

# Band 128 - Reform des Magistrates der Landeshauptstadt Linz

## Kurzfassung

**Friedrich Klug, Schriftleiter des IKW**

Am 23. Jänner 2014 hat der Gemeinderat der Stadt Linz den Grundsatzbeschluss zur Neustrukturierung des Linzer Magistrates gefasst. Nach einem Jahr konnte der Prozess nach intensiver Projektarbeit mit Gemeinderatsbeschluss vom 5. März 2015 zum Abschluss gebracht werden. Das Institut für Kommunalwissenschaften wurde vom Gemeinderat beauftragt, die Auswirkungen der Reformmaßnahmen auf die Optimierung des Verwaltungshandelns zeitnah zu dokumentieren und eine wissenschaftliche Evaluierung vorzunehmen.

Verwaltungsreformen werden, solange es öffentliche Verwaltungen gibt, permanent durchgeführt und sind insofern nichts Neues. Verwaltungsreformen mit dem Ziel der Verbesserung von Effektivität und Effizienz - auch Wirksamkeit genannt - begleiten seit langer Zeit auch den Magistrat als Verwaltungsorganisation der Landeshauptstadt Linz. So wurden schon immer, insbesondere vor und nach den beiden Weltkriegen, Reformen in die Wege geleitet. Selbst wenn sie erfolgreich waren und die Strukturen und Prozesse adaptiert und verbessert wurden, hat es immer wieder nach Ablauf einer geraumen Zeit einen Neustart gegeben - daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern. Auch in der Zeit nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges im Jahr 1945 wurden Änderungen durchgeführt.

Die Änderungen der Organisationsstruktur haben zu einer permanenten Reduktion der Anzahl der Dienststellen geführt. Im Jahr 1973 gliederte sich die Verwaltung unter der Magistratsdirektion in sieben Geschäftsgruppen und 49 Dienststellen. Im Jahr 1988 wies das Organigramm nur mehr fünf Geschäftsgruppen und 46 Dienststellen aus.

Im Jahr 1990 arbeiteten 5.439 Bedienstete in 46 Dienststellen, davon 2.930 im „Kernmagistrat“. Eine gravierende Änderung brachte die Strukturreform des Magistrates per 1.1.2005. Insgesamt 5.654 Bedienstete arbeiteten in sechs Geschäftsgruppen, 27

Dienststellen und 2 Unternehmungen. In der Hoheitsverwaltung waren nur mehr 828 Mitarbeiter tätig.

Ein Jahr später im Jahr 2006 sind dem Organigramm sechs Geschäftsgruppen, 25 Dienststellen und 2 Unternehmungen zu entnehmen.

Im Jahr 2012 arbeiteten im Magistrat infolge der Ausgliederungen in den Unternehmungsbereich nur mehr 2.666 Bedienstete in 26 Dienststellen, davon waren 1.723 in „Kernmagistrat“ beschäftigt. Bis zur „großen Reform“ im Jahr 2015 gliederte sich der Magistrat in vier Ebenen, nämlich Magistratsdirektion, sechs Geschäftsgruppen, 24 Dienststellen, 2 Unternehmungen und 92 Abteilungen.

Nach der Magistratsreform im Jahr 2015 bilden die Magistratsdirektion und die Direktionen für Finanzen und Wirtschaft sowie Personal und Zentrale Services die oberste Führungsebene. Statt 24 Dienststellen arbeiten nun 12 Geschäftsbereiche sowie die auch in der alten Struktur verankerten Unternehmungen Museen der Stadt Linz und Kinder- und Jugend-Services für die Stadt Linz. Die Zahl der Abteilungen wurde von 92 auf 81 reduziert.

Im Rückblick zeigen sich folgende gemeinsame Merkmale und Vorgaben für die Einleitung und Durchführung einer Reform, nämlich eine Vorgangsweise, die sozial verträglich und partizipativ sein soll, die auf die Bedürfnisse der Bevölkerung, der Bediensteten, der politischen Entscheidungsinstanzen eingeht und die nicht allzu einengend zu gestalten ist, sondern den Akteuren ausreichenden Gestaltungsspielraum für innovative Lösungen einräumen sollte.

Im Jahr 1993 wurden die Bediensteten durch Einführung eines Leitbildes für den Magistrat in den Reformprozess eingebunden (Leitbild-Broschüre). Der Reformprozess sollte im Rahmen einer „lernenden Organisation“ im Dialog zwischen Politik und Verwaltung erfolgen. Schon damals wurde erkannt, dass es nicht genügt, ein Leitbild zu verfassen, sondern dass es auch vor allem durch die Vorgesetzten als Vorbilder für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelebt werden muss. Im Jahr 1996 wurde eine Zwischenbilanz gezogen, die im Jahr 1997 anlässlich der Gemeinderatswahl noch einmal reflektiert wurde.

In den anschließenden Wahlen 2003 und 2009 ist das Leitbild wohl etwas in den Hintergrund getreten und erst vor der Wahl 2015 hat man die Reformbemühungen verstärkt.

Wie die Entwicklung zeigt, hat es schon immer mehr oder weniger einschneidende Änderungen in der organisatorischen Strukturierung des Magistrates gegeben. Die Reformen sind vom permanenten Wunsch der Weiterentwicklung der Strukturen und Prozesse zur Verbesserung der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit der Verwaltungsorganisation begleitet. So war es und wird es zweifellos auch in Zukunft immer wieder sein, als ein nie endend wollender Prozess in mehr oder weniger großen zeitlichen Abständen mit unterschiedlicher Intensität. Bemerkenswert ist, dass die Reform des Jahres 2015 nicht wie vorher von stufenweisen, aufeinander aufbauenden Reformschritten geprägt war, sondern von einer markanten und mutigen Änderung, vielleicht auch deswegen, weil der finanzielle Druck auf das Budget in Zeiten einer epochalen Wirtschafts- und Finanzkrise besonders groß war, der einen politischen Motivationsschub induzierte.

Die Initiative ging von Bürgermeister Klaus Luger aus, der in seiner Antrittsrede am 7.11.2013 die Einladung zu einer Klausur der Mitglieder der Linzer Stadtregierung ausgesprochen hatte. Das anzustrebende Ziel war und ist die Verbesserung des Linzer Finanzhaushaltes und die dringend notwendig gewordene Konsolidierung des Budgets und der mittelfristigen Finanzplanung, vor allem in Hinblick auf die Vorgaben des Österreichischen Stabilitätspaktes und letztlich der Maastricht-Kriterien der Europäischen Union.

Der grundlegende Gemeinderatsbeschluss wurde am 23.1.2014 mit großer Mehrheit von 59 Stimmen bei zwei Enthaltungen gefasst. Beschlossen wurde die Schaffung einer schlanken und straffen Organisationsstruktur, die sich an den Kunden und Bürgerinnen orientiert, durch folgende Maßnahmen:

- Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen
- Reduktion der Hierarchieebenen und Fusion zu größeren Einheiten
- Verkürzung der Dienstwege und direkte Kommunikation
- Effizienzsteigerung des Bürgerinnen-Services
- Intensivierung der Bürgerinnenbeteiligung

Als Steuerungsinstrument wurde ein Lenkungsausschuss mit der Aufgabe eingerichtet, den Projektvertrag abzunehmen, wesentliche Projektschritte zu begleiten, die Ergebnisse zu diskutieren und über die weitere Behandlung zu entscheiden. Im Lenkungsausschuss waren neben den Mitgliedern des Stadtsenats auch die Magistratsdirektorin, die Personalvertretung und die externe Beratung vertreten.

Nach Unterfertigung des Projektvertrages am 13.3.2014 wurde Magistratsreform in Angriff genommen.

Dem Gemeinderat obliegt nach den Bestimmungen des Statutes für die Landeshauptstadt Linz die Beschlussfassung über die Grundstruktur der Neuorganisation des Magistrats. Der Gemeinderat ist als Auftrag gebendes Organ zu informieren.

Im Anschluss an die Strukturreform des Magistrates soll im Rahmen einer Aufgabenanalyse das gesamte Leistungsangebot der Unternehmensgruppe Linz durchleuchtet werden um Effizienzpotentiale zu heben und Synergien noch stärker zu nutzen zu können.

Die konstituierende Sitzung des Lenkungsausschusses Strukturreform fand am 6.2.2014 statt. Festgelegt wurden die Aufgaben des Lenkungsausschusses, die Projektfortschrittskontrolle, der Beschlussmodus und die wissenschaftliche Begleitung durch das IKW.

Die Strategie zur Strukturreform wurde in der Sitzung des Lenkungsausschusses am 1.4.2014 festgelegt. Vereinbart wurde unter anderem die Abhaltung eines Workshops mit ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Ebenen, zwei Großgruppenveranstaltungen mit Bediensteten und Führungskräften, die Kommunikation über einen Newsletter und die Installierung eines anonymen Briefkastens. Ferner wurden die Mission, die Vision und die Werte der Unternehmensgruppe Linz UGL festgelegt und die Position des Magistrates als Teil der UGL bestimmt. Die Prinzipien und Leitlinien wurden definiert, nämlich Zusammenführung gleichartiger Aufgaben, die Bestimmung von Zentralen Diensten, eine straffe Führungsstruktur, kurze Entscheidungswege, schlanke Prozesse, eine wirtschaftlich eigenständige Organisation (marktbestimmte Betriebe), Outsourcing, Motivation und Kündigungsschutz für die Bediensteten.

Der Workshop zur Organisationsstruktur am 23.4.2014 und die beiden Großgruppenveranstaltungen ermöglichten die konstruktive Beteiligung der Bediensteten und Präzisierung der Vorschläge als Grundlage für die weiteren Entscheidungen des Lenkungsausschusses über die Detailprojekte, wie zentrale Beschaffung, Förderabwicklung, Marketing, Stadtreinigung, Stadtgärten und Fuhrpark.

Der Lenkungsausschuss behandelte am 13.5.2014 das Strukturmodell in seinen Grundzügen mit Vorstands-, Geschäftsbereichs- und Abteilungsebene mit Wegfall der

Geschäftsgruppen und die weitere Vorgangsweise mit Bearbeitung der Detailprojekte, untergliedert in zentrale Projekte und Projekte je Geschäftsgruppe. Anschließend nahmen die Projektleitungen mit ihren Teams die Arbeit auf, wobei die Teamleitungen jeweils mit fachfremden Projekten beauftragt wurden und die Teammitglieder das Fachwissen einbrachten.

In den Sitzungen des Lenkungsausschusses am 25.9. und 30.10.2014 wurden die bisherigen Projektergebnisse und der Entwurf für die neue Aufbauorganisation vorgestellt. Vorgeschlagen wurden folgende Eckpunkte:

- Einsparung einer Hierarchieebene (6 Geschäftsgruppen)
- Reduzierung von 23 Dienststellen (exkl. Kontrollamt) auf 12 Geschäftsbereiche
- Reduzierung von 92 Abteilungen auf 81 Abteilungen
- Einsparungen von 2015 bis 2019 von rund € 10 Mio.

Im Lenkungsausschuss konnte keine Einigung über die neue organisatorische Strukturierung und ihre Umsetzung erzielt werden, weshalb in weiterer Folge Verhandlungen mit den einzelnen Fraktionen geführt werden, die letztlich zu einem mehrheitlichen Beschluss in der Sitzung des Gemeinderates am 5. März 2015 mit den Stimmen der SPÖ und FPÖ geführt haben.

Die Magistratsreform wurde nach dem Gemeinderatsbeschluss vom 5.3.2016 bis Ende 2015 bis auf einige wenige Ausnahmen ambitioniert, zügig und termingerecht umgesetzt.

**Die Einsparungen**, welche vorwiegend aufgrund der deutlich reduzierten Führungs- und Assistenzstruktur lukriert werden können, sind in nachstehender Grafik ersichtlich.

#### Reduktionen der Führungsebenen und -positionen:

Alte Aufbauorganisation		Neue Aufbauorganisation		
MD/in	1	3	Führungsboard	- 60%
Gruppenleitungen	6	12	Geschäftsbereiche	- 48%
Dienststellen	23	81	Abteilungen	- 12%
Abteilungen	92			

#### Finanzielle Konsequenzen:

2015	2016	2017	2018	2019	Gesamt
1,2 Mio.	2,0 Mio.	2,2 Mio.	2,2 Mio.	2,4 Mio.	<b>10 Mio.</b>

2015 bereits  
1,5 Mio.  
eingespart

## **Beurteilung der Strukturreform**

Mit dem Gemeinderatsbeschluss vom 5. März 2015 wurde der Zielsetzung, nämlich eine bedarfs- und leistungsorientierte Struktur mit weniger Führungsebenen, mehr Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mehr Effizienz, Effektivität, Wirksamkeit und Bürgernähe mit einem Dreiervorstand an der Spitze des Magistrates entsprochen. Nach intensiven Verhandlungen wurde ein Konsens durch mehrheitlichen Beschluss erreicht und die Grundlage für eine umfassende Reform gelegt.

Die Umsetzung der Strukturreformen stieß nicht nur auf politische Widerstände, sondern auch auf Befürchtungen und Ängste der direkt betroffenen Bediensteten. Die Umsetzung ist umso schwieriger und von Konflikten begleitet, je umfassender die Reform ist und je mehr Dienststellen bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen sind. Wichtig sind daher vertrauensbildende Maßnahmen, wie die Einbeziehung und laufende Information der Betroffenen durch Workshops, Teamarbeit und Meinungsbildung in Veranstaltungen, Besprechungen, Behandlung von Anfragen und Entgegennahme von Vorschlägen. Selbstverständlich war auch die Personalvertretung eingebunden. Vor allem sollten den Betroffenen gleichwertige Arbeitsplätze angeboten werden und dürften keine finanziellen Nachteile entstehen. In der Umsetzungsphase sind praxisorientierte Lösungen für Arbeitsabläufe besonders wichtig. Ein besonderes Thema waren dabei die Nebengebühren und Zulagen sowie deren „Aufsaugend-Stellung“ und damit zukünftigen Einkommensverlusten. Betroffen waren vor allem aufgelöste Gruppen-, Dienststellen- und Abteilungsleitungen samt Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern, sondern auch Dienstposten, die auf die zurückgestuft werden und befristete Bestellungen.

Schließlich war die Übertragung der Gesamtverantwortung auf die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sowie der Klarstellung, dass die Verantwortung dort liegt, wo die Entscheidung tatsächlich getroffen wird, ein zentraler Punkt, der vor allem die Neufassung der GEOM betraf.

Nicht nur die Personalangelegenheiten bergen wegen der persönlichen Betroffenheit ein Konfliktpotential, sondern auch strukturelle und prozessuale Fragen bedürfen im Zuge der Implementierung der Reform einer Lösung.

Die neue Magistratsstruktur wurde termingerecht per 1. Juli 2015 verwirklicht. Begleitet wurde die Strukturreform durch die räumliche Zusammenführung der Geschäftsbereiche, die Umsetzung durch die Informations- und Kommunikationstechnologie, vor allem was das Personalmanagement, das Finanz- und

Rechnungswesen (SAP-Buchungen und Berechtigungen), die elektronische Aktenbearbeitung (ELAK) mit neuen Laufwerken, die Struktur des Intranetzwerks und die Inventarisierung betrifft. Die internen Vorschriften, wie die Geschäftsordnung für den Magistrat GEOM und die Geschäftseinteilung und Aufgabengliederung mussten neu geregelt werden. Der Budgetierungsprozess für die Haushaltsjahre 2015 und 2016 mit den richtigen Abschlüssen, Anweisungsrechten und Überleitungen ins neue Finanzjahr musste geklärt werden.

Ein besonders anspruchsvolles Projekt war die völlige Neugestaltung und Zusammenlegung der Stadtgärten mit der Straßenerhaltung und Straßenreinigung im neuen Geschäftsbereich „Stadtgrün und Straßenbetreuung“. Sämtliche Bediensteten, Maschinen und Geräte mussten neu zugeteilt und den zusammengefassten Teams die eigenverantwortliche Betreuung eines Stadtteils übertragen werden. Dazu gehört sinnvoller Weise auch ein magistratsweises Fuhrparkmanagement inklusive Beschaffung, Wartung und Verwertung von Fahrzeugen und Maschinen.

Das Projekt „Bau- und Bezirksverwaltung“ realisierte die Zusammenführung von zwei Organisationseinheiten mit vorwiegend behördlichen Aufgaben zur Hebung von Synergiepotentialen.

Im Rahmen des Projektes „Finanzen und Wirtschaft“ wurden die ökonomischen Agenden in einem Geschäftsbereich vereinigt. Budgetierung, Buchhaltung, Stadtkasse, Beteiligungsmanagement und Controlling wurden mit dem Wirtschaftsservice zusammengefasst, welches strategisch in Richtung Wirtschaftsentwicklung und EU-Agenden weiter entwickelt werden soll.

Der neue Geschäftsbereich „Gesundheit und Sport“ vereinigt Zusammengehöriges und soll die Gesundheits- und Sportagenden innerhalb der Unternehmensgruppe der Stadt Linz magistratsübergreifend betreuen.

In die Immobilien Linz GmbH (ILG) wurden die Abteilungen des Baumanagements mit Projektentwicklung, Projektabwicklung und Haus- und Elektro-technik integriert und die Entscheidungswege optimiert.

Die weiteren Geschäftsbereiche wurden in Anlehnung an die bisherige Struktur neu gestaltet, wie Bürgerinnenangelegenheiten (Personenstands-, Melde- und Fundwesen, Wahlen und Fremdenrecht), Büro Stadtregierung, Feuerwehr und Katastrophenschutz,

Gebäude- und Flächenmanagement, Kultur und Bildung, Planung und Umwelt, Soziales, Jugend und Familie, Stadtkommunikation und Marketing, sowie Steuern und Abgaben.

Völlig neu strukturiert wurde das Führungsgremium des Magistrates, das „Führungsboard“, bestehend aus der Magistratsdirektion und den Geschäftsbereichen „Personal und Zentrale Services PZS“ und „Finanzen und Wirtschaft FIWI“. Dabei handelt es sich um die Übernahme von zentralen Querschnittsfunktionen, wie Finanzen, Wirtschaft, Personalwesen, Organisation, Beschaffung, Vergabemanagement, Gehaltsabrechnung, Archiv und interne Serviceleistungen.

Die Gesamtleitung und der Innere Dienst liegt laut Art. 117 (7) B-VG bei der Magistratsdirektorin bzw. beim Magistratsdirektor mit umfassender und endgültiger Anordnungs- und Entscheidungsbefugnis und wichtiger Schnittstellenfunktion zwischen Politik und Verwaltung. Diese Position ist von zentraler Bedeutung, sie ist unumstritten und endgültig und wird durch die Personal- und Finanzdirektion in keiner Weise eingeschränkt oder in Frage gestellt. Die beiden Geschäftsbereiche übernehmen die Steuerung der Querschnittsfunktionen Personal und Finanzen und nehmen selbstverständlich auch die Aufgaben ihres Geschäftsbereiches wahr. Während die Magistratsdirektorin rechtskundig sein muss, trifft dies für ihre Vertretung zu, welcher ohnedies der rechtskundige Verfassungsdienst für rechtliche Spezialfragen zur Verfügung steht.

Den Geschäftsbereichsleitungen obliegen die Vereinbarung der strategischen Ziele mit den jeweils zuständigen Mitgliedern des Stadtsenats, die Um-setzung der strategischen Vorgaben, die fachliche und wirtschaftliche Führung, die strategische Weiterentwicklung, die Koordination der Budgets und Leistungserbringung zwischen der einzelnen Abteilungen und die laufende Organisations- und Personalentwicklung.

Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern haben die Verantwortung für die Zielerreichung, die Verbesserung der Produkte und Prozesse und die Personalführung.

Das angestrebte Ziel der Reduzierung der Entscheidungswege und Stärkung der Mitarbeitermotivation durch Delegation von Verantwortung wurde durch die Strukturreform im ersten Schritt erreicht und soll durch die intendierte „lernende Organisationskultur“ weiterhin verfolgt und möglichst perfektioniert werden. Vor allem geht es um die permanente Optimierung der laufenden Prozesse durch Einbeziehung der Bediensteten. Im Magistrat wurde daher „GO - Magistrat gestalten und optimieren“ entwickelt. Der permanenten Verbesserung und Weiterentwicklung dient auch das



Vorschlagswesen, das mit Rundschreiben der Magistratsdirektorin vom 4.4.2016 unter dem Schlagwort „Ideaal“ auf neue Beine gestellt wurde. Eine Online-Plattform wurde eingerichtet, um rasches Agieren und mehr Transparenz zu ermöglichen. Die Entwicklung einer kreativen Idee kann durch die Bediensteten mitverfolgt werden, auch Kommentare können abgegeben werden.

Selbstverständlich ist die Strukturreform eine permanente Aufgabe, die einer Weiterentwicklung bedarf. So könnten z.B. die Geschäftsbereiche Stadtregierung und Kommunikation wegen ihrer zentralen Funktion, politischen Bedeutung und des Koordinationsbedarfs zusammengefasst werden um die Koordination zu erleichtern. Der Geschäftsbereich Stadtgrün und Straßenbetreuung könnte als Unternehmung mit Statut geführt werden, damit die wirtschaftliche Führung in Eigenverantwortung mit Hilfe eines flexiblen Managements mit eigener Rechnungslegung zur Verbesserung des Kostendeckungsgrades optimal gestaltet werden kann.

Schließlich könnte die Unabhängigkeit des Kontrollamtes durch Etablierung eines weisungsfreien Stadtrechnungshofes gestärkt werden. Erwähnt sei, dass das Kontrollamt bis zum Jahr 2009 bereits die Bezeichnung „Stadtrechnungshof“ im Verwaltungsgliederungsplan geführt hat, womit die Selbstständigkeit besonders zum Ausdruck kam.

Anzustreben und wünschenswert wäre die Herstellung einer möglichst weitgehenden **Konsistenz** zwischen

- den öffentlichen, politischen Zielen und der **finanziellen Ebene**
- Politik, Ressorts und Verwaltungsorganisation auf **organisatorischer Ebene**
- dem Ressourceneinsatz zur öffentlichen Leistungserstellung und den Produkten bzw. Kennzahlen auf **betriebswirtschaftlicher Ebene**

Die Gewährleistung einer konsistenten Organisationsstruktur und Abstimmung zwischen Politik, Verwaltung, Finanz- und Betriebswirtschaft, Produkten und Leistungen, abgeleitet von der Budgetstruktur mit möglichst großer Übereinstimmung der einzelnen Bereiche ist ein herausforderndes Ziel zur Steigerung der Effektivität und Effizienz der öffentlichen Verwaltung und ihrer Betriebe. Eine wichtige Grundlage ist die durch die Magistratsreform geänderte Organisationsstruktur, die unter Berücksichtigung der öffentlich-rechtlichen Vorgaben in Anlehnung an die Gliederung der Leitungsstruktur von privatwirtschaftlichen Unternehmungen in Aufsichtsrat und Vorstand gewählt wurde.

Der „Vorstand“ des Magistrats ist das Führungsgremium „Leitungsboard“ und setzt sich aus der Magistratsdirektorin als „Generaldirektorin“ und den beiden Vorstandsmitgliedern für Personal und Finanzen zusammen. Die gewählte Matrixstruktur ist eine mehrdimensionale Organisation, bestehend aus einem funktionsbezogenen und einem produktbezogenen Entscheidungssystem. Die Geschäftsbereiche Personal PZS und Finanzen FIWI sind funktional gegliedert, die anderen Geschäftsbereiche sind sach- und produktbezogen operativ tätig. Die Letztentscheidung liegt bei der Magistratsdirektion als Schnittstelle zur Politik (Bürgermeister, Stadtsenat und Gemeinderat).

Die Matrix besteht aus zentralen Funktionen (Magistrats-, Personal- und Finanzdirektion) und ist auf operativer Ebene als Mehrliniensystem mit den zentralen Funktionen verbunden. Dies bringt Vorteile durch professionelle Entscheidungsqualität, birgt aber ein gewisses Konfliktpotential zwischen den Weisungen im Rahmen der operativen Einheiten in der Linienorganisation und den funktionalen Autoritäten, das durch die oberste Leitungsinstanz zum Ausgleich gebracht werden muss. Wichtig ist die genaue Unterscheidung zwischen fachlicher, sachbezogener Kompetenz und funktionaler Zuständigkeit auf den genau definierten, funktionalen Gebieten. Eine weitere notwendige Voraussetzung für das Funktionieren einer Organisation ist die bereits beschriebene Konsistenz. Die Konsistenz bei der Zuordnung der Geschäftsbereiche zu den Budgetansätzen laut Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung (VRV) ist im Großen und Ganzen gegeben. Relativ viele Geschäftsbereiche sind in Form von Unternehmungen nach Statut oder nach Gesellschaftsrecht ausgegliedert. Die „magistratsnahen“ Gesellschaften übernehmen Aufgaben der Stadt Linz. Diese Aufgaben wurden vor der organisatorischen Änderung von Dienststellen des Magistrates besorgt und waren strukturell voll integriert, gehören aber nicht mehr zur Magistratsverwaltung sondern zur UGL.

Mit Verordnung des Stadtsenates wird die Ressortenteilung für den Stadtsenat, also für die Stadtregierung, festgelegt. Diese grundlegende organisatorische Entscheidung legt die zu erledigenden Sachgebiete fest und sollte auch dem postulierten Prinzip einer konsistenten Organisation möglichst weitgehend entsprechen. Die Zuordnung der Geschäftsbereiche zu den einzelnen Ressorts erfolgte mit einigen, politisch bedingten Abweichungen in etwa konsistent. Die Abweichungen zwischen den Budgetabschnitten und der Ressortenteilung sind allerdings größer als zwischen dem Budget und den Geschäftsbereichen.

Zur UGL gehören nicht nur der Magistrat mit seinen Geschäftsbereichen, sondern auch die Tochterunternehmen und Mehrheitsbeteiligungen, die im Rahmen der in regelmäßigen Koordinationsgespräche unter der Leitung des Bürgermeisters eine gemeinsame Unternehmenskultur gemäß dem Leitbild der UGL entwickeln, abstimmen und im Tagesgeschäft auch leben wollen.

Nach der Verwaltungsreform des Magistrates soll zur Stärkung der Schlagkraft der UGL eine Holding über alle städtischen Unternehmungen gegründet werden. In der Gemeinderatssitzung vom 28. Jänner 2016 fiel der Startschuss zur Gründung einer gemeinsamen Dachgesellschaft „Linz Holding“.

Gemeinsam mit einer externen Beratung wurde die Finanzverwaltung beauftragt, unter der Leitung des UGL-Koordinationssteams die betriebswirtschaftlichen, gesellschafts- und steuerrechtlichen Grundlagen für eine Holding-Struktur zu erarbeiten und weitere Synergie- und Effizienzpotenziale zu heben und die Unternehmungen im öffentlichen Eigentum zu erhalten. Dabei geht es um die Daseinsvorsorge für die Bevölkerung durch gemeinwirtschaftliche Betriebe, die Sicherung von Arbeitsplätzen und von innovativen Investitionen für die gesamte Region.