreich. ÖZS 30, 44–66 (2005).



- Koll, W. Zur Gleichstellung beim Entgelt von Frauen und Männern mit gleicher Qualifikation. Wirtschaftsdienst 101, 645–651 (2021).



#### Kontakt:

Departmentleitung DCRD:  
FH-Prof. Dr. Birgit Aigner-Walder,  
b.aigner.walder@fh-kaernten.at

Departmentleitung ISAC:  
Dr. Christine Pichler, Bakk MA  
c.pichler@fh-kaernten.at



# Archivierung von Gemeindeunterlagen

Die Archive sind übervoll, doch eigentlich weiß man gar nicht genau, was dort zu finden ist? Dann ist es Zeit, das Gemeindearchiv aufzuräumen!



Mag.  
Gernot Hobel  
Jurist des  
Kärntner  
Gemeindebundes

Foto privat

**D**ie meist etwas ruhigeren Sommermonate und der eine oder andere Ferienpraktikant würden auch die Umsetzung dieses Vorhabens ermöglichen. Dabei stellt sich aber die Frage, was eigentlich aussortiert werden kann und wie lange archivierungswürdige Unterlagen aufbewahrt werden sollen bzw. sogar müssen. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über die gesetzlichen Grundlagen und bietet Tipps für die Praxis.

## 1. Zweck der Archivierung von Unterlagen

Die Archivierung von Gemeindeunterlagen ist nicht nur Selbstzweck, sondern gibt es zahlreiche Gründe, weshalb eine solche zu erfolgen hat. Neben der oftmals gesetzlichen Verpflichtung, Unterlagen aufzubewahren, gibt es weitere wichtige Gründe wie beispielsweise

- Nachweis über korrektes Verwaltungshandeln,
- demokratische Kontrolle durch Bürgerinnen und Bürger im Wege des K-ISTG,
- Kontrolle durch Behörden (Gemeindeaufsicht, Finanzbehörden etc.) und
- Sicherung von Rechten und Pflichten (Eigentumsnachweis, Akteneinsicht bei Verfahren).

## 2. Gesetzliche Grundlagen

Die Kärntner Allgemeine Gemeindeordnung sieht in § 78 Abs 7 K-AGO vor, dass im Gemeindeamt ein Archiv zur sicheren Aufbewahrung von Akten, Urkunden und Verhandlungsschriften zu führen ist. Sofern Daten bei der Gemeinde elektronisch vorhanden sind, darf dieses Archiv auch elektronisch geführt werden. Die Verpflichtung der Kärntner Gemeinden zur Archivierung ihrer Akten und Urkunden ergibt sich aber auch implizit bereits aus dem Kärntner Landesarchivgesetz (siehe dazu §§ 6 bis 8 K-LAG).

Aber nicht nur die Archivierung ist gesetzlich vorgesehen, sondern auch die Erlassung einer Skartierungsordnung (also eine Vorschrift zur kontinuierlichen Vernichtung von nicht oder nicht mehr archivwürdigen Unterlagen) gehört zum Aufgabenkreis des inneren Dienstes. Die Amtsleitung hat also dafür Sorge zu tragen, dass nicht mehr benötigte Unterlagen auch vernichtet werden. Dies unter Beachtung der Vorschriften der DSGVO, die wiederum vorsehen, dass gemäß dem Grundsatz der Datenminimierung und Zweckbindung Daten nur in dem Umfang



und für die Dauer erhoben werden dürfen, wie sie auch zur Erreichung des jeweiligen Zweckes gebraucht werden. Natürlich sind Daten aber jedenfalls aufzubewahren, solange gesetzliche Aufbewahrungspflichten vorliegen oder wenn im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke vorliegen.

### 3. Welche Unterlagen sind grundsätzlich archivwürdig?

Generell versteht man unter Unterlagen Schrift-, Bild- und Tonschriftgut, wie Handschriften, Urkunden, Akten und sonstige Schriftstücke, Karten, Pläne, Siegel, Amtsdruckschriften, Bild-, Film- und Tonmaterial, sonstige Datenträger sowie Dateien einschließlich der Hilfsmittel für deren Erfassung, Ordnung, Verwaltung, Benützung, Nutzbarmachung und Auswertung.

Gemäß § 3 K-LAG gelten als archivwürdig alle Unterlagen, die

- aufgrund von Rechtsvorschriften dauernd aufzubewahren sind und
- die benötigt werden
  - für die geordnete Fortführung der Verwaltung oder für Zwecke der Gesetz-

gebung oder der Rechtsprechung,

- für die wissenschaftliche Forschung,
- zur Sicherung berechtigter Interessen Betroffener, deren Rechtsnachfolger oder Dritter und
- für das Verständnis von Geschichte und Gegenwart des Landes Kärnten.

### 4. Was ist nicht archivwürdig

- Bundes- und Landesgesetzesblätter und -verordnungen;
- Duplikate oder gedrucktes Massengut (z. B. Flugblätter, Verlautbarungen, Musterstücke) sowie
- leere Formulare, Briefumschläge u. ä.

### 5. Gesetzliche Aufbewahrungspflichten

Für die Dauer der Aufbewahrung von unterschiedlichen Dokumenten gibt es keine einheitlich gesetzlich normierten Fristen. Aufbewahrungsfristen werden in den jeweiligen Materiengesetzen, in finanz- und steuerrechtlichen Bestimmungen sowie in gemeinderechtlichen gesetzlichen Grundlagen festgesetzt. Folgend finden Sie eine Übersicht über die für den Gemeindebereich relevanten gesetzlichen Aufbewahrungsfristen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

### **Buchhaltung und Steuerwesen**

#### **(§ 51 K-GHG)**

Alle Belege, Buchungsjournale und Kontoauszüge sind für den Zeitraum von mindestens zehn Jahren gesichert aufzubewahren. Der Lauf dieser Frist beginnt mit dem Beschluss über den Rechnungsabschluss durch den Gemeinderat für das abgelaufene Finanzjahr. Für Belege und Buchungsjournale über Investitionen beginnt die Aufbewahrungsfrist mit Ablauf des Finanzjahres, in dem die Verrechnung abgeschlossen wurde. Darüber hinaus sind sie noch so lange aufzubewahren, als sie sich im Vermögen der Gemeinde befinden oder für ein anhängiges Verfahren sowie ein Rechtsgeschäft von Bedeutung sind.

#### **Dauernd gesichert aufzubewahren sind:**

- Rechnungsabschlüsse;
- Belege über den Erwerb unbeweglicher Sachen und
- Belege über Rechte an unbeweglichen Sachen.

Über die Ausscheidung und Vernichtung von Belegen, Buchungsjournalen und Kontoauszügen nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist sind Protokolle zu verfassen, die vom Bürgermeister und vom Finanzverwalter zu unterschreiben sind.

#### **Abgabenverrechnung bzw. generelle steuerrechtliche Aufbewahrungspflicht (§ 132 Abs 1 BAO)**

Bücher und Aufzeichnungen sowie die zu den Büchern und Aufzeichnungen gehörigen Belege sind sieben Jahre aufzubewahren; darüber hinaus sind sie noch so lange aufzubewahren, als sie für die Abgabenerhebung betreffende anhängige Verfahren von Bedeutung sind, in denen diejenige Parteistellung haben, für die auf Grund von Abgabenvorschriften die Bücher und Aufzeichnungen zu führen waren oder für die ohne gesetzliche Verpflichtung Bücher geführt wurden. Soweit Geschäftspapiere und sonstige Unterlagen für die Abgabenerhebung von Bedeutung sind, sollen sie sieben Jahre aufbewahrt werden. Diese Fristen laufen für die Bücher und die Aufzeichnungen vom Schluss des Kalenderjahres, für das die

Eintragungen in die Bücher oder Aufzeichnungen vorgenommen worden sind, und für die Belege, Geschäftspapiere und sonstigen Unterlagen vom Schluss des Kalenderjahres, auf das sie sich beziehen.

#### **Umsatzsteuerrechtliche Aufbewahrungspflicht (§ 18 Abs 10 UStG)**

Rechnungen oder sonstige Belege iVm umsatzsteuerrechtlichen Vorgängen sind sieben Jahre lang aufzubewahren. Aufzeichnungen und Unterlagen, die Grundstücke betreffen, sind 22 Jahre lang aufzubewahren.

#### **Zollrechtliche Aufbewahrungspflicht (§ 23 Abs 2 und 2a Zollrechts-Durchführungsgesetz)**

Belege und Aufzeichnungen, welche im Zusammenhang mit zollrechtlichen Angelegenheiten stehen, sind fünf Jahre aufzubewahren, bzw so lange, als sie für das jeweilige Verfahren von Bedeutung sind.

#### **Bauakten**

Für Unterlagen in Bauangelegenheiten finden sich keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen. Bauakten mitsamt Plänen, Gutachten uÄ sind daher dauernd aufzubewahren.

#### **Personenstandswesen (§§ 59 und 60 PStG)**

Alle Schriftstücke, die die Grundlage der Eintragung und späterer Veränderung sowie der Ermittlung der Ehefähigkeit und der Fähigkeit, eine eingetragene Partnerschaft zu begründen, gebildet haben, sind dauernd bei der Personenstandsbehörde aufzubewahren. Das gleiche gilt für Personenstandsbücher. Sammelakten sind dauernd bei der Bezirksverwaltungsbehörde aufzubewahren, sofern sie dort verwahrt werden.

#### **Meldewesen**

Für Unterlagen des Meldewesens finden sich keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen. Diese sind daher dauernd aufzubewahren.

#### **Totenbeschau (§ 8 K-BStG)**

Totenbeschauscheine sind vom Bürgermeister mindestens 20 Jahre aufzubewahren.

#### **Volksabstimmung bzw. Volksbegehren (§ 10 K-VabstG, § 17 K-VbegG)**

Die Gemeindevahlbehörde hat eine

Ausfertigung der Niederschrift der Volksabstimmung im Wege der Bezirkswahlbehörde ehestens der Landeswahlbehörde zu übermitteln. Eine weitere Ausfertigung, die Stimm- und Abstimmungsverzeichnisse sowie die Stimmzettel hat die Gemeindevahlbehörde zu versiegeln und zwei Jahre lang aufzubewahren. Die Eintragungslisten der Volksbegehren sind zu versiegeln und zwei Jahre lang aufzubewahren.

### Vertragswesen (diverse gesetzliche Bestimmungen)

Grundsätzlich sind Verträge, aus denen die Gemeinde Ansprüche ableiten bzw. abwehren kann, dauernd aufzubewahren. Vermeint man allerdings, einen Vertrag nicht mehr zu benötigen (alte Telefonverträge o.Ä.), wird empfohlen, diesen trotzdem 30 Jahre (lange Verjährungsfrist) aufzubewahren und erst anschließend zu skartieren, außer es kann vollkommen ausgeschlossen werden, dass daraus noch Ansprüche abgeleitet werden können.

### Personalwesen

Es existieren keine einheitlichen gesetzlichen Aufbewahrungsfristen für Personalakte. Vielmehr ergeben sich die Fristen wiederum aus einzelnen gesetzlichen Bestimmungen.

- Personaldaten müssen im Allgemeinen mindestens sieben Jahre aufbewahrt werden und darüber hinaus so lange, wie sie für anhängige Verfahren betreffend die Abgabenerhebung oder für sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten von Bedeutung sind.
- Für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gilt im Allgemeinen eine dreijährige Verjährungsfrist.
- Unterlagen, die für die Geltendmachung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen benötigt werden, dürfen während der gesetzlichen Verjährungsfristen für diesen Zweck weiter aufbewahrt werden.
- Jene Unterlagen, die für die Ausstellung eines einfachen Dienstzeugnisses benötigt werden, sind sogar 30 Jahre ab Austritt der Mitarbeiter aufzubewahren.

### 6. Was ist nunmehr dauerhaft aufzubewahren?

Dauernd aufzubewahren (das bedeutet, unabhängig von Aufbewahrungsfristen) sind aus Gründen der Rechtssicherheit und der Archivwürdigkeit neben allenfalls bereits unter Punkt 5 näher beleuchteten Dokumenten daher folgenden Unterlagen:

- Urkunden und Verträge;
- Urkunden, Akten und sonstige Unterlagen, die sich auf Stiftungen und Fonds beziehen;
- Sämtliche Behelfs- und Nachschlagebücher (Eingangsprotokolle, Indizes, Register, Rechnungsbücher etc.);
- Sämtliche Sitzungsprotokolle (Gemeinderat, Gemeindevorstand und Ausschüsse) inkl. Niederschriften und Einladungen zu Sitzungen;
- Akten über Organisation und Tätigkeit der Gemeindeverwaltung;
- Personalunterlagen der Gemeindefunktionäre und der Gemeindebediensteten;
- Akten zu Gemeindenamen, Gemeindegebiet und Gebietsveränderungen, sofern sie nicht bei der Gemeindeabteilung des Landes überliefert werden;
- Akten über Besitz, Rechte und Verbindlichkeiten der Gemeinde oder für deren Beurteilung wichtige Unterlagen, Akten über ebensolche des Bundes, des Landes, der Kirchen oder einzelner Personen, z. B. über Wege und Straßen, Wasserrecht, Gewerbeberechtigungen u.a.;



- Akten über größere Ausgaben und bedeutende Projekte, insbesondere über Bauführungen der Gemeinde;
- Personenstandsaufnahmen und Volkszählungsoperatte, statistisches Material überhaupt;
- Schriftstücke, denen bleibender Wert beizumessen ist als Quelle/Fundus auf den Gebieten des Kultuswesens, der Kultur und Kunst, der Volkskunde, Familienkunde, Technik, Wirtschaft, insbesondere für Politik, Gemeinschaftsleben, Bevölkerungsentwicklung und Sozialgeschichte.

### **Konkret würde das folgende historische und gegenwärtige Aktengruppen betreffen:**

Organe der Gemeinde, politische Parteien in der Gemeinde, Kanzlei- und Geschäftsordnungen sowie Aktenpläne, Pressenachrichten über die Gemeinde, Nachkriegsangelegenheiten (Kriegsgräber, Besatzungszeit), NS-Akten, Akten des Melde- und Passwesens, Akten betreffend größere Strafsachen, Vereins- und Versammlungswesen, feuerpolizeiliche Angelegenheiten, Schul- und Bildungsangelegenheiten (Schulchroniken, Pläne, Kindergartenchroniken u.ä.), Schädlingsbekämpfung, Kunst und Literaturakten, Heimat- und Brauchtumspflege, Fürsorgeangelegenheiten, Planungswesen, Bauakten, Wohnbau der Gemeinde, Gemeindestraßen, -wege und -brücken, Tourismusangelegenheiten (Wander- und Radfahrwege u.ä.), Kanalisation und Abwässer, Feuerwehrunterlagen, Gemeindefriedhöfe, Marktwesen, Gewerbeakten, wirtschaftliche Unternehmungen und Beteiligungen, Fremdenverkehrsakte, Liegenschaftsvermögen, Sondervermögen, Rechnungsabschlüsse und Jahresbilanzen.

### **7. Was geschieht nach dem Ende der Aufbewahrungspflicht?**

Man möchte meinen, dass nach dem Ende der Aufbewahrungspflicht die Unterlagen vorbehaltlos vernichtet werden können. Dem ist allerdings nicht so. Nach § 7 Abs 1 des Kärntner Landesarchivgesetzes (K-LAG) haben Behörden und Dienststellen des Landes und der Gemeinden dem Kärntner Landesarchiv nach Ablauf der gesetzlich oder sonst festgelegten Aufbewahrungsfristen jene Unterlagen zur Übernahme anzubieten, die sie zur Besorgung ihrer laufenden Aufgaben nicht mehr benötigen. Das Kärntner Landesarchiv hat dann innerhalb eines Jahres nach dem Anbieten zu entscheiden und die Gemeinde darüber zu informieren, ob die Unterlagen übernommen werden.

Erklärt das Landesarchiv die angebotenen Unterlagen nicht innerhalb dieser Frist für archivwürdig, oder lehnt es die Übernahme der angebotenen Unterlagen innerhalb dieser Frist ausdrücklich ab, ist die Gemeinde zur weiteren Aufbewahrung nicht verpflichtet. Erst danach können diese Unterlagen vernichtet werden.



## 9. Praxistipps

- Bei der **Sichtung der Unterlagen** wird man in einem ersten Schritt jene Dokumente aussortieren müssen, welche nicht archivwürdig sind (siehe Punkt 4.). Anschließend sollten jene Unterlagen aussortiert werden, für welche die gesetzliche Aufbewahrungsfrist abgelaufen ist (siehe Punkt 5.). Diese aussortierten Unterlagen sind anschließend dem Kärntner Landesarchiv anzubieten (siehe Punkt 7.). Alle weiteren Unterlagen sind dauerhaft aufzubewahren (siehe Punkt 6.)
- Die Skartierung von Gemeindeunterlagen bedarf einer gewissen **Planung und Vorbereitung**. Es wird daher in einem ersten Schritt zu sichten sein, welche Unterlagen vernichtet werden sollen. Diese Unterlagen sind dann an das Landesarchiv zu melden, welches ein Jahr Zeit hat, bekanntzugeben, ob die Unterlagen übernommen werden. Erst anschließend kann die endgültige Skartierung stattfinden.
- Das **Kärntner Landesarchiv** hat gemäß § 6 K-LAG die Gemeinden hinsichtlich der Verwaltung und Sicherung ihrer Unterlagen, die vom Landesarchiv zu einem späteren Zeitpunkt in Verwahrung genommen werden sollen, insbesondere in Fragen der Skartierung, Aufbewahrung und Inventarisierung dieser Unterlagen zu beraten. Zuständig für Kommunalarchive beim Landesarchiv ist **Frau MMag. Katja Almberger**, welcher unter 0463/562 3422 oder [katja.almberger@ktn.gv.at](mailto:katja.almberger@ktn.gv.at) erreichbar ist.
- Es ist sicherzustellen, dass bei der **endgültigen Entsorgung** von Informationsträgern ein angemessener Schutz gewährleistet wird, da ansonsten unbefugte Personen, beispielsweise beim Durchsuchen von Altpapiercontainern, unberechtigten Zugriff auf personenbezogene Daten erlangen könnten. Papierdokumente müssen mittels Aktenvernichter (Partikelschnitt maximale Partikelgröße 30 mm<sup>2</sup>) oder über ein nach ÖNORM 2109 zertifiziertes Entsorgungsunternehmen vernichtet werden. Elektronische Informationsträger müssen entweder sicher gelöscht oder physisch vernichtet werden (die physische Vernichtung elektronischer Informationsträger kann ebenfalls durch ein Entsorgungsunternehmen erfolgen). Geschieht die Entsorgung der Informationsträger über ein Entsorgungsunternehmen, so ist zu gewährleisten, dass die Informationsträger bis zur Abholung unter Verschluss gehalten werden.

