

**BKA BMF BMI BMJ BMWFJ**

Verwaltungsreforminitiative der
Bundesregierung

Verwaltungsreforminitiative
„Register der Bundesverwaltung“

37.2 Der RH stellte fest, dass es im bisherigen Projektverlauf insbesondere bei der Einrichtung der Zugriffsberechtigungen, der Einbindung der IT-Verfahren und der Informationsverpflichtungsdatenbank zu zeitlichen Verzögerungen von zumindest einem Jahr gekommen war. Nach Ansicht des RH waren allerdings bereits die ursprünglichen Zeitpläne einzelner Teilprojekte nicht realistisch. Die nunmehr vorgenommene Neuplanung des Gesamtprojekts berücksichtigte die Komplexität der Teilprojekte, beinhaltete aber auch eine zweijährige Verzögerung gegenüber den ursprünglichen Planungen. Der RH betonte nochmals die Wichtigkeit des Projekts Unternehmensserviceportal als zentrale Maßnahme der Verwaltungsvereinfachung für Unternehmen und empfahl dem BKA und dem BMF, das Projekt mit Nachdruck fortzusetzen.

37.3 *Laut Stellungnahme des BMF hätten sich die zeitlichen Verzögerungen von etwas weniger als einem Jahr aus einer gegenüber den Einschätzungen höheren Komplexität und einem daraus folgenden erweiterten Pilotbetrieb sowie einer deutlich schwierigeren Einbindung der IT-Verfahren ergeben.*

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

38 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BKA

- (1) Das BKA sollte eine verstärkte Koordination der Register wahrnehmen. (TZ 4 bis 7, 9)
- (2) Die Inhalte der Datenfelder in den Registern wären einheitlich – wie es in der Informationsverpflichtungsdatenbank geplant war – zu definieren, um Datenabgleiche zu ermöglichen. (TZ 4)
- (3) Für bestimmte Bereiche – z.B. Personen, Adressen, Unternehmen – sollten führende Register für einen Abgleich von Daten definiert werden. (TZ 5)
- (4) Register mit personenbezogenen Stammdaten wären mit bereichsspezifischen Personenkennzeichen auszustatten. (TZ 6)
- (5) Es wäre eine interministerielle Arbeitsgruppe einzusetzen, um geeignete Abläufe einer Richtigstellung oder Aktualisierung von Daten in Registern zu definieren und hiezu gesetzliche Grundlagen auszuarbeiten. (TZ 7)
- (6) Das BKA sollte bei der Ausarbeitung neuer gesetzlicher Informationspflichten der Ressorts den zu erwartenden Personalaufwand der Ressorts in den finanziellen Erläuterungen sachgerecht dokumentieren. (TZ 8)
- (7) Für die Kosten der Register – dies beinhaltet u.a. die Entwicklung, die Betriebsführung und die Wartung – wäre ein strukturiertes Kostenmodell auszuarbeiten. (TZ 9)
- (8) Es wäre zu prüfen, ob für das Ergänzungsregister für natürliche Personen neben der Datenschutzkommission weitere Eintragungsstellen geschaffen werden können. (TZ 12)
- (9) Es wäre zu prüfen, ob für die im Ausland wohnhaften österreichischen Staatsbürger auch im Ergänzungsregister für natürliche Personen eine dem Standarddokumentenregister nachgeformte Funktionalität vorgesehen werden kann. (TZ 12)
- (10) Es wäre zu prüfen, ob das Unternehmensregister-Verwaltung, das auch die Daten des Ergänzungsregisters für sonstige Betroffene



BKA BMF BMI BMJ BMWFJ

Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

**Verwaltungsreforminitiative
„Register der Bundesverwaltung“**

vollständig speichert, die Aufgabe des Ergänzungsregisters für sonstige Betroffene übernehmen könnte. (TZ 20)

(11) Es wäre zu evaluieren, ob zur Erweiterung der eGovernment-Angebote zusätzliche durchgängige elektronische Verfahren im Bürgerserviceportal integriert werden können. Bei allfälligen Neukonzeptionen von weiteren Portalen der anderen Bundesministerien sollten diese die Möglichkeit prüfen, nur strategische Informationen selbst anzubieten, die entsprechenden bürgerrelevanten Fachinhalte aber über das Bürgerserviceportal „HELP“ zu publizieren. (TZ 26)

BMF

(12) Es wäre die Anbindung jener IT-Verfahren im Unternehmensserviceportal zu forcieren, die aufgrund der großen Anzahl der betroffenen Unternehmen und der Häufigkeit der Anwendung einen hohen Nutzungsgrad erwarten lassen. (TZ 29)

(13) Die von den Unternehmen als bedeutend erkannten Portalfunktionen (Informationen bei Änderung von Informationsverpflichtungen, Erinnerungsfunktion zur Anzeige von Fälligkeiten, „Single-Sign-On“-Funktion, Vermeidung von Mehrfachmeldungen, vorausgefüllte Formulare) wären im Unternehmensserviceportal prioritätär umzusetzen. (TZ 29)

(14) Da Unternehmen überwiegend in mehr als einem Wirtschaftsbereich tätig sind, wäre die Notwendigkeit einer automatisierten Selektion von Informationsverpflichtungen zu hinterfragen. (TZ 31)

(15) Hinsichtlich des für März 2012 vorgesehenen Erstbetriebs des Unternehmensserviceportals sollten prioritätär die im Firmenbuch protokollierten Unternehmen als Anwender der Portal- und Rechteverwaltung berücksichtigt werden. (TZ 32)

(16) Die Einbindung einer ausreichenden Anzahl an IT-Verfahren wäre bis zur geplanten Inbetriebnahme des Portals im März 2012 sicherzustellen, um die Akzeptanz des Portals zu gewährleisten. (TZ 33)

(17) Im Teilprojekt Verfahrenseinbindung wären Controllingmaßnahmen hinsichtlich einer möglichen Kostenüberschreitung zu setzen. (TZ 33)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

BMI

- (18) Das Zentrale Melderegister wäre als führendes Register für Personenstammdaten zu definieren. Andere Register sollten zumindest bei jeder Neuanlage und Änderung von Personendaten einen Abgleich mit den Daten des Zentralen Melderegisters vornehmen. Dies betraf die Einheitlichkeit der Schreibweise von Namen und Adressdaten sowie die Speicherung des bereichsspezifischen Personenkennzeichens zur eindeutigen Festlegung einer Personenidentität. (TZ 10)
- (19) Es wäre mittels eines entsprechenden Gesetzesvorschlags im Meldegesetz die Möglichkeit vorzusehen, sich im behördlichen Verfahren auf bestehende Eintragungen im Zentralen Melderegister berufen zu können. (TZ 10)
- (20) Es wären Überlegungen anzustellen, bestimmte Behörden, die im Zuge von ihnen geführter Verfahren Dokumente auszustellen oder zu überprüfen haben, zu einer Eintragung in das Standarddokumentenregister zu ermächtigen. (TZ 11)
- (21) Im Meldegesetz wäre mittels eines entsprechenden Gesetzesvorschlags ein ausdrücklicher Verweis auf § 17 E-Government-Gesetz vorzusehen, wonach die Meldebehörden geprüfte Standarddokumente elektronisch zu erfassen haben sowie Behörden bei der Prüfung der Richtigkeit von in öffentlichen elektronischen Registern (bereits) enthaltenen Daten diese durch Einsicht in das Register zu ermitteln haben. (TZ 11)
- (22) Auf den von der Behörde ausgestellten Meldebestätigungen wären die bereits im Standarddokumentenregister eingetragenen Dokumente zu nennen sowie auf die Rechtswirkung dieser Eintragungen hinzuweisen. (TZ 11)
- (23) Vor der Neuanlage eines Datensatzes im Zentralen Melderegister wäre eine verpflichtende Abfrage im Ergänzungsregister für natürliche Personen vorzusehen. (TZ 12)
- (24) Die anteiligen Betriebskosten der im BMI geführten Register (u.a. Zentrales Vereinsregister, Ergänzungsregister für natürliche Personen, Strafregister) wären – einschließlich der entsprechenden Personalkosten – im Rahmen einer Kosten- und Leistungsrechnung zu ermitteln. (TZ 13)



BKA BMF BMI BMJ BMWFJ

Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

**Verwaltungsreforminitiative
„Register der Bundesverwaltung“**

- (25) Im Rahmen der Antragstellung wären zur Erhöhung der Datenqualität des Zentralen Vereinsregisters Name und Geburtsdatum der einzutragenden Personen mit dem Zentralen Melderegister (bzw. Ergänzungsregister für natürliche Personen) sowie die Adressen mit der Adressdarstellung im Gebäude- und Wohnungsregister oder Adressregister abzugleichen; dieser Abgleich wäre gesetzlich näher festzulegen. (TZ 17)
- (26) Die im Vereinsgesetz 2002 bereits vorgesehene Verwendung von bereichsspezifischen Personenkennzeichen wäre im Zentralen Vereinsregister technisch umzusetzen, weil dadurch die Identität einer Person eindeutig festgelegt wird. (TZ 17)
- (27) Die im Unternehmensregister einem Verein zugeordnete Kennziffer sollte im Zentralen Vereinsregister gespeichert und bei der Datenübermittlung an das Unternehmensregister zusätzlich zur Zentralen Vereinsregister-Zahl angegeben werden. (TZ 17)
- (28) Für das Zentrale Personenstandsregister wäre ein entsprechendes Pflichtenheft mit einer Kostenanalyse fertigzustellen und die finanzielle Bedeckung des Projekts zu klären. (TZ 27)
- (29) Die lokal geführten ereignisbezogenen Personenstandsbücher wären grundsätzlich durch ein Zentrales Personenstandsregister abzulösen, auf das alle zuständigen Behörden Zugriff erhalten sollten. Damit würde das „One-Stop-Shop-Verfahren“ für Geburt, Eheschließung und Todesfall realisiert und eine Verwaltungsvereinfachung für Bürger umgesetzt. (TZ 27)
- (30) Um Bürger künftig von einer Vorlage von Personenstands dokumenten im Zuge von Behördenverfahren zu entlasten, wäre für Behörden eine verpflichtende Abfrage im Personenstandsregister vorzusehen. (TZ 27)
- (31) Bei neuen Personenstandsfällen wären nicht nur die Daten des Anlassfalls, sondern auch andere Personenstandsdaten des betroffenen Bürgers in das neue zentrale Personenstandsregister einzupflegen. Damit sollte durch ein rascheres Einpflegen von Daten der Nutzen des künftigen Zentralen Personenstandsregisters für die Bürger gewährleistet werden. Dabei wäre auch die Möglichkeit einer stichtagsbezogenen Rückerfassung der Eintragungen aller Personenstandsbücher in das Zentrale Personenstandsregister zu evaluieren. (TZ 27)



Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

BMJ

(32) Im Rahmen der Antragerstellung wären zur Erhöhung der Datenqualität des Firmenhuchs Name und Geburtsdatum der einzutragenden Personen mit dem Zentralen Melderegister (bzw. Ergänzungsregister für natürliche Personen) sowie die Adressen mit der Adressdarstellung im Gebäude- und Wohnungsregister oder Adressregister abzugleichen; dieser Abgleich wäre gesetzlich näher festzulegen. (TZ 16)

(33) Die Firmenbuchdatenbank sollte mit bereichsspezifischen Personenkennzeichen ausgestattet werden, weil dadurch die Identität einer eingetragenen Person festgelegt wird. (TZ 16)

(34) Es wäre zu evaluieren, ob die Übernahme der im Unternehmensregister einem Rechtsträger zugeordneten Kennziffer in der Firmenbuchdatenbank zweckmäßig wäre, weil diese Kennziffer künftig einer generellen Stammzahl für Wirtschaftstreibende entsprechen soll. (TZ 16)

(35) Durch eine unverzügliche Übersendung der Strafkarte durch die Gerichte wäre eine zeitnahe Eintragung strafgerichtlicher Verurteilungen im Strafregister anzustreben. (TZ 15)

(36) Im Rahmen der Antragerstellung wären zur Erhöhung der Datenqualität des Grundbuchs Name und Geburtsdatum der einzutragenden Personen mit dem Zentralen Melderegister (bzw. Ergänzungsregister für natürliche Personen) abzugleichen; dieser Abgleich wäre gesetzlich näher festzulegen. (TZ 24)

(37) Das Grundbuch sollte mit bereichsspezifischen Personenkennzeichen ausgestattet werden, weil dadurch die Identität einer Person festgelegt wird. (TZ 24)

BMWFJ

(38) Unter enger Einbindung der Gewerbebehörden wäre ein eGovernment-konformes gemeinsames Zentrales Gewerberegister (unter Entfall der dezentralen Gewerberegister) zu entwickeln. Dies würde zur Effizienzsteigerung, Hebung der Datenqualität und langfristig zur Senkung der Betriebskosten beitragen. (TZ 18)

(39) Im neuen Zentralen Gewerberegister sollten die Daten aus Quellregistern direkt übernommen werden, um den Aufwand für die Datenerfassung zu senken und konsistente Datenbestände zu erhalten. (TZ 19)



BKA und Bundesanstalt Statistik Österreich

(40) Die Arbeiten zur Entwicklung des Zentralen Gewerberegisters-NEU wären rasch voranzutreiben. Hierdurch könnten die Betreiber jener acht dezentralen Gewerberegister, für die ein technischer Erneuerungsbedarf dokumentiert wurde, weitere parallele Entwicklungskosten vermeiden. (TZ 19)

(41) Im Zusammenhang mit der Führung des Adressregisters sollte eine verbindliche Form für eine verkürzte postalische Schreibweise einer Adresse ausgearbeitet werden. (TZ 23)

(42) Es wäre eine Verordnung zur Sicherstellung einer einheitlichen Vorgangsweise der Ressorts bei der Befüllung der Informationsverpflichtungsdatenbank zu erlassen. (TZ 35)

(43) Hinsichtlich der Informationsverpflichtungsdatenbank wäre die Initialbefüllung abzuschließen, die fehlenden Datenfeldbeschreibungen auszuarbeiten und die Qualitätssicherung durch die Ressorts einzuleiten. (TZ 36)

(44) Die Phase 2 der Entwicklung der Informationsverpflichtungsdatenbank sollte umgehend eingeleitet werden. Durch Einbindung ausgewählter Ressorts könnten bereits vor Fertigstellung des Gesamtvorhabens Erfahrungen hinsichtlich der Analysefunktionen erarbeitet werden. (TZ 36)

Bundesanstalt Statistik Österreich im Zusammenwirken mit BKA, BMF, BMI, BMJ, BMWFJ

(45) Zur Bereinigung der Stammdaten im Unternehmensregister wäre eine Vereinheitlichung der Schreibweise der Namen und Geburtsdaten der natürlichen Personen durch Abgleich mit dem Zentralen Melderegister vorzunehmen. (TZ 21)

(46) Die aus dem Abgabeninformationssystem des BMF zur Verfügung gestellten Stammdaten der (aus selbständiger Tätigkeit Einkommenssteuerpflichtigen) wirtschaftlich tätigen Personen wären vom BMF umgehend auf die Einmaligkeit und Relevanz für das Unternehmensregister-Verwaltung zu prüfen. (TZ 21)

(47) In den Quellregistern des Unternehmensregisters (Vereinsregister, Ergänzungsregister für sonstige Betroffene, Register der Kammern für freie Berufe, Abgabeninformationssystem) wären Vorkehrungen zu treffen, um die gesetzlich vorgesehene Rückübermittlung der Kennziffer des Unternehmensregisters an die Quellregister durchzuführen; damit wäre die Identität einer Unternehmung bzw.



Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

wirtschaftlich tätigen Person im Quellregister und im verknüpften Unternehmensregister gewährleistet. (TZ 21)

(48) Aufgrund der gesetzlich bedingten Anwendung des bereichspezifischen Personenkennzeichens im Unternehmensregister wäre die parallele Speicherung des entsprechenden bereichsspezifischen Personenkennzeichens in den Quellregistern erforderlich, um die Identität einer natürlichen Person im Quellregister und im verknüpften Unternehmensregister zu gewährleisten. (TZ 21)

(49) Bezuglich der Richtigstellung von Daten in den Quellregistern wären entsprechende Abläufe zu entwickeln und hiefür gesetzliche Grundlagen zu schaffen. (TZ 7, 21)

(50) Da das Unternehmensregister für das Unternehmensserviceportal für die „Single-Sign-On“-Funktion, die Benutzerberechtigungsverwaltung und die Authentifizierung unabdingbar erforderlich war, wäre die Datenbereinigung durch die Bundesanstalt Statistik Österreich im Zusammenwirken mit den Ressorts der Quellregister raschest fortzusetzen. (TZ 34)

BKA und BMWFJ

(51) Die Kompetenz als „führendes Register“ für Adressdaten wäre zwischen Gebäude- und Wohnungsregister und dem Adressregister zu klären. Hierdurch wären auch die Fragen der vollständigen Konsistenz der Adressdaten in den beiden Registern gelöst. (TZ 22)

(52) Bezuglich der verpflichtenden Eingabe von Gebäudedaten in der Eingabeschiene Adress-GWR-Online wäre eine einvernehmliche Lösung mit den Vertretern der Benutzer für den Fall noch teilweise fehlender Gebäudedaten herbeizuführen. (TZ 22)

BKA und BMF

(53) Das Projekt Unternehmensserviceportal – als zentrale Maßnahme der Verwaltungsvereinfachung für Unternehmen – wäre mit Nachdruck fortzusetzen. (TZ 37)

BMJ und BMWFJ

(54) Die Inbetriebnahme der Grundstücksdatenbank-NEU im Mai 2012 wäre mit Nachdruck zu verfolgen; in das Projekt wären auch Praktiker aus den Regionen einzubinden. Weiters wären regionale Gepflogenheiten im Grundbuch abzubauen sowie darüber hinaus regionale Besonderheiten in den Gesetzeslagen zu überprüfen und auf eine Vereinfachung hinzuwirken. (TZ 25)



BKA BMF BMI BMJ BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger

ANHANG

Entscheidungsträger der überprüften Unternehmung

Anmerkung:
im Amt befindliche Entscheidungsträger in Blaudruck



**BKA BMF BMI BMJ BMWFJ****ANHANG**
Entscheidungsträger**Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung****Aufsichtsrat**

Vorsitzender Dipl.-Ing. Rainer WIELTSCH
(11. August 2005 bis 23. Juni 2009)

Mag. Georg SCHÖPPL
(seit 23. Juni 2009)

Stellvertreter des Dr. Arthur WINTER
Vorsitzenden (11. August 2005 bis 2. Februar 2010)

Dr. Winfried PINGGERA
(seit 2. Februar 2010)

Geschäftsführung Dipl.-Ing. Roland JABKOWSKI, MBA
(seit 1. Dezember 2005)

Mag. Christine SUMPER-BILLINGER
(seit 1. Jänner 2007)





Bericht des Rechnungshofes

Österreichisches Institut für Sportmedizin





Inhalt

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	112
Abkürzungsverzeichnis	113

BMWF	Wirkungsbereich der Bundesministerien für Wissenschaft und Forschung
BMF	Finanzen
BMG	Gesundheit
BMLVS	Landesverteidigung und Sport
BMUKK	Unterricht, Kunst und Kultur

Österreichisches Institut für Sportmedizin

KURZFASSUNG	115
Prüfungsablauf und -gegenstand	124
Grundlagen und Zweck	125
Aufgaben	135
Organe	144
Mitarbeiter	151
Finanzielle Gebarung	153
Außenstelle in Niederösterreich	161
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	163



Tabellen Abbildungen

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Chronologie des Stiftungsbriebs (auf Grundlage der vorgelegten Kopien)	127
Tabelle 1: Untersuchungsleistungen – Einnahmen und Anzahl 2007 bis 2010	137
Abbildung 2: Untersuchungsleistungen 2007 und 2010, Verteilung der Einnahmen	138
Abbildung 3: Untersuchungsleistungen im Breiten- sport 2007 bis 2010	140
Abbildung 4: Organe des Österreichischen Instituts für Sportmedizin im Überblick	144
Abbildung 5: Mitarbeiterstruktur 2007 und 2010	152
Tabelle 2: Mittelherkunft in den Jahren 2007 bis 2010	154
Tabelle 3: Wertschöpfung 2007 bis 2010	155
Tabelle 4: Entwicklung der Aufwendungen 2007 bis 2010	156



Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

BGBI.	Bundesgesetzblatt
BKA	Bundeskanzleramt
BM...	Bundesministerium ...
BMF	für Finanzen
BMG	für Gesundheit
BMI	für Inneres
BMLVS	für Landesverteidigung und Sport
BMUKK	für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWF	für Wissenschaft und Forschung
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
etc.	et cetera
EUR	Euro
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
Mill.	Million(en)
Nr.	Nummer
ÖISM	Österreichisches Institut für Sportmedizin
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
fZ	Textzahl(en)
usw.	und so weiter
VBÄ	Vollbeschäftigungäquivalent(e)
z.B.	zum Beispiel



|



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

**Wirkungsbereich der Bundesministerien für
Wissenschaft und Forschung
Finanzen
Gesundheit
Landesverteidigung und Sport
Unterricht, Kunst und Kultur**

Österreichisches Institut für Sportmedizin

Die rechtlichen Grundlagen des als Stiftungsfonds des Bundes organisierten Österreichischen Instituts für Sportmedizin bedurften einer Neufassung. Die aktuelle Fassung des Stiftungsbriefs mit Ziel und Zweck dieses Instituts sowie seinem Aufgabenprofil war nicht eindeutig nachvollziehbar.

Die Organisation dieses Instituts wies Verbesserungspotenzial insbesondere im Hinblick auf geeignete Vorgaben für die internen Abläufe, eine angemessene Kostenrechnung, eine zweckentsprechende Datenstruktur und ein aussagekräftiges Berichtswesen auf.

Das Österreichische Institut für Sportmedizin war 2010 zu 70 % durch Mittel des Bundes finanziert. Darüber hinaus verzeichnete es im Zeitraum 2007 bis 2010 eine Steigerung der Einnahmen aus sportmedizinischen Untersuchungsleistungen um rd. 33 % von rd. 126.000 EUR auf rd. 167.000 EUR; hievon entfielen rund zwei Drittel auf den Breitensport und rund ein Drittel auf den Spitzensport.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Überprüfung war die Beurteilung des Österreichischen Instituts für Sportmedizin (ÖISM) im Hinblick auf den Stiftungszweck, die Aufgabenerfüllung, die Tätigkeit der Organe, die Mitarbeiterstruktur sowie die Herkunft und die Verwendung der finanziellen Mittel. (TZ 1)



Kurzfassung

Das ÖISM wurde aufgrund einer Stichprobe nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Dieses Verfahren bezieht auch Rechtsträger ein, die nach dem ansonsten risikoorientierten Auswahlverfahren (z.B. wegen ihres geringen Gebarungsumfangs) nicht überprüft würden. Der RH wendet dieses Verfahren an, um seine präventive und beratende Wirkung zu verstärken. (TZ 1)

Allgemeines

Das ÖISM wurde im Jahr 1969 als Stiftungsfonds des Bundes gegründet, ist in Wien ansässig und beschäftigte 2010 13 Mitarbeiter (rund sieben VBÄ), davon fünf Ärzte (einschließlich Geschäftsführer und dessen Stellvertreter) und drei Sportwissenschaftler. Die wesentliche Tätigkeit des ÖISM war die Durchführung von sportmedizinischen Untersuchungsleistungen für den Breiten- und den Spitzensport. (TZ 2)

Das ÖISM wurde von einem Geschäftsführer nach außen vertreten. Das Kuratorium aus Vertretern des BMWF (Vorsitz), des BMF, des BMG, des BMLVS und des BMUKK sowie von zwei Sportorganisationen (beratend) fungierte als Aufsichtsorgan. Personal- und Sachaufwand des ÖISM trug im Wesentlichen das BMWF in Form des sogenannten „Mitgliedsbeitrags“. (TZ 2)

Grundlagen und Zweck

Das ÖISM war in dem nach dem Bundes-Stiftungs- und Fondsge setzu führenden Stiftungs- und Fondsregister des BMI als gemeinnütziger Fonds eingetragen. Im BMWF waren die Grundsatzakten (Originale des Stiftungsbriebs bzw. seiner Änderungen samt behördlicher Genehmigungen) betreffend das ÖISM nicht mehr verfügbar und daher die Gründungsmotivation sowie die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte nicht authentisch nachvollziehbar. (TZ 3)

Der RH hatte seiner Analyse daher die in Kopie vorgelegten Fassungen bzw. Änderungen des Stiftungsbriebs aus 1969, 1975, 1988 und 1995 zugrunde zu legen, die teilweise unzureichend waren. (TZ 4)



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

Kurzfassung

Österreichisches Institut für Sportmedizin

So war die möglicherweise letzte Version des Stiftungsbriefs (in Folge: Stiftungsbrief 1995) nicht unterzeichnet und enthielt auch keinen Genehmigungsvermerk der damaligen Fondsbehörde. Dieser Stiftungsbrief 1995 sah den Übergang der ressortmäßigen Federführung für das ÖISM vom seit 1969 zuständigen Gesundheitsressort auf das Wissenschaftsressort vor; auch die wesentliche Finanzierung wurde dem BMWF übertragen. Beides war zur Zeit der Geburtsüberprüfung vollzogen, über eine authentische rechtliche Grundlage dafür verfügte das BMWF nicht mehr. (TZ 4)

Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz

Die im anzuwendenden Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz aus dem Jahr 1974 vorgesehenen Vorgaben für die Satzungsinhalte spiegelten sich nur teilweise im Stiftungsbrief des ÖISM wider; so fehlten im Stiftungsbrief bspw. Festlegungen über die Erfordernisse gültiger Beschlussfassungen der Organe oder Bestimmungen über die jährliche Rechnungslegung an die Fondsbehörde. Dem ÖISM war nicht klar, welche konkrete Stelle als Fondsbehörde im Sinne des Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetzes anzusehen und wem damit der Rechnungsabschluss bis Ende Juni jeden Jahres vorzulegen war. (TZ 5, 30)

Ziel und Zweck des Stiftungsfonds

Als gemeinsames Ziel für die Errichtung des Stiftungsfonds wurde 1969 die Sportförderung von den damaligen Bundesministerien für soziale Verwaltung, für Unterricht und für Finanzen definiert; Zweck war im Wesentlichen die Errichtung und Erhaltung des ÖISM. (TZ 4, 6)

In einem dem Stiftungsbrief 1995 augenscheinlich zugrunde liegenden Änderungsentwurf manifestierten sich eine neue, explizit verstärkt wissenschaftliche Ausrichtung des ÖISM und das Bestreben zur Abgrenzung von Mitbewerbern; beides fand sich jedoch im Stiftungsbrief 1995 nicht klar wieder. Im Übrigen waren aufgrund der unzureichenden Dokumentenlage aktuelles Ziel und aktueller Zweck des ÖISM und der Grund für den Übergang der Federführung vom Gesundheits- auf das Wissenschaftsressort nicht eindeutig nachvollziehbar bzw. nicht erkennbar. (TZ 6)



Kurzfassung

Das ÖISM führte selbst stets seine wissenschaftliche Ausrichtung ins Treffen; eine externe wissenschaftliche Evaluierung der sportmedizinischen Tätigkeiten war bis zur Zeit der Geburungsüberprüfung jedoch noch nicht erfolgt. Zur Universität Wien bestand eine starke personelle, inhaltliche und örtliche Nahebeziehung. (TZ 6)

Aufgaben

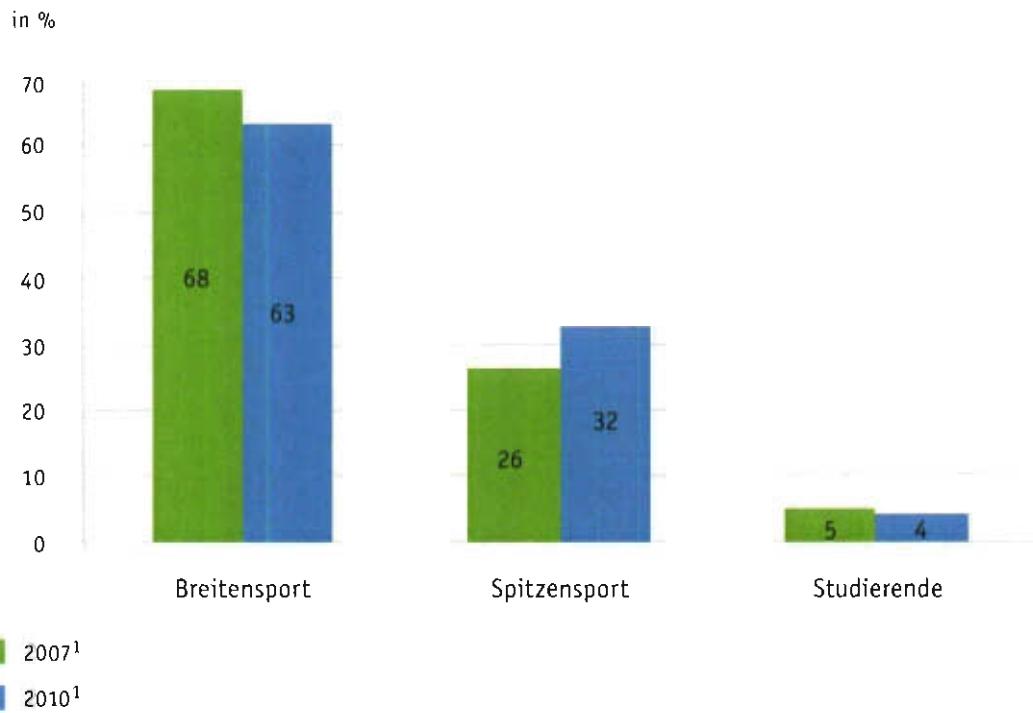
Die Aufgaben des ÖISM reichten dem Stiftungsbrief 1995 zufolge von sportmedizinischen Untersuchungsleistungen über Forschung bis hin zur Veranstaltung von Aus- und Fortbildungslehrgängen sowie Kursen. Die bereits mehrfach angesprochene unzureichende Dokumentenlage bewirkte auch, dass das Aufgabenprofil des ÖISM in seiner geltenden Fassung nicht gesichert nachvollziehbar war; im Übrigen entsprach das vorliegende Aufgabenprofil teilweise nicht mehr den aktuellen Gegebenheiten. (TZ 7)

Sportmedizinische Untersuchungsleistungen

Die sportmedizinischen Untersuchungsleistungen im Breiten- und Spitzensport umfassten ein breites Spektrum und reichten von Sporttauglichkeits- und Leistungstests über die Erstellung von Trainingsplänen bis zur Ernährungsberatung. Weiters führte das ÖISM sportmedizinische Basis-, Aufnahme- und Folgeuntersuchungen an Sportstudierenden durch. Die Gesamtzahl der Untersuchungsleistungen im Breitensport bzw. an Studierenden und der Untersuchungsleistungen bzw. Leistungspakete im Spitzensport erhöhte sich von 1.563 im Jahr 2007 auf 1.990 im Jahr 2010 um rd. 27 %. Die Gesamteinnahmen aus diesen Leistungen stiegen im Zeitraum 2007 bis 2010 von rd. 126.000 EUR auf rd. 167.000 EUR (+ rd. 33 %). (TZ 8)

Etwa zwei Drittel der Einnahmen (2010: rd. 106.000 EUR) aus diesen sportmedizinischen Untersuchungsleistungen entfielen auf den Breitensport und rund ein Drittel (rd. 54.000 EUR) auf den Spitzensport, wobei dessen Anteil an den Gesamteinnahmen aus diesen Leistungen seit 2007 um rund sechs Prozentpunkte gestiegen war. (TZ 8)

Untersuchungsleistungen 2007 und 2010, Verteilung der Einnahmen



Quelle: ÖISM

Die Darstellungsweise der durchgeführten Untersuchungsleistungen war teilweise unzureichend. So wurden im Breitensport unter der zwischen 2007 und 2010 besonders stark steigenden Position „Zusatzuntersuchungen“ (Anzahl: + 123 %, Einnahmen: + 138 %) eine Vielzahl verschiedener Leistungen (Muskelfunktionstest, Körperfettmessung, Trainingspläne etc.) subsumiert, wodurch die Anzahl bzw. die Entwicklung der einzelnen in dieser Sammelposition verbuchten Leistungen nicht erkennbar war. Detailinformationen dazu konnte nur die medizinische Datenbank im ÖISM liefern; diese bot jedoch keine statistischen Auswertungsmöglichkeiten. (TZ 9)

Mit einer Ausnahme waren die verschiedenen im Breitensport gewährten Ermäßigungen nicht schriftlich festgelegt; auf den täglich auszufüllenden Abrechnungsblättern fehlte ein entsprechender Vermerk. Der Betreuung von Spitzensport-Vereinen und Spitzensportlern durch das ÖISM lagen keine schriftlichen Vereinbarungen über die Leistungsinhalte bzw. die diesen gewährten Konditionen zugrunde. Evaluierungen der Kundenzufriedenheit fanden zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht statt. (TZ 10, 11, 12)



Kurzfassung

Organe

Laut Stiftungsbrief sollte das ÖISM über folgende Organe verfügen: das Kuratorium als Aufsichtsorgan sowie den Geschäftsführer, dessen Stellvertreter und den Fachrat als operative Organe. Die Geschäftsordnung aus 1970 sah weiters die Finanzprüfer als Aufsichtsorgane und den Finanzreferenten als operatives Organ vor. Während die anderen vorgesehenen Organe des ÖISM eingerichtet waren, bestand der vom Kuratorium zu bestellende Fachrat zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht. (TZ 13, 20)

Kuratorium, Finanzprüfer

Das Kuratorium hatte laut Stiftungsbrief unter anderem für jedes Organ eine eigene Geschäftsordnung zu erlassen; demgegenüber gab es im ÖISM nur eine einzige für alle Organe. Diese aus 1970 stammende Geschäftsordnung entsprach insoweit nicht einer Verfahrensanordnung, weil sie bspw. die im Stiftungsbrief vorgesehenen Aufgaben des Kuratoriums erweiterte und wie erwähnt neue Organe (Finanzprüfer und Finanzreferent) vorsah. (TZ 15)

In dieser Geschäftsordnung war weiters nicht geregelt, welche Rechtsgeschäfte zustimmungspflichtig waren und wer den Finanzreferenten, der alle Zahlungs- und Einnahmebelege mitzeichnen musste, zu vertreten hatte. Umlaufbeschlüsse des Kuratoriums waren nicht vorgesehen. Für Spesenabrechnungen sah die Geschäftsordnung keine näheren Regelungen vor; in diesem Zusammenhang ergab die Überprüfung des RH, dass bei Buchungsbelegen vielfach nähere Angaben fehlten, die auf die betriebliche Veranlassung hinwiesen. (TZ 17, 21, 29)

Die Überprüfung der Finanzgebarung – insbesondere des jährlich vorzulegenden Rechnungsabschlusses – oblag den beiden vom Kuratorium bestellten Finanzprüfern. Darüber hinausgehende Überprüfungen der Finanzgebarung (bspw. bestimmter Teilgebiete der Gebarung) durch die Finanzprüfer waren nicht dokumentiert. (TZ 16)



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

Kurzfassung

Österreichisches Institut für Sportmedizin

Geschäftsführer, Fachrat, Finanzreferent

Der Geschäftsführer hatte das ÖISM nach außen zu vertreten und auf die Einhaltung des vom Kuratorium genehmigten Haushaltsplans zu achten. Überschreitungen der einzelnen Ansätze des Haushaltsplans von über 10 % durch den Geschäftsführer waren an die vorherige Zustimmung des Kuratoriums gebunden. In den Jahren 2007, 2008 und 2009 kam es zu Überschreitungen des Sachaufwands um bis zu 37 % (2007: rd. 39.000 EUR); eine vorherige Zustimmung zu den Überschreitungen war in den Kuratoriumsprotokollen nicht dokumentiert. (TZ 17)

Der Geschäftsführer hatte laut Geschäftsordnung für die ordnungsgemäße und sparsame Führung des Instituts eine Dienstordnung zu erlassen; diese war vom Kuratorium zu genehmigen. Die vorgelegte Dienstordnung bzw. –anweisung aus 1970 bzw. 2009 genügte in Struktur, Aktualität bzw. inhaltlicher Ausgestaltung nicht den Ansprüchen einer sportmedizinischen Untersuchungseinrichtung. Die Dienstanweisung aus 2009 war vom Kuratorium nicht genehmigt. Die im Stiftungsbrief vorgesehenen jährlichen Arbeitsberichte waren wenig aussagekräftig. So fehlten insbesondere konkrete, quantitative Angaben über die im vergangenen Jahr durchgeführten Leistungen. (TZ 18, 19)

Der Fachrat, dem neben dem Geschäftsführer und dem Stellvertreter noch drei bis sechs Fachleute angehören sollten und der bspw. die Arbeits- und Haushaltspläne erstellen sollte, bestand wie erwähnt nicht und war seit Jahren nicht mehr eingerichtet. Daher nahm der Geschäftsführer als Einzelorgan im Wesentlichen die Aufgaben dieses Kollegialorgans wahr. (TZ 20)

Eine systematische unterjährige Budgetnachverfolgung durch den Finanzreferenten zur Unterstützung des Geschäftsführers war in den Sitzungsprotokollen des Kuratoriums nicht dokumentiert. (TZ 21)

Mitarbeiter

Der Mitarbeiterstand des ÖISM war im Zeitraum 2007 bis 2010 insgesamt konstant. Er betrug 2007 6,63 und 2010 6,71 VBÄ, davon waren rund zwei Drittel Ärzte, Sportwissenschaftler und medizinisch-technisches Personal. Als Grundlage für die Dienstverhältnisse war das Vertragsbedienstetengesetz 1948 vereinbart worden. Mit den weiters beschäftigten freien Dienstnehmern fehlten schriftliche Verträge. (TZ 22, 23, 24)



Kurzfassung

Finanzielle Gebarung

Der „Mitgliedsbeitrag“ des Bundes (Zahlungen des BMWF laut Stiftungsbrief) schwankte zwischen 212.000 EUR (2007) und 350.000 EUR (2010). Diese Schwankungen waren auf die Finanzierung besonderer Investitionsvorhaben (bspw. 2010: 130.000 EUR für die Außenstelle) zurückzuführen. Darüber hinaus gewährte das BKA bzw. seit 2009 das BMLVS jährlich Förderungen (2010: 80.000 EUR). Die dem ÖISM zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel bewegten sich zwischen rd. 260.000 EUR (2007) und 430.000 EUR (2010) und machten rd. 60 % (2007 und 2009) bzw. rd. 70 % (2008 und 2010) der gesamten Mittel des ÖISM aus. (TZ 25)

Die Leistungserlöse (Erlöse aus Untersuchungsleistungen und verschiedenen Projekten) stiegen von rd. 139.000 EUR (2007) auf rd. 185.000 EUR (2010) um rd. 33 %. Bei einem konstanten Mitarbeiterstand führte dies zu einer Steigerung der pro Mitarbeiter erwirtschafteten Leistungserlöse um rd. 31,5 % von rd. 21.000 EUR (2007) auf rd. 27.600 EUR (2010). (TZ 26)

Der Personalaufwand stieg von rd. 346.000 EUR im Jahr 2007 auf rd. 390.000 EUR im Jahr 2010 (im Mittel um 4,1 % pro Jahr). Die übrigen Aufwendungen schwankten – abhängig von Investitionen und Mietaufwendungen – zwischen rd. 86.000 EUR (2010) und rd. 169.000 EUR (2009). (TZ 27)

Veranlagungen – Investitionsplanung

Das ÖISM hatte per 31. Dezember 2010 Mittel in Höhe von rd. 510.000 EUR veranlagt; davon rund zwei Drittel als täglich fälliges Bankguthaben. Die Zinserträge dafür waren sehr gering. Das ÖISM verfügte über keine gesamthaft längerfristige Investitionsplanung, weshalb insbesondere diese Art der Veranlagung von mehr als 330.000 EUR nicht nachvollziehbar war. (TZ 28)

Kostenrechnung, Kalkulation der Leistungen

Das ÖISM hatte bislang keine Kostenrechnung implementiert. Das Entgelt für die Leistungen des ÖISM wurde von der Geschäftsführung festgelegt und im Kuratorium diskutiert sowie bewilligt. Die Preisfestsetzung orientierte sich dabei an den Rahmenbedingungen, in welchen das ÖISM agierte. (TZ 31, 32)



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

Kurzfassung

Österreichisches Institut für Sportmedizin

Außenstelle in Niederösterreich

Das ÖISM betrieb seit April 2011 eine Außenstelle in Niederösterreich. Die im Vergleich zur Planung geringen Einnahmen aus Untersuchungsleistungen in der Außenstelle für den Zeitraum April bis Oktober 2011 einerseits und der tatsächliche – die Planung deutlich übersteigende – Personalaufwand andererseits ließen vermuten, dass die Planwerte für die Außenstelle laut Businessplan bzw. erweitertem Budget 2011 im Jahr 2011 nicht erfüllt werden können bzw. deutlich unter-/überschritten werden würden. Eine fundierte Bedarfsanalyse für die Außenstelle fehlte. Die maßgebliche Finanzierung durch öffentliche Mittel des Bundes darf kein Widerspruch zu einer wirtschaftlichen Leistungserbringung sein. (TZ 33)

Ein Mietvertrag für die Außenstelle war Anfang November 2011 noch nicht unterzeichnet; ein vorgelegter Mietvertragsentwurf sah unter anderem einen Kündigungsverzicht bis Ende 2013, darüber hinausgehende unklare Kündigungsbestimmungen und Betriebskostenregelungen sowie eine uneingeschränkte Betriebspflicht des ÖISM vor. Für die Außenstelle waren zur Zeit der Geburgsüberprüfung bereits Investitionen von rd. 116.000 EUR erfolgt und eigene Mitarbeiter angestellt worden. (TZ 33)



Kenndaten zum Österreichischen Institut für Sportmedizin				
Rechtsgrundlagen	Stiftungsbrief vom 18. Dezember 1969 Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz, BGBl. Nr. 11/1975 i.d.g.F.			
Gebarung	2007	2008	2009	2010
	in EUR ¹			
Erträge gesamt	417.299 ²	565.659	591.224	616.850
davon Erlöse aus Leistungen ³	139.298	158.882	184.330	185.323
„Mitgliedsbeitrag“ ⁴ Bund	212.000	320.000	280.000	350.000
übrige Erträge	66.001	86.777	126.893	81.527
Aufwendungen gesamt	490.289	488.382 ²	551.507 ²	485.927 ²
davon Personalaufwand	346.245	368.689	372.665	390.480
Sachaufwand	144.044	119.693	178.842	95.448
Anzahl in VBÄ				
Personal – gesamt	6,63	6,86	6,33	6,71
Untersuchungsleistungen	in EUR			
Breitensport	86.079	93.393	92.706	105.803
Spitzensport	33.245	33.420	35.431	54.304
Studenten	6.463	6.230	6.041	7.117

1 Rundungsdifferenzen

2 ohne Vermögensveränderungen

3 einschließlich Untersuchungsleistungen

4 Mittel zur Erreichung des Zwecks des Stiftungsfonds

Quellen: Rechnungsabschlüsse bzw. Meldungen des Österreichischen Instituts für Sportmedizin

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 Der RH überprüfte im Juli 2011 die Gebarung des Österreichischen Instituts für Sportmedizin (ÖISM). Das ÖISM wurde aufgrund einer Stichprobe nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Dieses Verfahren bezieht auch Rechtsträger ein, die nach dem ansonsten risikoorientierten Auswahlverfahren (z.B. wegen ihres geringen Gebarungsumfangs) nicht überprüft würden. Der RH wendet dieses Verfahren an, um seine präventive und beratende Wirkung zu verstärken.

Ziel der Überprüfung war die Beurteilung des ÖISM im Hinblick auf den Stiftungszweck, die Aufgabenerfüllung, die Tätigkeit der Organe, die Mitarbeiterstruktur sowie die Herkunft und die Verwendung der finanziellen Mittel. Die Überprüfung umfasste im Wesentlichen den Zeitraum 2007 bis 2010.



Zu dem im Dezember 2011 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen das ÖISM, das BMWF, das BMG, das BMLVS und das BMUKK im März 2012 Stellung.

Das BMG sagte zu, sich im Rahmen seiner Möglichkeiten für die Umsetzung der an die Geschäftsführung des ÖISM gerichteten Empfehlungen einzusetzen. Das BMF verzichtete auf eine Stellungnahme.

Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im Mai 2012.

Grundlagen und Zweck

Allgemeines

2 Das ÖISM wurde im Jahr 1969 als Stiftungsfonds des Bundes gegründet, ist in Wien ansässig und beschäftigte 2010 13 Mitarbeiter (rund sieben VBÄ), davon fünf Ärzte (einschließlich Geschäftsführer und dessen Stellvertreter) und drei Sportwissenschaftler. Die wesentliche Tätigkeit des ÖISM war die Durchführung von sportmedizinischen Untersuchungsleistungen für den Breiten- und den Spitzensport.

Das ÖISM wurde von einem Geschäftsführer nach außen vertreten. Das Kuratorium aus Vertretern des BMWF (Vorsitz), des BMF, des BMG, des BMLVS und des BMUKK sowie von zwei Sportorganisationen¹ (beratend) fungierte als Aufsichtsorgan. Personal- und Sachaufwand des ÖISM trug im Wesentlichen das BMWF in Form des sogenannten „Mitgliedsbeitrags“ (siehe TZ 25).

Aktenlage

3.1 (1) Das ÖISM war im Stiftungs- und Fondsregister des BMF als Fonds eingetragen. Dieses Register war gemäß Bundes-Stiftungs- und Fondsge setz aus 1974 für alle gemeinnützigen oder mildtätigen Stiftungen und Fonds zu führen, die den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes unterlagen. Für bereits bei Inkrafttreten des Bundes-Stiftungs- und Fondsge setzes bestehende Fonds² sah eine Übergangsbestimmung Folgendes vor:

Fonds mit eigener Rechtspersönlichkeit, deren Vermögen durch privat rechtlichen Widmungsakt zur Erfüllung gemeinnütziger³ oder mildtätiger Aufgaben bestimmt ist und die vor Inkrafttreten des Bundes-

¹ Bundesportorganisation (BSO), Österreichisches Olympisches Comité (ÖOC)

² siehe dazu auch Stolzlechner, Öffentliche Fonds, 1982, S. 12

³ Gemeinnützig im Sinne des Bundes-Stiftungs- und Fondsge setzes sind solche Zwecke, durch deren Erfüllung die Allgemeinheit gefördert wird. Eine Förderung der Allgemeinheit liegt insbesondere vor, wenn die Tätigkeit des Fonds dem Gemeinwohl auf geistigem, kulturellem, sittlichem, sportlichem oder materiellem Gebiet nützt.



Grundlagen und Zweck

Stiftungs- und Fondsgesetzes (vor 1974) errichtet wurden, sind Fonds im Sinne dieses Bundesgesetzes.

(2) Im BMWF waren die Grundsatzakten (z.B. Originale des Stiftungsbriebs bzw. seiner Änderungen samt behördlicher⁴ Genehmigungen) betreffend das ÖISM nicht mehr verfügbar. Auch beim Stiftungs- und Fondsregister des BMI und der Stiftungs- und Fondsbehörde des Landes Wien lagen keine weiterführenden Unterlagen zum ÖISM auf.

3.2 Aufgrund der fehlenden Grundsatzakten bzw. der fehlenden behördlich genehmigten Originaldokumente waren die Gründungsmotivation sowie die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des ÖISM nicht authentisch nachvollziehbar. Amtlich verfügbar war nur mehr die Eintragung ins Stiftungs- und Fondsregister des BMI.

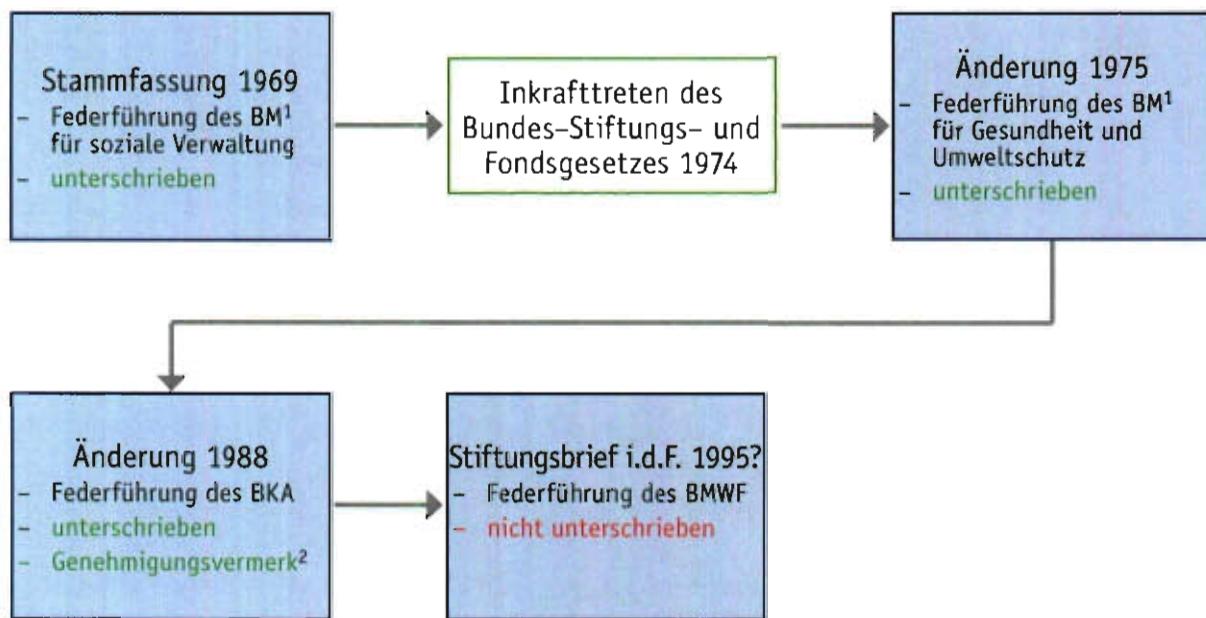
Stiftungsbrief

4.1 (1) Anstelle der Grundsatzakten bzw. der Originaldokumente wurden dem RH im Rahmen seiner Erhebungen Kopien eines Stiftungsbriebs datiert aus 1969 und einer Reihe von Änderungen vorgelegt.

Diesen Kopien (teilweise ohne Unterschrift bzw. behördlichen Genehmigungsvermerk) zufolge stellte sich die chronologische Entwicklung des Stiftungsbriebs im Überblick wie folgt dar:

⁴ Die Grundsatzdokumente bzw. deren Änderung müssen laut Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz von der Fondsbehörde genehmigt werden.

Abbildung 1: Chronologie des Stiftungsbriefs (auf Grundlage der vorgelegten Kopien)

¹ Bundesministerium² vom BKA als damalige Fondsbehörde

Quellen: vorgelegte Stiftungsunterlagen

(2) Zu der in Abbildung 1 dargestellten Chronologie des Stiftungsbriefs ist Folgendes auszuführen:

(a) Stammfassung 1969

Der mit Dezember 1969 datierte Stiftungsbrief (kurz: Stiftungsbrief 1969) war von den damaligen Bundesministern für soziale Verwaltung, für Unterricht und für Finanzen unterzeichnet; deren Ressorts sollten auch im Wesentlichen die Fondsmittel zur Verfügung stellen. Die Federführung lag damals beim für Gesundheitswesen zuständigen Bundesministerium für soziale Verwaltung, das den Vorsitz im Kuratorium führte.

Grundlagen und Zweck

(b) Änderungen 1975 und 1988

Der Stiftungsbrief wurde in den Jahren 1975 und 1988 geändert. Die unterschriebenen⁵ Änderungen betrafen in erster Linie die Federführung und die Mittelherkunft im Zusammenhang mit den Zuständigkeitsverschiebungen zwischen den Ressorts betreffend das Gesundheitswesen (zuerst Bundesministerium für Gesundheit und Umweltschutz, später BKA) sowie die Bestellung bzw. die Aufgaben der Organe des ÖISM.

1975 trat auch das BMWF als „Stifter“ bei. Während Personal- und Sachkosten ursprünglich gemeinsam zu tragen waren, hatte das BKA mit der Änderung 1988 als das damals für das Gesundheitswesen zuständige Ressort allein für Personal- und Sachkosten aufzukommen.

(c) Stiftungsbrief 1995

Eine weiters vorgelegte – nicht unterzeichnete – Fassung des Stiftungsbriefs mit dem bloßen Hinweis auf eine Genehmigung (also ohne Genehmigungsvermerk) aus 1995 durch das damalige Bundesministerium für Gesundheit und Konsumentenschutz als damalige Fondsbehörde (kurz: Stiftungsbrief 1995) sah den Übergang der ressortmäßigen Federführung und der wesentlichen Finanzierung vom BKA auf das BMWF vor. Beides war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung faktisch vollzogen.

4.2 Aufgrund der fehlenden Grundsatzakten war die geltende Fassung des Stiftungsbriefs als wesentlichste rechtliche Grundlage des ÖISM für den RH nicht eindeutig anhand von Originaldokumenten nachvollziehbar; auch die vorgelegten Kopien erwiesen sich teilweise, insbesondere der Stiftungsbrief 1995, als unzureichend. Kritisch anzumerken war dabei vor allem, dass das BMWF für die von ihm faktisch wahrgenommene federführende Zuständigkeit für das bzw. Finanzierung des ÖISM über keine authentische rechtliche Grundlage mehr verfügte.

Der RH hatte daher seiner weiteren Analyse die ihm in Kopie vorgelegten – teilweise unzureichenden – Fassungen bzw. Änderungen des Stiftungsbriefs (als Gesamtes in der Folge kurz: Stiftungsbrief) zugrunde zu legen.

⁵ – Änderung 1975: Bundesminister für Gesundheit und Umweltschutz, für Unterricht und Kunst, für Finanzen und für Wissenschaft und Forschung
 – Änderung 1988: Bundesminister für Gesundheit und öffentlicher Dienst, für Unterricht, Kunst und Sport, für Finanzen und für Wissenschaft und Forschung



- 4.3** Laut *Stellungnahme des BMWF* sei durch eine unglückliche Verkettung von Umständen der Nachweis der zugrundeliegenden Stiftungsbriebe nur mehr unvollständig möglich. Aufgrund der unterfertigt und genehmigt vorliegenden Satzungsausfertigungen bis einschließlich 1988 zusammen mit der im Bundesministeriengesetz 1986 bis dato durchgängig gegebenen Zuständigkeit des BMWF für wissenschaftliche Stiftungen und Fonds werde von einer ausreichend gesicherten Rechtsgrundlage der Mitwirkung ausgegangen.
- 4.4** Der RH erwiderte dem BMWF, dass der Errichtung bzw. dem Bestehen eines Fonds nach dem Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz ein privatrechtlicher Akt zugrundeliegt und Änderungen der Fondssatzung einer Genehmigung der Fondsbehörde bedürfen; die Zuständigkeit des BMWF für wissenschaftliche Stiftungen und Fonds nach dem Bundesministeriengesetz 1986 steht damit in keinem direkten Zusammenhang. Im Übrigen sah bereits das Bundesministeriengesetz 1973 die Zuständigkeit des BMWF für wissenschaftliche Stiftungen und Fonds vor, während für das ÖISM den Unterlagen zufolge bis in die 1990er-Jahre das Gesundheitsressort federführend zuständig war.

Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz

- 5.1** Das Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz sah für gemeinnützige Fonds das Vorliegen einer Fondserklärung und einer Fondssatzung mit bestimmten Inhalten vor. Der Stiftungsbefreiung für das ÖISM stellte inhaltlich eine Mischung aus beiden Erfordernissen dar; unter anderem war jedoch Folgendes nicht enthalten:
- (1) Bestimmungen über die Organe hinsichtlich Entgelt und Abberufung,
 - (2) Festlegungen über die Erfordernisse gültiger Beschlussfassungen der Organe und
 - (3) Bestimmungen über die jährliche Rechnungslegung an die Fondsbehörde hinsichtlich des Vermögens des Fonds sowie über Rechtsgeschäfte, die nach diesem Bundesgesetz zu ihrer Rechtswirksamkeit der Genehmigung der Fondsbehörde bedürfen.
- 5.2** Der RH bemängelte, dass im Stiftungsbefreiung Festlegungen zu wesentlichen Vorgaben des Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetzes fehlten. Er empfahl eine Neufassung der rechtlichen Grundlagen des ÖISM unter Berücksichtigung der bezughabenden Empfehlungen des RH (siehe dazu insbesondere TZ 6, 7, 15, 30).



Grundlagen und Zweck

5.3 Das BMWF teilte mit, unter Einbeziehung der externen Evaluation die Frage der zukünftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung eingehend zu prüfen. Dabei würden die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten zu klären sein.

Laut Stellungnahme des BMUKK werde der Vertreter des BMUKK im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion dieser Empfehlung des RH besondere Beachtung schenken.

Ziel und Zweck des Stiftungsfonds

6.1 (1) Stiftungsbrief 1969

Als gemeinsames Ziel für die Errichtung des Stiftungsfonds wurde im Stiftungsbrief 1969 die „Förderung des Sports in allen seinen Sparten, insbesondere durch gesundheitliche Betreuung der Sporttreibenden und medizinische Beratung der Sportorganisationen“ definiert.

Der Zweck des Stiftungsfonds bestand 1969 in der „Errichtung eines Österreichischen Instituts für Sportmedizin, dessen Führung, Ausgestaltung, Erhaltung, Erweiterung und Beschaffung der nötigen Mittel dieses Instituts sowie Errichtung gleichartiger Institute in den Bundesländern“.

(2) Stiftungsbrief 1995 und Änderungsentwurf

(a) Was Ziel und Zweck des Stiftungsfonds anbelangt, sah der Stiftungsbrief 1995 – trotz Übergangs der Federführung vom Gesundheits- auf das Wissenschaftsressort – lediglich eine Streichung des Halbsatzes „... sowie Errichtung gleichartiger Institute in den Bundesländern ...“ vor. Das Ziel „Sportförderung“ blieb gleich.

(b) Einem dem Stiftungsbrief 1995 augenscheinlich zugrunde liegenden Entwurf zufolge war mit der Änderung Folgendes beabsichtigt:

- Eine sinnvolle Aufgabenteilung bzw. eine wirkungsvolle Kooperation mit einem in Niederösterreich ansässigen Institut sollte erzielt werden.
- Die Bemühungen um die Verbesserung der Sportmedizin, insbesondere im Bereich Forschung und Lehre, sollten fortgesetzt werden.
- Durch neue Aufgaben wie etwa die sportmedizinische Betreuung von Sportstudierenden sollte der Tätigkeitsbereich des ÖISM erweitert werden.



(3) Wissenschaftliche Ausrichtung des Österreichischen Instituts für Sportmedizin

Das ÖISM selbst betonte sowohl in seinen internen Arbeitsberichten als auch in seinem Außenauftritt stets seine wissenschaftliche Ausrichtung sowie seine enge Zusammenarbeit mit dem für sportwissenschaftliche Lehre und Forschung zuständigen Institut für Sportwissenschaft der Universität Wien; Ziel dieser Kooperation sollte sein, neue wissenschaftliche Forschungsergebnisse verschiedener universitärer Fachrichtungen direkt in die Untersuchungs- bzw. Betreuungspraxis im Bereich der Sportmedizin und Sportwissenschaften/Trainingswissenschaften umzusetzen.

(4) Zusammenarbeit mit der Universität Wien

Die Zusammenarbeit mit der Universität Wien manifestierte sich in der Praxis insbesondere durch folgende Faktoren:

- (a) Das Institut für Sportwissenschaft der Universität Wien führte gemeinsam mit dem ÖISM (Forschungs-)Projekte durch. So nahm das ÖISM bspw. Testbatterien für das Projekt Sparkling Science⁶ vor und arbeitete an einem Projekt für die Europäische Weltraumagentur, an High Intensity Trainingsstudien und der Entwicklung von sportartspezifischen Methoden für den Leistungssport mit.
- (b) Der Geschäftsführer des ÖISM und sein Stellvertreter waren gleichzeitig leitend im Institut für Sportwissenschaft der Universität Wien tätig. Darüber hinaus bestanden weitere personelle Nahebeziehungen zu dieser Einrichtung; bspw. war zur Zeit der Geburgsüberprüfung ein weiterer Arzt des ÖISM auch dort Mitarbeiter. Diese Personen waren als Mitautoren in einer Reihe von sportwissenschaftlichen Publikationen ausgewiesen.
- (c) Das ÖISM führte an Sportstudierenden der Universität Wien sportmedizinische Basisuntersuchungen sowie Aufnahme- und Folgeuntersuchungen für das Sportstudium durch (siehe TZ 8).
- (d) Das Institut für Sportwissenschaft der Universität Wien und das ÖISM waren auf dem gleichen Areal angesiedelt.

⁶ Forschungsprogramm des BMWF zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung



Grundlagen und Zweck

(5) Wissenschaftliche Evaluierung

Das Kuratorium plante, erstmals eine externe wissenschaftliche Evaluierung der sportmedizinischen Tätigkeiten des ÖISM durchführen zu lassen.

6.2 Was das Ziel und den Zweck des ÖISM anbelangt, ergab sich für den RH folgende Beurteilung:

- Im vorliegenden, dem Stiftungsbrief 1995 augenscheinlich zugrunde liegenden Änderungsentwurf manifestierten sich eine neue, explizit verstärkt wissenschaftliche Ausrichtung des ÖISM und das Bestreben zur Abgrenzung von Mitbewerbern; beides fand sich jedoch – abgesehen von der Erweiterung der Aufgaben (siehe TZ 7) – im Stiftungsbrief 1995 nicht klar wieder.
- Im Übrigen waren aufgrund der unzureichenden Unterlagen (siehe TZ 3 und 4) aktuelles Ziel und aktueller Zweck des ÖISM und der Grund für den Übergang der Federführung auf das Wissenschaftsressort nicht eindeutig nachvollziehbar bzw. nicht erkennbar.
- Der vom ÖISM vielfach betonte wissenschaftliche Fokus war bisher nicht evaluiert worden. Der RH erachtete daher das Vorhaben des Kuratoriums, eine externe wissenschaftliche Evaluierung der sportmedizinischen Tätigkeiten des ÖISM vornehmen zu lassen, als positiv und empfahl eine ehestmögliche Umsetzung. Dabei wäre auch die Frage zu klären, ob bzw. inwieweit das ÖISM eigenständige Forschung betreibt oder für die Universität Wien unterstützend tätig ist.
- Vor der unter TZ 5 empfohlenen Neufassung der rechtlichen Grundlagen wären das Ziel, der Zweck sowie die künftige Ausrichtung des ÖISM klar zu definieren und damit auch die künftige federführende Ressortzuständigkeit festzulegen. Dabei sollten
 - die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluierung wesentliche Inputs auch für die Entscheidung über eine rechtliche und/oder organisatorische Anbindung an den universitären Bereich liefern und
 - die bereits im Änderungsentwurf intendierte Abgrenzung bzw. Zusammenarbeit von/mit dem in Niederösterreich ansässigen Institut definiert werden.



6.3 Laut Stellungnahme des ÖISM sei eine externe wissenschaftliche Evaluierung seiner sportmedizinischen Tätigkeit bis dato nicht durchgeführt worden. Durch die Vernetzung mit den naturwissenschaftlich-medizinisch arbeitenden Abteilungen des Zentrums für Sportwissenschaft der Universität Wien sei allerdings darauf hingewiesen, dass diese Einrichtung ein regelmäßig tagendes Scientific Advisory Board habe, sowie im Jahre 2008 einer Peer Evaluation unterzogen worden sei. Aus den entsprechenden Berichten sei erkennbar, dass die im ÖISM arbeitenden und wissenschaftlich tätigen Kollegen einen wesentlichen Anteil sowohl bei den Drittmittelakquisitionen wie auch bei den Impactfaktoren in Journals, deren Fachartikel einer Peer Review unterzogen werden, aufwiesen.

Die vom RH aufgeworfene Frage „ob bzw. inwieweit das ÖISM eigenständige Forschung betreibe oder für die Universität unterstützend tätig sei“ stelle sich nicht als eine Entweder/Oder-Frage, sondern als eine Sowohl-als-auch-Frage. Beide Varianten seien im Sinne einer Clusterbildung für beide Institutionen als sinnhaft anzusehen und bis jetzt umgesetzt worden; sie ermöglichen eine optimale Verbindung zwischen sportmedizinischem und sportwissenschaftlichem Theorie-Praxistransfer bzw. viceversa. Die Ergebnisse einer Evaluierung könnten nur ein Faktum für eine Entscheidung über eine rechtliche und/oder organisatorische Anbindung an den universitären Bereich liefern, weil dem ÖISM auch andere Aufgaben laut Stiftungsbrief zukämen. Dies treffe auch für eine Zusammenarbeit von/mit einem in Niederösterreich ansässigen Institut zu, zumal dessen wissenschaftliche Tätigkeit anhand von – einer Peer Review unterzogenen – Fachartikeln in Journals dem ÖISM nicht bekannt sei. Die basale sportmedizinische Betreuung von Sportstudierenden sei zumindest seit Amtsübernahme durch die derzeitige Direktion⁷ Bestandteil des Aufgabenspektrums des ÖISM; eine Frequenzerhöhung werde angestrebt.

Laut Stellungnahme des BMWF leiste – in Bezug auf die vom RH vermisste Gründungsgenesis von vor über 40 Jahren – die in diesem Zusammenhang im Raum stehende historische Interpretation für eine zukunftswirksame Ausrichtung des ÖISM keinen nennenswerten Beitrag, weil der Nachweis der Motivlage keinen Vektor in die Zukunft richte.

Die zuletzt zugrunde liegende Stiftungssatzung des ÖISM und der aktuelle Entwicklungsplan der Universität Wien ließen keine Duplikierungen erkennen. Die enge Zusammenarbeit des ÖISM mit dem Institut für Sportwissenschaften der Universität Wien im Bereich der Leistungs-

⁷ Anmerkung des RH: seit 1994



Grundlagen und Zweck

physiologie, der präventiven und rehabilitativen Sportmedizin sowie der Trainingswissenschaft ermögliche die optimale Verbindung zwischen sportmedizinischer/wissenschaftlicher Theorie und Praxis. Die wissenschaftliche Evidenz-Basierung des ÖISM sei plausibel gegeben, zumal an der Universität Wien wissenschaftliche Evaluationssysteme implementiert seien und am Zentrum für Sportwissenschaft der Universität Wien im Prüfzeitraum ein Peer Review-Verfahren stattgefunden habe. Das BMWF werde unter Einbeziehung der externen Evaluation die Frage der zukünftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung eingehend prüfen. Dabei würden die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten zu klären sein.

Laut Stellungnahme des BMLVS bestehe mit dem in Niederösterreich ansässigen Institut eine Bundeseinrichtung, welche die dem ÖISM im Stiftungsbrief zugeordneten Aufgaben zu einem großen Teil abdecken könne. Dieses Institut liege ebenso im Großraum Wien und werde von denselben Ressorts wie das ÖISM (BMG, BMWF, BMLVS) getragen. Da das ÖISM eine bundesnahe Einrichtung sei, die dem Grunde nach vor allem Dienstleistungen für den Sport in Österreich erbringe, wäre eine Zusammenführung dieser beiden Einrichtungen unter Federführung des für den Sport zuständigen Ressorts zu begrüßen.

Das BMUKK teilte mit, dass es gemeinsam mit den anderen Trägerorganisationen die Frage der zukünftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung eingehend prüfen werde.

- 6.4** Der RH ging davon aus, dass die Ausführungen des ÖISM und des BMWF zur wissenschaftlichen Ausrichtung des ÖISM auch in die geplante wissenschaftliche Evaluierung einfließen werden. Diese Evaluierung sollte nach Ansicht des RH vor allem dazu dienen, die Art und Weise der Aufgabenerfüllung des ÖISM unter Bedachtnahme auf die angeführten Rahmenbedingungen einer objektiven Bewertung zu unterziehen, um für die konkrete zukünftige Ausrichtung des ÖISM und die Nutzung von inhaltlichen und organisatorischen Synergien mit bestehenden Einrichtungen eine substanzelle Entscheidungsgrundlage zu liefern. Was die sportmedizinische Betreuung von Studierenden anbelangt, hielt der RH fest, dass diese Aufgabe erstmals im Stiftungsbrief 1995 explizit genannt wurde.



Dem BMWF entgegnete der RH, dass gerade das fehlende Wissen über die Gründungsmotivation bzw. die Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte des ÖISM die dringende Notwendigkeit einer Neufassung der rechtlichen Grundlagen, einer klaren und zukunftsgerichteten Definition von Ziel und Zweck sowie einer Festlegung der federführenden Ressortzuständigkeit auf Grundlage objektiver Bewertungsmaßstäbe unterstreicht.

Aufgaben

Allgemeines

7.1 (1) Laut Stiftungsbrief 1969 umfasste der Aufgabenkreis des ÖISM Folgendes:

- (a) Allgemeine und spezielle sportmedizinische Untersuchungsleistungen, sportmedizinische Beratung von Sporttreibenden und -organisationen sowie Vorbeugung von Sportschäden, sportärztliche Betreuung von Leistungskadern,
- (b) sportmedizinische Forschung, wissenschaftliche Bearbeitung der Ergebnisse sportmedizinischer Untersuchungen, Vergabe von Forschungsaufträgen auf dem Gebiet der Sportmedizin, Herausgabe sportmedizinischer Druckschriften⁸,
- (c) Veranstaltung einschlägiger Aus- und Fortbildungslehrgänge und Kurse sowie
- (d) Erfahrungsaustausch und ständiger Kontakt mit einschlägigen nationalen und internationalen Einrichtungen.

(2) Der Stiftungsbrief 1995 sah folgende weitere Aufgaben vor:

- (a) Sportmedizinische Untersuchung und Betreuung von (Sport-)Studierenden und Schülern,
- (b) Aus-, Fort- und Weiterbildung von Sport- und Schulärzten,
- (c) Kooperation mit Einrichtungen aus dem Sport-, Unterrichts-, Gesundheits- und Wissenschaftsbereich sowie Erarbeitung von wissenschaftlichen Standards für die Betreuung in anderen sportmedizinischen Einrichtungen.

⁸ „Sport- und Präventivmedizin“ in Zusammenarbeit mit einem Verlag



Aufgaben

(3) Stellt man dieses Aufgabenprofil den Ausführungen in den Arbeitsberichten des ÖISM (siehe dazu TZ 19) im Zeitraum 2007 bis 2010 gegenüber, ergibt sich bspw. einerseits, dass Mitarbeiter des ÖISM zwar an anderen Fortbildungsveranstaltungen mitwirkten, aber das ÖISM nicht selbst Aus- bzw. Fortbildungslehrgänge⁹ durchführte. Anderseits bot das ÖISM im überprüften Zeitraum bspw. auch Ernährungsberatung, Laufstilanalyse und Trainingsplanung an, ohne dass diese Tätigkeiten explizit im Aufgabenprofil aufschienen.

7.2 Im Zuge der empfohlenen Neufassung der rechtlichen Grundlagen des ÖISM (siehe TZ 5) wäre auch das – aufgrund der fehlenden Grundsatzakten bzw. unzureichenden Unterlagen ebenso nicht authentisch nachvollziehbare – Aufgabenprofil zu überarbeiten und den aktuellen Gegebenheiten des und den Anforderungen an das ÖISM anzupassen.

7.3 *Laut Stellungnahme des ÖISM könnte das Aufgabenprofil bzw. der Aufgabenkreis des ÖISM (wie im Stiftungsbrief festgeschrieben) nur als Rahmen aufgefasst werden. Da sowohl im sportmedizinisch- und sportwissenschaftlich-diagnostischen wie therapeutischen Bereich permanent Innovationen erfolgen würden, müsse durch Anpassungen bzw. Einführung neuer Angebote (bspw. auch Sistierung überholter) jederzeit auf die Marktsituation reagiert werden können. Dies sehe das ÖISM immer als seine Aufgabe, um den Qualitätsanspruch zu garantieren.*

Das BMWF teilte mit, die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten im Rahmen der Prüfung der Frage einer künftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung zu klären.

Laut Stellungnahme des BMUKK werde der Vertreter des BMUKK im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion dieser Empfehlung des RH besondere Beachtung schenken.

7.4 Gegenüber dem ÖISM hielt der RH fest, dass eine Aktualisierung des Aufgabenprofils im Zuge der Neufassung der rechtlichen Grundlagen nicht im Widerspruch zu einer flexiblen Gestaltung und Ausübung der Tätigkeiten des ÖISM steht.

⁹ Die Österreichische Ärztekammer bietet eine Ausbildung zum Sportarzt an.


**Sportmedizinische
Untersuchungsleis-
tungen**
Überblick

8.1 (1) Die wesentliche Tätigkeit des ÖISM war die Durchführung von unterschiedlichen sportmedizinischen Untersuchungsleistungen im Breiten- und Spitzensport. Diese umfassten ein breites Spektrum und reichten von Sportauglichkeits- und Leistungstests über die Erstellung von Trainingsplänen bis zur Ernährungsberatung. Weiters führte das ÖISM sportmedizinische Basis-, Aufnahme- und Folgeuntersuchungen an Sportstudierenden durch.¹⁰

Die Entwicklung der Einnahmen aus diesen Untersuchungsleistungen und deren Anzahl stellte sich im Zeitraum 2007 bis 2010 wie folgt dar:

Tabelle 1: Untersuchungsleistungen – Einnahmen und Anzahl 2007 bis 2010

	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2007/2010 in %
Breitensport					
Einnahmen/EUR	86.079	93.393	92.706	105.803	+ 23
Untersuchungsleistungen/Anzahl ¹	937	901	928	1.089	+ 16
Spitzensport					
Einnahmen/EUR	33.245	33.420	35.431	54.304	+ 63
Untersuchungsleistungen bzw.					
Leistungspakete/Anzahl ²	407	411	484	656	+ 61
Studierende					
Einnahmen/EUR	6.463	6.230	6.041	7.117	+ 10
Untersuchungsleistungen/Anzahl	219	214	209	245	+ 12
Summe					
Einnahmen/EUR	125.787	133.043	134.178	167.224	+ 33
Untersuchungsleistungen/Anzahl	1.563	1.526	1.621	1.990	+ 27

¹ Zu den einzelnen Leistungen im Detail siehe TZ 9.

² Die Untersuchungsleistungen bzw. Leistungspakete im Spitzensport waren sehr unterschiedlich und reichten von Feldtests einschließlich internistischer Untersuchung bis zur intensiven Jahresbetreuung von Spitzensportlern. Weiters sind in dieser Position auch vergünstigte Untersuchungsleistungen im Spitzensport auf Grundlage von „Schecks“ enthalten.

Quelle: ÖISM

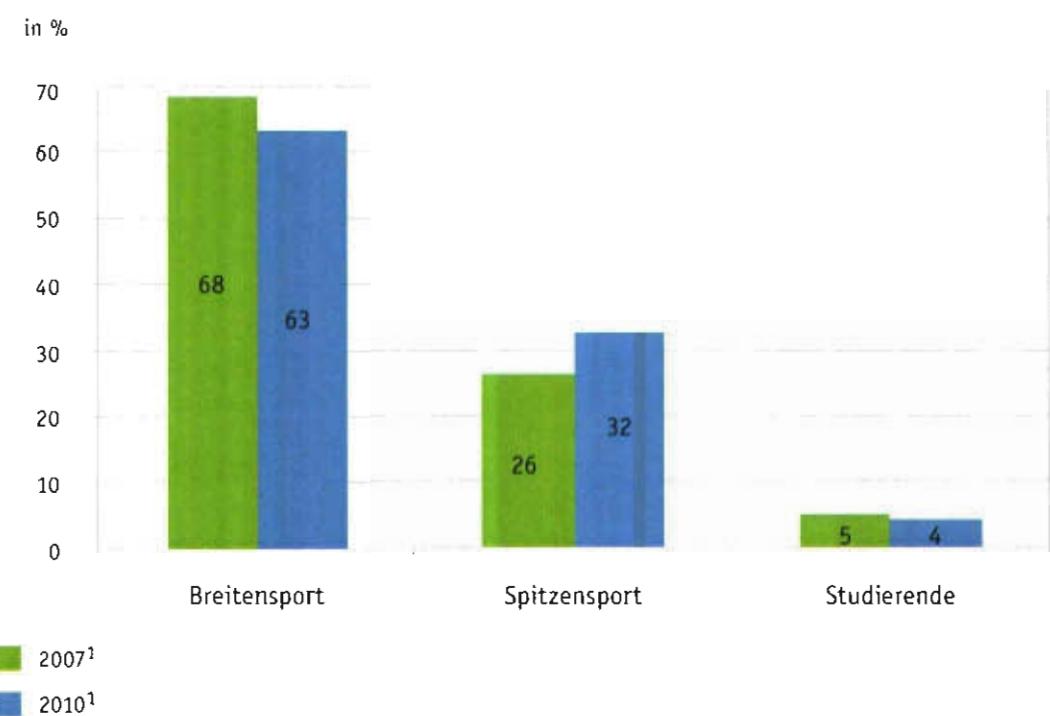
¹⁰ Auf die Untersuchungsleistungen für wissenschaftliche Projekte (siehe TZ 6) wird hier nicht näher eingegangen. Die daraus erzielten Einnahmen 2008: 14.600 EUR, 2009: 38.710 EUR und 2010: 9.600 EUR sind in den Leistungserlösen gesamt enthalten (siehe Kenndaten und Tabellen 2 und 3, TZ 25 und 26). Die unentgeltlich erbrachten Erste-Hilfe-Leistungen (durchschnittlich 100 bis 150 pro Jahr) sind in den Tabellen nicht enthalten.

Aufgaben

Die Gesamteinnahmen aus Untersuchungsleistungen stiegen im Zeitraum 2007 bis 2010 von rd. 126.000 EUR auf rd. 167.000 EUR (rd. + 33 %), die Gesamtzahl der Untersuchungsleistungen im Breitensport bzw. an Studierenden und der Untersuchungsleistungen bzw. Leistungspakete im Spitzensport erhöhte sich um 27 % von 1.563 im Jahr 2007 auf 1.990 im Jahr 2010 (zu den Entwicklungen im Breiten- und Spitzensport und deren Besonderheiten siehe im Einzelnen TZ 9 bis 11).

(2) Die nachfolgende Abbildung zeigt die prozentuelle Aufteilung der Einnahmen aus Untersuchungsleistungen auf die Bereiche Breitensport, Spitzensport und Studierendenuntersuchungen in den Jahren 2007 und 2010:

Abbildung 2: Untersuchungsleistungen 2007 und 2010, Verteilung der Einnahmen



¹ Rundungsdifferenzen

Quelle: ÖISM

Verglichen mit 2007 sank 2010 der Anteil der Einnahmen aus Untersuchungsleistungen im Breitensport an den Gesamteinnahmen aus Untersuchungsleistungen um rund fünf Prozentpunkte auf rd. 63 %, demgegenüber erhöhte sich jener im Spitzensport um rund sechs Prozentpunkte auf rd. 32 %. Der Anteil der Einnahmen aus Studierendenuntersuchungen betrug in den Vergleichsjahren 5 % (2007) bzw. 4 % (2010).

- 8.2 Das ÖISM steigerte im Zeitraum 2007 bis 2010 sowohl im Breiten- als auch im Spitzensport und bei den Studierendenuntersuchungen die Anzahl an und die Einnahmen aus sportmedizinischen Untersuchungsleistungen.**

Die stärksten diesbezüglichen Steigerungen wies dabei der Bereich Spitzensport auf. Hier kam es zwischen 2007 und 2010 auch zu einem deutlichen Anstieg des Anteils der Einnahmen an den Gesamteinnahmen aus den Untersuchungsleistungen um rund sechs Prozentpunkte.

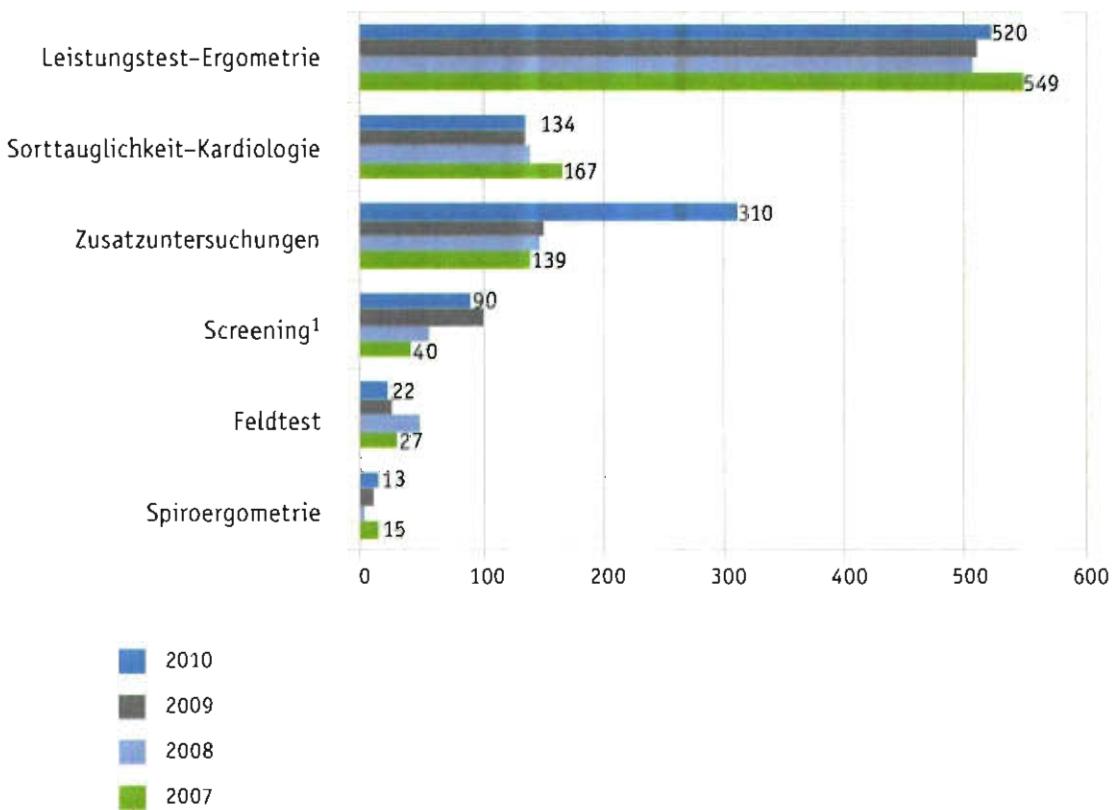
- 8.3 Das ÖISM hielt zu den Steigerungen in den verschiedenen Kategorien fest, dass hier in Abhängigkeit des Marktes durchaus Schwankungen gegeben sein können; Jahre mit einer allgemeinen Rezession würden sich üblicherweise negativ auf die Zahl der Selbstzahler aus den Bereichen Breitensport und Prävention auswirken.**

Aufgaben

Breitensport

9.1 Die Entwicklung der verschiedenen Untersuchungsleistungen im Breitensport stellte sich in den Jahren 2007 bis 2010 wie folgt dar:

Abbildung 3: Untersuchungsleistungen im Breitensport 2007 bis 2010



¹ Screening: Arztgespräch, Ruhe-Elektrokardiogramm und Lungenfunktionstest

Quelle: ÖISM

Die Anzahl der Untersuchungsleistungen des ÖISM im Breitensport stieg von 2007 bis 2010 um insgesamt rd. 16 % (937 auf 1.089); die Einnahmen daraus erhöhten sich um rd. 23 % (rd. 86.000 EUR auf rd. 106.000 EUR).

Besonders stark stieg die Anzahl der Untersuchungsleistungen bei den „Zusatzuntersuchungen“, nämlich um rd. 123 % (bei den Einnahmen um rd. 138 %). Darunter wurden bei der Verrechnung alle jene Leistungen (Muskelfunktionstest, Körperfettmessung, Trainingspläne etc.)

subsumiert, die nicht in die anderen Kategorien fielen bzw. im Laufe der Zeit in den Leistungskatalog des ÖISM aufgenommen wurden. Die Preise für diese Leistungen bewegten sich zwischen 30 EUR für eine einmalige Körperfettmessung und 60 EUR pro Monat für die Trainingsplanung mit zwölfmonatiger Bindung.

Detailinformationen dazu konnte nur die medizinische Datenbank im ÖISM liefern; diese enthielt zwar Angaben für jeden Einzelfall, bot aber keine statistischen Auswertungsmöglichkeiten.

9.2 Der Unterschied zwischen der Steigerung der Anzahl der Untersuchungsleistungen und der diesbezüglichen Einnahmen resultierte unter anderem daraus, dass die besonders stark steigenden „Zusatzuntersuchungen“ eine Reihe von verschiedenartigen Leistungen umfassten.

Der RH empfahl, diese Position im Hinblick auf die Gewinnung von zweckmäßigen Entscheidungs- und Steuerungsinformationen aufzugegliedern. In diesem Zusammenhang wäre auch die medizinische Datenbank für Datenauswertungen, etwa für aussagekräftige Arbeitsberichte, nutzbar zu machen.

9.3 *Das ÖISM sagte zu, den Empfehlungen des RH im Hinblick auf eine detailliertere medizinische Datenbank Rechnung zu tragen. Es erachte die Steigerung der „Zusatzuntersuchungen“ zweifellos als Geschäftserfolg.*

10.1 Das ÖISM gewährte im überprüften Zeitraum für die sportmedizinischen Leistungen Ermäßigungen für bestimmte Kundengruppen (z.B. Mitarbeiter des Bundes, Studierende der Universität Wien, Mitglieder von Vereinigungen) um bis zu 25 %.

Diese Ermäßigungen waren zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle für die Mitarbeiter bzw. die Organe des ÖISM nicht transparent und nachvollziehbar dargestellt (z.B. in Form einer im Sekretariat aufliegenden Liste) oder auf den täglich auszufüllenden Abrechnungsblättern vermerkt. Mit einer Ausnahme fehlten schriftliche Vereinbarungen mit den begünstigten Einrichtungen.

10.2 Aus Sicht des RH war eine übersichtliche Preisgestaltung unabdingbar, um innerhalb des ÖISM einen reibungslosen Verwaltungsablauf sicherzustellen. Der RH empfahl daher, die vereinbarten Ermäßigungen für die sportmedizinischen Untersuchungsleistungen schriftlich festzulegen.



Aufgaben

Weiters sollte der Grund für die Ermäßigung auf den täglich auszufüllenden Abrechnungsblättern bzw. künftig auch in der medizinischen Datenbank vermerkt werden, um Auswertungen über die Inanspruchnahme der einzelnen Ermäßigungen und Evaluierungen der dadurch erzielten Multiplikatoreffekte vornehmen zu können. Diese würden dem Kuratorium – auf Grundlage der einzuführenden Kostenrechnung (siehe TZ 31) – eine Beurteilung der Ermäßigungen dem Grunde und der Höhe nach ermöglichen bzw. diesbezügliche Steuerungsmöglichkeiten einräumen.

- 10.3 Laut *Stellungnahme des ÖISM* würden die Ermäßigungen für bestimmte Kundengruppen jeweils vom Direktor bzw. seinem Stellvertreter festgelegt werden. Diese Ermäßigungen seien dem operativen Leitungsgremium einschließlich dem Sekretariat zur Verrechnung mit den Kunden bekannt gewesen. Für die Mitarbeiter erscheine es irrelevant, von den Ermäßigungen jeweils informiert zu werden, weil die Akquisitionen seitens der Mitarbeiter immer an die Direktion weitergegeben worden seien und von dieser die jeweilige Ermäßigung festgelegt werden sei. Das ÖISM sagte zu, künftig eine entsprechende Preis-Schematik auszuarbeiten. Um Kundenkreise auf einem stark umworbenen Markt erhalten bzw. akquirieren zu können, sollte eine gewisse Flexibilität eingeräumt sein.
- 10.4 Der RH sah positiv, dass das ÖISM eine entsprechende Preis-Schematik ausarbeiten wird. Er begrüßte in diesem Zusammenhang seine Empfehlung, die täglichen Abrechnungsmodalitäten so zu gestalten, dass künftig Auswertungen über die Inanspruchnahme der einzelnen Ermäßigungen und Evaluierungen der dadurch erzielten Multiplikatoreffekte möglich sind.

Spitzensport

- 11.1 (1) Die sportmedizinische Betreuung von Spitzensport-Vereinen bzw. Spitzensportlern gehörte ebenfalls zu einer wesentlichen Aufgabe des ÖISM. In diesem Bereich stiegen die Einnahmen von rd. 33.000 EUR (2007) auf rd. 54.000 EUR (2010) um rd. 63 % (siehe dazu Tabelle 1, TZ 8). Diese Einnahmen resultierten überwiegend aus der Betreuung von Fußballteams.

Die Untersuchungsleistungen bzw. Leistungspakete waren in diesem Bereich, den jeweiligen Anforderungen der Spitzensport-Vereine bzw. der Spitzensportler entsprechend, sehr unterschiedlich und reichten von Feldtests einschließlich internistischer Untersuchungen bis zu intensiven Jahresbetreuungen von Spitzensportlern. Die in Tabelle 1, TZ 8,



Aufgaben

BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK
Österreichisches Institut für Sportmedizin

ausgewiesenen Gesamtzahlen dieser unterschiedlichen Untersuchungsleistungen bzw. Leistungspakete stiegen von 407 (2007) auf 656 (2010).

(2) Dieser Betreuung von Spitzensport-Vereinen und Spitzensportlern durch das ÖISM lagen keine schriftlichen Vereinbarungen über die Leistungsinhalte bzw. die diesen gewährten Konditionen zugrunde.

11.2 Der RH empfahl, entsprechende schriftliche Vereinbarungen abzuschließen. Weiters sollte hier ebenfalls künftig die medizinische Datenbank genutzt werden, um auch in diesem Bereich Auswertungen über Art und Ausmaß der erbrachten Leistungen sowie Evaluierungen des konkreten Mehrwerts für das ÖISM vornehmen zu können. Diese würden, ähnlich wie im Breitensport (siehe TZ 10), dem Kuratorium eine Beurteilung der im Spitzensport gewährten Konditionen dem Grunde und der Höhe nach ermöglichen bzw. diesbezügliche Steuerungsmöglichkeiten einräumen.

11.3 *Laut Stellungnahme des ÖISM werde es eine Kostenstellenrechnung, eine Ermäßigungstabelle und eine differenzierte medizinische Leistungsdatenbank umsetzen. Es werde versuchen, mit Großkunden Rahmenverträge zu vereinbaren; allerdings müsse auch hier eine gewisse Flexibilität möglich sein.*

Evaluierung der Kundenzufriedenheit

12.1 Im Jahr 2004 bewertete eine Verbraucherzeitschrift das ÖISM im Vergleich mit anderen Mitbewerbern in Wien und Niederösterreich als die beste Einrichtung hinsichtlich der Betreuungsqualität. Das ÖISM führte selbst keine Evaluierung der Kundenzufriedenheit durch.

12.2 Der RH empfahl, in regelmäßigen Abständen solche Evaluierungen als wesentliches Element der Qualitätssicherung durchzuführen.

12.3 *Laut Stellungnahme des ÖISM sei zwischenzeitig eine Evaluierung der Kundenzufriedenheit eingeleitet worden.*

Organe

Überblick

13.1 Die vorgesehenen Organe des ÖISM stellten sich zur Zeit der Geburungsüberprüfung an Ort und Stelle wie folgt dar:

Abbildung 4: Organe des Österreichischen Instituts für Sportmedizin im Überblick



Quellen: Stiftungsbrief, Geschäftsordnung

Laut Stiftungsbrief sollte das ÖISM über folgende Organe verfügen: das Kuratorium als Aufsichtsorgan sowie den Geschäftsführer, dessen Stellvertreter und den Fachrat als operative Organe. Die 1970 erlassene Geschäftsordnung (siehe dazu TZ 15) sah weiters die Finanzprüfer als Aufsichtsorgane und den Finanzreferenten als operatives Organ vor.

13.2 Zur Zeit der Geburungsüberprüfung waren – bis auf den Fachrat – alle im Stiftungsbrief und in der Geschäftsordnung für das ÖISM vorgesehenen Organe eingerichtet.

Kuratorium**Zusammensetzung und Aufgaben**

- 14** (1) Das Kuratorium setzte sich zur Zeit der Geburungsüberprüfung aus acht Personen zusammen: zwei Vertretern des BMWF (ein Vertreter war gleichzeitig Vorsitzender) und jeweils einem Vertreter des BMF, des BMG, des BMLVS, des BMUKK sowie von zwei Sportorganisationen¹¹ (beratende Funktion).
- (2) Das Kuratorium hatte laut Stiftungsbrief unter anderem den Fachrat und die Geschäftsführung zu bestellen, den Haushaltsplan, die Arbeitsberichte und den Rechnungsabschluss zu genehmigen sowie die Geschäftsordnungen für die Organe zu erlassen.

Geschäftsordnung

- 15.1** (1) Laut Stiftungsbrief hatte das Kuratorium je eine Geschäftsordnung für sich selbst, den Fachrat und den Geschäftsführer sowie dessen Stellvertreter zu erlassen.
- (2) Dem RH wurde eine einzige Geschäftsordnung für diese Organe aus dem Jahr 1970 vorgelegt. Diese erweiterte bspw. die im Stiftungsbrief festgelegten Aufgaben des Kuratoriums durch die Ermächtigung zur Festlegung des Entgelts für den Geschäftsführer und die Befugnis zur Bestellung weiterer – in der Geschäftsordnung erstmals vorgesehener – Organe des ÖISM, nämlich zwei Finanzprüfer (siehe TZ 16) und einen Finanzreferenten (siehe TZ 21).
- 15.2** Nach Ansicht des RH sollte eine Geschäftsordnung das Verfahren festlegen, demgemäß ein bereits eingerichtetes Organ seine Aufgaben zu erledigen hat; sie war aber nicht dazu geeignet, die Aufgaben eines Organs zu erweitern oder neue Organe zu schaffen.

Der RH empfahl, die Geschäftsordnung im Sinne einer Verfahrensordnung und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des RH (siehe dazu TZ 17, 21, 29) zu überarbeiten bzw. für jedes Organ jeweils eigene zweckentsprechende Bestimmungen vorzusehen. Die Organe Finanzreferent und Finanzprüfer wären in den Stiftungsbrief aufzunehmen.

- 15.3** *Das ÖISM sagte zu, eine Geschäftsordnung auszuarbeiten.*

¹¹ Bundesportorganisation (BSO), Österreichisches Olympisches Comité (ÖOC)



Organe

Das BMWF teilte mit, die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten im Rahmen der Prüfung der Frage einer künftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung zu klären.

Das BMUKK führte dazu aus, dass diesen Empfehlungen von seinem Vertreter im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion besondere Beachtung geschenkt werde.

Finanzprüfer

16.1 Die Überprüfung der Finanzgebarung – insbesondere des jährlich vorzulegenden Rechnungsabschlusses – oblag den beiden vom Kuratorium bestellten Finanzprüfern. Darüber hinausgehende Überprüfungen der Finanzgebarung – wie eine stichprobenartige Überprüfung besonderer Teilgebiete der Gebarung (z.B. Veranlagungen, siehe auch TZ 28) – waren nicht dokumentiert.

Die Finanzprüfer hatten in der Kuratoriumssitzung über das Ergebnis der Überprüfung zu berichten und die Entlastung der Geschäftsführung vorzuschlagen.

16.2 Der RH empfahl, dass die Finanzprüfer im Rahmen ihrer in der Geschäftsordnung eingeräumten Ermächtigung – über die Rechnungsabschlussprüfung hinausgehende – risikoorientierte Prüfungshandlungen durchführen und dokumentieren.

16.3 *Das BMWF teilte mit, die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten im Rahmen der Prüfung der Frage einer künftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung zu klären.*

Laut Stellungnahme des BMUKK werde der Vertreter des BMUKK im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion in Bezug auf Finanz- und Vertragsrecht dieser Empfehlung des RH vermehrt Beachtung schenken; die Empfehlung des RH würde in den Beratungen zur Etablierung einer zukünftigen Organisationsform Berücksichtigung finden.

Geschäftsführer

Einhaltung des Haushaltsplans

17.1 (1) Der Geschäftsführer hatte laut Stiftungsbrief und Geschäftsordnung das ÖISM nach außen zu vertreten und auf die Einhaltung des vom Kuratorium genehmigten Haushaltsplans zu achten. Überschreitungen der einzelnen Ansätze des Haushaltsplans von über 10 % waren laut Geschäftsordnung an die vorherige Zustimmung des Kuratoriums gebunden. Das ÖISM hatte eine Doppelte Buchhaltung; diese verwendet anstelle von „Ansatz“ den Begriff „Aufwandsposition“.

(2) Der RH stellte in den Jahren 2007, 2008 und 2009 Überschreitungen des Sachaufwands um bis zu 37 % (2007: 39.000 EUR) fest; eine vorherige Zustimmung zu den Überschreitungen war in den Kuratoriumsprotokollen nicht dokumentiert.

(3) Unter dem Gesichtspunkt der Wahrung des Vier-Augen-Prinzips fehlten in der Geschäftsordnung Bestimmungen über zustimmungspflichtige Rechtsgeschäfte.

(4) Gemäß der Geschäftsordnung waren dem Geschäftsführer „alle rechtserzeugenden und –feststellenden Geschäfte – ausgenommen die Herausgabe allgemeiner Normen, Richtlinien und Empfehlungen sowie die Herausgabe von Publikationen – zur verantwortlichen Besorgung übertragen“.

(5) Die Möglichkeit von Umlaufbeschlüssen des Kuratoriums war nicht vorgesehen.

17.2 Wenngleich die Doppelte Buchhaltung den in der Geschäftsordnung verwendeten Begriff „Ansatz“ nicht vorsah, war nach Ansicht des RH sinngemäß das Überschreiten von Aufwandspositionen als zustimmungspflichtig anzusehen. Der RH empfahl, die vorgesehene Zustimmung des Kuratoriums – gemäß Geschäftsordnung – vorab einzuholen und zu dokumentieren.

Weiters wies er auf die weitreichenden Befugnisse des Geschäftsführers hin und empfahl im Sinne des Vier-Augen-Prinzips, in der Geschäftsordnung zu regeln, welche Rechtsgeschäfte (Art, Umfang, Dauer etc.) des Geschäftsführers für das ÖISM vorab der Zustimmung eines anderen Organs bedürfen. Ferner wäre die Möglichkeit von Umlaufbeschlüssen vorzusehen, um zügige Entscheidungsabläufe zu ermöglichen.



Organe

17.3 Laut *Stellungnahme des ÖISM* habe bezüglich der Überschreitungen mit dem BMWF informeller Kontakt bestanden. Die Genehmigung sei mit der Entlastung der Geschäftsführung regelmäßig erfolgt. Die Überschreitung des Sachaufwandes um bis zu 37 % sei unter anderem durch die Einrichtungsinvestitionen nach dem Umbau bzw. der Erweiterung des ÖISM begründet gewesen und daher implizit im Budget für die Erweiterung der Funktionsräume gelegen sowie mit dem Kuratorium akkordiert gewesen.

Das BMWF teilte mit, die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten im Rahmen der Prüfung der Frage einer künftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung zu klären. Das Kuratorium des ÖISM habe im Dezember 2011 einen Mitarbeiter der internen Revision des BMWF zum Rechnungsprüfer bestellt.

Laut Stellungnahme führte das BMUKK dazu aus, dass der Vertreter des BMUKK im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion in Bezug auf Finanz- und Vertragsrecht diesen Empfehlungen des RH vermehrt Beachtung schenken werde. Die Empfehlungen des RH würden bei den Beratungen zur Etablierung einer zukünftigen Organisationsform Berücksichtigung finden.

17.4 Der RH hielt gegenüber dem ÖISM fest, dass eine vorherige Zustimmung zu den Überschreitungen in den Kuratoriumsprotokollen nicht dokumentiert war. Das BMWF nahm zwar die Federführung im Kuratorium wahr, Beschlüsse des Kuratoriums waren aber laut Geschäftsordnung in seinen Sitzungen mit einfacher Stimmenmehrheit zu fassen und in die Sitzungsprotokolle aufzunehmen.

Dienstordnung

18.1 (1) Der Geschäftsführer hatte laut Geschäftsordnung für die ordnungsgemäße und sparsame Führung des Instituts eine Dienstordnung zu erlassen; diese war vom Kuratorium zu genehmigen.

(2) Die dem RH vorgelegte Dienstordnung aus 1970 und eine Dienstanweisung vom Jänner 2009 stellten eine Mischung aus organisatorischen, dienstlichen und medizinischen Vorgaben dar. Die Dienstordnung aus 1970 war teilweise veraltet. Sie war zum Teil nicht kompatibel mit der Dienstanweisung aus 2009. Deren Genehmigung durch das Kuratorium war den Sitzungsprotokollen nicht zu entnehmen.

18.2 Der RH empfahl, eine übersichtlich gegliederte Dienstordnung zu verfassen, die den aktuellen organisatorischen und dienstlichen bzw. fachlichen Erfordernissen des ÖISM gerecht wird sowie diese vom Kuratorium genehmigen zu lassen.

18.3 *Das ÖISM sagte eine Umsetzung der Empfehlung zu.*

Arbeitsberichte

19.1 Laut Stiftungsbrief hatte der Geschäftsführer am Ende jeden Kalenderjahres einen im Einvernehmen mit dem Fachrat erstellten Arbeitsbericht vorzulegen.

Die dem RH für die Jahre 2007 bis 2010 vorgelegten Arbeitsberichte des ÖISM waren rein deskriptiv und enthielten bspw. keine konkreten quantitativen Angaben über die verschiedenen sportmedizinischen Untersuchungsleistungen des ÖISM im abgelaufenen Jahr.

19.2 Nach Auffassung des RH dienten die Arbeitsberichte in erster Linie dazu, das Kuratorium umfassend über die konkreten Leistungen zu informieren und damit eine Entscheidungsgrundlage sowie ein Steuerungsinstrument für die Tätigkeit des ÖISM zu bieten.

Der RH empfahl daher, die Arbeitsberichte künftig – entsprechend den vom Kuratorium zu definierenden Vorgaben – aussagekräftiger zu gestalten.

19.3 *Das ÖISM sagte eine Umsetzung der Empfehlung zu.*

Fachrat

20.1 (1) Der Fachrat sollte laut Stiftungsbrief aus dem Geschäftsführer, dessen Stellvertreter sowie zwischen drei und sechs – von den im Kuratorium vertretenen Rechtsträgern entsendeten – Fachleuten bestehen. Ihm oblag die Wahrnehmung der Aufgaben des Instituts nach den vom Kuratorium erlassenen Richtlinien, die Erstellung des Haushalts- und des Arbeitsplans sowie die Erstattung von Vorschlägen für Normen, Richtlinien und Empfehlungen auf dem Gebiet der Sportmedizin.

(2) Zur Zeit der Geburgsüberprüfung gab es keinen Fachrat im ÖISM; vor wie vielen Jahr(zeht)en zum letzten Mal ein Fachrat im ÖISM eingerichtet war, konnte dem RH nicht mehr konkret mitgeteilt werden. Die Aufgaben des Fachrats nahm im Wesentlichen der Geschäftsführer wahr. Als die zu beachtenden Richtlinien des Kuratoriums sah das ÖISM die Erfüllung der Aufgaben gemäß Stiftungsbrief sowie möglichst ausgeglichene Budgets an.



Organe

20.2 Der Fachrat als ein im Stiftungsbrief vorgesehenes Organ des ÖISM war nicht eingerichtet; dies führte zu einer Verschiebung der Aufgabenerledigung von einem Kollegialorgan auf ein Einzelorgan.

Im Hinblick darauf, dass das ÖISM offensichtlich jahrelang über keinen Fachrat verfügte, empfahl der RH, dahingehend Erwägungen anzustellen, ob dieses im Stiftungsbrief vorgesehene Organ noch zeitgemäß ist. In der Folge wäre der Fachrat entweder einzurichten oder seine Aufgaben wären einem anderen Organ zu übertragen und über die Erschaffung von eigenen Richtlinien des Kuratoriums zu entscheiden; der Stiftungsbrief wäre entsprechend anzupassen.

20.3 Das BMWF teilte mit, die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten im Rahmen der Prüfung der Frage einer künftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung zu klären.

Das BMUKK führte dazu aus, sein Vertreter werde im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion diesen Empfehlungen des RH besondere Beachtung schenken.

Finanzreferent

21.1 (1) Zur Unterstützung des Geschäftsführers und zur verantwortlichen Mitwirkung an der finanziellen Gebarung des ÖISM war ein Finanzreferent bestellt.

Er war unter anderem für die Erstellung des Voranschlags und des Rechnungsabschlusses verantwortlich. Weiteres hatte der Finanzreferent alle Zahlungs- und Einnahmebelege gemeinsam mit dem Geschäftsführer oder seinem Stellvertreter zu zeichnen. Eine Stellvertretung für den Finanzreferenten war in der Geschäftsordnung nicht geregelt.

(2) Eine systematische unterjährige Budgetnachverfolgung durch das ÖISM war in den Sitzungsprotokollen des Kuratoriums nicht dokumentiert.

21.2 (1) Der RH empfahl, in die Geschäftsordnung eine Regelung für den Fall der Verhinderung des Finanzreferenten aufzunehmen, um die Handlungsfähigkeit des ÖISM zu gewährleisten.

(2) Weiters empfahl der RH, zur Unterstützung des Geschäftsführers – etwa bei der Einhaltung des Haushaltsplans (siehe TZ 17) – eine regelmäßige Berichterstattung des Finanzreferenten an diesen vorzusehen; dabei wären insbesondere allfällige Soll-Ist-Abweichungen zu berücksichtigen.

21.3 Das ÖISM teilte mit, dass es zwischen der Geschäftsführung und dem Finanzreferenten regelmäßige monatliche Besprechungen zur Budgetverfolgung gegeben habe, bei denen monatlich Erfolgsdaten dem Gesamtbudget gegenübergestellt worden seien. Eine Befassung des Kuratoriums sei nur bei einer 10 %igen Budgetüberschreitung erforderlich; in den Protokollen des Kuratoriums gebe es keine solchen Einträge, weil es nie eine solche Überschreitung gegeben habe.

Das BMWF teilte mit, dass das Kuratorium des ÖISM im Dezember 2011 einen Mitarbeiter der internen Revision des BMWF zum Rechnungsprüfer bestellt habe.

21.4 Der RH stellte gegenüber dem ÖISM klar, dass seine Empfehlung darauf gerichtet war, in der Geschäftsordnung eine regelmäßige Berichterstattung des Finanzreferenten an die Geschäftsführung ausdrücklich vorzusehen. Der RH betonte in diesem Zusammenhang seine in TZ 17 dargestellte Auffassung, wonach sinngemäß bereits das Überschreiten von einzelnen Aufwandspositionen um mehr als 10 % als Zustimmungspflichtig anzusehen war und nicht erst eine entsprechende Überschreitung des gesamten Budgets.

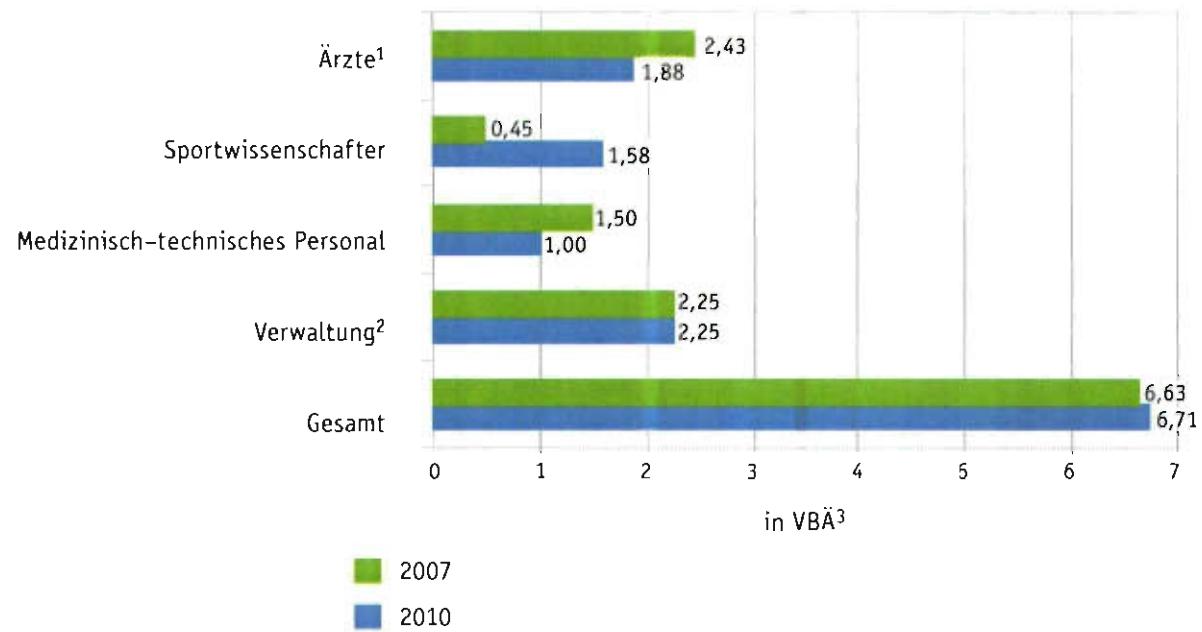
Mitarbeiter

Mitarbeiterstruktur

22.1 Die Struktur der beim ÖISM beschäftigten Mitarbeiter (einschließlich Geschäftsführer, Stellvertreter und Finanzreferent, ohne freie Dienstnehmer) stellte sich 2007 und 2010 wie folgt dar:

Mitarbeiter

Abbildung 5: Mitarbeiterstruktur 2007 und 2010



¹ Ärzte: einschließlich Geschäftsführer und Stellvertreter

² Verwaltung: einschließlich Finanzreferent

³ alle VBÄ im Jahresdurchschnitt

Quellen: ÖISM, vorgelegte Dienstverträge samt Änderungen

Der Mitarbeiterstand des ÖISM blieb im Zeitraum 2007 bis 2010 insgesamt nahezu unverändert; er betrug 2007 6,63 und 2010 6,71 VBÄ (siehe auch Tabelle 3, TZ 26); die Mehrzahl der Mitarbeiter war teilzeitbeschäftigt.¹²

Umschichtungen gab es jedoch zwischen den Kategorien Sportwissenschaftler und medizinisch-technisches Personal. Diese waren nach Angaben des ÖISM vor allem auf eine neue von Sportwissenschaftern wahrgenommene Leistungsschiene (insbesondere Trainingspläne) und ihre nunmehrige Befugnis, bestimmte Aufgaben (Blutabnahmen für Ergometrien) des medizinisch-technischen Personals vorzunehmen, zurückzuführen.

22.2 Die Begründung für die personelle Umschichtung zu sportwissenschaftlichem Personal (zu Lasten des medizinisch-technischen Personals) erachtete der RH für plausibel.

¹² 2010 waren bspw. drei Ärzte des ÖISM hauptberuflich an der Universität Wien beschäftigt.



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

Mitarbeiter

Österreichisches Institut für Sportmedizin

Vertragsgrundlage

- 23.1 In den Dienstverträgen war das Vertragsbedienstetengesetz 1948 als Grundlage vereinbart; auf dieser Basis erfolgte auch die Entlohnung der Mitarbeiter.¹³ Im Vergleich zum Angestelltengesetz bot das Vertragsbedienstetengesetz 1948 einen höheren Kündigungsschutz.
- 23.2 Der RH sah keinen Grund für die Anwendung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 und empfahl, künftig Dienstverträge nach dem Angestelltengesetz abzuschließen.
- 23.3 *Laut Stellungnahme des ÖISM habe das Kuratorium im Jahr 1987 die Anwendung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 für die Mitarbeiter des ÖISM beschlossen.*
- 23.4 Der RH vermeinte, dass die Geschäftsführung eine Änderung dieses Beschlusses im Sinne der Empfehlung des RH anregen kann.

Freie Dienstnehmer

- 24.1 Am ÖISM waren auch freie Dienstnehmer beschäftigt, im Jahr 2010 bspw. drei Personen (0,40 VBÄ). Ihre Entlohnung erfolgte in Anlehnung an das Vertragsbedienstetengesetz 1948. Schriftliche Verträge mit diesen Dienstnehmern fehlten jedoch.
- 24.2 Hinsichtlich der freien Dienstnehmer empfahl der RH, aus Gründen der Transparenz und Rechtssicherheit schriftliche Verträge abzuschließen.
- 24.3 *Das ÖISM sagte eine Umsetzung der Empfehlung zu.*

Finanzielle Gebarung

Herkunft der finanziellen Mittel

- 25.1 Die nachstehende Tabelle stellt die Entwicklung der Mittelherkunft im Zeitraum 2007 bis 2010 dar:

¹³ Lediglich der Geschäftsführer erhielt eine Leiterzulage.



Finanzielle Gebarung

Tabelle 2: Mittelherkunft in den Jahren 2007 bis 2010

	2007	2008	2009	2010
in EUR				
Mitgliedsbeitrag Bund ¹	212.000	320.000	280.000	350.000
Leistungserlöse	139.298	158.882	184.330	185.323
Übrige Erträge				
- Zinsenerträge	5.823	6.562	4.707	1.462
- sonstige Erträge	60.178	80.215	122.186 ²	80.965
<i>davon öffentliche Förderungen</i>	50.000	80.000	80.000	80.000
Zwischensumme	417.299	565.659	591.224 ³	616.850
Vermögensabgang	72.990	-	-	-
Summe³	490.288	565.659	591.224	616.850

¹ Mittel zur Erreichung des Zwecks des Stiftungsfonds

² davon 40.000 EUR Ertrag aus Auflösung einer Mietrückstellung

³ Rundungsdifferenzen; 2007 einschließlich Vermögensabgang

Quellen: Rechnungsabschlüsse des ÖISM

Der „Mitgliedsbeitrag“ des Bundes wurde jährlich auf Grundlage des Stiftungsbriebs im Rahmen der Budgeterstellung vom Kuratorium festgelegt und vom BMWF getragen. Weitere Bundesmittel waren in den sonstigen Erträgen enthalten; dabei handelte es sich um Förderungen des BKA bzw. ab 2009 des BMLVS in Höhe von 50.000 EUR (2007) bzw. 80.000 EUR (ab 2008). Die Schwankungen des Mitgliedsbeitrags waren auf besondere Investitionsvorhaben (bspw. 2010: 130.000 EUR für die Außenstelle, siehe TZ 33) zurückzuführen.

25.2 Die dem ÖISM zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel bewegten sich zwischen rd. 260.000 EUR (2007) und 430.000 EUR (2010) und machten rd. 60 % (2007 und 2009) bzw. rd. 70 % (2008 und 2010) der gesamten Mittel des ÖISM aus.

Wertschöpfung

26.1 Die Leistungserlöse (Erlöse aus Untersuchungsleistungen und verschiedenen Projekten) je VBÄ entwickelten sich im Zeitraum 2007 bis 2010 wie folgt:

**Tabelle 3: Wertschöpfung 2007 bis 2010**

	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2007/2010
	in EUR				in %
Leistungserlöse gesamt	139.298	158.882	184.330	185.323	+ 33,0
Anzahl					
VBÄ	6,63	6,86	6,33	6,71	+ 1,2
in EUR					
Leistungserlöse/VBÄ	21.010	23.161	29.120	27.619	+ 31,5

Quellen: Rechnungsabschlüsse des ÖISM

Bei nahezu gleichbleibendem Personalstand erhöhten sich die Leistungserlöse des ÖISM von 2007 bis 2010 um rd. 33 %; dies führte zu einer Steigerung der Wertschöpfung (Leistungserlöse je VBÄ) von rd. 21.000 EUR auf rd. 27.600 EUR um rd. 31,5 %. Dies war unter anderem auf eine Erhöhung der Anzahl der sportmedizinischen Untersuchungsleistungen zurückzuführen (siehe Tabelle 1, TZ 8).

- 26.2 Der RH hielt es für auffallend, dass bei konstantem Personalstand eine derartige Steigerung der Wertschöpfung möglich war. Er empfahl daher, vor einer allfälligen Erhöhung der Mitarbeiterzahl den Personalbedarf zu erheben bzw. den Personaleinsatz zu optimieren.
- 26.3 Das ÖISM teilte mit, dass es – insbesondere im Zusammenhang mit der aus dem Bericht hervorgehenden negativen Konnotation der Steigerung der Wertschöpfung – einen Benchmark vergleichbarer in- oder ausländischer Einrichtungen vermisste. Das Ansteigen und die Diversifikation der Zusatzuntersuchungen würden dem entsprechen, was in sportmedizinischen Einrichtungen in Deutschland und der Schweiz state of the art sei. Beste Sportmedizin müsse wissenschaftsbasiert erfolgen. Die enge Kooperation mit der Universität Wien sei die Grundlage dafür gewesen. Auch aus diesem Grund ließen sich Personaleinsatz und Wertschöpfung nicht immer in ein bestimmtes Verhältnis bringen, weil ein Personaleinsatz für wissenschaftliche Tätigkeiten keine unmittelbare Wertschöpfung nach sich ziehe.

Darüber hinaus sei hinsichtlich der Steigerung der Wertschöpfung bei konstantem Personaleinsatz festzuhalten, dass einerseits durch die Optimierung von Prozessabläufen versucht würde, einen effizienteren Einsatz zu ermöglichen und ferner, dass in dem vom RH genannten Zeitraum auch einige Tarife erhöht worden seien. Hinsichtlich des



Finanzielle Gebarung

Personalbedarfs werde sich durch die Schließung der Außenstelle eine Reduzierung ergeben.

In diesem Zusammenhang hob das ÖISM nochmals seine positiven Akquisitionsleistungen hervor und sagte die Umsetzung der vom RH dabei festgestellten Defizite (Nutzbarmachung der Datenauswertung, Verschriftlichung von Verträgen und wesentlichen Leistungskonditionen etc.) zu.

26.4 Der RH erwiderte, dass im Rahmen der geplanten Evaluierung auch das Thema Wertschöpfung beleuchtet werden sollte. Er hielt diesbezüglich fest, dass die Anzahl der Untersuchungsleistungen von 2007 bis 2010 um 27 % stieg; bei Einrechnung weiterer vom ÖISM angegebener Leistungen (Wissenschaftsarbeiten) war eine Steigerung der Leistungszahlen sogar um rd. 34 % zu verzeichnen. Der RH erachtete diese markante Leistungssteigerung als positiv; gleichzeitig machte diese bei gleichbleibendem Personalstand die Notwendigkeit einer sorgfältigen Bedarfserhebung hinsichtlich der erforderlichen personellen Ressourcen vor einer etwaigen Aufnahme weiterer Mitarbeiter deutlich.

Verwendung der finanziellen Mittel

27 Die Aufwendungen des ÖISM entwickelten sich von 2007 bis 2010 wie folgt:

Tabelle 4: Entwicklung der Aufwendungen 2007 bis 2010

	2007	2008	2009	2010
in EUR				
Personalaufwand	346.245	368.689	372.665	390.480
Sachaufwand				
– öffentliche Abgaben	9.199	9.569	9.424	9.920
– übrige Aufwendungen	134.845	110.124	169.418	85.528
Zwischensumme	490.289	488.382	551.507	485.927 ¹
Vermögenszugang	-	77.277	39.717	130.923
Summe¹	490.289	565.659	591.224	616.850

¹ Rundungsdifferenzen; 2008 bis 2010: einschließlich Vermögenszugang

Quellen: Rechnungsabschlüsse des ÖISM



(1) Bei konstantem Mitarbeiterstand stieg der Personalaufwand von 2007 bis 2010 von rd. 346.000 EUR auf rd. 390.000 EUR (im Mittel um 4,1 % pro Jahr).

(2) Die übrigen Aufwendungen stiegen von rd. 135.000 EUR (2007) auf rd. 169.000 EUR (2009) und sanken im Jahr 2010 auf rd. 86.000 EUR. Diese Schwankungen waren unter anderem darauf zurückzuführen, dass das ÖISM im Jahr 2007 überdurchschnittliche Anschaffungen (rd. 47.000 EUR für Geringwertige Wirtschaftsgüter) und im Jahr 2009 Zahlungen für Mietaufwendungen für ihre Räumlichkeiten an die Universität Wien (rd. 72.000 EUR) tätigte.

Ursprünglich stellte das seinerzeitige Bundesministerium für Unterricht diese Räumlichkeiten gemäß Stiftungsbrief 1969 dem ÖISM unentgeltlich zur Verfügung. Ende 2009 musste das ÖISM für den Mietaufwand für den Zeitraum März 2007 bis Dezember 2009 selbst aufkommen. Ab 2010 deckte das BMWF die Aufwendungen für die Räumlichkeiten ab (82.000 EUR für 2010 bis 2012).

(3) Wie aus den Tabellen 2 (TZ 25) und 4 ersichtlich, waren 2007 die Aufwendungen durch die Erträge nicht gedeckt (Vermögensabgang von 72.990 EUR); ab 2008 überstiegen die Erträge die Aufwendungen (jährlicher Vermögenszugang).

Veranlagungen – Investitionsplanung

28.1 (1) Das ÖISM hatte per 31. Dezember 2010 Mittel in Höhe von rd. 510.000 EUR veranlagt. Davon waren rd. 65 % als Bankguthaben (rd. 331.000 EUR) täglich verfügbar. Die Zinserträge dafür betrugen für das Jahr 2010 rd. 660 EUR. Darüber hinaus hatte das ÖISM rd. 35 % seiner Mittel längerfristig in Wertpapieren gebunden.

(2) Die Abfertigungsansprüche betragen zum 31. Dezember 2010 rd. 84.000 EUR; hiefür war eine Abfertigungsrückstellung in Höhe von rd. 105 % der Ansprüche eingerichtet.

(3) Das ÖISM verfügte über keine gesamthaft längfristige Investitionsplanung bspw. für die Neu- und Ersatzbeschaffung von Geräten.

28.2 Aufgrund einer fehlenden längfristigen Investitionsplanung war nicht nachvollziehbar, warum über 330.000 EUR täglich fällig und damit gering verzinst veranlagt waren. Der RH empfahl, eine solche Investitionsplanung einzurichten und die Veranlagungen – unter Einbeziehung der bestehenden Abfertigungsansprüche – zeitlich auf den künftigen Finanzierungsbedarf abzustimmen.



Finanzielle Gebarung

Im Falle eines Liquiditätsüberhangs sollte das BMWF über eine – zumindest vorübergehende – Anpassung des Mitgliedsbeitrags des Bundes entscheiden.

28.3 Laut Stellungnahme des ÖISM erfolge die Ersatzbeschaffung von Geräten aufgrund der Erfahrung im langjährigen Betrieb dieser Gerätschaften. Sie werde aus Sparsamkeitsgründen nicht a priori festgelegt, weil manche Gerätschaften, die für die Aufgabenerfüllung der im Stiftungsbrief genannten Aufgaben notwendig seien, auch ohne Service oft länger funktionsfähig seien als es der normalen Abschreibung entspreche. Bei Erweiterung des Angebots, die einerseits als Marktanforderung bzw. aufgrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse erfolgen könne, würden im Bedarfsfall die Mitglieder des Kuratoriums befasst.

Aufgrund der Budgetsituation des ÖISM seien in den letzten Jahren keine kostenintensiven Neuinvestitionen erfolgt, weil nicht nur die Investition selbst, sondern auch die Folgekosten zu hoch erschienen. Darüber hinaus hätten einzelne Geräte des ÖISM Neuanschaffungswerte von 25.000 EUR bis 50.000 EUR, so dass bei einem zufälligen Zusammentreffen mehrerer Geräteausfälle eine gewisse Rücklage für Ersatzinvestitionen notwendig sei. Eine mittelfristige Planung bestehe und werde den aktuellen Gegebenheiten entsprechend neu adaptiert.

Laut Stellungnahme des BMWF werde es die Feststellungen zur Liquiditätsplanung berücksichtigen. Für das Jahr 2012 werde der Mitgliedsbeitrag für das ÖISM um die Hälfte reduziert. Das Kuratorium des ÖISM habe im Februar 2012 dieser einmaligen Reduktion zur Verringerung des Fondsvermögens zugestimmt. Eine mittelfristige Finanzplanung werde vom ÖISM erstellt werden.

Das BMUKK führte dazu aus, dass sein Vertreter im Rahmen seiner Aufsichtsfunktion in Bezug auf Finanz- und Vertragsrecht den Empfehlungen des RH betreffend längerfristige Investitionsplanung bzw. Abstimmung der Veranlagungen auf den künftigen Finanzierungsbedarf vermehrt Beachtung schenken werde. Die Empfehlungen des RH würden in den Beratungen zur Etablierung einer zukünftigen Organisationsform Berücksichtigung finden.

28.4 Der RH wies gegenüber dem ÖISM und dem BMWF darauf hin, dass eine längerfristige Investitionsplanung notwendige Voraussetzung für eine zweckmäßige (fristenkongruente) Veranlagung ist; nur auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass einerseits die veranlagten Mittel größtmöglichen Ertrag erzielen und andererseits keine Finanzierungslücke entsteht.



Buchungsbelege

29.1 (1) Der RH überprüfte ausgewählte Buchungsbelege. Vielfach fehlten zu den Geschäftsfällen nähere Angaben, die auf die betriebliche Veranlassung der Ausgaben hinwiesen.

(2) Die Geschäftsordnung sah keine näheren Regelungen hinsichtlich der Spesenabrechnung (Bewirtung, Repräsentationsaufwand, Nachweis des Kilometergeldes usw.) vor.

29.2 (1) Aus Gründen der Transparenz empfahl der RH, stets die betriebliche Veranlassung/den Zweck und den/die Begünstigte(n) anzuführen.

(2) Der RH empfahl weiters, hinsichtlich der Spesen eine allgemein gültige, umfassende Regelung zu treffen. Dabei wäre auch eine gesonderte jährliche Berichterstattung an das Kuratorium zweckmäßig.

29.3 *Das ÖISM sagte eine Umsetzung der Empfehlungen zu. Die Angaben hinsichtlich der betrieblichen Veranlassung habe es bei diversen Buchungsunterlagen übersehen, obwohl sie intern bekannt gewesen seien.*

Das BMWF teilte mit, dass das Kuratorium des ÖISM im Dezember 2011 einen Mitarbeiter der internen Revision des BMWF zum Rechnungsprüfer bestellt habe.

Vorlage des Rechnungsabschlusses an die Fondsbehörde

30.1 (1) Die Fondsorgane waren gemäß Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz verpflichtet, der Fondsbehörde bis Ende Juni eines jeden Jahres einen geprüften Rechnungsabschluss über das abgelaufene Kalenderjahr vorzulegen. Wie in TZ 5 erwähnt, fehlte – entgegen den gesetzlichen Vorgaben – eine Bestimmung im Stiftungsbrief über die jährliche Rechnungslegung an die Fondsbehörde hinsichtlich des Vermögens des Fonds.

(2) Diese Vorlage an die Fondsbehörde diente der Entlastung des Kuratoriums. Dem ÖISM war nicht klar, welche konkrete Stelle als Fondsbehörde anzusehen war.

(3) Laut Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetz oblagen für Fonds, die nach ihren Satzungen von einem Bundesministerium zu verwalten waren, die Aufgaben der Fondsbehörde dem nach dem Fondsziel zuständigen Bundesminister.



Finanzielle Gebarung

30.2 Der RH empfahl, den Stiftungsbrief im Sinne des Bundes-Stiftungs- und Fondsgegesetzes so klar zu formulieren, dass diese Fondsbehörde eindeutig festgelegt werden kann. Die geprüften Rechnungsabschlüsse wären künftig jährlich fristgerecht an die Fondsbehörde zu übermitteln.

30.3 Das BMWF teilte mit, unter Einbeziehung der externen Evaluation die Frage der zukünftigen Organisationsform unter Berücksichtigung der Anforderungen einer derartigen Einrichtung eingehend zu prüfen. Dabei würden die vom RH festgestellten Organisationsunstimmigkeiten zu klären sein.

Kostenrechnung

31.1 Das ÖISM hatte bislang keine Kostenrechnung implementiert, plante aber, eine für seine Zwecke entsprechende Kostenrechnung einzuführen.

31.2 Der RH hielt den Aufbau einer angemessenen Kostenrechnung für unabdingbar, um bspw. die Preisuntergrenze für die Kalkulation des Leistungsangebots ermitteln zu können und damit zusammenhängend eine Grundlage für strategische Unternehmensentscheidungen zur Verfügung zu haben.

Gerade weil das ÖISM aufgrund des Stiftungsbriefs maßgebliche öffentliche Mittel zur Abdeckung des Personal- und Sachaufwands erhielt, sollte einer wirtschaftlichen und transparenten Leistungserbringung hohe Bedeutung beigemessen werden. Er empfahl daher, eine Kostenrechnung umgehend zu realisieren.

31.3 Das ÖISM sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.

Kalkulation der Leistungen

32.1 Das Entgelt für die Leistungen des ÖISM wurde von der Geschäftsführung festgelegt und im Kuratorium diskutiert sowie bewilligt. Die Preisfestsetzung orientierte sich dabei an den Rahmenbedingungen, in welchen das ÖISM agierte. Eine Kostenrechnung als Grundlage für die Festsetzung der Preise war wie erwähnt noch nicht realisiert.

32.2 Der RH empfahl, die Preise für die Leistungen unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten festzusetzen. Ein Standardkalkulationsschema wäre zu entwickeln und einzusetzen.



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

Österreichisches Institut für Sportmedizin

32.3 Das ÖISM sagte zu, die Empfehlung des RH nach Möglichkeit aufzunehmen und unter Berücksichtigung der rechtlichen Ausrichtung des ÖISM umzusetzen. Überlegungen hinsichtlich einer geeigneten Organisationssoftware würden angestellt werden.

**Außenstelle in
Niederösterreich**

33.1 (1) Planung für die Außenstelle

(a) Für eine Außenstelle des ÖISM in Niederösterreich, in der ebenfalls sportmedizinische Untersuchungsleistungen erbracht werden sollten, wurde einem Businessplan vom November 2010 zufolge für vier Jahre mit Einnahmen in Höhe von 77.000 EUR jährlich für zwei „Untersuchungspakete“ gerechnet. Laut Protokoll der Kuratoriumssitzung vom Dezember 2010 hielt der Geschäftsführer dies für eine konservative Schätzung; eine fundierte Bedarfsanalyse lag nicht vor.

Für die Investitionen von 115.000 EUR wurde (entgegen der sonstigen Praxis im ÖISM) eine Abschreibungsdauer von zehn Jahren angenommen. Insgesamt wurde ein negatives Betriebsergebnis zwischen rd. 1.000 EUR im ersten Jahr und rd. 8.700 EUR im vierten Jahr angesetzt.

(b) Das erweiterte Budget 2011, das im Juni 2011 dem Kuratorium vorgelegt wurde, sah Einnahmen in der Außenstelle für 2011 in Höhe von 80.000 EUR (davon 70.000 EUR für Ergometrien und 10.000 EUR für Zusatzuntersuchungen) vor. Für Investitionen wurden 130.000 EUR budgetiert (siehe dazu TZ 25).

(c) Der weiters Mitte August 2011 dem RH für die Außenstelle vorgelegte Mietvertragsentwurf sah unter anderem einen Kündigungsverzicht des ÖISM bis Ende 2013, darüber hinausgehende unklare Kündigungsfristen von drei Monaten („nach Ablauf des ersten Jahres“)¹⁴, eine Verpflichtung zur „lückenlosen Beachtung der uneingeschränkten Betriebspflicht“ und unklare Regelungen hinsichtlich der (zusätzlichen) Betriebskosten für den Fall eines Vermieterwechsels (bspw. anteilig für das Empfangspersonal oder die Serverbetreuungskosten) vor.

(2) Echtbetrieb der Außenstelle

Laut ÖISM stellte sich die Situation in der Außenstelle zur Zeit der Geburgsüberprüfung wie folgt dar:

¹⁴ Im Zusammenhang mit dem vorgesehenen Kündigungsverzicht war unklar, was mit „Ablauf des ersten Jahres“ gemeint war bzw. zu welchem Datum eine Kündigung erstmals möglich sein sollte.



Außenstelle in Niederösterreich

(a) Seit April 2011 betrieb das ÖISM die Außenstelle in Niederösterreich. Die Einnahmen/Forderungen aus unterschiedlichen Untersuchungsleistungen beliefen sich für den Zeitraum April bis Oktober 2011 auf rd. 12.600 EUR (für rd. 120 Untersuchungsleistungen); dies waren nur rd. 28 % bzw. rd. 27 % jener Beträge, die gemäß Businessplan bzw. erweitertem Budget 2011 für diesen Zeitraum angenommen wurden.

Der tatsächliche Personalaufwand war demgegenüber um rd. 78 % höher als im Businessplan bzw. um rd. 10 % höher als im erweiterten Budget 2011 vorgesehen.

Zur Zeit der Geburgsüberprüfung hatte das ÖISM rd. 116.000 EUR für die Außenstelle investiert; weitere Investitionen von rd. 26.000 EUR waren nach seinen Angaben für einen Vollausbau noch erforderlich.

(b) Für die Außenstelle hatte das ÖISM Mitte Februar 2011 bzw. Anfang April 2011 zwei neue Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt, wobei die Dienstverträge auf der Grundlage des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 gestaltet waren (siehe TZ 23).

(c) Ein Mietvertrag für die Außenstelle war Anfang November 2011 nicht unterschrieben.

33.2 Zur Zeit der Geburgsüberprüfung waren trotz Echtbetriebs, bereits getätigter Investitionen und Personalaufnahmen wichtige Fragen insbesondere im Zusammenhang mit dem nicht abgeschlossenen Mietvertrag (z.B. Kündigungsmöglichkeiten, Betriebskosten bei Vermieterwechsel) für die Außenstelle noch offen und nach Auskunft des ÖISM Gegenstand weiterer Verhandlungen. Der RH wies in diesem Zusammenhang auch auf den im Mietvertragsentwurf vorgesehenen Kündigungsverzicht sowie die darin geplante Betriebspflicht hin.

Die Einnahmen aus Untersuchungsleistungen in der Außenstelle für den Zeitraum April bis Oktober 2011 bzw. der tatsächliche Personalaufwand ließen vermuten, dass die Planwerte für die Außenstelle 2011 nicht erfüllt werden können bzw. deutlich unter-/überschritten werden würden.

Der RH betonte in diesem Zusammenhang, dass die maßgebliche Finanzierung durch öffentliche Mittel des Bundes kein Widerspruch zu einer wirtschaftlichen Leistungserbringung sein darf und sah kritisch, dass eine fundierte Bedarfsanalyse für die Außenstelle fehlte. Er legte nahe, auf die Entwicklung der Bedarfslage erhöhte Aufmerksamkeit zu legen, um für die Außenstelle zweckmäßige und wirtschaftliche unternehmerische Entscheidungen treffen zu können.



BMWF BMF BMG BMLVS BMUKK

Außenstelle in Niederösterreich

Österreichisches Institut für Sportmedizin

33.3 Laut Stellungnahme des BMWF habe das Kuratorium des ÖISM im Dezember 2011 nach Berichten der Geschäftsführung über die Entwicklungen die ehestmögliche Einstellung der Aktivitäten des ÖISM hinsichtlich der Außenstelle beschlossen und die Geschäftsführung gleichzeitig mit der möglichst kostengünstigen Rückabwicklung sowie der Vornahme der erforderlichen Vorkehrungen zur Abklärung der rechtlichen Position beauftragt.

Das BMUKK führte dazu aus, dass laut Kuratoriumsbeschluss die Schließung der Außenstelle aus dem Finanzvermögen des ÖISM zu finanzieren sei.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

34 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Österreichisches
Institut für Sport-
medizin

(1) Eine Neufassung der rechtlichen Grundlagen des ÖISM wäre unter Berücksichtigung der bezughabenden Empfehlungen des RH vorzunehmen. (TZ 5)

(2) Eine externe wissenschaftliche Evaluierung der sportmedizinischen Tätigkeiten des ÖISM wäre ehestmöglich vornehmen zu lassen. Dabei wäre auch die Frage zu klären, ob bzw. inwieweit das ÖISM eigenständige Forschung betreibt oder für die Universität Wien unterstützend tätig ist. (TZ 6)

(3) Vor der empfohlenen Neufassung der rechtlichen Grundlagen wären das Ziel, der Zweck sowie die künftige Ausrichtung des ÖISM klar zu definieren und damit auch die künftige federführende Resortzuständigkeit festzulegen. Dabei sollten

- die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluierung wesentliche Inputs auch für die Entscheidung über eine rechtliche und/oder organisatorische Anbindung an den universitären Bereich liefern und
- die bereits im Änderungsentwurf intendierte Abgrenzung bzw. Zusammenarbeit von/mit dem in Niederösterreich ansässigen Institut definiert werden. (TZ 6)

(4) Im Zuge der empfohlenen Neufassung der rechtlichen Grundlagen des ÖISM wäre auch das Aufgabenprofil zu überarbeiten und den aktuellen Gegebenheiten und Anforderungen des/an das ÖISM anzupassen. (TZ 7)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

- (5) Die Position Zusatzuntersuchungen wäre im Hinblick auf die Gewinnung von zweckmäßigen Entscheidungs- und Steuerungs-informationen aufzugliedern. In diesem Zusammenhang wäre auch die medizinische Datenbank für Datenauswertungen, etwa für aussagekräftige Arbeitsberichte, nutzbar zu machen. (TZ 9)
- (6) Für den Breitensport wären die vereinbarten Ermäßigungen für die sportmedizinischen Untersuchungsleistungen schriftlich festzulegen. Weiters sollte der Grund für die Ermäßigung auf den täglich auszufüllenden Abrechnungsblättern bzw. künftig auch in der medizinischen Datenbank vermerkt werden, um Auswertungen über die Inanspruchnahme der einzelnen Ermäßigungen und Evaluierungen der dadurch erzielten Multiplikatoreffekte vornehmen zu können. (TZ 10)
- (7) Für den Spitzensport wären schriftliche Vereinbarungen über die Leistungsinhalte bzw. die gewährten Konditionen abzuschließen. Weiters sollte hier ebenfalls künftig die medizinische Datenbank genutzt werden, um auch in diesem Bereich Auswertungen über Art und Ausmaß der erbrachten Leistungen sowie Evaluierungen des konkreten Mehrwerts für das ÖISM vornehmen zu können. (TZ 11)
- (8) In regelmäßigen Abständen wären Evaluierungen der Kundenzufriedenheit als wesentliches Element der Qualitätssicherung durchzuführen. (TZ 12)
- (9) Die Geschäftsordnung wäre im Sinne einer Verfahrensanordnung und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des RH zu überarbeiten bzw. für jedes Organ jeweils eigene zweckentsprechende Bestimmungen vorzusehen. Die Organe Finanzreferent und Finanzprüfer wären in den Stiftungsbrief aufzunehmen. (TZ 15)
- (10) Die Finanzprüfer sollten im Rahmen ihrer in der Geschäftsordnung eingeräumten Ermächtigung – über die Rechnungsabschlussprüfung hinausgehende – risikoorientierte Prüfungshandlungen durchführen und dokumentieren. (TZ 16)
- (11) Vor einer Überschreitung einzelner Ansätze des Haushaltspfands um mehr als 10 % wäre die Zustimmung des Kuratoriums vorab einzuholen und zu dokumentieren. Weiters wäre in der Geschäftsordnung zu regeln, welche Rechtsgeschäfte (Art, Umfang, Dauer etc.) des Geschäftsführers für das ÖISM vorab der Zustimmung eines anderen Organs bedürfen und die Möglichkeit von Umlaufbeschlüssen vorzusehen. (TZ 17)



- (12) Es wäre eine übersichtlich gegliederte Dienstordnung zu verfassen, die den aktuellen organisatorischen und dienstlichen bzw. fachlichen Erfordernissen des ÖISM gerecht wird sowie diese vom Kuratorium genehmigen zu lassen. (TZ 18)
- (13) Die Arbeitsberichte wären künftig – entsprechend den vom Kuratorium zu definierenden Vorgaben – aussagekräftiger zu gestalten. (TZ 19)
- (14) Es wären dahingehend Erwägungen anzustellen, ob der Fachrat noch zeitgemäß ist. In der Folge wäre dieser entweder einzurichten oder seine Aufgaben einem anderen Organ zu übertragen und über die Erlassung von eigenen Richtlinien des Kuratoriums zu entscheiden; der Stiftungsbrief wäre entsprechend anzupassen. (TZ 20)
- (15) In die Geschäftsordnung wäre eine Regelung für den Fall der Verhinderung des Finanzreferenten aufzunehmen, um die Handlungsfähigkeit des ÖISM zu gewährleisten. Weiters sollte zur Unterstützung des Geschäftsführers eine regelmäßige Berichterstattung des Finanzreferenten an diesen vorgesehen werden; dabei wären insbesondere allfällige Soll-Ist-Abweichungen zu berücksichtigen. (TZ 21)
- (16) Dienstverträge wären künftig nach dem Angestelltengesetz abzuschließen. Auch mit den freien Dienstnehmern wären schriftliche Verträge abzuschließen. (TZ 23, 24)
- (17) Vor einer allfälligen Erhöhung der Mitarbeiterzahl wäre der Personalbedarf zu erheben bzw. der Personaleinsatz zu optimieren. (TZ 26)
- (18) Es wären eine längerfristige Investitionsplanung einzurichten und die Veranlagungen zeitlich auf den künftigen Finanzierungsbedarf abzustimmen. (TZ 28)
- (19) Aus Gründen der Transparenz wären auf den Buchungsbelegen stets die betriebliche Veranlassung/der Zweck und der/die Begünstigte(n) anzuführen. Hinsichtlich der Spesen wäre eine allgemein gültige, umfassende Regelung zu treffen. Dabei wäre auch eine gesonderte jährliche Berichterstattung an das Kuratorium zweckmäßig. (TZ 29)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(20) Der Stiftungsbrief wäre im Sinne des Bundes-Stiftungs- und Fondsgesetzes so klar zu formulieren, dass die Fondsbehörde eindeutig festgelegt werden kann. Die geprüften Rechnungsabschlüsse wären künftig jährlich fristgerecht an die Fondsbehörde zu übermitteln. (TZ 30)

(21) Eine Kostenrechnung wäre umgehend zu realisieren. (TZ 31)

(22) Die Preise für die Leistungen wären unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten festzusetzen. Ein Standardkalkulationsschema wäre zu entwickeln und einzusetzen. (TZ 32)

(23) Betreffend die Außenstelle wäre auf die Entwicklung der Bedarfslage erhöhte Aufmerksamkeit zu legen, um für diese zweckmäßige und wirtschaftliche unternehmerische Entscheidungen treffen zu können. (TZ 33)

Bundesministerium
für Wissenschaft und
Forschung

(24) Im Falle eines Liquiditätsüberhangs wäre unter Beachtung des künftigen Finanzierungsbedarfs über eine – zumindest vorübergehende – Anpassung des Mitgliedsbeitrags des Bundes für das ÖISM zu entscheiden. (TZ 28)



Bericht des Rechnungshofes

**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen
von Reorganisationen**



Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	170
Abkürzungsverzeichnis	171

BMLVS**Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Landesverteidigung und Sport****Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen**

KURZFASSUNG	174
Prüfungsablauf und -gegenstand	182
Reorganisationsmaßnahmen im BMLVS	182
Zielvorgaben Personalmaßnahmen ÖBH 2010	184
Personalstandsziele der Bundesregierung	185
Entwicklung des Personalstands 2007 bis 2010	188
Verhältnis Grundorganisation zu Truppe	189
Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand	190
Erstellung der Organisationspläne	193
Umfang der Transformationsprozesse ÖBH 2010	195
Kosten der Transformation	195
Ablauf des Transformationsprozesses	197
Betreuung des Personals über Stand	199
Ressortübergreifende Bemühungen zur Vermittlung von Personal	208
Verlust des systemisierten Arbeitsplatzes aus Sicht der betroffenen Bediensteten im BMLVS	209
Teilprojekt Zentralstellenorganisation	211
Teilprojekt territoriale Verwaltung – Militärkommanden	216
Weiterer Reformbedarf im Bereich Personalangelegenheiten	222
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	230

Tabellen

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gesetzliche Personalstandsgrenze für das BMLVS	186
Tabelle 2: VBÄ-Ziele der Bundesregierung für das BMLVS und Zielerreichung	187
Tabelle 3: Anzahl der Bediensteten des BMLVS	188
Tabelle 4: Entwicklung Personal über Stand auf Zielarbeitsplätzen und im Zuständigkeitsbereich der Abteilung Personal Provider	191
Tabelle 5: Organisationsrahmen des BMLVS und VBÄ-Zielwerte der Bundesregierung	193
Tabelle 6: Anzahl Bedienstete in der Zuständigkeit der Abteilung Personal Provider	200
Tabelle 7: Einsatz von Bediensteten in Intensivbetreuung (Stand 10. Mai 2011)	202
Tabelle 8: Personalstandsentwicklung der Zentralstelle und nachgeordneten Bereiche	214
Tabelle 9: Entwicklung des Personalstands und der Personalausgaben der Militärkommanden	219
Tabelle 10: Absolventen der Theresianischen Militärakademie und der Heeresunteroffiziersakademie	226
Tabelle 11: Entwicklung der Anzahl der Militärpersonen und Militärpersonen auf Zeit (Offiziere und Unteroffiziere)	226
Tabelle 12: Budgetobergrenzen des BMLVS	227
Tabelle 13: Bedienstete und Personalausgaben	228



Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BDG	Beamten-Dienstrechtsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BKA	Bundeskanzleramt
BM...	Bundesministerium...
BMiA	für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	für Finanzen
BMI	für Inneres
BMLVS	für Landesverteidigung und Sport
BMUKK	für Unterricht, Kunst und Kultur
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
etc.	et cetera
EUR	Euro
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
inkl.	inklusive
MBO	Militärberufsoffizier
MBUO	Militärberufsunteroffizier
Mill.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
MZO	Militärzeitoffizier
MZUO	Militärzeitunteroffizier
Nr.	Nummer
ÖBH	Österreichisches Bundesheer
ÖBH 2010	Österreichische Bundesheerreform 2010
rd.	rund
RH	Rechnungshof
sog.	so genannte(n)
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem



Abkürzungen

usw. und so weiter
UT Unterteilung

v.a. vor allem
VBÄ Vollbeschäftigungäquivalente

z.B. zum Beispiel

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen

Die personalbezogenen Zielsetzungen der Österreichischen Bundesheerreform 2010 (Reformprojekt ÖBH 2010) sahen im BMLVS keine Personaleinsparungen, sondern lediglich Personalumschichtungen vor, obwohl der Streitkräfteumfang insgesamt halbiert wurde. Das Ziel der Straffung der Verwaltungsstrukturen (Verkleinerung der Grundorganisation) und der Erhöhung des Anteils der Truppe im Verhältnis 1:1 wurde bis Ende 2010 noch nicht erreicht. Die Anzahl der Offiziere erhöhte sich von 2006 bis 2011 um 188 Personen bzw. rd. 7 %.

Das BMLVS führte im Rahmen des Reformprojekts ÖBH 2010 rd. 25.000 Personalmaßnahmen (Wechsel von Arbeitsplätzen) durch. Dafür zahlte es an die Bediensteten rd. 4,98 Mill. EUR an Mobilitätszuschüssen aus. Zusätzlich fielen im Zeitraum 2006 bis 2011 um rd. 12,1 Mill. EUR mehr Dienstzuteilungsgebühren gegenüber dem Vergleichszeitraum 2001 bis 2005 an. Das BMLVS beschäftigte 2010 weiters rd. 2.460 Bedienstete mit einem höheren Bezug, als es der Wertigkeit des Arbeitsplatzes entsprach.

Das BMLVS wies das nicht für die Aufgabenerfüllung benötigte bzw. eingesetzte Personal („Personal über Stand“) Ende 2010 mit 2.059 Bediensteten (rd. 8,6 % des Gesamtpersonalstands) intern aus. Die Personalausgaben dafür betrugen im Jahr 2010 rd. 66,1 Mill. EUR. Eine Reduktion des Personals über Stand und eine Reintegration in die Linienorganisation gelang nicht.

Sowohl bei der Reform der Zentralstelle als auch der Militärkommanden hatte das BMLVS das Potenzial zur Straffung der Verwaltungstrukturen noch nicht ausgeschöpft.

**KURZFASSUNG****Prüfungsziel**

Das Prüfungsziel der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der personalbezogenen Ziele und Maßnahmen des auf Basis der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission 2004 im Zeitraum 2006 bis 2010 umgesetzten Reformprojekts ÖBH 2010. Insbesondere beurteilte der RH die personalbezogenen Maßnahmen für Bedienstete, die durch Organisationsänderungen oder Wegfall von Aufgaben ihren systemisierten Arbeitsplatz in der Linienorganisation verloren hatten sowie die Teilprojekte „Zentralstellenorganisation“ und „Territoriale Verwaltung“ (Militärkommanden). (TZ 1)

Reformprojekt ÖBH 2010 – Ziele und Zielerreichung

Die Zielsetzungen des Reformprojekts ÖBH 2010 gingen von einem Gesamtpersonalbedarf im BMLVS von 24.400 Bediensteten in einem Verhältnis von 12.200 Bediensteten in der Grundorganisation und 12.200 in der Truppe aus. Die vorgesehenen Zielsetzungen waren in Anbetracht des bereits bestehenden Personalstands von 24.628 VBÄ per 31. Dezember 2005 wenig ambitioniert. Mit 1. März 2011 beschäftigte das BMLVS insgesamt 23.669 Bedienstete, davon 13.864 Bedienstete in der Grundorganisation und 9.805 Bedienstete bei der Truppe im Verhältnis 1,4:1. Das BMLVS verringerte zwar den Anteil der Grundorganisation seit 2004 von damals 1,7:1, die vorgesehene Zielsetzung eines Verhältnisses von 1:1 und damit eine wesentliche Straffung der Verwaltungsstrukturen wurden noch nicht erreicht. Die Quantifizierung von Einsparungszielen als eine wesentliche Grundlage für die Beurteilung des Erfolgs eines Reformprojekts und der Wirtschaftlichkeit der eingesetzten Mittel fehlte. (TZ 3, 6)

Eine inhaltliche Diskussion über die umgesetzten Reorganisationsmaßnahmen mit quantitativer Bewertung fand im BMLVS nicht statt. (TZ 2)

Personalstandsziele der Bundesregierung

Bereits ab dem Jahr 2007 unterschritt der gesetzlich vorgegebene Stellenplan in Höhe von 24.095 Planstellen bzw. VBÄ den vom Management ÖBH 2010 fortlaufend bis 2010 festgesetzten Organisationsrahmen von 24.400 VBÄ. Eine Anpassung der Personalfordernungen erfolgte nicht. Die ledigliche Herausnahme von Beschäftigtengruppen aus der



Kurzfassung

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen

Zielanrechnung (VBÄ-Vorgaben der Bundesregierung) unterläuft die Personalbewirtschaftung des Bundes und war daher weder als wirtschaftlich noch als zweckmäßig anzusehen. Eine zusätzliche, unter den Werten der gesetzlichen Personalstandsgrenzen liegende Vorgabe für die Ressorts waren die sog. „VBÄ-Ziele“, welche der Ministerrat festlegte und die zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres unterschritten werden mussten. Das BMLVS überschritt im Jahr 2009 die VBÄ-Ziele. (TZ 4)

Personalstand und Personalausgaben

Das BMLVS reduzierte den Gesamtpersonalstand im Zeitraum 2007 bis 2010 von 23.975 auf 23.377 VBÄ (- 2,5 %) insbesondere bei den zivilen Beschäftigten. Der Stand der Militärpersonen blieb nahezu unverändert bei rd. 15.000 Personen. Die Reduzierung des Personals war auf die Personalstandsziele der Bundesregierung zurückzuführen, das Reformprojekt ÖBH 2010 sah eine Umschichtung des vorhandenen Personals, aber keine Reduktion vor. (TZ 3, 5)

Die Personalausgaben stiegen von 2007 auf 2010 um rd. 9,2 % auf rd. 1,1 Mrd. EUR und umfassten damit rd. 51 % des voraussichtlich ab 2014 zur Verfügung stehenden Budgets. Einsparungsmöglichkeiten bei den Gehaltsbestandteilen, wie z.B. Truppendifferenz zulage und Überstunden, wurden noch nicht ausgeschöpft. (TZ 34)

Festlegung des Personalbedarfs – Personal über Stand

Das BMLVS legte seine SOLL-Struktur als nummerierte Linienorganisation (= systemisierte Arbeitsplätze) in einem Organisationsplan fest und definierte damit die für die Aufgabenerfüllung erforderliche Anzahl von Personal. Bedienstete, die im Rahmen der Personalüberleitungen von ÖBH 2010 ihren systemisierten Arbeitsplatz verloren hatten, wurden als „Personal über Stand“ bezeichnet. Mit 31. Dezember 2010 führte das BMLVS insgesamt 2.059 Bedienstete bzw. 8,6 % des Gesamtpersonalstands als Personal über Stand, das für die Aufgabenerfüllung nicht benötigt bzw. nicht eingesetzt wurde, aber wieder auf systemisierte Arbeitsplätze reintegriert werden sollte. Von 2007 bis 2010 stieg die Anzahl dieser Bediensteten von 1.367 auf 2.059 bzw. um 51 % an (Stichtag jeweils 31. Dezember). Die Personalausgaben für diese Personengruppe betrugen allein im Jahr 2010 rd. 66,1 Mill. EUR. (TZ 7)



Kurzfassung

Erstellung der Organisationspläne

Das Management ÖBH 2010 beabsichtigte, die Organisationspläne an die Anzahl der tatsächlich besetzbaren Arbeitsplätze anzupassen und verringerte die Anzahl der systemisierten Arbeitsplätze von 29.129 auf 25.957 VBÄ. Damit lag der Organisationsrahmen um 2.850 VBÄ über dem VBÄ-Zielwert 2010 der Bundesregierung und um 1.557 VBÄ über den Vorgaben der Reform ÖBH 2010 (24.400 VBÄ). (TZ 8)

Der Erstellung der neuen Organisationspläne legte das BMLVS quantitative Planungsvorgaben bzw. Beurteilungen, standortbezogene Notwendigkeiten (z.B. Anzahl der zu betreibenden Kasernen) und/ oder Berechnungsschlüssel, aber keine Erfassung der tatsächlichen Auslastung der Bediensteten zugrunde. Das BMLVS führte außerdem keine laufende, periodische Überprüfung der Angemessenheit der den Organisationsplänen zugrunde liegenden Annahmen, z.B. durch Überprüfung der tatsächlichen Auslastung, durch. (TZ 8)

Durchführung und Kosten der Transformationsprozesse

Zur Erreichung der geplanten Zielstruktur im Rahmen des Reformprojekts ÖBH 2010 tätigte das BMLVS von Jänner 2006 bis 19. April 2011 insgesamt 25.138 personelle Umsetzungen (Wechsel von Arbeitsplätzen); somit erhielt fast jeder Mitarbeiter des BMLVS einen neuen Arbeitsplatz zugewiesen. Berufungen erfolgten nur in 104 Fällen. Das BMLVS zahlte im Rahmen ÖBH 2010 insgesamt rd. 4,98 Mill. EUR an Mobilitätszuschüssen aus. Die Dienstzuteilungsgebühren erhöhten sich gegenüber dem Vergleichszeitraum 2001 bis 2005 um rd. 12,1 Mill. EUR. Im Jahr 2010 beschäftigte das BMLVS insgesamt rd. 2.460 Personen mit einem höheren Bezug, als es der Bewertung ihres Arbeitsplatzes entsprach. Die im Zuge der Überleitungsprozesse vorgesehenen Personalgespräche wurden nicht lückenlos geführt. (TZ 9, 10, 11)

Betreuung von Personal über Stand

Mehr als 5.300 Bedienstete verloren im Zuge der Umsetzung der Reform ÖBH 2010 ihren systemisierten Arbeitsplatz; je nach Transformationsschritt unterlag die Anzahl des Personals über Stand starken Schwankungen. Der ab dem Jahr 2008 neu eingerichtete



Kurzfassung

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen

Personal Provider (ab 2010 als Abteilung) war für die Vermittlung und Betreuung eines Teils des Personals über Stand zuständig (1.033 Bedienstete Stand 31. Dezember 2010 und 1.295 Bedienstete mit Stichtag 10. Mai 2011). Mögliche Synergien bei der Betreuungs- und Vermittlungsarbeit der zwölf Betreuer der Abteilung Personal Provider in den Militärkommanden mit den 26 Betreuern der Abteilung Personalmarketing blieben dabei ungenutzt. Dies obwohl die Tätigkeitsfelder der Abteilungen im Hinblick auf die Vermittlungs- und Betreuungstätigkeit für die Bediensteten ähnlich waren. Eine Evaluierung der zukünftigen Aufgabenschwerpunkte der Abteilung Personal Provider nach Abschluss des Projekts ÖBH 2010 war noch offen. (TZ 12, 13)

Personal über Stand in Intensivbetreuung

Von den 1.295 Bediensteten ohne systemisierten Arbeitsplatz in Betreuung der Abteilung Personal Provider per 10. Mai 2011 befanden sich 281 in Intensivbetreuung und wurden von den Betreuern über etwaige Einteilungs- und Schulungsmöglichkeiten informiert. Der Frauenanteil lag bei 34 % und war fast dreimal so hoch als der Frauenanteil des Gesamtpersonalstands des BMLVS. 45 Bedienstete, davon 19 bereits seit mehr als sechs Monaten, befanden sich ohne Beschäftigung und bei vollen Bezügen zu Hause; die vorgesehenen Schulungen wurden nur in zwei Fällen durchgeführt, Befristungen der Heimaufenthalte fehlten. Vorhandene interne Beschäftigungsmöglichkeiten auf Projektbasis nützte das BMLVS nicht aus. (TZ 14, 15)

Aus Sicht der Bediensteten, die in Intensivbetreuung durch die Abteilung Personal Provider standen, ergaben sich Mängel bei der Information zwischen den Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeitern, sowie Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation. Weiters war eine gering ausgeprägte Bereitschaft für Schulungsmaßnahmen oder für einen Wechsel des Arbeitsplatzes festzustellen. (TZ 20, 21, 22, 23)

Erfolg der Abteilung Personal Provider

Die Dienstbehörden leisteten im Rahmen der Personalbesetzungsverfahren den von April 2008 bis Juni 2011 abgegebenen, insgesamt 697 Besetzungsvorschlägen der Abteilung Personal Provider nur dreimal Folge (0,4 %). Die Einbindung der Abteilung Personal Pro-

Kurzfassung

vider in das Verfahren war nicht geregelt. Die Dienstbehörden des BMLVS waren nicht verpflichtet, das Personal über Stand vorrangig bei den Personalbesetzungsverfahren zu berücksichtigen. (TZ 16, 17)

Die Abteilung Personal Provider wies ihren internen Vermittlungserfolg mit 352 Bediensteten aus; tatsächlich erhielten davon nur 93 einen systemisierten Arbeitsplatz. (TZ 16)

Personalaufnahmen

Das BMLVS berücksichtigte bei den Personalaufnahmen insbesondere die verfügbaren Planstellen und nicht das vorhandene oder zu erwartende Personal über Stand. Im Zeitraum 2007 bis 2010 tätigte das BMLVS insgesamt 99 Aufnahmen auf nicht systemisierte Arbeitsplätze, die sich unmittelbar mit Dienstantritt im Betreuungsbereich der Abteilung Personal Provider befanden oder auf Zielarbeitsplätzen eingeteilt wurden. Davon verblieben 14 Bedienstete mehr als ein halbes Jahr und vier Bedienstete mehr als 1,5 Jahre ohne systemisierten Arbeitsplatz. (TZ 18)

Ressortübergreifende Vermittlung von Bediensteten

Im Zuge des mit dem BMF abgeschlossenen Ressortübereinkommens über den Transfer von 400 Bediensteten vom BMLVS in das BMF meldeten sich mehrheitlich Bedienstete auf systemisierten Arbeitsplätzen. Die Anzahl der Planstellen im BMLVS blieb bis Juni 2011 unverändert. (TZ 19)

Die Nutzung der Jobbörse des Bundes und der Karrieredatenbank des Bundes durch die Dienststellen des Bundes war gering; die Ressorts griffen 2010 insgesamt 27-mal auf die Karrieredatenbank zu. (TZ 19)

Teilprojekt Zentralstellenorganisation

Das ursprünglich vom Bundesminister für Landesverteidigung festgesetzte Personalstandsziel von 720 systemisierten Arbeitsplätzen für die Zentralstelle des BMLVS wurde nicht beibehalten. In den Zielsetzungen von 2007 fehlte eine konkrete Vorgabe hinsichtlich eines

**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen**

zu erreichenden Personaleinsparungsziels. Aufgabenverschiebungen und Kompetenzänderungen, auch in den nachgeordneten Bereichen der Zentralstelle, führten nur zu einer geringfügigen Straffung der Abteilungsstrukturen. Der Personalstand der Zentralstelle lag im Zeitraum 2007 bis 2010 zwischen 934 und 938 VBÄ und war daher nahezu gleich hoch. Unter Berücksichtigung der nachgeordneten Bereiche, die vor 2002 Teil der Zentralstelle waren, erhöhte sich der Personalstand sogar von rd. 1.000 auf 1.138 VBÄ und somit um 13,9 %; das BMLVS hat somit die Zielsetzung, deutlich schlankere und flachere Strukturen in der Zentralstelle zu realisieren, nicht erreicht. (TZ 24, 25)

Teilprojekt Territoriale Verwaltung (Militärkommanden)

Das im Rahmen des Reformprojekts ÖBH 2010 durchgeführte Teilprojekt Territoriale Verwaltung sah als Zielwert 3.580 VBÄ für die Aufgabenerfüllung in den Militärkommanden vor. Mit Stand 31. Dezember 2010 waren 4.031 systemisierte Arbeitsplätze in den Organisationsplänen (SOLL) ausgewiesen; der tatsächliche Personalstand betrug 4.502 VBÄ und lag um 922 Personen über dem Zielwert. Einsparungspotenziale, insbesondere durch Schließung von Standorten – am 26. April 2011 waren 86 statt der geplanten 61 Kasernen in Betrieb – und bei der Neustrukturierung der Militärmusik, wurden nicht ausgeschöpft. (TZ 27, 28, 30)

Dem Personalstand der Militärkommanden wurden 13 Rechtsberater vom Streitkräfteführungskommando bzw. den Brigadekommanden zugeteilt, 12 davon versahen jedoch weiterhin ihren Dienst bei ihren vorherigen Arbeitsplätzen. Die Militärkommandanten wiesen teilweise eine höhere Arbeitsplatzwertigkeit als die Brigadekommandanten auf. (TZ 29)

Weiterer Reformbedarf**Straffung der Verwaltungsstrukturen für Personalangelegenheiten**

Die Verwaltung der Personalangelegenheiten des BMLVS in der Zentralstelle war auf insgesamt sieben Abteilungen in zwei Sektionen aufgeteilt. Die Möglichkeiten zur Optimierung wurden im Zuge des Teilprojekts Zentralstellenorganisation nicht ausgeschöpft. Im Arbeitsablauf ergaben sich Nachteile für die Bediensteten. (TZ 31)



Kurzfassung

Einführung von befristeten Dienstverhältnissen

Das BMLVS hatte im Gegensatz beispielsweise zu Deutschland befristete Dienstverhältnisse für Soldaten nur für etwa 1.000 Bedienstete. Auch eine bevorzugte Aufnahme von Soldaten nach zeitlich befristeten Dienstverhältnissen wie z.B. in Deutschland und Italien war im gesamten öffentlichen Bereich nicht vorgesehen. Aufgrund der auf Dauer angelegten Beamtendienstverhältnisse wechselten die Soldaten ab ca. 40 Jahren von der Truppe in die Grundorganisation des BMLVS und verblieben ihr gesamtes Berufsleben im Personalstand. Dies hatte negative Auswirkungen auf die Altersstruktur der Bediensteten und trug maßgeblich zu einem höheren Personalstand in der Grundorganisation bei. (TZ 32)

Ausbildung über Bedarf

Das BMLVS nahm jährlich rd. 99 Aufnahmen an der Theresianischen Militärakademie und rd. 250 Aufnahmen an der Heeresunteroffiziersakademie vor; zwischen 2006 und 2011 stieg die Anzahl der Offiziere trotz verringerterem Streitkräfteumfang um 188 Personen bzw. 7 %. (TZ 33)

Die militärischen Führungsstrukturen wurden im Rahmen der Umsetzung der Reform ÖBH 2010 nicht reduziert. (TZ 33)


BMLVS
Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen
Kenndaten zu Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen

Rechtsgrundlagen	Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979 i.d.g.F. Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG 1948, BGBl. Nr. 86/1948 Gehaltsgesetz 1956 – GehG 1956, BGBl. Nr. 54/1956 Reisegebührenvorschrift 1955, BGBl. Nr. 133/1955 Verordnung des Bundesministers für Finanzen über die Zustimmung zur Besetzung bestimmter Arten von Planstellen – Planstellenbesetzungs-Verordnung 1999, BGBl. II Nr. 168/1999 Beschluss des Nationalen Sicherheitsrates über die Heeresreform vom 23. Mai 2005 Beschluss des Ministerrates zu Angelegenheiten der Bundesheerreform vom 24. Mai 2005				
	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2007 zu 2010
	Vollbeschäftigungäquivalente (VBÄ)				
Zielwerte gemäß ÖBH 2010	24.400	24.400	24.400	24.400	
Stellen-/Personalplan BMLVS	24.095	23.936	23.710	23.534	- 2,3
VBÄ-Ziele BMLVS per 31.12.	23.603	23.461	23.303	23.107	- 2,1
Gesamtpersonalstand per 31.12. ¹	23.975	23.874	23.895	23.377	- 2,5
davon Bedienstete, die nicht auf eine Planstelle anzurechnen sind	414	430	508	349	- 15,7
Personalstand in der Zentralstelle per 31.12. ²	934	945	969	938	+ 0,4
Personalstand in den Militärkommanden per 31.12.	5.077	4.978	4.628	4.502	- 11,3
	Anzahl				
Personal über Stand per 31.12. (Positionszahlreihe 900) ³	1.367	3.339	1.632	2.059	+ 50,6
davon Bedienstete auf Zielarbeitsplätzen ⁴	201	1.513	495	1.026	+ 410,4
davon Bedienstete in Betreuung der Abteilung Personal Provider ⁵	1.166	1.826	1.137	1.033	- 11,4
	in Mill. EUR				
Personalausgaben gesamt ⁶	978,41	1.026,65	1.045,03	1.067,98	+ 9,2
davon in der Zentralstelle	52,72	57,36	59,10	58,90	+ 11,7
davon in den Militärkommanden	167,71	168,28	178,14	171,32	+ 2,1

¹ Der tatsächliche Personalstand des BMLVS beinhaltet auch jene Bediensteten, die keine gesetzliche Planstelle binden und daher nicht auf die Zielerreichung (VBÄ-Ziele) anzurechnen sind, wie z.B. Lehrlinge, Verwaltungspraktikanten, Zeitsoldaten, etc., aber ohne Grundwehrdiener; ab 1. Februar 2009 wurden die Sportagenden aus dem BKA an das BMLVS übertragen (38 Bedienstete Sektion Sport und sieben im Kabinett)

² Zentralstelle ohne nachgeordnete Bereiche aber inklusive der Sportagenden

³ Personal über Stand der Positionszahlreihe 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 Positionszahl 976, die für bestimmte, systemisierte Zielarbeitsplätze vorgesehen sind (vom BKA maximal für fünf Jahre genehmigt) sowie Bedienstete, die sich kurzfristig aufgrund von noch nicht genehmigten Organisationsplänen auf Wartepositionen für bestimmte Arbeitsplätze befinden (Positionszahl 977)

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

⁶ inklusive Ausgaben für Zeitsoldaten; in den Personalausgaben sind auch jene für die Bediensteten für Sportagenden enthalten
Quellen: BMLVS, BKA



Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 Der RH überprüfte von März bis Mai 2011 die Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen.

Prüfungsziel war die Beurteilung der personalbezogenen Ziele und Maßnahmen des auf Basis der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission 2004 im Zeitraum 2006 bis 2010 umgesetzten Reformprojekts ÖBH 2010. Der RH überprüfte die Umsetzung der Vorgaben und die Ergebnisse des im Rahmen der Bundesheerreform 2010 („ÖBH 2010“) stattgefundenen Transformations- bzw. Überleitungsprozesses in die neue Organisationsstruktur im BMLVS.

Ein Schwerpunkt umfasste dabei personelle Maßnahmen für jene Bediensteten, die insbesondere aufgrund von Organisationsänderungen ihren systemisierten Arbeitsplatz verloren hatten („Personal über Stand, Positionsnummernreihe 900“) und wieder in die Linienorganisation reintegriert werden sollten. Weiters prüfte der RH die Durchführung und die Ergebnisse der Reorganisation der Zentralstelle (Teilprojekt Zentralstellenorganisation) und der Reorganisation der Militärkommanden (Teilprojekt Territoriale Verwaltung).

Der RH nahm im Rahmen der Gebarungsüberprüfung Akteneinsicht in den Militärkommanden Salzburg, Steiermark, Niederösterreich und Kärnten. Er holte zudem ergänzende Informationen vom BKA, vom BMF und vom BMI ein.

Zu dem im Dezember 2011 übermittelten Prüfungsergebnis nahm das BMLVS im März 2012 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Mai 2012.

Reorganisationsmaßnahmen im BMLVS

- 2.1 (1) Veränderungen der Sicherheitslage und Einschränkungen der Verteidigungsbudgets veranlassten nicht nur das BMLVS, sondern auch die Verteidigungsressorts anderer europäischer und außereuropäischer Länder,¹ Reformen zur Anpassung ihrer Organisation einzuleiten. Die langfristige Sicherung der militärischen Aufgaben war ebenso Schwerpunkt wie die erforderliche Senkung des Personals. Der Reformbedarf war dabei grundsätzlich vom jeweils bestehenden Wehrsystem unabhängig.

Das BMLVS erstattete bereits im Jahr 2002 im Rahmen des Projekts „REORG 2002“ Vorschläge zur Redimensionierung der Führungs-

¹ In Europa: z.B. Schweiz, Deutschland, Slowakei, etc.; außerhalb Europa: Russland, USA, etc. Die deutsche Bundeswehr nahm in den vergangenen Jahren Personalreduzierungen vor. Im Jahr 1991 betrug der Personalumfang der Bundeswehr mehr als 650.000 Soldaten und zivile Angehörige, nunmehr etwa 370.000 Angehörige, davon rd. 250.000 Soldatinnen und Soldaten sowie annähernd 117.000 zivile Angehörige; Weissbuch 2006 der BRD.



und Verwaltungsstrukturen.² Im Jahr 2004 erstattete die Bundesheerreformkommission insgesamt rd. 120 Vorschläge bzw. Empfehlungen zur aufgabenmäßigen und strukturellen Neuausrichtung des Österreichischen Bundesheers (ÖBH). Im Rahmen einer internen Projektstruktur „Management ÖBH 2010“ erarbeitete das BMLVS von 2004 bis 2006 deren Umsetzung. Obwohl die Umsetzung des Reformprojekts ÖBH 2010 mit seinen 33 Teilprojekten mit Ende des Jahres 2010 zum Teil noch nicht abgeschlossen war,³ beabsichtigte der Generalstab im Dezember 2010 weitere 49 Einsparungsmaßnahmen zur Reduktion des Ressourcenbedarfs (ÖBH 2015), wie z.B. die Reduktion des Personalstands gemäß geänderter Personenstandsziele, die verstärkte Einteilung von Personal über Stand auf freie Arbeitsplätze sowie Einsparungen bei den Personalausgaben durch Kürzungen bestimmter Ausgabenpositionen.⁴

[2] Im Rahmen eines 2009 eingerichteten „Evaluierungsbeirats“ legte das BMLVS fest, welche Empfehlungen der Bundesheerreformkommission es als erfüllt oder offen bewertete. Eine inhaltliche Diskussion über die umgesetzten Maßnahmen mit quantitativer Bewertung fand jedoch nicht statt. Das BMLVS führte keine Evaluierung des 2008 abgeschlossenen Teilprojekts Zentralstellenorganisation durch und begründete dies mit sich neuerlich abzeichnenden Strukturmaßnahmen. Auch das Teilprojekt Territoriale Verwaltung (Militärrkommanden) wurde vom BMLVS nicht evaluiert.

2.2 Der RH stellte fest, dass das BMLVS laufend Anpassungen an veränderte Rahmenbedingungen vornahm. Er wies jedoch darauf hin, dass die Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit von getroffenen Organisationsänderungen bzw. Reformmaßnahmen nur auf Basis eines definierten Projektendes und einer anschließenden Evaluierung, bei der auch Aufwand und Nutzen in Relation gestellt werden, geprüft werden können. Diese Evaluierungen fanden nicht statt.

Der RH empfahl dem BMLVS grundsätzlich, interne Teilprojekte abzuschließen, zu evaluieren und die Ergebnisse der Evaluierung weiteren Maßnahmen zu Grunde zu legen. Insbesondere wären daher sowohl das Teilprojekt Zentralstellenorganisation als auch das Teilprojekt Ter-

² Siehe Endbericht zu ÖBH 2010: das Ziel der REORG 2002 war die umfassende Reorganisation des damaligen Bundesministeriums für Landesverteidigung und der oberen Führung des ÖBH (Zentralstelle und unmittelbar nachgeordnete Ämter und Kommanden)

³ Offen war mit 1. Jänner 2011 z.B. die Schließung von Kasernenstandorten, das Amt für Rüstung und Wehrtechnik, sowie die Herresdruckerei (1. April 2011); mit Stichtag 1. Jänner 2011 wurde das Heerespersonalamt und das Führungsunterstützungszentrum übergeleitet.

⁴ Reduktion von Belohnungen, Bezugsvorschüssen, Mehrdienstleistungen



Reorganisationsmaßnahmen im BMLVS

ritorale Verwaltung zu evaluieren, um so den Umfang des noch anstehenden Reformbedarfs für diese Teilbereiche abschätzen zu können.

2.3 Laut Stellungnahme des BMLVS sei es nunmehr seine Zielsetzung, durch strukturelle Reformmaßnahmen und unter Einsatz von betriebswirtschaftlichen Instrumenten die Effektivität des ÖBH zu optimieren. Dazu seien im Herbst 2011 erste Maßnahmen gesetzt und im Februar 2012 eine sektionsübergreifende Arbeitsgruppe unter der Leitung des stellvertretenden Chefs des Generalstabs eingesetzt worden. Die Prozesse der Ablauf- und Aufbauorganisation würden in Form von Projekten umfassend analysiert, an die Bedürfnisse der Wirkungsorientierung und der Haushaltsrechtsreform angepasst und im Bedarfsfall gänzlich neu aufgesetzt. In den Bearbeitungen würden die Empfehlungen in den durch den RH kritisierten Bereichen berücksichtigt.

Zielvorgaben Personalmaßnahmen ÖBH 2010

3.1 Die Bundesheerreformkommission ging 2004 in ihren Ausführungen davon aus, dass bei einem verkleinerten Streitkräfteumfang von rd. 110.000 auf ca. 50.000 bis 55.000 Personen ein Anteil von bis zu 50 % Kaderpersonal (Bedienstete) erforderlich sei. Weiters wäre innerhalb des Kaderpersonals ein Verhältnis von 1:1 zwischen Truppe und Grundorganisation anzustreben. Die Grundorganisation umfasste dabei vornehmlich den Bereich der Zentralstelle mit allen nachgeordneten Dienststellen und Ämtern, die Akademien und Schulen sowie im Bereich der Streitkräfte v.a. die Führungsorganisation und die Militärrkommanden (Führung, Planung, Beschaffung, Verwaltung, Ausbildung sowie Logistik). Darüber hinaus wären Standorte und Liegenschaften zu verringern sowie die Grundorganisation mit einem Höchstmaß an Wirtschaftlichkeit zu straffen.

Das Management ÖBH 2010 legte den Umfang der geplanten Zielstruktur betreffend die Personalausstattung mit insgesamt 24.400 Arbeitsplätzen bis Ende 2010,⁵ davon 50 % in der Grundorganisation und 50 % in der Truppe, fest.⁶ Im Vergleich dazu waren mit Stichtag 31. Dezember 2005 insgesamt 24.628 VBÄ im BMLVS beschäftigt.

Einsparungsziele zur vorhandenen Personalausstattung setzte das BMLVS nicht fest. Es prüfte auch nicht, ob mit einem geringeren Anteil in der Grundorganisation als 50 % der Arbeitsplätze das Auslangen für die geänderte Aufgabenstellung gemäß ÖBH 2010 gefunden

⁵ Das Management ÖBH 2010 verwendete im Rahmen des Reformprojekts ÖBH 2010 die Begriffe „Arbeitsplatz“ und VBÄ synonym.

⁶ Im Zuge der Umsetzungsphase des Projekts ÖBH 2010 erhöhte das Management ÖBH 2010 intern den Gesamtrahmen um einen 5 %igen „Personaleinteilungsspielraum“ auf rd. 25.620 Arbeitsplätze.



werden könnte. Das Management ÖBH 2010 ging in seinen Grundannahmen von einem zumindest gleich bleibenden Verteidigungsbudget bzw. von einer Erhöhung des Budgets innerhalb des vierjährigen Zeitraums 2007 bis 2010 aus; eine Obergrenze für die Personalausgaben war im Projekt ÖBH 2010 nicht festgelegt (siehe TZ 34 zur tatsächlichen Budgetentwicklung).

Im Vergleich dazu beauftragte der Schweizer Bundesrat 2003 den Bereich Verteidigung konkret, im Zeitraum von 2002 bis Ende 2011 eine bestimmte Anzahl an zivilen Stellen (Verwaltung) abzubauen.

3.2 Der RH erachtete die im Rahmen ÖBH 2010 vorgesehenen Zielsetzungen zum internen Personalumbau als wenig ambitioniert, um in Anbetracht des bereits bestehenden Personalstands von 24.628 VBÄ per 31. Dezember 2005 eine maßgebliche Personalreduktion in der Verwaltung (bzw. in der Grundorganisation) zu erreichen. Die Quantifizierung von Einsparungszielen als eine wesentliche Grundlage für die Beurteilung des Erfolgs eines Reformprojekts und der Wirtschaftlichkeit der eingesetzten Mittel fehlte.

Der RH empfahl dem BMLVS, bei Reformmaßnahmen den Gesamtumfang geplanter Personaleinsparungen verstärkt auf Basis von Aufgabenevaluierungen und -kritik zu erarbeiten.

3.3 *Das BMLVS wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass das Primärziel der Reform des ÖBH gewesen sei, die operationellen Fähigkeiten für eine adäquate militärische Beteiligung Österreichs an Operationen der multinationalen Konfliktprävention und des Krisenmanagements in der Gesamtheit der Petersberg-Aufgaben sicherzustellen. Nichtziel sei eine Verringerung des Personalstands gewesen.*

Personalstandsziele der Bundesregie- rung

4.1 (1) Die Personalstandsziele der Bundesregierung waren gesetzlich im Stellenplan (ab 1. Jänner 2009 im Personalplan) für das jeweilige Finanzjahr festgelegt. Für jede beim Bund beschäftigte Person musste eine entsprechende Planstelle im Personalplan vorgesehen sein.⁷ Eine Planstelle entsprach dabei dem Arbeitsumfang einer vollbeschäftigt

⁷ Einige Beschäftigengruppen binden jedoch keine Planstelle und sind daher nicht auf die VBÄ-Ziele anzurechnen (Unterteilung 7 und 8), z.B. Lehrlinge, Verwaltungspraktikanten, Ferienpraktikanten (soweit nicht im PM-SAP abgerechnet), freie Dienstnehmer, Zeitsoldaten (soweit nicht im PM-SAP abgerechnet), Soldaten im Ausbildungsdienst sowie Grundwehrdiener. KIOP/KPE-Kräfte und begünstigte Behinderte binden im Gegensatz zu früher eine Planstelle, wobei begünstigte Behinderte mit mehr als 70 % Behinderung ab 2011 wieder ausgenommen sind.



Personalstandsziele der Bundesregierung

Person (= VBÄ). Die im Personalplan festgelegten Höchstwerte durften zu keinem Zeitpunkt des Jahres überschritten werden.⁸

Die Bundesregierung war bestrebt, den Personalstand des Bundes fortgesetzt zu konsolidieren und verringerte jährlich ihre Vorgaben. Ab dem Jahr 2009 legte sie die ressortspezifischen Personaleinsparungen rollierend (jeweils als Vorschau auf vier Jahre) auf Basis der halben Pensionierungsquote fest.⁹ Ab 2011 wurden die Vorgaben nochmals reduziert.

Für das BMLVS ergaben sich folgende vorgegebene Obergrenzen:

Tabelle 1: Gesetzliche Personalstandsgrenze für das BMLVS

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Planstelle bzw. VBÄ	Anzahl								
Stellenplan bzw. Personalplan gemäß Bundesfinanzgesetze	24.095	23.936	23.710	23.534	23.291				
Vorschau gemäß Bundesfinanzrahmengesetze 2012 – 2015						23.084	22.866	22.606	22.606

Quelle: BKA

Bereits im Jahr 2007 unterschritt der gesetzliche Stellenplan den vom Management ÖBH 2010 fortlaufend bis 2010 festgesetzten Organisationsrahmen von 24.400 VBÄ um rd. 1,3 %. Das BMLVS konnte daher bereits ab 2007 weniger Bedienstete (VBÄ) beschäftigen, als es für die Zielerreichung der Empfehlungen der Bundesheerreformkommission als notwendig erachtete.

Um das projektierte Personalstandsziel dennoch beibehalten zu können, beabsichtigte das BMLVS unter anderem, den Kreis der Bediensteten, die nicht auf die Planstellen des Bundes angerechnet werden, auf die Teilnehmer der Theresianischen Militärakademie und die Teilnehmer der Heeresunteroffiziersakademie zu erweitern. Diese befanden sich bislang in einem befristeten Dienstverhältnis unter Anrechnung auf die VBÄ-Ziele. Bislang wurden von 1. Jänner 2011 bis September 2011 insgesamt 132 Personen in den Ausbildungsdienst (Offiziers- und Unteroffiziersanwärter in Ausbildungsdienst) aufgenommen, die erwartete Gesamtanzahl ab 2014 betrug gemäß den Erläuterungen zum Budgetbegleitgesetz rd. 690 zusätzliches Personal im Ausbildungsdienst.

⁸ Messgröße für den Personalstand sind die ausgabenwirksamen VBÄ der Unterteilung 0 einschließlich der Vorruhestandsfälle. Datenquelle = PM-SAP MIS.

⁹ Ausgangswerte waren die VBÄ-Ziele für 2008



Personalstandsziele der Bundesregierung

Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen

(2) Eine zusätzliche, unter den Werten der gesetzlichen Personalstands-grenzen liegende Vorgabe für die Ressorts waren die sog. „VBÄ-Ziele“, welche der Ministerrat festlegte und die zum 31. Dezember des jewei-ligen Jahres unterschritten werden mussten. Die VBÄ-Ziele für das BMLVS betrugen für den Zeitraum 2007 bis 2010:

Tabelle 2: VBÄ-Ziele der Bundesregierung für das BMLVS und Zielerreichung					
VBÄ-Ziele für das BMLVS und Zielerreichung per 31. Dezember	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2007 zu 2010
	Anzahl				in %
VBÄ-Ziele	23.603	23.461	23.303	23.107	- 2,1
VBÄ-Ist¹	23.561	23.444	23.387	23.028	- 2,3
Differenz	- 42	- 17	+ 84	- 79	

¹ Bedienstete mit Planstellenbindung

Quelle: BKA

Das BMLVS überschritt im Jahr 2009 die vom Ministerrat vorgege-benen VBÄ-Ziele. Es begründete die Überschreitung damit, dass im Vorjahr wesentlich weniger Bedienstete ausschieden, als bei der Fest-legung und Verteilung der Aufnahmekontingente angenommen wurde. Eine rechtzeitige unterjährige Datenevaluierung und -korrektur wäre nicht mehr möglich gewesen.

4.2 Der RH wies darauf hin, dass das BMLVS den gesetzlichen Stellen- bzw. Personalplan im Überprüfungszeitraum einhielt. Er kritisierte jedoch die Nichteinhaltung der VBÄ-Ziele per 31. Dezember 2009 und emp-fahl dem BMLVS, die unterjährige Kontrolle der Einhaltung der VBÄ-Ziele zu intensivieren.

Weiters wies der RH auf die Inkompatibilität der personellen Zielset-zungen des Projekts ÖBH 2010 und die bereits 2007 geringeren Höchst-grenzen durch den Stellenplan bzw. die VBÄ-Ziele. Seiner Ansicht nach hätte das BMLVS die Planungsvorgaben im Rahmen ÖBH 2010 entsprechend den externen Vorgaben zur Personaleinsparung anpassen müssen. Die Herausnahme von Beschäftigtengruppen aus der Zielan-rechnung (VBÄ-Vorgaben der Bundesregierung) unterläuft die Perso-nalbewirtschaftung des Bundes und war daher weder wirtschaftlich noch zweckmäßig.

4.3 Das BMLVS begründete in seiner Stellungnahme die erhöhte Anzahl der VBÄ mit der im Februar 2009 eingegliederten Sportsektion des BKA. Die



Personalstandsziele der Bundesregierung

nunmehr notwendige Anpassung der Planungsvorgaben auf die abgesenkten Personalstandsziele sei eingeleitet worden.

4.4 Der RH entgegnete, dass die Eingliederung von 38 Bediensteten der Sektion Sport sowie sieben Kabinettsmitarbeitern für den Bereich Sport nicht ausreichte, die Überschreitung von 84 Planstellen gegenüber dem Personalplan des Bundes zu begründen. Seiner Ansicht nach hätte eine rechtzeitige Anpassung der Aufnahmekontingente erfolgen müssen.

Entwicklung des Personalstands 2007 bis 2010

5.1 Der Gesamtpersonalstand des BMLVS, der sowohl das auf die VBÄ-Ziele anzurechnende sowie auch das nicht zur Anrechnung kommende Personal¹⁰ enthielt, entwickelte sich im überprüften Zeitraum folgendermaßen:

Tabelle 3: Anzahl der Bediensteten des BMLVS

Gesamtpersonalstand per 31. Dezember ¹	2007	2008	2009	2010	Verhältnis 2007 zu 2010 in %
	in VBÄ				
Personal	23.975	23.874	23.895	23.377	- 2,5
Anzahl					
Personal	24.613	24.499	24.491	23.993	- 2,5
davon Militärpersonen	14.993	15.014	15.168	14.963	- 0,2
davon ziviles Personal	9.620	9.485	9.323	9.030	- 6,1

¹ inkl. Zeitsoldaten (ohne Grundwehrdiener) und inkl. Sportagenden

Quelle: BMLVS

Von den 23.993 Bediensteten per 31. Dezember 2010 (davon 100 Zeitsoldaten) waren rd. 75 % (17.957 Personen) Beamte und rd. 25 % (5.936 Personen) Vertragsbedienstete.¹¹ Im Vergleich dazu betrug der Beamtenanteil im gesamten Bundesdienst knapp 60 %. Konkrete Einsparungsziele bei der Personalausstattung im Sinne einer Straffung der Verwaltungsstrukturen und -abläufe legte das BMLVS nicht fest (siehe auch TZ 3).

5.2 Der RH hielt fest, dass sich der Gesamtpersonalstand des BMLVS (sowohl in VBÄ als auch bei der Anzahl der Personen) von 2007 bis 2010 um rd. 2,5 % verringerte. Der Stand an militärischem Personal blieb dabei in Höhe von rd. 15.000 Personen fast unverändert, das

¹⁰ der Untergliederung 7 und 8

¹¹ inkl. Verwaltungspraktikanten, Lehrlinge, Militärpiloten, HV-Ärzte



zivile Personal wurde um 590 Personen (rd. 6 %) vermindert. Mangels entsprechender Einsparungsvorgaben bei der Reform ÖBH 2010 war jedoch die Verminderung der Beschäftigtenzahlen vornehmlich auf die Vorgaben der Bundesregierung zur Personalstandskonsolidierung zurückzuführen.

5.3 Laut Stellungnahme des BMLVS sei der Beamtenanteil im BMLVS deshalb so hoch, weil die Besoldungsgruppe „Militärischer Dienst“ grundsätzlich keine vertragliche Alternative vorsehe. Der Anteil an Beamten im zivilen Bereich sei unter den Bundesdurchschnitt gesunken.

Verhältnis Grundorganisation zu Truppe

6.1 (1) Das Planungsziel gemäß Bundesheerreformkommission, ein Verhältnis von 1:1 für den Personalstand der Grundorganisation und der Truppe und damit eine signifikante Reduktion der Verwaltungsstrukturen zu erreichen, blieb bis zum Ende der Überleitungsprozesse unverändert.

Im November 2004 waren insgesamt 25.056 Bedienstete, davon 15.786 Personen in der Grundorganisation und 9.270 Personen bei der Truppe, beschäftigt; das Verhältnis zwischen Grundorganisation und Truppe betrug rd. 1,7:1. Mit Stand 1. März 2011 beschäftigte das BMLVS insgesamt 23.669 Bedienstete, davon 13.864 Bedienstete in der Grundorganisation und 9.805 Bedienstete bei der Truppe. Das Verhältnis zwischen Grundorganisation und Truppe betrug rd. 1,4:1; auf die Grundorganisation entfielen 58,6 % und auf die Truppe 41,4 % der Bediensteten.

6.2 Der RH stellte fest, dass das BMLVS im vorgesehenen Zeitraum zwar den Anteil der Grundorganisation von 1,7 auf 1,4 verminderte, ein Verhältnis von 1:1 zwischen Grundorganisation und Truppe jedoch noch nicht erreicht hatte.

6.3 Das BMLVS teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es weiterhin an dem sehr ambitionierten Ziel, ein Verhältnis von 1:1 zwischen der Grundorganisation und der Truppe herzustellen, festhalte.



Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand

7.1 (1) Das BMLVS legte seinen Personalbedarf v.a. auf Basis von internen Organisationsplänen, der zur Verfügung stehenden Planstellen sowie nach dem Bedarf an Arbeitsplätzen, die für militärische Laufbahnen erforderlich sind, fest.

In den von der Organisationsabteilung erstellten internen Organisationsplänen strukturierte das BMLVS seine SOLL-Organisation in personaler und materieller Sicht. Jedes Organisationselement, z.B. Kompanie, Brigade, Schule, Abteilung der Zentralstelle, war vom Kommandanten bzw. Leiter bis zur Hilfskraft hierarchisch in Form von sog. „systemisierten“, mit Positionsnummern versehenen Arbeitsplätzen abgebildet (z.B. 001 = Kommandant, 002 = Stellvertretender Kommandant, usw.). Systemisierte Arbeitsplätze definierten sich daher als Arbeitsplätze der Liniенorganisation, welche das BMLVS für die Bewältigung der Aufgaben des entsprechenden Organisationselements als erforderlich erachtete.

(2) Bedienstete, die

- durch Organisationsänderungen bzw. Wegfall von Aufgaben ihren systemisierten Arbeitsplatz in der Liniенorganisation verloren hatten und reintegriert werden sollten (2.059 Bedienstete per 31. Dezember 2010), oder
- von ihrem systemisierten Arbeitsplatz abberufen wurden bzw. einer Beschäftigtengruppe angehörten, für die im Organisationsplan grundsätzlich kein systemisierter Arbeitsplatz vorgesehen war (z.B. Freistellung als Personalvertreter oder politischer Mandatar, Antritt Elternkarenz, oder Heeresvertragsärzte, Lehrlinge, Verwaltungspraktikanten, Zeitsoldaten, Musiker oder Leistungssportler, etc.) (626 Bedienstete per 31. Dezember 2010)

erhielten vom BMLVS sog. „nicht systemisierte“ Arbeitsplätze der Positionsnummernreihe 900 zugewiesen. Sie wurden BMLVS-intern als „Personal über Stand“ bezeichnet und waren im BMLVS-internen Personalverwaltungssystem¹² sowie in den elektronischen Personaleinsatzplänen erfasst. Mit Stand 31. Dezember 2010 hatte das BMLVS insgesamt 2.685 Bedienstete auf nicht systemisierten Arbeitsplätzen der Positionsnummernreihe 900 zugeteilt (wovon 2.059 wieder in die Liniенorganisation reintegriert werden sollten).¹³

(3) Das BMLVS war bestrebt, jene 2.059 Bedienstete, die ihren systemisierten Arbeitsplatz im Zuge von Organisationsmaßnahmen wie der

¹² IT-Applikation „PERSIS“

¹³ Das BMLVS führte die Unterscheidung in systemisierte und nicht systemisierte Arbeitsplätze bereits seit mehr als 20 Jahren durch.


Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand
Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen

Reform ÖBH 2010, z.B. durch Standortschließungen oder Neubesetzung der Dienststellen verloren hatten, durch interne Maßnahmen wieder auf systemisierte Arbeitsplätze in der Linienorganisation zu reintegrieren. Im Zuge der Reform ÖBH 2010 wurden dazu

- „Zielarbeitsplätze“ (befristete Doppelbesetzungen mit Bediensteten, für die bereits bestimmte später frei werdende systemisierte Arbeitsplätze vorgesehen waren) geschaffen sowie
- eine interne Personalvermittlungsstelle „Personal Provider“ zur zentralen Betreuung und Reintegration von Bediensteten auf nicht systemisierten Arbeitsplätzen eingerichtet. Ihre Zuständigkeit erstreckte sich auf jenen Teil der Bediensteten, welche befristeten oder nicht befristeten Verwendungen oder Projektarbeitsplätzen zugeordnet waren, keine verwendungsgruppenkonforme Einteilung aufwiesen oder von Auslandsverwendungen zurückkehrten (siehe TZ 13).

Tabelle 4: Entwicklung Personal über Stand auf Zielarbeitsplätzen und im Zuständigkeitsbereich der Abteilung Personal Provider

Bedienstete	2007¹	2008¹	2009¹	2010¹
	Anzahl			
Personal auf Zielarbeitsplätzen ²	201	1.513	495	1.026
Personal über Stand in Zuständigkeit der Abteilung Personal Provider ³	1.166	1.826	1.137	1.033
Summe	1.367	3.339	1.632	2.059

¹ jeweils 31. Dezember

² Das Personal auf Zielarbeitsplätzen beeinhaltet Bedienstete, die in einem Zeitraum von bis zu fünf Jahren für einen bestimmten systemisierten Arbeitsplatz vorgesehen waren und auch Bedienstete, die sich kurzfristig aufgrund von noch nicht genehmigten Organisationsplänen auf Wartepositionen für bestimmte Arbeitsplätze befanden.

³ Im Jahr 2007 ist jenes Personal über Stand beinhaltet, das mit Gründung des Personal Providers 2008 diesem zugeordnet wurde.

Quelle: BMLVS

Mit 31. Dezember 2010 betrug die Anzahl von Bediensteten, welche insbesondere aufgrund von Organisationsmaßnahmen oder Wegfall von Aufgaben ihren systemisierten Arbeitsplatz verloren hatten, insgesamt 2.059 Bedienstete bzw. 8,6 % des Gesamtpersonalstands des BMLVS (23.993 Bedienstete).



Festlegung des Personalbedarfs im BMLVS – Personal über Stand

Die Personalausgaben für Bedienstete auf Zielarbeitsplätzen¹⁴ beliefen sich im Jahr 2010 auf rd. 23,2 Mill. EUR und für Personal über Stand ohne Zielarbeitsplätze auf rd. 42,9 Mill. EUR. Insgesamt lagen daher die Ausgaben für das Personal über Stand, das nicht in der Linienorganisation eingesetzt, jedoch reintegriert werden sollte, im Jahr 2010 in einer Größenordnung von rd. 66,1 Mill. EUR.

(4) Sowohl die systemisierten als auch die nicht systemisierten Arbeitsplätze waren dienstrechtlich bewertete Arbeitsplätze nach § 36 Beamtenstellenrechtsgesetz; das zugeordnete Personal besetzte gesetzlich vorgesehene Planstellen im Personalplan des Bundes.¹⁵ Das BMLVS wies jedoch mit der Unterscheidung in systemisierte und nicht systemisierte Arbeitsplätze als einziges Ressort intern die Anzahl an Bediensteten, die für die Aufgabenerfüllung nicht benötigt bzw. nicht eingesetzt wurden, explizit aus.

- 7.2** Der RH erachtete grundsätzlich den getrennten Ausweis von Bediensteten mit systemisierten und nicht systemisierten Arbeitsplätzen und damit die Sichtbarmachung der Anzahl von Bediensteten auf Arbeitsplätzen, die für die Aufgabenerfüllung als nicht erforderlich erachtet bzw. auch nicht für die Aufgabenerfüllung in der Linienorganisation eingesetzt wurden, aus Gründen der Transparenz und für Steuerungszwecke als zweckmäßig. Er empfahl dem BMLVS, den getrennten Ausweis als zweckmäßiges Mittel der Personalbewirtschaftung beizubehalten.

Der RH stellte zudem fest, dass das Personal über Stand, das möglichst auf systemisierte Arbeitsplätze reintegriert werden sollte, von 2007 bis 2010 von 1.367 auf 2.059 Bedienstete bzw. um rd. 51 % anstieg (Stichtag jeweils 31. Dezember). Das zu reintegrierende Personal des BMLVS umfasste bereits 8,6 % des Gesamtpersonalstands des BMLVS und verursachte im Jahr 2010 Ausgaben in einer Größenordnung von rd. 66,1 Mill. EUR.

Der RH empfahl, sämtliche Maßnahmen zur Reintegration von Personal über Stand auf systemisierte Arbeitsplätze forcierter zu betreiben, um deren Anzahl zu verringern.

- 7.3** *Das BMLVS bekräftigte in seiner Stellungnahme das Ziel, die Reintegration von Personal über Stand zu forcieren und dessen Anzahl zu verringern.*

¹⁴ und auch auf Wartepositionen für Zielarbeitsplätze

¹⁵ abgesehen von denjenigen Beschäftigtengruppen, welche keine Planstelle des Bundes binden, wie Verwaltungspraktikanten, Ferialpraktikanten, Lehrlinge, Personen im Ausbildungsdienst, Zeitsoldaten, etc.


Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen
Erstellung der Organisationspläne

8.1 Bei geplanten Organisationsänderungen verfügte das BMLVS für jede betroffene Dienststelle/Organisationseinheit einen entsprechenden Organisationsplan, bezogen auf einen bestimmten zukünftigen Stichtag (= Zielstruktur).

(1) Die Erstellung der neuen Organisationspläne erfolgte v.a. aufgrund quantitativer Planungsvorgaben bzw. Beurteilungen, standortbezogener Notwendigkeiten (z.B. Anzahl der zu betreibenden Kasernen) und/oder mit Hilfe von Berechnungsschlüsseln. Das BMLVS führte außerdem keine laufende, periodische Überprüfung der Angemessenheit der den Organisationsplänen zugrunde liegenden Annahmen, z.B. durch Überprüfung der tatsächlichen Auslastung, durch.

Rund 56 Bedienstete ohne systemisierten Arbeitsplatz (in Intensivbetreuung der Abteilung Personal Provider) wurden sofort nach Verlust des systemisierten Arbeitsplatzes oder kurze Zeit später wieder an die ursprüngliche Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und dies mit einem ausdrücklichen Bedarf begründet.

(2) Der in den Organisationsplänen festgelegte Gesamtrahmen des BMLVS stellte sich im Vergleich zu den VBÄ-Zielwerten der Bundesregierung folgendermaßen dar:

Tabelle 5: Organisationsrahmen des BMLVS und VBÄ-Zielwerte der Bundesregierung¹

	2007	2008	2009	2010	Veränderung 2007 zu 2010
	Anzahl				in %
Stellen-/Personalplan	24.095	23.936	23.710	23.534	- 2,3
VBÄ-Ziele per 31. Dezember	23.603	23.461	23.303	23.107	- 2,1
Anzahl systemisierte Arbeitsplätze gemäß Organisationspläne per 31. Dezember	29.129	27.703	27.132	25.957	- 10,9
Differenz zu VBÄ-Ziele	+ 5.526	+ 4.242	+ 3.829	+ 2.850	

¹ Das BKA erstellt jeweils Ende Jänner die Daten und legt sie dem Ministerrat ohne nachträgliche Korrekturen vor.

Quellen: BMLVS und BKA



Erstellung der Organisationspläne

Mit 31. Dezember 2007 lag der Organisationsrahmen des BMLVS um insgesamt 5.526 Arbeitsplätze über den von der Bundesregierung festgelegten VBÄ-Zielen, die von den Ressorts nicht überschritten werden sollten. Das Management ÖBH 2010 beabsichtigte daher, den Organisationsplan an den Umfang der tatsächlich besetzbaren Arbeitsplätze anzupassen. Trotz Reduktion des Organisationsrahmens betrug die Gesamtanzahl an systemisierten Arbeitsplätzen per 31. Dezember 2010 25.957 VBÄ und lag damit um 2.850 VBÄ über den gemäß VBÄ-Ziel tatsächlich besetzbaren Arbeitsplätzen.

Das BMLVS begründete den höheren Organisationsrahmen mit den genormten Strukturen bei der Truppe, die von Fähigkeiten und Leistungen ausgingen.

- 8.2** Der RH kritisierte, dass der Umfang des Organisationsrahmens zwischen 2006 und 2011 zwar gesenkt wurde, aber noch immer um 1.557 VBÄ über den Vorgaben der Reform ÖBH 2010 (24.400 VBÄ) lag. Darauf hinaus wurde er auch nicht auf die Höhe der VBÄ-Ziele abgesenkt. Weiters kritisierte er, dass das BMLVS einen Teil der Bediensteten nach Verlust ihres Arbeitsplatzes wegen ausdrücklichem Bedarf wieder ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz zuteilte.

Der RH empfahl dem BMLVS, in den Organisationsplänen den für die jeweilige Aufgabenerledigung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf auszuweisen und diesen regelmäßig zu überprüfen.

Weiters empfahl er dem BMLVS, den Umfang des Organisationsplans an die Vorgaben der Personalstandsziele der Bundesregierung anzupassen.

- 8.3** *Um den Dienstbetrieb bis zur Erreichung der Zielstruktur zu gewährleisten, sei es laut Stellungnahme des BMLVS notwendig, einen Teil der Bediensteten nach Verlust ihres Arbeitsplatzes wieder ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz zuzuteilen. Das BMLVS evaluiere grundsätzlich nach einem gewissen Beobachtungszeitraum alle Organisationspläne.*

- 8.4** Dem RH konnte im Rahmen seiner Gebarungsüberprüfung keine periodische Überprüfung der Angemessenheit der den Organisationsplänen zugrunde liegenden Annahmen (z.B. Auslastung) nachgewiesen werden. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung, in den Organisationsplänen den für die jeweilige Aufgabenerledigung tatsächlich erforderlichen Personalbedarf auszuweisen und diesen regelmäßig zu überprüfen.



**Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von
Reorganisationen**

**Umfang der Trans-
formationsprozesse
ÖBH 2010**

- 9.1 (1) Auf Basis der im Jahr 2004 vorliegenden Vorschläge der Bundesheerreformkommission begann das BMLVS mit den internen Vorbereitungen zur Umsetzung der Empfehlungen in Gesamtverantwortung des Generalstabs. Das Management ÖBH 2010 erarbeitete eine detaillierte Zielstruktur des BMLVS bzw. ÖBH und wie diese umzusetzen sei (Ablauf des Transformationsprozesses).¹⁶ Insgesamt waren 33 Teilprojekte – eines davon das Teilprojekt Zentralstellenorganisation und eines das Teilprojekt Territoriale Verwaltung (Militärkommanden) – eingerichtet (siehe auch TZ 2).¹⁷
- (2) Die Realisierung der vorgesehenen Organisationsänderungen (z.B. Schließung, Verlegung oder Umorganisation von Einheiten/Dienststellen) erforderte eine Vielzahl von personellen Umsetzungen (Zuteilung zu anderen Arbeitsplätzen).

Von Jänner 2006 bis 19. April 2011 hatte das BMLVS insgesamt 25.138 personelle Umsetzungen¹⁸ im Rahmen von sog. „Personalüberleitungen“ durchgeführt, davon 1.042 in der Zentralstelle¹⁹ und 3.628 in den Militärkommanden.

In 104 Fällen beriefen die betroffenen Bediensteten gegen die erteilten Bescheide, in 33 von 75 Fällen (29 Verfahren waren noch anhängig) wurde der Berufung stattgegeben.

- 9.2 Der RH verwies darauf, dass in knapp viereinhalb Jahren fast allen Bediensteten des BMLVS ein neuer Arbeitsplatz zugeordnet wurde.

**Kosten der Transfor-
mation**

- 10.1 (1) Um die betroffenen Bediensteten zu größerer Mobilität (Wechsel des Arbeitsplatzes) zu animieren, wurden im Rahmen ÖBH 2010 monetäre Anreize in Form von besoldungsrechtlichen Verbesserungen als auch internen Zuschüssen (Belohnungen) geschaffen. So hatten Bedienstete bei Wechsel des Arbeitsplatzes im Rahmen der personellen Umsetzungen Anspruch auf

¹⁶ Die Projektorganisation Management ÖBH 2010 wurde für Planung und Steuerung der Bundesheerreform auf Sektionsebene eingerichtet und in der Geschäftseinteilung der Zentralstelle abgebildet.

¹⁷ Am Projekt Management ÖBH 2010 haben ca. 700 Bedienstete des BMLVS mitgewirkt; alleine die Kosten der Projektarbeitszeit schätzte das BMLVS mit 3,8 Mill. EUR.

¹⁸ inkl. Militärkommanden, ohne Heerespersonalamt

¹⁹ inkl. einige nachgeordnete Dienststellen



Kosten der Transformation

- Differenzausgleich auf die Höhe ihres bisherigen Bezugs bei Zuweisung eines niedriger bewerteten Arbeitsplatzes nach § 133h bzw. § 133e Gehaltsgesetz 1956 bis zu sechs Jahren²⁰ (ungeachtet der dienstrechtlichen Wahrungsbestimmungen nach § 152c und § 141a Beamtdienstrechtesgesetz 1979) sowie
- bei Zustimmung zum angebotenen Arbeitsplatz auf einen Mobilitätszuschuss auf Basis BMLVS-intern festgelegter örtlicher, organisatorischer und funktioneller Kriterien.²¹

Gemäß den Ansprüchen aus der Reisegebührenverordnung fielen bei Wechsel des Arbeitsplatzes auch Kosten für Dienstzuteilungsgebühren und -zuschüsse, Übersiedlungsgebühren sowie Trennungsgebühren und -zuschüsse an.

(2) Im Jahr 2010 beschäftigte das BMLVS insgesamt 2.460 Bedienstete gemäß den Wahrungsbestimmungen mit einem höheren Bezug, als es der Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes entsprach. Eine genaue Erhebung der entstandenen Mehrkosten durch die Bezugsdifferenzen war dem BMLVS nicht möglich; einer internen Erhebung zufolge wurde für Wahrungsfälle ein durchschnittlicher Unterschied zur arbeitsplatzadäquaten Besoldung von 56 EUR monatlich pro Bediensteten festgestellt. Rein rechnerisch beliefen sich die diesbezüglichen Ausgaben alleine für das Jahr 2010 auf etwa 1,93 Mill. EUR.

Von 2006 bis einschließlich 2010 zahlte das BMLVS an 2.683 Bedienstete insgesamt rd. 4,98 Mill. EUR an Mobilitätszuschüssen im Rahmen ÖBH 2010 aus. Dieser Aufwand war eindeutig der Reform ÖBH 2010 zuzurechnen.

Das BMLVS führte keine Planungen und Darstellungen des Transformationsprozesses ÖBH 2010 auf Kostenbasis durch, so dass eine genaue Zuordnung des Mehraufwands aufgrund von reisegebührenrechtlichen Ansprüchen bei Versetzungen und Dienstzuteilungen nicht möglich war. Insgesamt gab das BMLVS in den Jahren 2006 bis einschließlich 2010 alleine für Dienstzuteilungsgebühren in Summe rd. 67,8 Mill. EUR aus, wobei dieser Betrag um rd. 12,1 Mill. EUR höher war als im vorherigen fünfjährigen Zeitraum 2001 bis 2005 (insgesamt rd. 55,7 Mill. EUR).²²

²⁰ galt für Beamte

²¹ Der Mobilitätszuschuss fand auf alle Bediensteten Anwendung. Dienstrechtlich stellte er eine Belohnung dar.

²² Zusätzlich zu den Dienstzuteilungsgebühren fielen im Zeitraum 2006 bis 2010 insgesamt rd. 4,9 Mill. EUR für Dienstzuteilungszuschüsse, Trennungsgebühren und -zuschüsse, Übersiedlungsgebühren und Versetzungsreisen im Inland an.