

## Franz Fischler, Ins Zentrum Europas

**Legende:** Der Österreicher Franz Fischler, Europäischer Kommissar für Landwirtschaft, die Entwicklung des ländlichen Raums und Fischerei, zählt im Jahre 2000 eine Liste der Stärken und Schwächen der österreichischen Europa-Beamten auf, indem er sie mit den Beamten aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union vergleicht.

**Quelle:** FISCHLER, Franz. Ins Zentrum Europas, Standortsuche für Österreich, aufgezeichnet von Hermann Hagspiel. Graz Wien Köln: Verlag Styria, 2000. ISBN 3-222-12829-4.

**Urheberrecht:** (c) Franz Fischler

**URL:** [http://www.cvce.eu/obj/franz\\_fischler\\_ins\\_zentrum\\_europas-de-4b2a7927-2440-407c-a6cf-9ac9daf704d7.html](http://www.cvce.eu/obj/franz_fischler_ins_zentrum_europas-de-4b2a7927-2440-407c-a6cf-9ac9daf704d7.html)

**Publication date:** 05/09/2012

## Franz Fischler, *Ins Zentrum Europas*

[...]

Bemerkenswert ist, dass die drei jüngsten EU-Mitglieder, Österreich Schweden und Finnland, in der EU längst nicht mehr als neu empfunden werden, sondern als Mitglieder wie alle anderen auch. Das ist ein Hinweis darauf, dass die Integration dieser Länder sehr gut funktioniert hat. Den beiden anderen Neulingen ist es allerdings am Anfang besser gelungen, personell in den Brüsseler Institutionen Fuß zu fassen. Die Österreicher haben im Vergleich dazu einfach weniger Interesse gezeigt, in der Kommission zu arbeiten. Es gab bei jeder Postenausschreibung weit weniger Kandidaten aus Österreich als aus Schweden und Finnland. Es gab sogar Ausschreibungen, wo sich weniger Österreicher/innen beworben haben als Plätze zu vergeben gewesen wären!

Für das auf den ersten Blick wenig verständliche österreichische Desinteresse werden verschiedene Gründe genannt. Da spielt sicher das Einkommen eine Rolle. So macht etwa ein Finne, wenn er von der nationalen in die EU-Verwaltung wechselt, einen deutlich größeren Gehaltssprung als sein österreichischer Kollege. Probleme hat es vor allem bei der Aufnahme von erfahrenen Leuten für das mittlere und obere Management gegeben. Um nicht alle ganz unten anfangen zu lassen, wurden zum Beispiel Direktorenstellen direkt mit Leuten aus den neuen Mitgliedsstaaten besetzt. Dass es allerdings so viel leichter war, in Skandinavien geeignete Kandidaten zu finden als in Österreich, sollte doch zu denken geben.

Eine Ursache liegt wohl darin, dass die Mobilitätsbereitschaft beim mittleren Management und bei Beamten in mittleren Positionen in Skandinavien wesentlich größer ist als in Österreich. Wahrscheinlich spielt auch eine Rolle, dass ein viel größerer Teil der Skandinavier gewohnt ist, in einer Fremdsprache zu arbeiten. Daneben gibt es aber auch landesspezifische Phänomene: Nach wie vor dürfte es zu den zentralen Lebenszielen eines Österreichers gehören, möglichst rasch nach Berufsantritt irgendwo im Grünen ein Reihenhaus zu kaufen. Und sobald dieser persönliche Traum realisiert und die Familie gegründet ist, lässt die Mobilität meistens sehr stark nach.

Häufig gibt es auch ein Problem mit dem Partner, der ebenfalls berufstätig sein will. Wenn ein Beamter oder eine Beamtin in der EU-Administration einen interessanten Posten bekommt, hat der Partner damit nicht automatisch auch eine akzeptable neue Arbeitsstelle in Aussicht. Eine solche ist in Belgien in der Praxis sogar meist schwer zu finden. Denn für die Arbeit bei einer belgischen Firma werden meist Kenntnisse des Flämischen vorausgesetzt, die nur wenige Ausländer haben. Das Haupthindernis liegt aber wohl darin, dass - mit Ausnahme der jungen Leute - die Bereitschaft, ins Ausland zu gehen, bei den Österreichern nie allzu groß gewesen ist.

„Ich glaube nicht, dass es am fehlenden Karrierebewusstsein der Österreicher liegt. Es dürfte in Wahrheit eher damit zu tun haben, dass man - zumindest im Verständnis unserer Menschen - in Österreich selbst immer noch genügend Möglichkeiten findet, Karriere zu machen. Dazu kommt wohl auch, dass etwa Franzosen oder Briten, die als Staaten über Jahrhunderte hinweg international agiert haben, im Laufe dieser Zeit eine ganz andere Einstellung zum Leben und Arbeiten im Ausland entwickelt haben als wir.“

Ein weiteres Problem war, dass in der Zeit der Großen Koalition immer wieder versucht wurde, Besetzungen in Brüssel im Sinne des einheimischen Parteien-Proporz zu beeinflussen. Das war Österreich und dem Ruf der österreichischen EU-Beamten in Brüssel alles andere als förderlich. Inwieweit sich das jetzt unter der ÖVP-FPÖ-Regierung ändern wird, bleibt abzuwarten.

Kirchturmpolitiker und Kleinkariertheit gibt es aber überall in Europa. Die Beschäftigung mit außenpolitischen Fragen oder auch mit Fragen der internationalen Wirtschaft war früher etwas, was in Österreich auf eine kleine Schicht von Experten in den Ministerien, Kammern und Verbänden beschränkt war. Wer hat vor zehn Jahren zum Beispiel über GATT geredet außer den Diplomaten und

Handelsdelegierten? Wer in der breiten Bevölkerung konnte mit den Begriffen Mercosur oder AKP etwas anfangen? So gesehen hat die Mitgliedschaft in der Europäischen Union auch in Österreich eine gewisse Internationalisierung der Diskussion mit sich gebracht.

Wir Österreicher bringen durchaus auch Qualitäten mit, die uns in der EU sehr nützen sollten. Da ist zunächst einmal unser besonderes Geschick im Knüpfen von Kontakten. Es ist uns auch nie schwer gefallen, in einer spezifischen Situation ad hoc Partner zu finden und Kompromisse zu schließen. In diesem Zusammenhang ist es nicht schlecht, kompromissfähig zu sein, da Kompromissbildung in der europäischen Entscheidungsfindung ein wesentlicher Teil der Staatskunst ist. Da können wir eine durchaus nützliche Rolle spielen und etwas mehr aus unserem Schatten heraustreten. Das kann aber nicht die Notwendigkeit, strategische Partner zu suchen, ersetzen.

Was eher ein österreichisches Manko ist und was sicher noch zu wenig betrieben wird, ist der gezielte Aufbau von Informationsnetzwerken. Auf diesem Gebiet sind zum Beispiel die Briten wahre Meister. Die Art, wie dort nach einem strategischen Plan vernetzte Informationsarbeit betrieben wird, ist bewundernswert. Da werden zum Beispiel aus den Hauptstädten generalstabsmäßig Meinungen zusammengetragen, überprüft, ausgewertet und zur Einflussnahme in den europäischen Gremien eingesetzt.

Österreich agiert hier zu traditionell, ist geprägt von seiner in der Monarchie gewachsenen Beamtenkultur. Man darf allerdings auch den österreichischen Beamten nicht Unrecht tun. Denn das häufig von einem österreichischen Karikaturisten gebrauchte Bild vom österreichischen Beamten mit Ärmelschonern, einem Polster, damit er ja weich sitzt und einem Stempel, weil ja jeder Wisch einen Stempel kriegen muss, wird der heutigen, vor allem jüngeren österreichischen Beamtengeneration sicher nicht mehr gerecht.

Aber auf der anderen Seite stelle ich mir schon ernsthaft die Frage, ob die Organisationsstruktur der österreichischen Verwaltung eigentlich den Anforderungen des EU-Mitgliedes Österreich entspricht. Ich meine nicht, dass unsere Leute intellektuell oder von der Arbeitsbereitschaft her nicht mit denen anderer Staaten vergleichbar sind. Da liegt, bin ich überzeugt, nicht das Problem. Die eigentliche Frage ist, ob nicht die Art und Weise, wie bei uns Probleme behandelt werden, geändert werden müsste. Professionelle Managementausbildung, an die veränderte Aufgabenstellung angepasste Strukturen, Teamarbeit und vor allem Motivation sind die Zutaten, aus denen administrative Erfolge entstehen.

Die Verwaltungsreformen haben bisher in Österreich leider zu wenig strukturelle Verbesserungen gebracht. Die Leistungsorientierung, die Anreize dafür, dass sich mehr Leistung auch lohnt, sind immer noch zu wenig ausgeprägt. Gerade jetzt, wo im Zuge der notwendig gewordenen Einsparungen die große Debatte über die künftige Verwaltung geführt wird, müsste man sich fragen, wie man Einsparungen mit mehr Effizienz und mit höherer Produktivität auch ohne Leistungsverlust erreichen kann.

Die EU-Administration wiederum kämpft damit, dass da die unterschiedlichsten Beamtenkulturen aufeinandertreffen. Auch in der Kommission stellen sich jetzt im Zuge der großen Verwaltungsreform viele Fragen, auf die die Reform eine Antwort geben muss. Es wurde festgestellt, dass es die Kommission erstens bisher verabsäumt hat, dem eigenen Personal gute Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, und dass es zweitens an Managementqualität mangelt. Letzteres ist ein Problem, das viele Verwaltungen kennen: Jeder öffentlich Bedienstete fängt als „Sachbearbeiter“ an, doch je höher er in der Hierarchie aufsteigt, desto weniger soll er selber Probleme lösen als vielmehr die Problemlösung effizient organisieren. Das heißt mit anderen Worten, dass er Managementaufgaben wahrnehmen muss. Genau dafür aber hat er dann in der Regel keine Ausbildung. Wenn die Beamten im Laufe ihrer Dienstlaufbahn auch nie die Möglichkeit haben, sich entsprechende Kenntnisse anzueignen, dann führt das automatisch dazu, dass relativ häufig Leute in Positionen mit reiner Managementfunktion kommen und dafür keine besondere Qualifikation besitzen.

Diesen Mangel hat man in der Kommission erkannt, und wir werden in Zukunft bei der Auswahl für Direktoren und Generaldirektoren dieser Managementfunktion mehr Aufmerksamkeit schenken. Es wäre aber auch unfair zu sagen, jeder soll selber schauen, wo er seine Managementqualität herbekommt. Es muss von Seiten des Dienstgebers Angebote geben, sich solche anzueignen. Ansonsten würden diejenigen, die in der internen Hierarchie herangewachsen sind, aber keine Ausbildung erfahren konnten oder nie die

Möglichkeit hatten zu zeigen, dass sie Managementqualitäten besitzen, ab einer gewissen Hierarchieebene automatisch von einer weiteren Beförderung ausgeschlossen werden. Und dann kommt natürlich noch etwas hinzu: Jeder Mensch braucht Motivation, um eine Leistung zu erbringen. Beamte werden in der Regel nur nach dem Lebens- bzw. Dienstalter befördert, so dass ein Beamter seine Beförderung quasi nur erwarten muss. Auch die Bezahlung erfolgt nach einem automatischen Schema und wird zu wenig motivationsfördernd eingesetzt. Mit diesem Thema wird man sich in Zukunft sicher intensiver auseinandersetzen müssen.

Eine effiziente Verwaltung ist neben europapolitischem Engagement die Voraussetzung dafür, dass die Möglichkeiten, welche die EU den Mitgliedsstaaten bietet, effektiv genutzt werden können. Die österreichische Inanspruchnahme der diversen Förderprogramme, etwa der Strukturhilfeprogramme für Mittel- und Osteuropa, der ländlichen Entwicklungsprogramme oder der Forschungsk Kooperation ist sehr gut. Bei der Ausnützung der Studenten- und Schüleraustauschprogramme liegt Österreich im Spitzenfeld. Dasselbe gilt für die Ausnutzung der Struktur- und Agrarprogramme. Nicht so bekannt ist, dass Österreich auch sehr erfolgreich ist bei der Nutzung der Forschungsprogramme. Was hingegen zum Teil weniger gut funktioniert, ist die Ausnutzung der Interreg-Programme für grenzüberschreitende Projekte. Man müsste genauer untersuchen, woran das liegt.

Die Österreicher werden im allgemeinen durch ihre Interessenvertretungen und Medien auch gut informiert. Der in Umfragen häufig hohe Prozentsatz an Uninformierten dürfte zum Teil eine Schutzbehauptung sein: Man braucht dann nicht Position zu beziehen. Die Medien des Landes sind mit ausgezeichneten Korrespondenten in Brüssel vertreten, und Österreich braucht da keinerlei Vergleich zu scheuen. Sie sind kritisch, aber das ist Teil ihrer Aufgabe. Zu bemängeln wäre höchstens, dass in der Berichterstattung oft zu wenig differenziert wird zwischen den einzelnen Organen der EU. Man sagt einfach „Brüssel“. Selten wird unterschieden zwischen Kommission und Rat, am ehesten wird noch das Parlament erwähnt. Dadurch kommt es dann oft zu völlig verkehrten Verantwortungszuweisungen.

„Ansonsten, würde ich sagen, ist das Wissen der österreichischen Bevölkerung um EU-Gegebenheiten zwar nicht wahnsinnig groß, aber auch um nichts kleiner als in den anderen Mitgliedsstaaten. Ich würde sogar eher meinen, dass es über dem EU-Durchschnitt liegt. Ich staune oft, wie wenig Wissen der Bevölkerung jener Mitgliedsstaaten vorhanden ist, die vor Anfang an dabei waren. Ich würde mich sogar zu behaupten trauen, dass ein durchschnittlicher österreichischer Bauer über die Gemeinsame Agrarpolitik mehr weiß als beispielsweise ein durchschnittlicher deutscher Bauer.“

Europäer wird man nicht einfach durch Geburt, sondern durch harte Arbeit und lebenslanges Lernen. Die Voraussetzungen dazu gilt es in Österreich und in den anderen EU-Staaten zu schaffen und zu verbessern. Das Wissen um die Fakten eröffnet Chancen und ist gleichzeitig auch die sicherste Vorkehrung gegen antieuropäische Demagogie, die mit Halbwahrheiten Ängste schürt und daraus politisches Kapital schlägt.