



Abkürzungen

rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
TZ	Textzahl(en)
v.a.	vor allem
VBÄ	Vollbeschäftigungäquivalent(e)
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel



Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Das BMLVS setzte die Empfehlungen des RH, die dieser im Jahr 2012 betreffend Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen veröffentlicht hatte, nur teilweise um. Umgesetzt wurden insbesondere die Empfehlungen betreffend die Anpassung des Personalstands an die Vorgaben der Bundesregierung (Personalreduktion von 7,8 % gegenüber 2010) sowie betreffend die Einstellung von Hausaufenthalten von Personen über Stand.

Allerdings lagen die ressortinternen Vorgaben hinsichtlich des Personalstands in den Organisationsplänen weiterhin um rd. 14 % über jenen der Bundesregierung. Handlungsbedarf bestand weiters insbesondere hinsichtlich der Evaluierung der Zentralstelle und der Territorialen Verwaltung (Militärkommanden) zur Abschätzung des noch anstehenden Reformbedarfs, besonders im Hinblick auf den für die Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf. Ausständig war überdies die Umsetzung der Empfehlung zur Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze. Ende 2014 waren weiterhin 959 Personen über Stand.

Ebenfalls nicht umgesetzt wurden die Empfehlungen zur Anpassung der Anzahl der Kasernen und Betriebsgebäude an die militärischen Erfordernisse (16 Standorte über dem Soll) und zur Einführung von Zeitmodellen für Soldatendienstverhältnisse. Keine Fortschritte gab es schließlich bei der Anpassung der Anzahl der Führungskräfte an die Größe der Streitkräfte (Steigerung des Anteils der Offiziere in der Grundorganisation von 2010 bis 2014 von 12 % auf 14 %) sowie bei der Reduzierung von Personalauszahlungen.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung war es, die Umsetzung von Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zu Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen abgegeben hatte. (TZ 1)

Reorganisationsmaßnahmen im BMLVS

Die Empfehlung des RH, die Teilprojekte Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) zu evaluieren, um den noch ausstehenden Reformbedarf für diese Teilbereiche abschätzen zu können, setzte das BMLVS nicht um, weil zum Projekt ÖBH 2010 und insbesondere zu den Teilprojekten Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung kein Evaluierungsbericht mit daraus resultierenden Maßnahmen vorlag. Auch hatte das BMLVS keine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik hinsichtlich der Zentralstellenorganisation und der Territorialen Verwaltung (Militärkommanden) durchgeführt. (TZ 2)

Zielvorgaben Personalmaßnahmen ÖBH 2010

Offen geblieben war auch die Empfehlung des RH, bei Reformmaßnahmen den Gesamtumfang geplanter Personaleinsparungen verstärkt auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabenkritik zu erarbeiten. Personaleinsparungen im BMLVS kamen nicht aufgrund einer umfassenden Aufgabenevaluierung und Aufgabenkritik zustande, sondern primär aufgrund von Vorgaben der Bundesregierung (Reduktionen bei Budget und Personal). Daneben setzte das BMLVS auch entsprechende interne bereits 2010 zu erfüllende Vorgaben betreffend das Verhältnis zwischen Grundorganisation und Truppe weiterhin nicht um. (TZ 3)

Personalstandsziele der Bundesregierung

In Umsetzung der Empfehlung des RH hatte das BMLVS die Vorgaben der Bundesregierung hinsichtlich der Personalplan-Obergrenzen und hinsichtlich der VBÄ-Ziele eingehalten bzw. geringfügig unterschritten. (TZ 4)

Erstellung der Organisationspläne

Hingegen lag die Anzahl der systemisierten Arbeitsplätze in den Organisationsplänen im Jahr 2014 immer noch rd. 16 % über den VBÄ-Zielen der Bundesregierung. Das BMLVS hatte damit die Planungsvorgaben des Projekts ÖBH 2010 nicht erfüllt und die entsprechende Empfehlung des RH nicht umgesetzt. Entgegen der Empfehlung des RH hatte das BMLVS auch den für die jeweilige



Kurzfassung

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf nicht erhoben. (TZ 5)

Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand

Indem das BMLVS den getrennten Ausweis in systemisierte und nicht systemisierte Arbeitsplätze in den Organisationsplänen beibehielt, setzte es die diesbezügliche Empfehlung des RH um. (TZ 6)

Auch die Empfehlung des RH, sämtliche Maßnahmen zur Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze forciert zu betreiben, um deren Anzahl zu verringern, setzte das BMLVS um: Es reduzierte die Anzahl der Personen über Stand von 2.059 im Jahr 2010 auf 959 Personen im Jahr 2014. Im Zuge der geplanten Reformmaßnahmen bis 2018 und insbesondere der geplanten Reduzierung des Personalstands in der Zentralstelle des BMLVS war jedoch wieder mit einem Anstieg des Personals über Stand zu rechnen. (TZ 7)

Kosten der Transformation – Ermittlung von finanziellem Aufwand und Nutzen von Projekten

Nur teilweise setzte das BMLVS die Empfehlung des RH um, projektbezogene Kosten als wesentlichen Parameter für die Evaluierung von Aufwand und Nutzen von Projekten vollständig zu erheben und die Wahrungsbestimmungen restriktiver anzuwenden. Bei der einzigen größeren Organisationsänderung seit dem Vorbericht (Reorganisation der Sanitätsorganisation) handhabte das BMLVS zwar die Regelung betreffend den Mobilitätszuschuss restriktiver als bei früheren Projekten, jedoch hatte es weder den finanziellen Aufwand noch den Nutzen des Projekts erhoben. (TZ 8)

Betreuung des Personals über Stand

Berücksichtigung der Besetzungsvorschläge der Abteilung Personal Provider

Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH, die Abteilung Personal Provider umfassend in Personalbesetzungsverfahren einzubinden und das Personal über Stand prioritär zu berücksichtigen, nur teilweise um. Eine Regelung über Art und Umfang der Einbindung fehlte. Durch die Aufteilung der Personalagenden auf unterschiedliche Sektionen war nicht sichergestellt, dass die Abteilung Personal Provider umfassend in Personalbesetzungsverfahren eingebunden wurde. (TZ 9)

Kurzfassung

Einrichtung einer Personalvermittlung „Personal Provider“

Die Empfehlung des RH, die Aufgabenfelder der Abteilung Personalmarketing und jene der Abteilung Personal Provider in den Militärkommanden auf mögliche Zusammenarbeitsfelder zu untersuchen sowie mögliche Synergien bei der Betreuung und Vermittlung von Bediensteten zu nutzen, setzte das BMLVS nicht um. Mögliche Zusammenarbeitsfelder und Synergien bei der Betreuung und Vermittlung von Bediensteten blieben somit weiterhin ungenutzt. (TZ 10)

Personal über Stand in Intensivbetreuung – Förderung weiblicher Bediensteter

Der Frauenanteil bei den Bediensteten in Intensivbetreuung durch die Abteilung Personal Provider verringerte sich zwar zwischen Mai 2011 und November 2014 von rd. 34 % auf rd. 21 % (d.h. auf 92 Bedienstete). Allerdings blieb der Frauenanteil an den Militärpersonen im gesamten Ressort mit rd. 2 % konstant gering. Das BMLVS setzte damit die diesbezügliche Empfehlung des RH teilweise um. (TZ 11)

Verzicht auf Arbeitsleistung

Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH, die Möglichkeit der Hausaufenthalte für Personal über Stand einzustellen und allen betroffenen Bediensteten eine entsprechende Tätigkeit im BMLVS zuzuweisen, im Jahr 2011 per Erlass um. Es untersagte damit die Möglichkeit eines Aufenthalts ohne Beschäftigung am Wohnort bei aufrechtem Bezug. (TZ 12)

Abgleich des Personals über Stand mit den Personalaufnahmen

Die Empfehlung des RH, keine Mitarbeiter auf nicht systemisierte Arbeitsplätze (d.h. über Stand) aufzunehmen, setzte das BMLVS zwar um, weil es nur mehr in wenigen begründeten Fällen – wie bspw. die Aufnahme von Lehrlingen (54 Personen im Jahr 2014) sowie von Personen, die zur Entsendung ins Ausland vorgesehen waren (12 Personen im Jahr 2014) – Mitarbeiter auf nicht systemisierte Arbeitsplätze (d.h. über Stand) aufnahm. Das BMLVS führte jedoch weiterhin Personalaufnahmen durch, ohne den für die jeweilige



Kurzfassung

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf vorab festzustellen. (TZ 13)

Ressortübergreifende Bemühungen zur Vermittlung von Personal

In den Jahren 2012 bis 2014 vermittelte das BMLVS insgesamt 334 Mitarbeiter an andere Ressorts. Im Jahr 2014 schloss es Ressortübereinkommen mit dem BMI (November 2014) und dem BMJ (Dezember 2014) über weitere Transfers von Mitarbeitern des BMLVS in diese Ressorts ab. (TZ 14)

Daneben sah die im April 2012 in Kraft getretene Planstellenbesetzungsverordnung für die Besetzung von Planstellen des Bundes mit Nicht-Bundesbediensteten eine vorgängige verpflichtende Prüfung, ob in anderen Ressorts geeignetes Personal zur Verfügung stand, vor. Die Empfehlung des RfI war damit umgesetzt. (TZ 14)

Teilprojekt Zentralstellenorganisation

Die Empfehlung des RfI, Projekte zur Redimensionierung von Verwaltungsstrukturen auf Basis einer umfassenden Aufgabenkritik mit konkreten, quantitativen Personalstandszielen auszustatten, setzte das BMLVS nicht um. Es hatte weder im Zuge der Überlegungen über eine Reform der Zentralstellenorganisation noch im Rahmen des Fähigkeitsbasierten Planungsprozesses (ÖBH 2025) eine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik im Hinblick auf weiteren Reformbedarf durchgeführt; sämtliche Planungsprozesse hatten sich auf die Aufgaben und Strukturen der Truppe beschränkt. (TZ 15)

Die im Jahr 2014 im Bereich der Zentralstelle angedachte Reduzierung der VBÄ betraf vorrangig die Verringerung planerischer Sollgrößen (d.h. Streichung freier oder künftig frei werdender Arbeitsplätze aus den Organisationsplänen und Verschiebung von Arbeitsplätzen aus der Zentralstelle in den nachgeordneten Bereich) und nicht die budgetwirksame Reduzierung von Arbeitsplätzen im gesamten Ressort. (TZ 15)

Kurzfassung

Teilprojekt Territoriale Verwaltung – Militärkommanden

Mangels durchgeföhrter Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik im Hinblick auf weiteren Reformbedarf und Personalreduktionspotenzial war auch die Empfehlung offen, weitere Einsparungsmöglichkeiten beim Personal in den Militärkommanden auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabenkritik zu erarbeiten. (TZ 16)

Anzuerkennen war, dass in den Militärkommanden zwischen 2010 und 2014 eine Personalreduktion von 530 VBÄ bzw. rd. 11,8 % stattgefunden hatte, jedoch waren die Personalauszahlungen im gleichen Zeitraum um rd. 10 % gestiegen. Zudem lagen zum 31. Dezember 2014 sowohl die Anzahl der tatsächlich in den Militärkommanden beschäftigten Personen (um 392 VBÄ bzw. rd. 10,9 %) als auch die Anzahl der systemisierten Arbeitsplätze (Soll-Struktur) der Militärkommanden in den Organisationsplänen (um 401 VBÄ bzw. rd. 11 %) über dem von der Bundesheerreformkommission empfohlenen Personalbedarf in Höhe von 3.580 VBÄ. (TZ 16)

Nicht genutzte Einsparungspotenziale bei der Erstellung der Organisationspläne

Schließung von Standorten

Die Empfehlung des RH, die Bemühungen zur Anpassung der Anzahl von Kasernen und Betriebsgebäuden an die militärischen Erfordernisse fortzusetzen, setzte das BMLVS nur teilweise um: Trotz Schließung von neun Standorten betrieb das BMLVS weiterhin 77 Kasernen und Betriebsgebäude und damit um rd. 26 % mehr, als es der Planung gemäß ÖBH 2010 mit 61 Standorten entsprach. (TZ 17)

Militärmusik

Da unverändert neun Militärmusikkapellen bestanden, deren Organisationspläne eine gegenüber der Vorprüfung unveränderte Anzahl an Bediensteten (VBÄ) und Soldatenmusikern (Rekruten und Zeitsoldaten) vorsahen, setzte das BMLVS die diesbezügliche Empfehlung des RH nicht um. Das ressortintern im Rahmen des Projekts ÖBH 2010 errechnete Einsparungspotenzial von rd. 2,5 Mio. EUR bis 3 Mio. EUR blieb damit ungenutzt. (TZ 18)

Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten

Organisation der Personalangelegenheiten in der Zentralstelle

Nicht umgesetzt war auch die Empfehlung des RH, zur weiteren Straffung der Verwaltungsstrukturen Personalverwaltung und Personalführung organisatorisch in einer Sektion zusammenzulegen. So waren die Personalangelegenheiten in der Zentralstelle des BMLVS



Kurzfassung

BMLVS

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

unverändert auf sieben Abteilungen in zwei Sektionen aufgeteilt; Personalverwaltung und Personalführung waren weiter in zwei Sektionen getrennt. (TZ 19)

Einführung von befristeten Dienstverhältnissen

Ebenso offen war die Empfehlung des RH, Zeitmodelle (Zeitlaufbahnen) für Soldatendienstverhältnisse einzuführen sowie unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten entsprechende Modelle für die bevorzugte Aufnahme von zeitlich befristet aufgenommenen Soldaten im öffentlichen Bereich anzuregen. Im BMLVS lagen dazu zwar einzelne Überlegungen über neue Zeitlaufbahnen für Soldatendienstverhältnisse vor; geplante Verhandlungen mit dem BKA fanden aber noch nicht statt. (TZ 20)

Ausbildung über Bedarf

Entgegen der Empfehlung des RH hatte sich die Gesamtzahl an Absolventen an den Ausbildungsakademien Theresianische Militärakademie und Heeresunteroffiziersakademie von 2010 bis 2014 (im Vergleich zum Zeitraum 2006 bis 2010) erhöht (von 374 auf 382 bzw. von 792 auf 1.230). Erst ab 2013 erfolgte eine Verringerung des jährlichen Aufnahmekontingents für die Berufsoffiziersausbildung an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt auf 25 Offiziersanwärter. Auch hatte das BMLVS nicht auf eine anteilmäßige Verringerung der höherwertigen Arbeitsplätze im militärischen Bereich geachtet und hatte kein langfristig ausgeglichenes Verhältnis der Führungsfunktionen, angepasst an die Größe der Streitkräfte, festgelegt. So stieg der Anteil der Offiziere in der Grundorganisation zwischen 2010 und 2014 von rd. 12 % auf rd. 14 %. In der Schweiz hingegen bezifferte die militärische Führung den Strukturbedarf an Offizieren gemäß Erfahrungswerten mit rd. 5 % der Schweizer Armeeangehörigen. (TZ 21)

Reduzierung der Personalauszahlungen

Schließlich setzte das BMLVS auch die Empfehlung des RH zur weiteren Reduktion des Anteils der Personalauszahlungen im Verhältnis zu den Sachauszahlungen nicht um. Der Umfang der Personalstandsreduktion im BMLVS reichte nicht aus, um die Personalkostensteigerungen auszugleichen. So stiegen die Personalauszahlungen zwischen 2010 und 2014 um rd. 7 % und die Personalauszahlungen pro

Kurzfassung

Kopf um rd. 11,9 % (jeweils unter Hinzurechnung des Dienstgeberbeitrags für Beamtenpensionen ab 2013). Auch zahlte das BMLVS unverändert an das gesamte militärische Personal eine Truppendienstzulage, ungeachtet, ob es bei der Truppe oder in der Grundorganisation eingesetzt war (Auszahlungssteigerung hierfür zwischen 2010 und 2013 rd. 27,4 %). Die Aufwendungen für Überstunden stiegen im gleichen Zeitraum um rd. 29,1 %. Die Regelung hinsichtlich des „Verlängerten Dienstplans“ (bzw. die 41. Wochenstunde) blieb – trotz Bemühungen um ihre Abschaffung – nahezu unverändert. (TZ 22)



Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Kenndaten zu Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Rechtsgrundlagen	Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BGD 1979, BGBL. Nr. 333/1979 i.d.g.F. Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG, BGBL. Nr. 86/1948 i.d.g.F. Gehaltsgesetz 1956 – GehG, BGBL. Nr. 54/1956 i.d.g.F. Reisegebührenvorschrift 1955, BGBL. Nr. 133/1955 i.d.g.F. Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Besetzung von Planstellen und zur Förderung der internen Mobilität, BGBL. II Nr. 73/2012 Österreichische Sicherheitsstrategie vom Juli 2013 Teilstrategie Verteidigungspolitik 2014 vom Oktober 2014					Veränderung 2010 bis 2014
	2010	2011	2012	2013	2014	
Vollbeschäftigungsequivalente (VBA)						in %
Zielwerte gemäß ÖBH 2010	24.400	24.400	24.400	24.400	24.400	–
Personalplan (BFG) BMLVS	23.534	23.291	23.075	22.634	22.116	– 6,0
VBA-Ziele BMLVS per 31.12.	23.107	22.911	22.358	21.861	21.645	– 6,8
VBA-Ist per 31.12. ¹	23.028	22.359	21.752	21.334	21.223	– 8,5
Organisationspläne (systemisierte Arbeitsplätze)	25.957	25.732	25.806	25.642	25.111	– 3,3
Personalstand in der Zentralstelle per 31.12. ²	938	932	935	901	910	– 3,0
Personalstand in der Zentralstelle (inkl. nachgeordneter Dienststellen)	3.769	4.098	4.040	3.981	4.044	+ 7,3
Personalstand in den Militärkommanden per 31.12.	4.502	4.221	4.164	3.960	3.972	– 11,8
Anzahl Bedienstete						
Gesamtpersonalstand BMLVS	23.993	23.761	23.313	22.950	22.934	– 4,4
Personal über Stand per 31.12. (Positionsnummernreihe 900) ³	2.059	1.598	1.244	997	959	– 53,4
davon						
Bedienstete auf Zielarbeitsplätzen ⁴	1.026	475	288	180	151	– 85,3
Bedienstete in Betreuung der Abteilung Personal Provider ⁵	1.033	1.100	884	744	716	– 30,7
in Mio. EUR						
Personalauszahlungen gesamt ⁶	1.067,98	1.128,85	1.143,11	1.142,45	1.142,72	+ 7,0
davon						
in der Zentralstelle	58,90	57,60	60,79	64,00	66,87	+ 13,5
in den Militärkommanden	171,19	172,92	174,59	180,38	188,14	+ 9,9

ÖBB - Österreichisches Bundesheer

¹ Der tatsächliche Personalstand des BMLVS beinhaltete auch jene Bediensteten, welche keine gesetzliche Planstelle gebunden hatten und daher nicht auf die Zielerreichung (VBA-Ziele) anzurechnen waren, wie z.B. Lehrlinge, Verwaltungspraktikanten, Zeitsoldaten, nicht jedoch Rekruten.

² Zentralstelle ohne nachgeordnete Bereiche, aber inklusive der Sparten den

3 Personal über Stand der Positionsnummernreihe 900 – Bedienstete außerhalb der Linienorganisation des BMLVS und ohne systemisierten Arbeitsplatz (ohne jene Bediensteten, für die im Organisationsplan grundsätzlich kein systemisierter Arbeitsplatz vorgesehen war, z.B. freigestellte Personalvertreter, Elternkarenz etc.)

4 Personal über Stand mit der Positionsnr. 976, welche für bestimmte, systemisierte Zielarbeitsplätze vorgesehen waren

5 Zur Betreuung der Abteilung Personal Provider gehörten Bedienstete außerhalb der Linienorganisation, die befristeten oder nicht befristeten Verwendungen oder Projektarbeitsplätzen zugeordnet waren, keine verwendungsgruppenkonforme Einteilung aufwiesen oder von Auslandsverwendungen zurückkehrten; zusätzlich wurde Personal über Stand für Schichtdienste eingeteilt (z.B. Offizier vom Tag), zuletzt im Jahr 2014 insgesamt 92 Personen.

6 inklusive Sportangelegenheiten, Zeitsoldaten und Personen im Ausbildungsdienst; exkl. Rekruten, Lehrlinge und Verwaltungspraktikanten

Quellen: BMLVS; BKA; Haushaltinformationssystem des Bundes

Prüfungsablauf und -gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte von Oktober bis Dezember 2014 beim BMLVS die Umsetzung von Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen“ abgegeben hatte. Der in der Reihe Bund 2012/5 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht Reihe Bund 2013/13 veröffentlicht.

(2) Zu dem im Juni 2015 übermittelten Prüfungsergebnis nahm das BMLVS im September 2015 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Oktober 2015.

Reorganisationsmaßnahmen im BMLVS

2.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 2) empfohlen, interne Teilprojekte betreffend das Projekt ÖBH 2010 abzuschließen, zu evaluieren und die Ergebnisse weiteren Maßnahmen zugrunde zu legen. Insbesondere wären die Teilprojekte Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) zu evaluieren, um den noch ausstehenden Reformbedarf für diese Teilbereiche abschätzen zu können.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es die bereits begonnenen Bearbeitungen zur Reform der Zentralstellenorganisation aufgrund der prioritären Bearbeitungen zur Wehrdienstreform zurückgestellt habe, diese aber wieder aufnehmen werde. Basierend auf dem Analyseteil der Österreichischen Sicherheitsstrategie¹ aus dem Jahr 2011 sei ein Prozess zur Erarbeitung von Streitkräfteprofilvarianten begonnen worden. Ausgangspunkt dieses Planungsprozesses seien Überlegungen zu angestrebten bzw. wünschenswerten Fähigkeiten des Österreichischen Bundesheers (ÖBH) mit dem Zeithorizont 2025 gewesen, unabhängig von konkret zum Zeitpunkt der Planung zur Verfügung stehenden bzw. erwartbaren Ressourcen (Budget bzw. Personal).

Durch den damaligen Bundesminister für Landesverteidigung und Sport, Norbert Darabos, sei im Jahr 2012 eine der Profilvarianten als Grundlage für den fähigkeitsbasierten Planungsprozess (ÖBH 2025) festgelegt worden.

¹ Kenntnisnahme durch die Bundesregierung am 1. März 2011; Entschließung des Nationalrats am 3. Juli 2013

Bis Herbst 2013 werde das BMLVS einen Vorschlag für Struktur und Standortverteilung ausarbeiten und parallel dazu Überlegungen zur Reorganisation der Grundorganisation anstellen. Dabei werde es die Empfehlung des RH berücksichtigen.

(3) Im Zuge der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung konnte dem RH kein Evaluierungsbericht zum Projekt ÖBH 2010 und insbesondere nicht zu den Teilprojekten Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung (Militärrkommanden) vorgelegt werden; damit fehlten auch aus den Erkenntnissen des Projekts abgeleitete konkrete Reformmaßnahmen.

Weiters stellte der RH fest, dass das BMLVS weder im Zuge der Überlegungen über eine Reform der Zentralstellenorganisation noch im Rahmen des fähigkeitsbasierten Planungsprozesses (ÖBH 2025) eine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik im Hinblick auf weiteren Reformbedarf durchgeführt hatte. Insbesondere fehlten eine Analyse des für die jeweilige Aufgabenerfüllung notwendigen Personalbedarfs und darauf aufbauend ein Reformkonzept für eine Anpassung von Strukturen und Personalständen an den tatsächlichen Bedarf (vgl. TZ 19). Dies, obwohl der Bundesminister für Landesverteidigung und Sport, Gerald Klug, im Jahr 2013 im Rahmen der Beantwortung einer parlamentarischen Anfrage² bekanntgegeben hatte, eine Evaluierung der Geschäftsfelder habe gezeigt, dass die Struktur der Zentralstelle nicht mehr allen Anforderungen genüge.

Die in der Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren genannten Planungsprozesse (insbesondere ÖBH 2025) beschränkten sich zur Gänze auf die Aufgaben und Strukturen der Truppe, betrafen aber nicht die Zentralstelle und die Territoriale Verwaltung (Militärrkommanden).

Vorgaben aus dem Projekt ÖBH 2010, wie z.B. eine Reduzierung des Personalbedarfs für die Territoriale Verwaltung (Militärrkommanden) auf 3.580 VBÄ, setzte das BMLVS nicht um (vgl. TZ 16). Im Jänner 2015 beschloss die Bundesregierung im Sinne des Antrags des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport, Gerald Klug, das Strukturpaket ÖBH 2018³. Laut BMLVS war vorgesehen, dass die mit dem Pro-

² 15417/J und 15065/AB

³ Reduktion des jährlichen Aufwands um 200 Mio. EUR bei zusätzlichen Budgetmitteln in Höhe von 616 Mio. EUR als Sonderfinanzierung (350 Mio. EUR bis 2019, der Restbetrag als Finanzierungszusage ab 2020) zur Deckung dringend notwendigen Investitionsbedarfs (für die Bereiche: Luftstreitkräfte, Mobilität und Schutz der Truppe, Umsetzung Wehrdienstreform, Stärkung der Miliz), zur Reduktion der schweren Waffen etc. Diese Maßnahmen standen in keinem direkten Zusammenhang mit der Reform der Zentralstelle bzw. der Territorialen Verwaltung (Militärrkommanden) mit Ausnahme einer Reduktion des Personals der Militärmusik um 50 %.

Reorganisationsmaßnahmen im BMLVS

projekt ÖBH 2018 verbundenen Personaleinsparungen in erster Linie nicht bei der Truppe erfolgen sollten. Konkrete Unterlagen und Planungen konnte das BMLVS dem RH dazu nicht vorlegen.

2.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil es keine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik hinsichtlich der Zentralstellenorganisation und der Territorialen Verwaltung (Militärkommanden) durchgeführt hatte. Weiters lagen zum Projekt ÖBH 2010 und insbesondere zu den Teilprojekten Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung keine Evaluierungsberichte mit daraus resultierenden Maßnahmen vor.

Der RH empfahl dem BMLVS daher neuerlich, die Teilprojekte Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) zu evaluieren, dabei den noch ausstehenden Reformbedarf für diese Teilbereiche zu analysieren und darauf aufbauend den für die Aufgabenerfüllung notwendigen Personalbedarf entsprechend zu planen.

2.3 *Laut Stellungnahme des BMLVS werde das Ressort neu organisiert und verschlankt. Diesbezügliche Grundlagen seien in Form einer Ministerweisung angeordnet worden.*

2.4 Der RH entgegnete, dass die ihm vorgelegte Ministerweisung vom Juli 2015 zwar auf die Reorganisation der Zentralstelle des BMLVS, aber nicht auf die Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) Bezug nahm. Der RH verwies daher erneut auf seine Empfehlung, auch das Teilprojekt Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) zu evaluieren, dabei den noch ausstehenden Reformbedarf für diesen Teilbereich zu analysieren und darauf aufbauend den für die Aufgabenerfüllung notwendigen Personalbedarf entsprechend zu planen.

Zielvorgaben Personalmaßnahmen ÖBH 2010

3.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 3 und 6) empfohlen, bei Reformmaßnahmen den Gesamtumfang geplanter Personaleinsparungen verstärkt auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabenkritik zu erarbeiten. Weiters hatte er darauf hingewiesen, dass das Verhältnis des Personalstands von Truppe zu Grundorganisation (1:1,4) noch nicht den Vorgaben des Projekts ÖBH 2010 (1:1) entsprach.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass die Empfehlung im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Reform der Zentralstellenorganisation und der Planung des Projekts ÖBH 2025 berücksichtigt werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass seit dem Projekt ÖBH 2010 keine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik mit der Quantifizierung von Personaleinsparungen bei Reformmaßnahmen erfolgt war und somit auch nicht im Zuge der Überlegungen über eine Reform der Zentralstellenorganisation bzw. im Rahmen des fähigkeitsbasierten Planungsprozesses (ÖBH 2025) (vgl. TZ 2).

Der RH stellte weiters fest, dass das BMLVS das im Projekt ÖBH 2010 bereits für 2010 angestrebte Verhältnis von 1:1 für den Personalstand der Grundorganisation⁴ und der Truppe nicht umgesetzt hatte. Laut BMLVS lag das Verhältnis im November 2014 bei 1,18:1. Der RH hatte im Vorbericht zudem kritisiert, dass das BMLVS nicht geprüft hatte, ob auch mit einem geringeren Anteil der Grundorganisation als 50 % der Arbeitsplätze das Auslangen für die Aufgabenerfüllung des Bundesheeres gefunden werden kann. Unterlagen über eine allfällige Prüfung dieses Verhältnisses lagen dem RH weiterhin nicht vor.

Die Personalressourcen steuerte das BMLVS in den letzten Jahren primär auf Basis der Ressourcenvorgaben der Bundesregierung (Budget und Personal) (vgl. TZ 4). Personalreduktionen im Bereich der Zentralstelle und der Territorialen Verwaltung (Militärkommanden) seit dem Jahr 2013 resultierten daher nicht aus den vom BMLVS angeführten Planungsprozessen, sondern aus der erforderlichen Budgetkonsolidierung⁵ (vgl. TZ 15).

3.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil es Personaleinsparungen nicht aufgrund einer umfassenden Aufgabenevaluierung und Aufgabenkritik, sondern primär aufgrund von Vorgaben der Bundesregierung durchführte. Daneben setzte es auch entsprechende interne, bereits 2010 zu erfüllende Vorgaben (Projekt ÖBH 2010) betreffend das Verhältnis zwischen Grundorganisation und Truppe weiterhin nicht um.

Der RH empfahl dem BMLVS daher erneut, bei Reformmaßnahmen den Gesamtumfang geplanter Personaleinsparungen verstärkt auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabenkritik zu erarbeiten sowie zu prüfen, ob auch mit einem geringeren Anteil der Grundorganisation als 50 % der Arbeitsplätze das Auslangen für die Aufgabenerfüllung des Bundesheeres gefunden werden kann (vgl. TZ 2).

⁴ darunter fallen: Zentralstelle, Heeresverwaltung, Ausbildungsorganisation, Territorialverwaltung (Militärkommanden), Logistikorganisation und sonstige Ämter und Organisationseinrichtungen

⁵ Sofortmaßnahmen (z.B. ein grundsätzlicher Versetzungs-, Einteilungs- und Nachbesetzungsstopp)

Zielvorgaben Personalmaßnahmen ÖBH 2010

3.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.

3.4 Der RH wies darauf hin, dass die ihm vorgelegte Ministerweisung keine Aufgabenevaluierung bzw. -kritik zum Zwecke der Personalreduktion im gesamten Ressort vorsah, sondern sich ausschließlich auf die Zentralstelle bezog.

Der RH verwies daher erneut auf seine Empfehlung, bei Reformmaßnahmen den Gesamtumfang geplanter Personaleinsparungen verstärkt auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabekritik zu erarbeiten sowie zu prüfen, ob auch mit einem geringeren Anteil der Grundorganisation als 50 % der Arbeitsplätze das Auslangen für die Aufgabenerfüllung des Bundesheeres gefunden werden kann.

4.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 4) empfohlen, die Personalstandsziele an die Vorgaben der Bundesregierung anzupassen.

(2) Laut Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren habe es das VBÄ-Ziel der Bundesregierung bereits per 31. Dezember 2012 deutlich unterschritten.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die Rahmenbedingungen infolge der Bundesfinanzgesetze (BFG) sowie der jährlich festgelegten VBÄ-Ziele⁶ für den Zeitraum 2010 bis 2014 wie folgt darstellten:

⁶ Die VBÄ-Ziele wurden von der Bundesregierung festgelegt und mussten jeweils zum 31. Dezember des Jahres unterschritten werden.

Zielvorgaben Personalmaßnahmen ÖBH 2010 Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Tabelle 1: Gesetzliche Personalstands-Obergrenzen für das BMLVS

	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014	2015	2016	2017	2018
	Planstelle bzw. VBÄ					in %	Planstelle bzw. VBÄ			
Personalplan gemäß den Bundesfinanzgesetzen	23.534	23.291	23.075	22.634	22.116	- 6,03	21.946			
Vorschau gemäß dem Bundesfinanzrahmengesetz 2015 – 2018							21.839	21.688	21.465	
VBÄ-Ziele ¹	23.107	22.911	22.358	21.861	21.645	- 6,76				
VBÄ-Ist per 31.12.	23.028	22.359	21.752	21.334	21.223	- 8,51				
Differenz zw. VBÄ-Ziel und VBÄ-Ist (Unterschreitung) in VBÄ	79	552	606	527	422					
Differenz zw. VBÄ-Ziel und VBÄ-Ist (Unterschreitung) in %	0,34	2,41	2,71	2,41	1,95					

¹ Bedienstete mit Planstellenbindung

Quellen: BFG; BFRG; BMLVS; RH

Das BMLVS hielt somit sowohl die Vorgaben der Bundesregierung im Personalplan gemäß BFG als auch die VBÄ-Ziele ein bzw. unterschritt diese geringfügig.⁷

4.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH um, weil es sowohl die Vorgaben der Bundesregierung im Personalplan gemäß BFG als auch die VBÄ-Ziele im überprüften Zeitraum 2010 bis 2014 einhielt bzw. geringfügig unterschritt.

Erstellung der Organisationspläne

5.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 8) empfohlen, den für die jeweilige Aufgabenerledigung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf in den jeweiligen BMLVS-internen Organisationsplänen auszuweisen und den Umfang der Organisationspläne an die VBÄ-Ziele der Bundesregierung anzupassen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es im Zuge des Projekts ÖBH 2010 das Ziel verfolgt habe, die Gesamtanzahl der systemisierten Arbeitsplätze⁸ im BMLVS auf ein Ausmaß von 25.600 VBÄ (auf Basis der Ressortvorgabe von maximal 24.400 VBÄ) zu verringern. Im Zuge der Budgetkonsolidierung und vor dem Hin-

⁷ Teilnehmer der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie wurden nicht auf Planstellen des Bundes angerechnet.

⁸ Dabei handelte es sich um die laut BMLVS für die Aufgabenerfüllung erforderlichen und damit in den internen Organisationsplänen abgebildeten Arbeitsplätze (Soll-Struktur).

Erstellung der Organisationspläne

tergrund der 2013 neu beschlossenen Österreichischen Sicherheitsstrategie sei der Personalrahmen im Jahr 2013 weiter auf 21.400 VBÄ verringert worden (zu erreichen bis 2016). Diesen Strukturänderungsbedarf werde das BMLVS im Rahmen des Planungsprozesses ÖBH 2025 umsetzen. Die Herausforderung der regionalen Aufbringung von entsprechendem Personal werde jedoch auch weiterhin eine geringe Schere zwischen systemisierten Arbeitsplätzen und den VBÄ-Zielen erfordern.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich der in den Organisationsplänen festgelegte Personalrahmen des BMLVS im Vergleich zu den VBÄ-Zielen der Bundesregierung folgendermaßen entwickelte:

Tabelle 2: Vergleich der VBÄ-Ziele der Bundesregierung mit dem Personalrahmen der Organisationspläne des BMLVS

	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014
Anzahl in VBÄ						in %
VBÄ-Ziel per 31. Dezember	23.107	22.911	22.358	21.861	21.645	- 6,76
Anzahl systemisierte Arbeitsplätze gemäß den Organisationsplänen per 31. Dezember	25.957	25.732	25.806	25.642	25.111	- 3,37
Differenz (Überschreitung) in VBÄ	2.850	2.821	3.448	3.781	3.466	
in %						
Differenz (Überschreitung) in %	12,3	12,3	15,4	17,3	16,0	

Quelle: BMLVS

Entgegen der Zielsetzung des Projekts ÖBH 2010, eine Differenz von lediglich 1.200 Arbeitsplätzen bzw. 4,7 % zwischen den systemisierten Arbeitsplätzen in den Organisationsplänen und den VBÄ-Zielen der Bundesregierung zu erreichen, betrug die Differenz mit Jahresende 2014 3.466 Arbeitsplätze bzw. rd. 16 %. Die Schere zwischen den Vorgaben der Bundesregierung und den BMLVS-internen Organisationsplänen vergrößerte sich somit seit 2010 um rd. 616 VBÄ.

Das BMLVS hatte den für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf nicht erhoben; dementsprechend bildeten auch die internen Organisationspläne nicht den tatsächlich erforderlichen Personalbedarf ab.



5.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil es den für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf nicht erhoben und weil es die systemisierten Arbeitsplätze in den Organisationsplänen nicht an die VBÄ-Ziele der Bundesregierung angepasst bzw. die Planungsvorgaben des Projekts ÖBII 2010 nicht eingehalten hatte. Die Anzahl der systemisierten Arbeitsplätze im BMLVS überschritt die VBÄ-Ziele der Bundesregierung im Jahr 2014 um rd. 16 %.

Der RH empfahl daher dem BMLVS neuerlich, den für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf in den internen Organisationsplänen auszuweisen und den Umfang der Organisationspläne an die VBÄ-Ziele der Bundesregierung anzupassen.

5.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.

5.4 Der RH entgegnete erneut, dass die ihm vorgelegte Ministerweisung lediglich auf die Reorganisation der Zentralstelle des BMLVS und nicht auf das gesamte Ressort Bezug nahm.

Er hielt daher seine Empfehlung aufrecht, den für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf in den internen Organisationsplänen auszuweisen und den Umfang der Organisationspläne an die VBÄ-Ziele der Bundesregierung anzupassen.

Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand

6.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 7) empfohlen, den getrennten Ausweis in systemisierte und nicht systemisierte⁹ Arbeitsplätze als zweckmäßiges Mittel der Personalbewirtschaftung beizubehalten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass die Reintegration von Personal über Stand erfolgreich fortgesetzt und die Anzahl der in Betreuung der Abteilung Personal Provider stehenden Personen weiter verringert worden sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS den getrennten Ausweis in systemisierte und nicht systemisierte Arbeitsplätze in den Organisationsplänen beibehalten hatte.

⁹ Bediensteten, die durch Organisationsänderungen bzw. Wegfall von Aufgaben ihren systemisierten Arbeitsplatz in der Linienorganisation verloren hatten, Personen, die von ihrem systemisierten Arbeitsplatz abberufen wurden bzw. Angehörigen einer Beschäftigungsgruppe, für die im Organisationsplan grundsätzlich kein systemisierter Arbeitsplatz vorgesehen war, wurde ein nicht systemisierter Arbeitsplatz zugewiesen (bezeichnet als „Personal über Stand“).

Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand

6.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung daher um.

7.1 (1) Der RII hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 7) empfohlen, sämtliche Maßnahmen zur Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze forciert zu betreiben, um deren Anzahl zu verringern.

(2) Wie das BMLVS im Nachfrageverfahren mitgeteilt hatte, sei das Ziel, die Reintegration von Personal über Stand zu forcieren und dessen Anzahl zu verringern, erreicht worden.

(3) Der RII stellte nunmehr fest, dass sich die Anzahl des Personals über Stand seit 2010 wie folgt entwickelt hatte:

Tabelle 3: Entwicklung Personal über Stand auf Zielarbeitsplätzen und im Zuständigkeitsbereich der Abteilung Personal Provider (Stand jeweils 31.12.)

	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014
	Anzahl					in %
Personal über Stand gesamt	2.059	1.598	1.244	997	959	– 53,42
<i>davon</i>						
<i>auf Zielarbeitsplätzen¹</i>	<i>1.026</i>	<i>475</i>	<i>288</i>	<i>180</i>	<i>151</i>	<i>– 85,28</i>
<i>in Zuständigkeit der Abteilung Personal Provider</i>	<i>1.033</i>	<i>1.100</i>	<i>884</i>	<i>744</i>	<i>716</i>	<i>– 30,69</i>
<i>eingeteilt in Diensten vom Tag²</i>	<i>23</i>	<i>72</i>	<i>73</i>	<i>92</i>		

¹ Das Personal auf Zielarbeitsplätzen beinhaltete sowohl Bedienstete, die in einem Zeitraum von bis zu fünf Jahren für einen bestimmten systemisierten Arbeitsplatz vorgesehen waren, als auch Personen, die sich kurzfristig aufgrund von noch nicht genehmigten Organisationsplänen auf Wartepositionen für bestimmte Arbeitsplätze befanden.

² Ab 2011 wurde Personal über Stand für den Dienst als „Offizier vom Tag“ eingesetzt (ein Offizier vom Tag steht im „Schichtdienst“ und ist 24 Stunden am Tag verfügbar).

Quelle: BMLVS

Das BMLVS reduzierte die Anzahl der Personen über Stand zwischen 2010 und 2014 um rd. 53,4 %; dies teilweise durch die Weitervermittlung von Personal in andere Ressorts (vgl. TZ 14).

Zur Forcierung der Reintegration des Personals über Stand setzte das BMLVS Maßnahmen wie insbesondere individuelle Beratung sowie Informationsveranstaltungen mit dem Ziel, die bundesweite Mobilität der Bediensteten zu fördern und Wechsel in andere Ressorts zu erleichtern. Auch berücksichtigte das BMLVS das Personal über Stand durch zusätzliche Gewichtung in der Bewertung in Personalbesetzungsverfahren.

Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Das BMLVS vereinbarte mit dem BKA erstmals im Jahr 2014 Zielwerte für die Reduktion des Personals über Stand im Ausmaß von 10 %. Laut BMLVS erreichte es diese Vorgaben für das Jahr 2014. Für 2015 war eine weitere Reduktion des Personals über Stand von 11 % vorgesehen.

Im Hinblick auf die bis 2018 geplanten Reformmaßnahmen, insbesondere die geplante Reduzierung des Personalstands – etwa in der Zentralstelle des BMLVS –, war jedoch von einem künftigen Wiederanstieg der Anzahl des Personals über Stand auszugehen (vgl. TZ 15).

7.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung um, weil es die Reintegration von Personal über Stand forciert betrieben und damit die Anzahl der Personen über Stand von 2010 bis 2014 um rd. 53,4 % reduziert hatte.

Der RH wies jedoch darauf hin, dass Ende 2014 weiterhin 959 Personen über Stand waren. Weiters war im Zuge der geplanten Reformmaßnahmen bis 2018 und insbesondere der geplanten Reduzierung des Personalstands wieder von einem Anstieg des Personals über Stand auszugehen.

Der RH empfahl dem BMLVS daher, weiterhin sämtliche Maßnahmen zur Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze forciert zu betreiben, um deren Anzahl zu verringern.

7.3 Laut Stellungnahme des BMLVS werde es die Reintegration von Personal über Stand auch weiterhin forcieren.

Kosten der Transformation – Ermittlung von finanziellem Aufwand und Nutzen von Projekten

8.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 10) dem BMLVS empfohlen, projektbezogene Kosten als wesentlichen Parameter für die Evaluierung von Aufwand und Nutzen von Projekten vollständig zu erheben, die Bemühungen hinsichtlich verwendungsgruppenkonformer Personalüberleitungen zu erhöhen und die Wahrungsbestimmungen¹⁰ restriktiver anzuwenden.

(2) Laut Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren werde es projektbezogene Kosten als wesentlichen Parameter für die Evaluierung von Aufwand und Nutzen bei künftigen Projekten vollständig erheben. Sämtliche Mobilitätszuschüsse¹¹ seien im Bereich der Militär-

¹⁰ Differenzausgleich auf die Höhe des bisherigen Bezugs bei Zuweisung eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes nach § 113h bzw. § 113e GehG 1956

¹¹ Um betroffene Bedienstete zu größerer Mobilität zu animieren, wurden monetäre Anreize geschaffen. Insgesamt leistete das BMLVS im Jahr 2014 Mobilitätszuschüsse von 96.100 EUR für insgesamt 106 Personen.

Kosten der Transformation – Ermittlung von finanziellem Aufwand und Nutzen von Projekten

kommanden angefallen. Diese befristete Regelung sei zwischenzeitlich ausgelaufen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS bei der einzigen größeren Organisationsänderung seit dem Vorbericht – diese betraf die Reorganisation der Sanitätsorganisation des ÖBH im Jahr 2014 – den finanziellen Aufwand und Nutzen des Projekts (projektbezogene Kosten) nicht erhoben hatte. Im Rahmen dieses Projekts fanden laut BMLVS keine Auszahlungen von Mobilitätszuschüssen statt. Die Wahrungsbestimmungen gemäß Gehaltsgesetz 1956 waren bei dieser Reorganisation lediglich bei einer Person zur Anwendung gekommen. Aufgrund dieser Reorganisation befanden sich Ende 2014 110 Personen über Stand (rd. 11,5 % aller Personen über Stand) (vgl. TZ 6).

Die verwendungs- und funktionsgruppenkonforme Weiterbeschäftigung der Bediensteten war bei allen abgeschlossenen Verfahren, die diese Reorganisation betrafen, möglich.

8.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung teilweise um: Es hatte zwar bei der einzigen größeren Organisationsänderung seit dem Vorbericht (Reorganisation der Sanitätsorganisation) den Mobilitätszuschuss restriktiver als bei früheren Projekten gehandhabt, es hatte jedoch auch bei dieser Reorganisation weder den finanziellen Aufwand noch den Nutzen des Projekts (projektbezogene Kosten) erhoben.

Der RH empfahl dem BMLVS daher erneut, bei künftigen Reorganisationsprojekten projektbezogene Kosten als wesentlichen Parameter für die Evaluierung von Aufwand und Nutzen vollständig zu erheben.

8.3 Das BMLVS verwies in seiner *Stellungnahme* neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.

8.4 Der RH machte das BMLVS darauf aufmerksam, bei der geplanten Reorganisation der Zentralstelle sicherzustellen, dass die projektbezogenen Kosten im Sinne der Empfehlung des RH vollständig erhoben werden.

**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung**

Betreuung des Personals über Stand

Berücksichtigung der
Besetzungsvorschläge
der Abteilung
Personal Provider

9.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 17) empfohlen, die Abteilung Personal Provider¹² umfassender in Personalbesetzungsverfahren einzubinden und das Personal über Stand priorität zu berücksichtigen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass die Anzahl der von der Abteilung Personal Provider betreuten Personen deutlich verringert worden sei. Die Abteilung Personal Provider sei ausnahmslos in alle ressortinternen Ausschreibungs- und Besetzungsvorgänge eingebunden gewesen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass eine Regelung über Art und Umfang der Einbindung der Abteilung Personal Provider in das ressortinterne Personalbesetzungsverfahren weiterhin fehlte.

Erschwert wurde die Tätigkeit der Abteilung Personal Provider zusätzlich durch die unveränderte Aufteilung der Personalagenden auf verschiedene Sektionen und die damit einhergehenden Reibungsverluste (vgl. TZ 19). Dadurch war die umfassende Einbindung der Abteilung Personal Provider in Personalbesetzungsverfahren nicht sichergestellt.

Weiters stellte der RH fest, dass das BMLVS das Personal über Stand durch individuelle Beratung unterstützte, um – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten¹³ – einen Einsatz dieser Personen auf systemisierten Arbeitsplätzen zu erleichtern.

9.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH nicht um. Die umfassende Einbindung der Abteilung Personal Provider in Personalbesetzungsverfahren zur prioritären Berücksichtigung von Personal über Stand war weiterhin nicht sichergestellt: Eine Regelung über Art und Umfang der Einbindung fehlte und weiterhin waren die Personalagenden im BMLVS auf unterschiedliche Sektionen aufgeteilt (vgl. TZ 19).

Der RH empfahl dem BMLVS daher weiterhin, sicherzustellen, dass die Abteilung Personal Provider umfassend in Personalbesetzungsverfahren eingebunden wird. Hinsichtlich der weiter bestehenden Zersplitterung der Personalagenden im BMLVS verwies er auf seine Empfehlung in TZ 19 (Zusammenführung von Personalverwaltung und Personalführung in einer Sektion).

¹² Die Abteilung Personal Provider war für die Betreuung des Personals über Stand zuständig.

¹³ siehe hierzu Ausschreibungsgesetz 1989, Gleichbehandlungsgesetz sowie die Planstellenbesetzungsverordnung 2012 (vgl. TZ 14)

Betreuung des Personals über Stand

9.3 *Laut Stellungnahme des BMLVS habe es im Februar 2015 umfassende formale Regelungen für die Besetzung eines Arbeitsplatzes erlassen. Dabei sei die Einbindung der Abteilung Personal Provider festgelegt worden.*

9.4 Der RH entgegnete, dass der ihm vorgelegte Erlass des BMLVS zwar eine Einbindung der Abteilung Personal Provider in Stellenbesetzungsverfahren vorsah; die prioritäre Berücksichtigung von Personal über Stand – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten – war jedoch weiterhin nicht sichergestellt.

Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, sicherzustellen, dass die Abteilung Personal Provider umfassend in Personalbesetzungsverfahren eingebunden wird.

Einrichtung einer Personalvermittlung Personal Provider

10.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 13) empfohlen, die Aufgabenfelder der Abteilung Personalmarketing¹⁴ und jene der Abteilung Personal Provider in den Militärkommanden auf mögliche Zusammenarbeitsfelder zu untersuchen und mögliche Synergien bei der Betreuung und Vermittlung von Bediensteten zu nutzen.

(2) Wie das BMLVS im Nachfrageverfahren mitgeteilt hatte, werde es Zusammenarbeitsfelder und mögliche Synergien im Zuge der laufenden Reform der Zentralstellenorganisation und der Planungen für ÖBH 2025 neuerlich untersuchen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass aus den vom BMLVS übermittelten Unterlagen zur geplanten Reform der Zentralstellenorganisation und aus denen zum fähigkeitsbasierten Planungsprozess (ÖBH 2025) keine Überlegungen hinsichtlich der Nutzung von Synergien zwischen der Abteilung Personalmarketing und der Abteilung Personal Provider in den Militärkommanden ableitbar waren: Laut BMLVS sei eine entsprechende Evaluierung erfolgt, es seien jedoch keine Synergien zwischen den Aufgabenbereichen der Abteilung Personalmarketing und der Abteilung Personal Provider identifiziert worden. Das BMLVS konnte dem RH allerdings diesbezüglich keine Unterlagen vorlegen. Die vorliegenden Dokumente des BMLVS wiesen darauf hin, dass die Bedürfnisse der von den beiden Abteilungen jeweils betreuten Personengruppen annähernd ident waren.

¹⁴ Die Abteilung Personalmarketing zeichnete für Angelegenheiten der Personalgewinnung, des Stellungswesens, der Personal- und Truppenbetreuung etc. verantwortlich.

10.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH nicht um: Es hatte die Aufgabenfelder der Abteilungen Personalmarketing und Personal Provider in den Militärkommanden nicht nachvollziehbar auf mögliche Zusammenarbeitsfelder untersucht; mögliche Synergien bei der Betreuung und Vermittlung von Bediensteten waren ungenutzt geblieben.

Der RH empfahl daher dem BMLVS erneut, die Aufgabenfelder der Abteilungen Personalmarketing und Personal Provider in den Militärkommanden auf mögliche Zusammenarbeitsfelder zu untersuchen und mögliche Synergien bei der Betreuung und Vermittlung von Bediensteten zu nutzen; dies insbesondere, da die Betreuungsbedürfnisse der beiden Personengruppen annähernd ident waren.

10.3 *Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.*

10.4 Der RH erinnerte das BMLVS daran, bei der geplanten Reorganisation sicherzustellen, dass auch die Aufgabenfelder der Abteilungen Personalmarketing und Personal Provider in den Militärkommanden auf mögliche Zusammenarbeitsfelder untersucht und mögliche Synergien genutzt werden.

Personal über Stand
in Intensivbetreuung
– Förderung weib-
licher Bediensteter

11.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 14) empfohlen, im Rahmen von Personalbesetzungen auf eine entsprechende Förderung der weiblichen Bediensteten, v.a. im Hinblick auf deren geringen Anteil im militärischen Bereich, zu achten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass der Frauenförderungsplan für das BMLVS und das „Haushaltsrechtsziel“ der Förderung von Frauen in Führungspositionen die Handlungsgrundlagen bilden würden. Der Anteil weiblicher Militärpersonen betrage rd. 2 % (280 Bedienstete). Die Anzahl der Soldatinnen im Ausbildungsdienst lasse künftig eine Steigerung des Anteils weiblicher Militärpersonen erwarten.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die Gesamtanzahl der weiblichen Mitarbeiter im November 2014 auf 2.622 Personen bzw. rd. 11,8 % aller Mitarbeiter des BMLVS belaufen hatte.¹⁵ Der Anteil der weiblichen Militärpersonen blieb mit 284 (rd. 2 %) konstant gegenüber dem Jahr 2011.

¹⁵ 2011 hatte sich die Anzahl der weiblichen Mitarbeiter des BMLVS auf 2.808 Personen bzw. rd. 12 % belaufen.

Betreuung des Personals über Stand

Im November 2014 betreute die Abteilung Personal Provider insgesamt 444 Bedienstete intensiv¹⁶ (251 Militärpersonen und 193 Zivilbedienstete). Der Frauenanteil (92 Personen, davon vier Militärpersonen) an den intensiv Betreuten war von rd. 34 % im Mai 2011 auf rd. 21 % im November 2014 gesunken.

11.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Der Frauenanteil an den Bediensteten in Intensivbetreuung durch die Abteilung Personal Provider verringerte sich zwar im Zeitraum Mai 2011 bis November 2014 um rd. 13 Prozentpunkte (auf 92 Bedienstete). Der Anteil weiblicher Militärpersonen blieb jedoch mit rd. 2 % konstant gering.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an das BMLVS aufrecht, im Rahmen von Personalbesetzungen auf eine entsprechende Förderung der weiblichen Bediensteten, v.a. im Hinblick auf deren geringen Anteil im militärischen Bereich, zu achten.

11.3 *Laut Stellungnahme des BMLVS sei es bemüht, weibliche Bedienstete zu fördern. Im Februar 2015 habe es umfassende formale Regelungen für die Besetzung eines Arbeitsplatzes erlassen.*

11.4 Der RH entgegnete, dass der ihm vorgelegte Erlass des BMLVS keine spezifischen Regelungen zur Förderung weiblicher Bediensteter beinhaltete.

Er hielt daher seine Empfehlung aufrecht, im Rahmen von Personalbesetzungen auf eine entsprechende Förderung der weiblichen Bediensteten, v.a. im Hinblick auf deren geringen Anteil im militärischen Bereich, zu achten.

Verzicht auf Arbeitsleistung

12.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 15) empfohlen, die Möglichkeit der Hausaufenthalte für Personal über Stand einzustellen und allen betroffenen Bediensteten eine entsprechende Tätigkeit im BMLVS zuzuweisen.

(2) Laut Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren habe es die Empfehlung des RH bereits im August 2011 umgesetzt.

¹⁶ laufende Betreuung von Personal über Stand durch die Abteilung Personal Provider (disloziert bei den Militärkommanden) durch Information über Einteilungs- und Schulumöglichkeiten



(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS im August 2011 einen Erlass ausgegeben hatte, in dem es für Bedienstete in Intensivbetreuung den Aufenthalt ohne Arbeitsleistung am Wohnort bei aufrechtem Bezug untersagte. Die zur Zeit des Vorberichts bestehenden Hausaufenthalte hatte das BMLVS beendet, bspw. durch Einteilung der Betroffenen auf systemisierte Arbeitsplätze, durch Ruhestandsversetzungen und durch Beendigung von Dienstverhältnissen.

Der Einsatz der Bediensteten in Intensivbetreuung stellte sich im Jahr 2014 wie folgt dar:

Tabelle 4: Einsatz von Bediensteten in Intensivbetreuung (Stand 1. November 2014)

Anzahl der Bediensteten	Einsatz
139	Dienstzuteilung an andere Dienststellen
145	Verwendung an vorheriger Dienststelle und gleiche Tätigkeit
0	ohne Beschäftigung am Wohnort
4	Zuteilung an andere Ressorts
44	Mitarbeit in Projekten
105	Verwendung an vorheriger Dienststelle und andere Tätigkeit
7	Auslandseinsatz
0	FehlSpeicherungen
0	Aushilfstätigkeit
444	Summe

Quelle: BMLVS

12.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH um, weil es erlaßmäßig die Möglichkeit eines Aufenthalts ohne Beschäftigung am Wohnort bei aufrechtem Bezug untersagt hatte und den Betroffenen – so sie nicht in den Ruhestand versetzt wurden oder ihr Dienstverhältnis beendet wurde – eine Beschäftigung zugewiesen hatte.

Abgleich des Personals über Stand mit den Personalaufnahmen

13.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 18) empfohlen, keine Mitarbeiter auf nicht systemisierte Arbeitsplätze (d.h. über Stand) aufzunehmen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es die Minimierung von Neuaufnahmen infolge der gesetzlichen und politischen Vorgaben (Personalplan und Planstellenbesetzungsverordnung bzw. VBÄ-Ziele der Bundesregierung) insbesondere durch das Einteilen von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze anstrebe.

Betreuung des Personals über Stand

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS in wenigen begründeten Fällen und wenn, dann kurzfristig – konkret bei der Aufnahme von Lehrlingen (54 Personen im Jahr 2014) bzw. von Personen, die zur Entsendung ins Ausland vorgesehen waren (12 Personen im Jahr 2014) –, Mitarbeiter auf nicht systemisierte Arbeitsplätze (d.h. über Stand) aufgenommen hatte (vgl. TZ 7).

Darüber hinaus stellte der RH fest, dass das BMLVS in den Jahren 2010 bis 2014 durchschnittlich 790 Mitarbeiter pro Jahr neu aufgenommen hatte,¹⁷ ohne den für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf vorab festzustellen (vgl. TZ 5).

13.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH zwar um, weil es nur mehr in wenigen begründeten Fällen Mitarbeiter auf nicht systemisierte Arbeitsplätze (d.h. über Stand) aufgenommen hatte. Das BMLVS führte jedoch weiterhin Personalaufnahmen durch, ohne den für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf vorab festzustellen.

Der RH empfahl daher dem BMLVS, Personalaufnahmen nur durchzuführen, wenn ein entsprechender Personalbedarf festgestellt worden war.

13.3 *Laut Stellungnahme des BMLVS habe es im Februar 2015 umfassende formale Regelungen erlassen, die nunmehr bei Arbeitsplatzbesetzungen anzuwenden seien.*

13.4 Der RH entgegnete, dass der ihm vorgelegte Erlass des BMLVS keine Regelungen über die Aufnahme von Mitarbeitern auf nicht systemisierte Arbeitsplätze (d.h. über Stand) und über die Prüfung eines entsprechenden Personalbedarfs vor Besetzung eines Arbeitsplatzes enthielt. Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, Personalaufnahmen nur durchzuführen, wenn ein entsprechender Personalbedarf festgestellt worden war.

Ressortübergreifende Bemühungen zur Vermittlung von Personal

14.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS in seinem Vorbericht (TZ 19) empfohlen, die Bemühungen um weitere Ressortvereinbarungen für den ressortübergreifenden Transfer von Bediensteten zu verstärken, um durch Organisationsänderungen entstandene Personalüberhänge rascher abbauen zu können. Bei Personalaufnahmen wäre eine ressortüber-

¹⁷ Exklusive Lehrlinge (durchschnittlich 71), Verwaltungspraktikanten (durchschnittlich 304), Zeitsoldaten (durchschnittlich 429) und Personen im Ausbildungsdienst (durchschnittlich 1.457); insgesamt nahm das BMLVS somit im überprüften Zeitraum durchschnittlich 3.048 Personen pro Jahr auf.

greifende Vorgangsweise mit einer vorgängigen verpflichtenden Prüfung, ob in anderen Ressorts geeignetes Personal zur Verfügung steht, anzuregen.

(2) Laut Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren sei durch die im April 2012 in Kraft getretene Planstellenbesetzungsverordnung 2012 bei Personalaufnahmen die verpflichtende Einbindung des Mobilitätsmanagements des BKA normiert. Daneben sei das BMLVS weiterhin bemüht, weitere Ressortvereinbarungen (wie zuvor schon mit dem BMF im Juli 2010) abzuschließen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS seine Bemühungen um weitere Ressortvereinbarungen für den ressortübergreifenden Transfer von Bediensteten verstärkt hatte:

- So vermittelte das BMLVS in den Jahren 2012 und 2013 insgesamt 227 eigene Mitarbeiter an andere Ressorts. Das BMF nahm dabei mit 205 Personen die meisten Angehörigen des BMLVS auf. Im Jahr 2014 vermittelte das BMLVS weitere 107 eigene Mitarbeiter (BMF 53, BMI 24, BKA 10, BMJ 9, BMBF 8, BMLFUW, BMWFW und Parlamentsdirektion jeweils 1).^{18 19}
- Ein Ministerratsbeschluss vom 29. April 2014 sah weiters ein Mobilitätsprogramm vor, wonach bis Ende 2018 400 Bedienstete des BMLVS (unter Mitnahme der Planstellen) in andere Ressorts wechseln sollten (BMJ 30 Personen im Exekutivdienst, BMI 300 Personen im Exekutivdienst und BMF 70 Personen im Allgemeinen Verwaltungsdienst).

Vor diesem Hintergrund schloss das BMLVS im November 2014 mit dem BMI ein Ressortübereinkommen über den Transfer von bis zu 87 Personen aus dem BMLVS in das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl bis Ende 2015. Im Dezember 2014 schloss das BMLVS mit dem BMJ ein Ressortübereinkommen über den Transfer von bis zu

¹⁸ Jeweils inklusive dienstzugeteiltem Personal, d.h. von Personen, die für das aufnehmende Ressort in den ersten Monaten noch „auf Probe“ arbeiteten und somit noch nicht endgültig übernommen waren; vier weitere Personen wurden 2014 karenziert, um für eine andere Gebietskörperschaft bzw. in der Privatwirtschaft zu arbeiten.

¹⁹ Daneben schloss das BMLVS im April 2012 – vor dem Hintergrund des Inkrafttretens der Planstellenbesetzungsverordnung 2012 (BGBl. II Nr. 73/2012) – ein Verwaltungsübereinkommen mit dem BKA, auf Basis dessen das BKA das BMLVS mit der operativen Durchführung von Personalvermittlungstätigkeiten im Rahmen des Mobilitätsmanagements des BKA (vgl. den Bericht des RH „Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst“, Reihe Bund 2014/6, Tz. 4) beauftragte. Bis zum Auslaufen des Übereinkommens mit Ende Juli 2013 vermittelte das BMLVS insgesamt 133 Personen (125 davon aus dem BMLVS) in andere Ressorts. Mit August 2013 übernahm das BKA die operative Durchführung des Mobilitätsmanagements wieder zur Gänze selber.

Ressortübergreifende Bemühungen zur Vermittlung von Personal

60 Mitarbeitern des BMLVS in das BMJ bis Ende 2018 (30 davon auf Exekutivdienstplanstellen und 30 auf Planstellen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes).

Weiters sah die am 1. April 2012 in Kraft getretene Planstellenbesetzungsverordnung 2012 einen Zustimmungsvorbehalt des Bundeskanzlers für die Besetzung von Planstellen des Bundes mit Nicht-Bundesbediensteten vor. Die Zustimmung konnte nur dann erteilt werden, wenn weder in der Karrieredatenbank noch mit Unterstützung des Mobilitätsmanagements des BKA geeignete Kandidaten zur Verfügung standen, und wenn sich nach einer bundesinternen Interessentensuche keine geeigneten Kandidaten beworben hatten.

14.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH um, weil es in den Jahren 2012 bis 2014 insgesamt 334 Mitarbeiter an andere Ressorts vermittelt hatte und im Jahr 2014 weitere Ressortübereinkommen mit dem BMI (November 2014) und dem BMJ (Dezember 2014) über Transfers von Mitarbeitern des BMLVS in diese Ressorts abgeschlossen hatte.

Der ressortübergreifende Transfer von Bediensteten wurde durch die im April 2012 in Kraft getretene Planstellenbesetzungsverordnung unterstützt, die für die Besetzung von Planstellen des Bundes mit Nicht-Bundesbediensteten eine vorgängige verpflichtende Prüfung, ob in anderen Ressorts geeignetes Personal zur Verfügung stand, vorsah.

Teilprojekt Zentralstellenorganisation

15.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 24) empfohlen, Projekte zur Redimensionierung von Verwaltungsstrukturen auf Basis einer umfassenden Aufgabekritik mit konkreten, quantitativen Personalstandszielen auszustatten. Dies vor dem Hintergrund, dass das BMLVS bei der Weiterführung des Projekts Zentralstellenorganisation ab dem Jahr 2007 keine konkreten Personalstandsziele erarbeitet hatte.

(2) Wie das BMLVS im Nachfrageverfahren mitgeteilt hatte, werde es die Empfehlung des RH im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Reform der Zentralstellenorganisation und der Planung des ÖBH 2025 berücksichtigen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS weder im Zuge der Überlegungen über eine Reform der Zentralstellenorganisation noch im Rahmen des fähigkeitsbasierten Planungsprozesses (ÖBH 2025) eine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabekritik im Hinblick auf weiteren Reformbedarf durchgeführt hatte (vgl. TZ 2 und 3).

Die in der Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren genannten Planungsprozesse betrafen ausschließlich die Aufgaben und Strukturen der Truppe. Für die Zentralstelle traf das BMLVS keine Festlegungen zu konkreten Strukturen, obwohl selbst ressortintern wiederholt beanstandet wurde, dass die Aufbau- und Ablauforganisation der Zentralstelle unverändert zu viele Schnittstellen und Parallelstrukturen aufweise (vgl. TZ 19).

Der Personalstand der Zentralstelle und der nachgeordneten Bereiche entwickelte sich im Zeitraum 2010 bis 2014 folgendermaßen:

Tabelle 5: Personalstandsentwicklung der Zentralstelle und der nachgeordneten Bereiche (Stand jeweils 31.12.)

	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014
	Anzahl in VBA					in %
systemisierte Arbeitsplätze gemäß Organisationsplan Zentralstelle	966	964	970	971	973	+ 0,73
Zentralstelle ohne nachgeordnete Bereiche ¹	938	931,83	935,28	901,18	909,90	- 3,00
Zentralstelle mit nachgeordneten Bereichen ²	1.138,25	1.100,33	1.106,08	1.076,18	1.083	- 4,85
Zentralstelle mit allen direkt zugeordneten, nachgeordneten Bereichen (Dienststellen, Standeskörper und Ämter) ³	3.769,42	4.098,36	4.040,31	3.981,13	4.044,33	+ 7,30
gesamte Zuständigkeit der Dienstbehörde Zentralstelle ⁴	5.777,37	5.799,35	5.615,45	5.456,77	5.515,19	- 4,54
in Mio. EUR						
Personalauszahlungen (ohne nachgeordnete Bereiche)	58,90	57,60	60,79	64,00	66,87	+ 13,53

¹ Zentralstelle inklusive Sportangelegenheiten

² zusätzlich die nachgeordneten Dienststellen Zentrale technische Produktdokumentation, Luftzeugabteilung, Bereitstellungsprojekte, Infrastruktur, Führungsunterstützung sowie das nachgeordnete Amt für Rüstung und Beschaffung

³ zusätzlich die nachgeordneten Dienststellen Büro für Sicherheitspolitik, Militärgeneralvikariat, Evangelische Militärsuperintendentur, Heeres-Bild- und Filmstelle, Heeresdruckerei, Amtswirtschaftsstelle, Österreichische Militärbibliothek, Redaktion Truppendienst, Verifikation, Militärvertretung Brüssel, sonstige militärische Vertretungen im Ausland sowie die nachgeordneten Standeskörper Materialstab Luft und das Heeresgeschichtliche Museum, weiters folgende nachgeordnete Ämter: Amt für Rüstung und Wehrtechnik, Heerespersonalamt, Heeresnachrichtenamt, Abwehramt, Militärisches Immobilienzentrum, Amt der Bundessporteinrichtungen

⁴ zusätzlich die Akademien und Schulen (Landesverteidigungssakademie, Theresianische Militärakademie, Heeresunteroffiziersakademie, Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule, Heerestruppenschule, Heereslogistikschule, Fernmelde-truppenschule, ABC-Abwehrschule)

Quellen: BMLVS; RH

Personalreduktionen im Bereich der Zentralstelle im Prüfungszeitraum resultierten nicht aus Analysen des für die jeweilige Aufgabenerfüllung notwendigen Personalbedarfs und darauf aufbauenden Reformkonzepten für eine Anpassung von Strukturen und Personalständen an den tatsächlichen Bedarf, sondern aus der erforderlichen Budgetkonsolidierung (siehe auch TZ 3).

Teilprojekt Zentralstellenorganisation

Im Jahr 2014 erließ der Bundesminister für Landesverteidigung und Sport, Gerald Klug, die Weisung, die Zentralstelle im zweiten Halbjahr 2014 um 15 % und bis Anfang 2018 um weitere 20 % von 973 VBÄ auf insgesamt 660 VBÄ zu reduzieren. Die Reduktion sollte durch die Streichung freier oder künftig frei werdender Arbeitsplätze (d.h. Ruhestandsversetzungen) aus den Organisationsplänen und über die Verschiebung von Arbeitsplätzen aus der Zentralstelle in den nachgeordneten Bereich erfolgen.

Diese Maßnahme zielte somit vorrangig auf die Verringerung planerischer Soll-Größen im Bereich der Zentralstelle und nicht auf die tatsächliche, ressortweite Einsparung von Personal ab.

Die Umsetzung dieser Weisung (für das zweite Halbjahr 2014) war aus den dem RH vorliegenden Unterlagen nicht ersichtlich.

15.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil es weder im Zuge der Überlegungen zu einer Reform der Zentralstellenorganisation noch im Rahmen des fähigkeitsbasierten Planungsprozesses (ÖBH 2025) eine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabekritik im Hinblick auf weiteren Reformbedarf durchführte.

Der RH kritisierte, dass die im Jahr 2014 im Bereich der Zentralstelle angedachte Reduzierung der VBÄ vorrangig die Verringerung planerischer Sollgrößen (d.h. Streichung freier oder künftig frei werdender Arbeitsplätze aus den Organisationsplänen und Verschiebung von Arbeitsplätzen aus der Zentralstelle in den nachgeordneten Bereich) und nicht die budgetwirksame Reduzierung von Arbeitsplätzen im gesamten Ressort betraf. Ob diese Weisung (für das zweite Halbjahr 2014) umgesetzt wurde, war aus den dem RH vorliegenden Unterlagen nicht nachvollziehbar.

Der RH wiederholte daher seine Empfehlung an das BMLVS, Projekte zur Redimensionierung von Verwaltungsstrukturen auf Basis einer umfassenden Aufgabekritik mit konkreten, quantitativen Personalstandszielen auszustatten.

15.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung. Im Zuge dieser Reform werde die Zentralstelle auf ca. 660 Arbeitsplätze reduziert werden.

15.4 Der RH wies darauf hin, dass die ihm vorgelegte Ministerweisung weiterhin vorrangig auf die Verringerung planerischer Sollgrößen (Streichung von 15 % der Arbeitsplätze und Verschiebung von 20 % der

**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung**

Arbeitsplätze aus der Zentralstelle in den nachgeordneten Bereich) und nicht auf die budgetwirksame Reduzierung von Arbeitsplätzen im gesamten Ressort abzielte.

Teilprojekt Territoriale Verwaltung – Militärkommanden

- 16.1** (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 27) empfohlen, weitere Einsparungsmöglichkeiten an Personal in den Militärkommanden auf Basis von Aufgabenevaluierungen und -kritik zu erarbeiten.
- (2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es die Empfehlung des RH im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Planung des ÖBH 2025 berücksichtigen werde.
- (3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS im Rahmen des fähigkeitsbasierten Planungsprozesses (ÖBH 2025) keine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik im Hinblick auf weitere Einsparungsmöglichkeiten beim Personal in den Militärkommanden durchgeführt hatte (vgl. TZ 2 und 3).

Die Entwicklung des Personalstands (Soll/Ist) und der Personalauszahlungen der Militärkommanden im Zeitraum 2010 bis 2014 stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 6: Entwicklung des Personalstands und der Personalauszahlungen der Militärkommanden (zum 31.12.)

Militärkommanden ¹	2010	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014 in %
	Anzahl in VBÄ					
Zielstruktur laut ÖBH 2010	3.580	3.580	3.580	3.580	3.580	-
systemisierte Arbeitsplätze Organisationsplan	4.031	4.011	4.023	4.017	3.981	- 1,2
Anzahl Personen						
tatsächlicher Personalstand (Anzahl Personen) ³	4.653	4.432	4.351	4.139	4.165	- 10,5
Anzahl in VBÄ						
tatsächlicher Personalstand (VBÄ)	4.502	4.221	4.164	3.960	3.972	- 11,8
in Mio. EUR						
Personalauszahlungen ^{2, 4}	171,19	172,92	174,59	180,38	188,14	+ 10

¹ inklusive Garde und Truppenübungsplätze

² inklusive Reisekosten (In- und Ausland)

³ inklusive Zeitsoldaten und karenzierte Bedienstete, exklusive Rekruten, Lehrlinge und Verwaltungspraktikanten

⁴ Beim Vergleich der jährlichen Personalauszahlungen war zu berücksichtigen, dass im Zuge der Haushaltungsrechtsreform 2013 einmalig die Gehaltzahlungen der Beamten für Jänner 2013 bereits im Dezember 2012 durchgeführt wurden, im Jahr 2012 somit rechnerisch ein Gehalt mehr ausgezahlt wurde. Weiters war zu berücksichtigen, dass die Personalauszahlungen seit Jänner 2013 auch den Dienstgeberbeitrag für Beamtenpensionen in Höhe von 12,55 % der Bemessungsgrundlage beinhalteten.

Quelle: BMLVS

Teilprojekt Territoriale Verwaltung – Militärkommanden

Den tatsächlichen Personalstand der Militärkommanden verminderte das BMLVS im Zeitraum 2010 bis 2014 von 4.502 VBÄ auf 3.972 VBÄ (– 11,8 %). Er lag damit immer noch um 392 VBÄ oder rd. 10,9 % über der von der Bundesheerreformkommission empfohlenen Obergrenze von 3.580 VBÄ. Die Personalauszahlungen der Militärkommanden stiegen im Prüfungszeitraum um rd. 10 % auf 188,14 Mio. EUR.

Das BMLVS reduzierte auch die Anzahl der systemisierten Arbeitsplätze (VBÄ) der Militärkommanden im Organisationsplan (Soll-Struktur) im Zeitraum 2010 bis 2014, konkret von 4.031 auf 3.981 bzw. um rd. 1,2 %. Auch die systemisierten Arbeitsplätze lagen damit trotz der Reduktion immer noch (um 401 systemisierte Arbeitsplätze bzw. rd. 11 %) über dem von der Bundesheerreformkommission empfohlenen Personalbedarf in Höhe von 3.580 VBÄ.

16.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nicht um, weil es keine Aufgabenevaluierung bzw. Aufgabenkritik im Hinblick auf weiteren Reformbedarf und Personalreduktionspotenzial durchgeführt hatte (siehe auch TZ 2, 3 und 15).

Der RH anerkannte zwar, dass in den Militärkommanden zwischen 2010 und 2014 eine Personalreduktion von 530 VBÄ bzw. rd. 11,8 % stattgefunden hatte, wies jedoch darauf hin, dass die Personalauszahlungen im gleichen Zeitraum um rd. 10 % gestiegen waren. Er kritisierte, dass zum 31. Dezember 2014 sowohl die Anzahl der tatsächlich in den Militärkommanden beschäftigten Personen (um 392 VBÄ bzw. rd. 10,9 %) als auch die Anzahl der systemisierten Arbeitsplätze (Soll-Struktur) der Militärkommanden in den Organisationsplänen (um 401 VBÄ bzw. rd. 11 %) über dem von der Bundesheerreformkommission empfohlenen Personalbedarf in Höhe von 3.580 VBÄ gelegen waren.

Der RH wiederholte daher seine Empfehlung an das BMLVS, weitere Einsparungsmöglichkeiten beim Personal in den Militärkommanden auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabenkritik zu erarbeiten.

16.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.

16.4 Der RH entgegnete erneut, dass die ihm vorgelegte Ministerweisung vom Juli 2015 ausschließlich auf die Reorganisation der Zentralstelle des BMLVS und nicht auf die Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) Bezug nahm.

**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung**

Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, weitere Einsparungsmöglichkeiten an Personal in den Militärkommanden auf Basis von Aufgabenevaluierungen und -kritik zu erarbeiten.

Nicht genutzte Einsparungspotenziale bei der Erstellung der Organisationspläne

Schließung von
Standorten

17.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 28) empfohlen, seine Bemühungen zur Anpassung der Anzahl von Kasernen und Betriebsgebäuden an die militärischen Erfordernisse fortzusetzen. Dies vor dem Hintergrund, dass die Anzahl und Größe der zu betreibenden Kasernen und Betriebsgebäude eine wesentliche Bestimmungsgröße für den Personalbedarf der Militärkommanden darstellten.

(2) Laut Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren verfolgte es das Ziel der Standortoptimierung weiter.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS seit 2011 neun Kasernen und Betriebsgebäude²⁰ geschlossen hatte. Mit Stichtag 27. November 2014 waren noch 77 Kasernen und Betriebsgebäude in Betrieb. Laut BMLVS sollten bis 2018 weitere neun Kasernen und Betriebsgebäude geschlossen werden. Der unveränderte Zielwert des Projekts ÖBH 2010 von 61 Kasernen und Betriebsgebäuden wurde damit nicht erreicht.

17.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nur teilweise um: Trotz Schließung von neun Standorten betrieb das BMLVS mit den verbleibenden 77 Kasernen und Betriebsgebäuden um rd. 26 % mehr, als es der Planung gemäß ÖBH 2010 mit 61 Standorten entsprach.

Der RH empfahl daher dem BMLVS, die Bemühungen zur Anpassung der Anzahl von Kasernen und Betriebsgebäuden an die militärischen Erfordernisse ambitioniert fortzusetzen.

17.3 Das BMLVS wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass es weiterhin bemüht sei, die Anzahl der Kasernen und Betriebsgebäude zu reduzieren. Seit November 2014 sei in drei zusätzlichen Liegenschaften der Betrieb eingestellt worden. Für weitere acht Liegenschaften sei die Einstellung der militärischen Nutzung für den Zeitraum zwischen Ende 2015 und Ende 2017 angeordnet worden.

²⁰ militärische Liegenschaften, in denen ein Organisationselement zur Aufrechterhaltung des militärischen Betriebs (Betriebsstaffel) eingerichtet ist

Nicht genutzte Einsparungspotenziale bei der Erstellung der Organisationspläne

Militärmusik

18.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 30) empfohlen, im Bereich der Militärmusik weitere Einsparungsmöglichkeiten zu nutzen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es sich im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Planung des ÖBH 2025 weiterhin um Einsparungen bemühen werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass es im ÖBH unverändert neun Militärmusikkapellen gab. Deren Organisationspläne sahen die gleiche Anzahl an VBÄ (rd. 160) und Soldatenmusikern²¹ (rd. 300) vor. Das im Zuge des Projekts ÖBH 2010 ressortintern errechnete Einsparungspotenzial von rd. 2,5 Mio. EUR bis 3 Mio. EUR (bei einer Reduktion von neun auf vier Militärmusikkapellen) blieb damit ungenutzt.

Laut einem Beschluss des Ministerrats vom 20. Jänner 2015 war geplant, bis 2018 die neun Militärmusikkapellen zu einer Österreichischen Militärmusik zusammenzufassen (mit Außenstellen in allen Bundesländern). Das Personal der derzeitigen Militärmusik soll um rd. 50 % reduziert werden. Unterlagen, wie diese Einsparungen konkret realisiert werden sollen, lagen jedoch nicht vor.

18.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nicht um, weil unverändert neun Militärmusikkapellen bestanden, deren Organisationspläne eine gegenüber dem Vorbericht unveränderte Anzahl an Bediensteten (VBÄ) und Soldatenmusikern (Rekruten und Zeitsoldaten) vorsahen. Das im Zuge des Projekts ÖBH 2010 ressortintern errechnete Einsparungspotenzial von rd. 2,5 Mio. EUR bis 3 Mio. EUR blieb damit ungenutzt.

Der RH empfahl daher dem BMLVS neuerlich, die im Projekt ÖBH 2010 errechneten und bislang ungenutzten Einsparungsmöglichkeiten im Bereich Militärmusik zu nutzen.

18.3 Das BMLVS teilte in seiner Stellungnahme mit, dass der Ministerratsbeschluss vom 20. Jänner 2015 zur Errichtung einer Österreichischen Militärmusik mit acht Ensembles in den Bundesländern derzeit umgesetzt werde. Die Umsetzung sei bis Ende 2015 abgeschlossen.

18.4 Der RH wies gegenüber der Stellungnahme des BMLVS darauf hin, dass bei der geplanten Umstrukturierung der Militärmusik das im Zuge des Projekts ÖBH 2010 (auf Basis einer Reduktion von neun auf vier Militärmusikkapellen) errechnete Einsparungspotenzial von rd. 2,5 Mio. EUR bis 3 Mio. EUR nicht ausgeschöpft wird.

²¹ Rekruten und Zeitsoldaten

**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung**

Er wiederholte daher seine Empfehlung, im Bereich der Militärmusik weitere Einsparungsmöglichkeiten zu nutzen.

Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten

Organisation der Personalangelegenheiten in der Zentralstelle

19.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 31) empfohlen, zur weiteren Straffung der Verwaltungsstrukturen Personalverwaltung und Personalführung organisatorisch in einer Sektion zusammenzulegen. Damit könnten die Verfahrensdauern verkürzt, unterschiedliche Einschätzungen auf kurzem Wege abgeklärt und Verzögerungen zum Nachteil der Bediensteten vermieden werden.

(2) Wie das BMLVS im Nachfrageverfahren mitgeteilte hatte, werde es die Empfehlung des RH im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Reform der Zentralstellenorganisation beurteilen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMLVS die Angelegenheiten der Personalverwaltung und Personalführung²² organisatorisch nicht in einer Sektion zusammengelegt hatte. Die Personalangelegenheiten in der Zentralstelle waren unverändert auf sieben Abteilungen in mehreren Sektionen aufgeteilt. Damit war das BMLVS das einzige Ressort des Bundes, in dem die Personalagenden nicht in einer Sektion gebündelt waren.

Die Verwaltungsstrukturen der Zentralstelle wurden auch insgesamt nicht weiter gestrafft. Dies, obwohl auch ressortintern wiederholt beanstandet wurde, dass die Aufbau- und Ablauforganisation der Zentralstelle unverändert zu viele Schnittstellen und Parallelstrukturen aufweise, was zu einem erheblichen Ressourcenmehraufwand (doppelte Strukturen bzw. Führungsfunktionen), einer deutlichen Verlängerung der Durchlaufzeiten und zu großen Reibungsverlusten durch unterschiedliche Ziel- bzw. Erfolgskriterien der beteiligten Organisationseinheiten führe.

19.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nicht um: Es hatte die Verwaltungsstrukturen der Zentralstelle nicht weiter gestrafft; die Personalangelegenheiten waren in der Zentralstelle unverändert auf sieben Abteilungen in mehreren Sektionen aufgeteilt, Personalverwaltung und Personalführung waren weiter in zwei Sektionen getrennt.

²² Abteilung Personalführung und Abteilung Personalmarketing

Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten

Der RH empfahl daher dem BMLVS neuerlich, zur weiteren Straffung der Verwaltungsstrukturen Personalverwaltung und Personalführung in einer Sektion zusammenzuführen.

19.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.

Einführung von befristeten Dienstverhältnissen

20.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 32) empfohlen, Zeitmodelle (Zeitlaufbahnen) für Soldatendienstverhältnisse einzuführen sowie unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten entsprechende Modelle für die bevorzugte Aufnahme von zeitlich befristet aufgenommenen Soldaten im öffentlichen Bereich anzuregen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es die Empfehlung des RH im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Reform der Zentralstellenorganisation und der Planung des ÖBH 2025 beurteilen werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass aus den vom BMLVS übermittelten Unterlagen zur geplanten Reform der Zentralstellenorganisation und aus denen zum fähigkeitsbasierten Planungsprozess (ÖBH 2025) keine Überlegungen hinsichtlich der Einführung befristeter Dienstverhältnisse – über die bereits bestehenden Möglichkeiten hinaus (wie insbesondere „Kräfte für internationale Operationen – Kaderpräsenzeinheiten, KIOP-KPE“) – ableitbar waren (vgl. TZ 2).

In der Praxis übernahm das BMLVS einen hohen Prozentsatz der Soldaten mit befristetem Vertrag nach Zeitablauf in ein unbefristetes Dienstverhältnis zum Bund (d.h. als Vertragsbedienstete oder Beamte). Laut BMLVS betrug dieser Prozentsatz sowohl 2013 als auch 2014 rd. 61 %.

Im BMLVS gab es zur Zeit der Gebarungsüberprüfung Überlegungen, über dienstrechtliche Änderungen den Anteil der Militärpersonen auf Zeit auszubauen und die nachfolgende Übernahme dieser Personen in ein unbefristetes Dienstverhältnis einzuschränken. Dabei ging das BMLVS von einem Verhältnis von rd. 30 % unbefristeten zu rd. 70 % befristeten Dienstverhältnissen aus (vergleichbar mit der Deutschen Bundeswehr). Dafür wäre es laut BMLVS allerdings erforderlich, den Verpflichtungszeitraum für Militärpersonen auf Zeit zu erhöhen (von derzeit neun auf bis zu 20 Jahre), die Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Berufsförderung bzw. Beihilfe zur Sicherung des Lebensunterhalts) anzupassen und die Möglichkeiten des Umstiegs ehemaliger Militärpersonen auf Zeit in andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung (Bund, Länder und Gemeinden) zu erleichtern.

tern. Laut BMLVS würde sich dadurch der Anteil der Soldaten auf Lebenszeit reduzieren.

Diese ressortinternen Überlegungen sollten laut BMLVS in geplante Verhandlungen mit dem BKA über Zeitlaufbahnen für Soldatendienstverhältnisse miteinfließen. Diese hatten zur Zeit der Follow-up-Überprüfung noch nicht begonnen.

20.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nicht um: Im Ressort lagen zwar einzelne Überlegungen über neue Zeitlaufbahnen für Soldatendienstverhältnisse vor; geplante Verhandlungen des BMLVS mit dem BKA fanden aber noch nicht statt.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an das BMLVS aufrecht, Zeitmodelle (Zeitlaufbahnen) für Soldatendienstverhältnisse einzuführen sowie unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten entsprechende Modelle für die bevorzugte Aufnahme von zeitlich befristet aufgenommenen Soldaten im öffentlichen Bereich anzuregen.

20.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme auf die Dienstrechtsnovelle 2015 vom 17. Juni 2015, BGBl. I Nr. 65/2015. Durch die Neufassung des § 151 BDG 1979 seien die Dienstverhältnisse der Militärpersonen auf Zeit flexibilisiert worden: Militärpersonen auf Zeit stünden nun in einem zeitlich begrenzten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in der Dauer von zumindest sechs Monaten (zuvor drei Jahre). Eine mehrmalige Weiterverlängerung sei bis zu einer Gesamtdauer von 15 Jahren zulässig (zuvor neun Jahre).

20.4 Der RH anerkannte die Flexibilisierung der Dienstverhältnisse der Militärpersonen auf Zeit durch die Dienstrechtsnovelle 2015. Er verwies jedoch darauf, dass weitere Maßnahmen erforderlich sind, um den Anteil der Militärpersonen auf Zeit auszubauen und die nachfolgende Übernahme dieser Personen in ein unbefristetes Dienstverhältnis einzuschränken (Anpassung der Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung ehemaliger Militärpersonen auf Zeit in den Arbeitsmarkt, Erleichterung des Umstiegs in andere Bereiche der öffentlichen Verwaltung).

Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten entsprechende Modelle für die bevorzugte Aufnahme von zeitlich befristet aufgenommenen Soldaten im öffentlichen Bereich anzuregen.

Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten

Ausbildung über Bedarf

21.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 33) empfohlen, langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis der militärischen Führungskräfte, angepasst an die Größe der Streitkräfte, festzulegen und rechtzeitig für eine entsprechende Anpassung der Aufnahmekontingente an beiden Ausbildungssakademien (Theresianische Militärakademie und Heeresunteroffiziersakademie) zu sorgen.

(2) Laut Mitteilung des BMLVS im Nachfrageverfahren werde es das Verhältnis zwischen militärischen Führungskräften und der Größe der Streitkräfte im Zuge der laufenden Bearbeitungen zur Reform der Zentralstellenorganisation und der Planung des ÖBH 2025 neuerlich analysieren. Dabei wären auch gestiegene Anforderungen an die Qualität der Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass aus den vom BMLVS übermittelten Unterlagen zur geplanten Reform der Zentralstellenorganisation und aus denen zum Fähigkeitsbasierten Planungsprozess (ÖBH 2025) keine Überlegungen hinsichtlich der Festlegung eines langfristig ausgeglichenen Verhältnisses der militärischen Führungskräfte, angepasst an die Größe der Streitkräfte, ableitbar waren (vgl. TZ 2).

Seit dem Jahr 2013 hatte das BMLVS jedoch im Rahmen der Berufsoffiziersausbildung die Aufnahmekontingente für die Berufsoffiziersausbildung an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt auf maximal 25 Studienplätze jährlich reduziert (im Vergleich zu jährlich rd. 99 Studienplätzen bis 2010). Zur Ausbildung der Unteroffiziere an der Heeresunteroffiziersakademie standen unverändert rd. 250 Plätze zur Verfügung.

Seit 2010 lag die Anzahl der Absolventen der Theresianischen Militärakademie jährlich zwischen 58 und 127, jene der Heeresunteroffiziersakademie zwischen 106 und 354. Die Gesamtanzahl an Absolventen hatte sich seit 2010 – im Vergleich zum Zeitraum 2006 bis 2010 – an beiden Akademien erhöht.²³

²³ bei der Theresianischen Militärakademie von 374 Abgängern im Zeitraum 2006 bis 2010 auf 382 Abgänger im Zeitraum 2010 bis 2014 und bei der Heeresunteroffiziersakademie von 792 Abgängern im Zeitraum 2006 bis 2010 auf 1.230 Abgänger im Zeitraum 2010 bis 2014



Weiterer Reformbedarf im Bereich
Personalangelegenheiten

Personalmaßnahmen des BMLV im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Tabelle 7: Absolventen der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie

Absolventen	2010	2011	2012	2013	2014
	Anzahl				
Theresianische Militärakademie	71	127 ¹	60	66	58
Heeresunteroffiziersakademie	106	221	354	294	255

¹ Im Jahr 2011 schlossen infolge der Umstellung von einer vier- auf eine dreijährige Studienzeit zwei Jahrgänge ab.

Quelle: BMLV

Die Anzahl der Offiziere und Unteroffiziere entwickelte sich zwischen 2012 und 2014 wie folgt:

Tabelle 8: Anzahl der Militärpersonen und Militärpersonen auf Zeit (Offiziere und Unteroffiziere)

	MBO 1 ¹ /MZO 1	MBO 2 ² /MZO 2	MBUO 1 ³ /MZUO 1	MBUO 2 ⁴ /MZUO 2	Anzahl	
					1. Jänner 2012	1. Jänner 2014
1. Jänner 2012	505/14	2.215/29	6.765/6	1.544/794		
1. Jänner 2014	517/6	2.220/19	6.593/3	1.514/894		
Differenz	+ 12/- 8	+ 5/- 10	- 172/- 3	- 30/+ 100		

¹ MBO 1 (Grundlaufbahn z.B. Psychologe einer Brigade, Funktionsgruppe 9 Chef des Generalstabes)

² MBO 2 (Grundlaufbahn z.B. Sicherheitsoffizier bei der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule, Funktionsgruppe 9 z.B. Kommandant Heeresunteroffiziersakademie)

³ MBUO 1 (Grundlaufbahn z.B. Kommandant Aufklärungsgruppe, Funktionsgruppe 7 z.B. Einsatzunteroffizier beim Radartbataillon)

⁴ MBUO 2 (Grundlaufbahn z.B. Kommandant Datenfunktrupp, Funktionsgruppe 2 z.B. Kommandant Kampfpanzer)

Quelle: BMLV

Die Anzahl der Militärberufsoffiziere der Verwendungsgruppen 1 und 2 (MBO 1 und MBO 2) stieg von 2012 auf 2014 um insgesamt 17 VBÄ, während sich die Anzahl der Militärpersonen auf Zeit der Verwendungsgruppen 1 und 2 (MZO 1 und MZO 2) um insgesamt 18 VBÄ verminderte. Die Anzahl der Unteroffiziere der Verwendungsgruppen 1 und 2 verminderte sich im selben Zeitraum um insgesamt 105 VBÄ.

Der Anteil der Berufsoffiziere (MBO 1 und MBO 2) sowie der Offiziere auf Zeit (MZO 1 und MZO 2) betrug mit Stichtag 1. November 2014 bei der Truppe rd. 13 % und in der Grundorganisation²⁴ rd. 14 % (2010 jeweils rd. 12 %).²⁵ In der Schweiz hingegen bezifferte die militärische

²⁴ darunter fallen: Zentralstelle, Heeresverwaltung, Ausbildungsorganisation, Territorialverwaltung (Militärkommanden), Logistikorganisation und sonstige Ämter und Organisationseinrichtungen

²⁵ In der Soll-Struktur (Organisationsplan) betrug der Anteil der Berufsoffiziere und der Offiziere auf Zeit per 31. Dezember 2014 insgesamt rd. 13 %.

Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten

Führung den Strukturbedarf an Offizieren gemäß Erfahrungswerten mit rd. 5 % der Schweizer Armeeangehörigen.²⁶

21.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nicht um: Zum einen hatte sich die Gesamtanzahl an Absolventen von 2010 bis 2014 (im Vergleich zum Zeitraum 2006 bis 2010) an beiden Akademien (Theresianische Militärakademie und Heeresunteroffiziersakademie) erhöht (von 374 auf 382 bzw. von 792 auf 1.230). Der RH anerkannte allerdings, dass das BMLVS mit der 2013 erfolgten Verringerung des jährlichen Aufnahmekontingents für die Berufsoffiziersausbildung an der Theresianischen Militärakademie in Wiener Neustadt auf maximal 25 Offiziersanwärter einen ersten Schritt zur Anpassung der Ausbildungskontingente an den Bedarf gesetzt hatte.

Zum anderen war eine anteilmäßige Verringerung der höherwertigen Arbeitsplätze im militärischen Bereich nicht erfolgt und hatte das BMLVS kein langfristig ausgeglichenes Verhältnis der Führungsfunktionen, angepasst an die Größe der Streitkräfte, festgelegt. So stieg der Anteil der Offiziere in der Grundorganisation zwischen 2010 und 2014 von dem im Vorbericht festgestellten hohen Niveau von rd. 12 % auf rd. 14 % weiter an. In der Schweiz hingegen bezifferte die militärische Führung den Bedarf an Offizieren aufgrund von Erfahrungswerten mit rd. 5 % der Schweizer Armeeangehörigen.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an das BMLVS zur Festlegung eines langfristig ausgeglichenen Verhältnisses der Führungsfunktionen, angepasst an die Größe der Streitkräfte, aufrecht.

21.3 Das BMLVS verwies in seiner Stellungnahme neuerlich auf die Reorganisation des Ressorts und eine entsprechende Ministerweisung.

21.4 Der RH entgegnete, dass sich die ihm vorgelegte Ministerweisung ausschließlich auf die Reorganisation der Zentralstelle des BMLVS, aber nicht auf die nachgeordneten Akademien bezog. Weiters enthielt die Ministerweisung keine Regelung hinsichtlich einer anteilmäßigen Verringerung der höherwertigen Arbeitsplätze im militärischen Bereich bzw. hinsichtlich eines langfristig ausgeglichenen Verhältnisses der Führungsfunktionen.

Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis der militärischen Führungskräfte, angepasst an die Größe der Streitkräfte, festzulegen.

²⁶ Schweizer Armeebericht 2010; vgl. Vorbericht Reihe Bund 2012/5, S. 226

Weiterer Reformbedarf im Bereich
Personalangelegenheiten

Reduzierung der
Personalauszahlungen

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

22.1 (1) Der RH hatte dem BMLVS im Vorbericht (TZ 34) empfohlen, zur weiteren Reduktion des Anteils der Personalauszahlungen im Verhältnis zu den Sachauszahlungen den Zulagenkatalog insbesondere im Hinblick auf die Truppendienstzulage auf weitere Einsparungsmöglichkeiten zu untersuchen und zu prüfen, ob durch Einsatz von Personal über Stand Überstunden reduziert werden könnten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das BMLVS mitgeteilt, dass es ressortintern umfangreiche Vorarbeiten für ein Militärdienstrecht-Neu gegeben habe und dass in diesen Bearbeitungen auch die Truppendienstzulage berücksichtigt worden sei. Die Bearbeitungen würden aber derzeit (d.h. Mitte 2013) ruhen. Im Übrigen sei durch Einteilung von Personal über Stand zu diversen Journaldiensten im Rahmen eines Schicht- und Wechseldienstplans eine Reduktion von Journaldienstabgeltungen erzielt worden.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass seit 2010 für das BMLVS folgende, von der Bundesregierung vorgegebene Budgetobergrenzen (Auszahlungsobergrenzen auf Ebene der Untergliederung) einzuhalten waren:

Tabelle 9: Budgetobergrenzen des BMLVS

Budget BMLVS	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	in Mio. EUR								
Bundesfinanzgesetze	2.250,06	2.186,10	2.232,34	2.149,35	2.157,03				
Bundesfinanzrahmen- gesetze						1.981,68	2.018,13	2.055,00	2.090,57

Quellen: Bundesfinanzgesetze und Bundesfinanzrahmengesetze

Die Personalauszahlungen des BMLVS betragen im Jahr 2014 rd. 1,143 Mrd. EUR und damit rd. 57,7 % des verfügbaren Budgets (2010: rd. 47,5 %).

Die Personalauszahlungen des BMLVS entwickelten sich im Vergleich zu den Personalständen folgendermaßen:

Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten

Tabelle 10: Personal und Personalauszahlungen

	2010 ³	2011	2012	2013	2014	Veränderung 2010 bis 2014
	Anzahl					in %
Personal gesamt (Personen) per 31. Dezember	23.993	23.761	23.313	22.950	22.934	- 4,4
in Mio. EUR						
Summe Personalauszahlungen ^{2, 4}	1.067,98	1.128,85	1.143,11	1.142,45	1.142,72	+ 7,0
in EUR						
Personalauszahlungen pro Kopf	44.512	47.049	49.033	49.780	49.826	+ 11,9

¹ inklusive Sportangelegenheiten, Zeitsoldaten und Personen im Ausbildungsdienst; exklusive Rekruten, Lehrlinge und Verwaltungspraktikanten sowie Teilnehmer der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie

² Beim Vergleich der jährlichen Personalauszahlungen ist zu berücksichtigen, dass im Zuge der Haushaltsrechtsreform 2013 die Gehaltzahlungen der Beamten für Jänner 2013 bereits im Dezember 2012 verrechnet wurden, im Jahr 2012 somit rechnerisch ein Gehalt mehr ausgezahlt wurde. Weiters ist zu berücksichtigen, dass die Personalauszahlungen seit Jänner 2013 auch den Dienstgeberbeitrag für Beamtenpensionen (in Höhe von 12,55 % der Bemessungsgrundlage; 2013 insgesamt rd. 87,9 Mio. EUR) beinhalten.

³ Zahlen betreffend das Jahr 2010 entsprechend dem Vorbericht Reihe Bund 2012/5

⁴ inklusive Dienstreisen

Quellen: BMLVS (Personal); BKA (Personalauszahlungen, Abfragedatum 1. September 2015)

Die Personalauszahlungen stiegen zwischen 2010 und 2014 – trotz der Reduktion um 1.059 Personen (- 4,4 %) – um rd. 74,74 Mio. EUR (+ 7 %), die Personalauszahlungen pro Kopf (Personalstand per 31. Dezember) um rd. 11,9 % (jeweils unter Hinzurechnung des Dienstgeberbeitrags für Beamtenpensionen ab 2013).

Das BMLVS bezahlte eine Truppendienstzulage unverändert an das gesamte militärische Personal aus, ungeachtet ob es bei der Truppe oder in der Grundorganisation eingesetzt war. Im Jahr 2013 erhielten durchschnittlich 14.030 Personen (3.112 Personen weniger als 2010) eine Truppendienstzulage. Die Auszahlungen dafür betrugen insgesamt rd. 11,85 Mio. EUR (+ rd. 2,55 Mio. EUR bzw. rd. 27,4 % im Vergleich zu 2010), davon rd. 4,59 Mio. EUR (bzw. rd. 38,7 %) für die Militärpersonen in der Grundorganisation (+ rd. 189.000 EUR bzw. rd. 4,3 % im Vergleich zu 2010). Unterlagen hinsichtlich einer Reform der Praxis der Gewährung der Truppendienstzulage lagen im Rahmen der ressortinternen Vorarbeiten für ein Militärdienstrecht-Neu – entgegen der Mitteilung im Nachfrageverfahren – nicht vor.

Die Aufwendungen des BMLVS für Überstundenleistungen betragen im Jahr 2013 rd. 40,01 Mio. EUR (+ rd. 9,01 Mio. EUR bzw. rd. 29,1 % im Vergleich zu 2010). Mit dem Ziel der Einsparung von Nebengebühren setzte das BMLVS vermehrt Unteroffiziere über Stand zu Diensten vom

Weiterer Reformbedarf im Bereich
Personalangelegenheiten

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Tag im Schichtdienst ein. Konkrete Einsparungen daraus waren jedoch aus den vom BMLVS vorgelegten Unterlagen nicht ableitbar.

Die Aufwendungen für den sogenannten „Verlängerten Dienstplan“²⁷ bzw. die „41. Stunde“ betragen im Jahr 2013 insgesamt rd. 14,47 Mio. EUR (Reduktion um rd. 1,73 Mio. EUR bzw. rd. 10,7 % im Vergleich zu 2010). Die im Frühjahr 2012 angestrengte gänzliche Abschaffung des „Verlängerten Dienstplans“ (mittels ersatzloser Streichung des § 48 Abs. 6 BDG 1979) scheiterte mangels Beschlussfassung im Nationalrat. Beschlossen wurde hingegen die Streichung des „Verlängerten Dienstplans“ für eine kleine Personengruppe im BMLVS, nämlich für Beamte, deren Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht durch ein Fixgehalt oder eine Zulage als abgegolten galten (d.h. für alle Beamte mit einem Fix- bzw. All-in-Gehalt).²⁸

22.2 Das BMLVS setzte die Empfehlung nicht um: Der Umfang der Personalstandsreduktion im BMLVS reichte nicht aus, um die Personalkostensteigerungen auszugleichen. So stiegen die Personalauszahlungen zwischen 2010 und 2014 um rd. 7 % und die Personalauszahlungen pro Kopf um rd. 11,9 % (jeweils unter Hinzurechnung des Dienstgeberbeitrags für Beamtenpensionen ab 2013).

Auch zahlte das BMLVS unverändert an das gesamte militärische Personal eine Truppendienstzulage, ungeachtet ob es bei der Truppe oder in der Grundorganisation eingesetzt war. Die Auszahlungen dafür stiegen zwischen 2010 und 2013 um rd. 27,4 % auf rd. 11,85 Mio. EUR. Rund 38,7 % (bzw. rd. 4,59 Mio. EUR) der Truppendienstzulage wurden an nicht bei der Truppe eingesetztes Personal ausbezahlt.

Die Aufwendungen für Überstunden stiegen im gleichen Zeitraum um rd. 29,1 %; die Regelung bezüglich des „Verlängerten Dienstplans“ verblieb – trotz Bemühungen um ihre Abschaffung – nahezu unverändert.

Der RH empfahl daher dem BMLVS neuerlich, zur weiteren Reduktion der Personalauszahlungen den Zulagenkatalog insbesondere im Hinblick auf die Truppendienstzulage (Auszahlung nur an bei der Truppe eingesetztes militärisches Personal) sowie die Regelung hinsichtlich des „Verlängerten Dienstplans“ auf weitere Einsparungsmöglichkeiten zu untersuchen und zu prüfen, ob durch vermehrten Einsatz von Personal über Stand Überstunden reduziert werden könnten.

²⁷ Der „Verlängerte Dienstplan“ galt für bestimmte Gruppen von Beamten im BMLVS, BMI und BMJ sowie in der Post und der Telekom.

²⁸ vgl. § 16a Abs. 1 GehG i.d.F. des Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012

22.3 Laut *Stellungnahme des BMLVS* werde es weitere Einsparungsmöglichkeiten prüfen. Vorarbeiten seien bereits geleistet worden; die politische Willensbildung sei jedoch erforderlich. Zudem prüfe das BKA laufend verschiedene Nebengebühren.

22.4 Der RH betonte, dass die empfohlenen Einsparungsmöglichkeiten bei den Personalauszahlungen (insbesondere betreffend Truppendienstzulage, „Verlängerten Dienstplan“ und Überstunden) bereits seit Jahren bekannt sind, aber weitgehend ungenutzt blieben.

Schlussempfehlungen

23 Der RH stellte fest, dass das BMLVS von den insgesamt 21 überprüften Empfehlungen sechs vollständig, drei teilweise und zwölf nicht umgesetzt hatte.

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts (Reihe Bund 2012/5)				
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung		
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt
2	Evaluierung der Teilprojekte Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) zur Abschätzung des noch anstehenden Reformbedarfs	2		x
3, 6	verstärkte Erarbeitung des Umfangs geplanter Personaleinsparungen auf Basis von Aufgaben-evaluierung und Aufgabenkritik	3		x
4	Anpassung des Personalstands an die Vorgaben der Bundesregierung	4	x	
8	Ausweis des erforderlichen Personalbedarfs in den internen Organisationsplänen und Anpassung des Organisationsplans an die VBÄ-Ziele der Bundesregierung	5		x
7	Beibehaltung des getrennten Ausweises systematischer und nicht systematischer Arbeitsplätze	6	x	
7	forcierte Betreibung der Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze	7	x	
10	vollständige Erhebung projektbezogener Kosten (Aufwand und Nutzen); restriktive Anwendung der Wahrungsbestimmungen	8		x



Schlussempfehlungen

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

Fortsetzung:

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts (Reihe Bund 2012/5)

Vorbericht		Follow-up-Überprüfung			
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
17	umfassende Einbindung der Abteilung Personal Provider in Personalbesetzungsverfahren und prioritäre Berücksichtigung des Personals über Stand bei Besetzungsverfahren	9			X
13	Untersuchung der Abteilungen Personalmarketing und Personal Provider auf Zusammenarbeitsfelder und Nutzung möglicher Synergien	10			X
14	Förderung weiblicher Bediensteter im Rahmen der Personalbesetzungen	11		X	
15	Einstellung der Hausaufenthalte von Personal über Stand und Zuweisung entsprechender Tätigkeiten	12	X		
18	keine Personalaufnahmen auf nicht systemisierte Arbeitsplätze	13	X		
19	verstärkte Bemühungen um weitere Ressortvereinbarungen für ressortübergreifende Transfers von Bediensteten; ressortübergreifende Vorgangsweise bei Personalaufnahmen mit verpflichtender vorläufiger Prüfung auf vorhandenes Personal in anderen Ressorts	14	X		
24	Vorgabe von konkreten Personalstandszielen auf Basis einer Aufgabekritik für Projekte zur Redimensionierung der Verwaltungsstruktur	15			X
27	Erarbeitung weiterer Personaleinsparungsmöglichkeiten in den Militärkommanden auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabekritik	16			X
28	Anpassung der Anzahl von Kasernen und Betriebsgebäuden an die militärischen Erfordernisse	17		X	
30	Nutzung weiterer Einsparungsmöglichkeiten im Bereich der Militärmusik	18			X
31	organisatorische Zusammenlegung von Personalverwaltung und Personalführung in einer Sektion	19			X
32	Einführung von Zeitmodellen für Soldatendienstverhältnisse und Anregung von Modellen für die bevorzugte Aufnahme von zeitlich befristet aufgenommenen Soldaten im öffentlichen Bereich	20			X
33	Festlegung eines ausgeglichenen Verhältnisses der militärischen Führungskräfte, angepasst an die Größe der Streitkräfte, und rechtzeitige Anpassung der Aufnahmekontingente an den Ausbildungsakademien	21			X
34	Reduzierung von Personalauszahlungen (insbesondere hinsichtlich Zulagen, Verlängertem Dienstplan und Überstunden)	22			X

Schlussempfehlungen

Anknüpfend an den Vorbericht hob der RH folgende Empfehlungen an das BMLVS hervor:

- (1) Die Teilprojekte Zentralstellenorganisation und Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) wären zu evaluieren; dabei wäre der noch ausstehende Reformbedarf für diese Teilbereiche zu analysieren und darauf aufbauend der für die Aufgabenerfüllung notwendige Personalbedarf entsprechend zu planen. (TZ 2)
- (2) Bei Reformmaßnahmen wäre der Gesamtumfang geplanter Personaleinsparungen verstärkt auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabenkritik zu erarbeiten. (TZ 3)
- (3) Es wäre zu prüfen, ob auch mit einem geringeren Anteil der Grundorganisation als 50 % der Arbeitsplätze das Auslangen für die Aufgabenerfüllung des Bundesheeres gefunden werden kann. (TZ 3)
- (4) Der für die jeweilige Aufgabenerfüllung tatsächlich erforderliche Personalbedarf wäre in den jeweiligen Organisationsplänen auszuweisen und der Umfang der Organisationspläne wäre an die VBÄ-Ziele der Bundesregierung anzupassen. (TZ 5)
- (5) Es wären weiterhin sämtliche Maßnahmen zur Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze forciert zu betreiben. (TZ 7)
- (6) Bei künftigen Reorganisationsprojekten im Personalbereich wären projektbezogene Kosten als wesentlicher Parameter für die Evaluierung von Aufwand und Nutzen vollständig zu erheben. (TZ 8)
- (7) Es wäre sicherzustellen, dass die Abteilung Personal Provider umfassend in Personalbesetzungsverfahren eingebunden wird. (TZ 9)
- (8) Die Aufgabenfelder der Abteilungen Personalmarketing und Personal Provider in den Militärkommanden wären auf mögliche Zusammenarbeitsfelder zu untersuchen, mögliche Synergien bei der Betreuung und Vermittlung von Bediensteten wären zu nutzen. (TZ 10)

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen; Follow-up-Überprüfung

- (9) Im Rahmen von Personalbesetzungen wäre auf eine entsprechende Förderung der weiblichen Bediensteten, vor allem im Hinblick auf deren geringen Anteil im militärischen Bereich, zu achten. (TZ 11)
- (10) Personalaufnahmen wären nur durchzuführen, wenn ein entsprechender Personalbedarf festgestellt worden war. (TZ 13)
- (11) Projekte zur Redimensionierung von Verwaltungsstrukturen wären auf Basis einer umfassenden Aufgabekritik mit konkreten, quantitativen Personalstandszielen auszustatten. (TZ 15)
- (12) Auf Basis von Aufgabenevaluierungen und Aufgabekritik wären weitere Einsparungsmöglichkeiten beim Personal in den Militärikommanden zu erarbeiten. (TZ 16)
- (13) Die Bemühungen zur Anpassung der Anzahl von Kasernen und Betriebsgebäuden an die militärischen Erfordernisse wären ambitioniert fortzusetzen. (TZ 17)
- (14) Die im Projekt ÖBH 2010 errechneten und bislang ungenutzten Einsparungsmöglichkeiten im Bereich Militärmusik wären zu nutzen. (TZ 18)
- (15) Zur weiteren Straffung der Verwaltungsstrukturen wären Personalverwaltung und Personalführung in einer Sektion zusammenzuführen. (TZ 19)
- (16) Zeitmodelle (Zeitlaufbahnen) für Soldatendienstverhältnisse wären einzuführen sowie unter Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten entsprechende Modelle für die bevorzugte Aufnahme von zeitlich befristet aufgenommenen Soldaten im öffentlichen Bereich anzuregen. (TZ 20)
- (17) Langfristig wäre ein ausgeglichenes Verhältnis der militärischen Führungskräfte, angepasst an die Größe der Streitkräfte, festzulegen. (TZ 21)



Schlussempfehlungen

(18) Zur weiteren Reduktion der Personalauszahlungen wäre der Zulagenkatalog insbesondere im Hinblick auf die Truppendienstzulage (Auszahlung nur an bei der Truppe eingesetztes militärisches Personal) sowie die Regelung hinsichtlich des „Verlängerten Dienstplans“ auf weitere Einsparungsmöglichkeiten zu untersuchen und zu prüfen, ob durch vermehrten Einsatz von Personal über Stand Überstunden reduziert werden könnten. (TZ 22)

Wien, im November 2015

Der Präsident:

Dr. Josef Moser

**Bisher erschienen:**

- Reihe Bund 2015/1** **Bericht des Rechnungshofes**
- EU-Finanzbericht 2012
- Liegenschaftsverkauf Schloss Reifnitz
- Schulversuche
- Unterstützungsinstitut der Bundespolizei
- Reihe Bund 2015/2** **Bericht des Rechnungshofes**
- Wirkungen rechtlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen auf das Pensionsantrittsalter in ausgewählten Ressorts
- Umbau des Palais Kaunitz für die Anti-Korruptionsakademie (IACA) in Laxenburg
- Steuerung und Qualitätssicherung in gerichtlichen Strafverfahren am Beispiel ausgewählter Gerichte
- Reihe Bund 2015/3** **Bericht des Rechnungshofes**
- Österreichische Nationalbank – Gold- und Pensionsreserven, Jubiläumsfonds sowie Sozialleistungen
- Liegenschaftstransaktionen der Landwirtschaftlichen Bundesversuchswirtschaften GmbH mit der Republik Österreich, der Stadt Wien und der Wirtschaftsagentur Wien
- Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA); Follow-up-Überprüfung
- Standortentwicklung der Zentralleitung des Bundesministeriums für Finanzen und Generalsanierung des Standorts Himmelpfortgasse 6 – 8; Follow-up-Überprüfung
- Gendergesundheit in Österreich
- Versorgung von Schlaganfallpatienten in der Steiermark; Follow-up-Überprüfung
- Fonds zur Finanzierung der In-vitro-Fertilisation
- Medientransparenz im MuseumsQuartier
- Reihe Bund 2015/4** **Bericht des Rechnungshofes**
- Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB
- Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.; Follow-up-Überprüfung
- Landesstudios des Österreichischen Rundfunks
- Reihe Bund 2015/5** **Bericht des Rechnungshofes**
- HYPO ALPE-ADRIA-BANK INTERNATIONAL AG: Verstaatlichung

- | | |
|---------------------------|--|
| Reihe Bund 2015/6 | Bericht des Rechnungshofes <ul style="list-style-type: none">- Internes Kontrollsysteem bei Direktvergaben in ausgewählten Ressorts BMVIT und BMWFW- Technische Universität Wien – Finanzsituation- Österreichisches Patentamt; Follow-up-Überprüfung- Akademisches StartUp Netzwerk Oberösterreich (akostart oö) |
| Reihe Bund 2015/7 | Bericht des Rechnungshofes <ul style="list-style-type: none">- Haftungsobergrenzen im Bereich der Länder und Gemeinden- FFG und FWF – Interne Kontrollsysteme |
| Reihe Bund 2015/8 | Bericht des Rechnungshofes <ul style="list-style-type: none">- Prüfung von Wohnsitz und gewöhnlichem Aufenthalt in der Sozialversicherung als Anspruchsvoraussetzung- Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen- Beschaffung des Truppenfunksystems CONRAD- Bankenpaket; Follow-up-Überprüfung- Medientransparenz in der BIG |
| Reihe Bund 2015/9 | Bericht des Rechnungshofes <ul style="list-style-type: none">- Ärzteausbildung- Gewährung von Ausgleichszulagen in der Pensionsversicherung- Ausgewählte Stiftungen bei der Österreichischen Akademie der Wissenschaften |
| Reihe Bund 2015/10 | Bericht des Rechnungshofes <ul style="list-style-type: none">- Sonderaufgaben des RH nach:
Parteigesetz 2012
Medientransparenzgesetzen
Unvereinbarkeits- und Transparenz-Gesetzen |
| Reihe Bund 2015/11 | Bericht des Rechnungshofes <ul style="list-style-type: none">- HYPO ALPE-ADRIA-BANK INTERNATIONAL AG – Verkaufsaktivitäten in der Umstrukturierungsphase- Österreichischer Verkehrssicherheitsfonds- Niederösterreichische Grenzlandförderungsgesellschaft m.b.H.- Research Center Pharmaceutical Engineering GmbH- Eurofisc |



- Reihe Bund 2015/12** **Bericht des Rechnungshofes**
- Landeslehrerpensionen
 - Finanzierung der Landeslehrer; Follow-up-Überprüfung
 - Gleichstellungsziel, Gleichstellungsmaßnahmen und Indikatoren im BMJ
 - Umsetzung der Wasserrahmenrichtlinie im Bereich Grundwasser im Weinviertel
 - Nachhaltiger Güterverkehr – Intermodale Vernetzung; Follow-up-Überprüfung
 - Medientransparenz in der AUVA
- Reihe Bund 2015/13** **Bericht des Rechnungshofes**
- Schulbehörden in Oberösterreich und Tirol: Lehrerpersonalverwaltung
 - Schulbehörden in Oberösterreich und Tirol: Landesschulräte
 - Insolvenz-Entgelt-Fonds und IEF-Service GmbH
 - Truppenübungsplatz Allentsteig
- Reihe Bund 2015/14** **Bericht des Rechnungshofes**
- EU-Finanzbericht 2013
 - Eurofisc – ein multilaterales Frühwarnsystem der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung des Mehrwertsteuerbetrugs
 - Bundeskriminalamt
 - Österreichische Studentenförderungsstiftung
 - Internes Kontrollsyste in der Haushaltsverrechnung des Bundes; Follow-up-Überprüfung
- Reihe Bund 2015/15** **Bericht des Rechnungshofes**
- Umsetzung der Wasserrahmenrichtlinie hinsichtlich Fließgewässer; Follow-up-Überprüfung
 - Schieneninfrastruktur-Dienstleistungs-
gesellschaft mbH (SCHIG) – Aufgabenübertragung
durch das BMVIT
 - Europäischer Sozialfonds (ESF) – Prüfbehörde
 - Gemeinnützigkeit im Steuerrecht
 - Leistungsvereinbarungen; Follow-up-Überprüfung

R
H

