



Der
Rechnungshof

Unabhängig. Objektiv. Wirksam.

Dampfschiffstraße 2
A-1033 Wien
Postfach 240

Tel. +43 (1) 711 71 - 0
Fax +43 (1) 712 94 25
office@rechnungshof.gv.at

RECHNUNGSHOFBERICHT

VORLAGE VOM 23. JULI 2014

REIHE BUND 2014/10

BUNDESTHEATER-HOLDING GMBH

ÖFFENTLICHE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULEN

CONTROLLING IM BUNDESSCHULWESEN;
FOLLOW-UP-ÜBERPRÜFUNG

VEREIN SCHULUNGSZENTRUM FOHNSDORF

NATIONALE MAßNAHMEN ZUM 7. EU-
RAHMENPROGRAMM FÜR FORSCHUNG,
TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNG UND
DEMONSTRATION

INHALTSVERZEICHNIS

BUNDESTHEATER-HOLDING GMBH

Prüfungsziel	7
Gründung und Struktur des Bundestheater-Konzerns	8
Organisation des Bundestheater-Konzerns	9
Finanzielle Entwicklung des Bundestheater-Konzerns	9
Gewinn- und Verlustrechnung des Bundestheater-Konzerns	9
Bilanz des Bundestheater-Konzerns	10
Basisabgeltung für den Bundestheater-Konzern	10
Grundlagen der Steuerung und operativen Führung des Bundestheater-Konzerns	11
Unternehmenskonzept, Finanzierungs- und Strategiekonzepte	11
Beteiligungs-, Finanz- und Risikocontrolling	12
Konzerncontrolling	14
Kontrolle und Revision	14
Internes Kontrollsystem	14
Interne Revision	15
Gebärungsprüfungen durch den Abschlussprüfer	16
Personal	16
Zusammenwirken der Bundestheater- Holding GmbH mit den Tochtergesellschaften	
Shared Service Centers	17
Koordination des Bezugs konzernweit gleicher Leistungen	17
Kassaführung	18
Überprüfung der Kostendeckung bei der ART for ART Theaterservice GmbH	19
Evaluierung des Bundestheater-Konzerns	19
Schlussempfehlungen	21



ÖFFENTLICHE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULEN

Prüfungsziel / Ausgangslage / Organe	29
Hochschulrat / (Vize-)Rektor und Rektorat	30
Studienkommission / Dokumentations- und Archivierungsmängel	30
Organisationsstruktur der PH / Organisation im BMBF	31
Ziel- und Leistungsplan sowie Ressourcenplan	32
Inhalte der Ziel- und Leistungspläne	32
Ablauf und Genehmigung der Ziel- und Leistungspläne	32
Ressourcen	32
Zielerreichung / Zielvereinbarungen innerhalb der PH	33
Fort- und Weiterbildung	33
Kosten der Fort- und Weiterbildung / Forschung	35
Lehrerausbildung in Österreich / Lehrerausbildung an den PH	36
Studierende an den öffentlichen PH	36
Absolventen an den öffentlichen PH / Pädagog/innenbildung NEU	37
Qualitätsentwicklung / Evaluierungen	38
PH-Online	39
Finanzielle Entwicklung / Internes Kontrollsystem	40
Lehrpersonal	41
Verwaltungspersonal	42
Tiroler Bildungsservice	43
Verbundzentrale des Verbunds für Bildung und Kultur	43
PH-Lehrerdienstrecht Neu	43
Personaladministration	44
Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit	44
Schlussempfehlungen	46

CONTROLLING IM BUNDESSCHULWESEN; FOLLOW-UP-ÜBERPRÜFUNG

Prüfungsziel	55
Ausgestaltung des Controllingsystems	55
Schnittstelle zwischen Ressortleitung und Verwaltung	55
Zuständigkeiten / Kosten / IT–Unterstützung / Controllingkonzept	56
Budgetcontrolling / Bildungscontrolling	57
Schlussempfehlungen	57

VEREIN SCHULUNGSZENTRUM FOHNSDORF

Prüfungsziel	58
Organisation	59
Rolle des AMS Steiermark im Aufsichtsrat des Vereins SZF	59
Entwicklung des gemeinsamen Personalstands	61
Wirtschaftliche Entwicklung	61
Anonyme Beschwerde über den vormaligen Geschäftsführer	64
Sonderprüfungen	64
Behandlung der Ergebnisse der Sonderprüfungen durch den Aufsichtsrat des Vereins SZF	65
Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses	65
Dienstwagen des vormaligen Geschäftsführers	66
Nächtigungen am Dienstort	66
Kantinenzulage / Forderungen des vormaligen Geschäftsführers	67
Seminarkosten	68
Zusammenfassung des finanziellen Mehraufwands im Zusammenhang mit der Tätigkeit des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF	68
Geschäftsführerverträge	69
Prämiensystem	69
Internes Kontrollsystem (IKS) / Reisetätigkeit des vormaligen Geschäftsführers	70
Beraterverträge im Zuge der Organisationsentwicklung	71
Auswahlverfahren der derzeitigen Geschäftsführung	71
Umbau Gastro– & Freizeitbereich	71
Schlussempfehlungen	73



NATIONALE MAßNAHMEN ZUM 7. EU-RAHMENPROGRAMM FÜR FORSCHUNG, TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNG UND DEMONSTRATION

Prüfungsziel	78
7. EU-Forschungsrahmenprogramm	79
Nationale Unterstützungsstruktur zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm	79
Bereich Europäische und internationale Programme der FFG (EIP)	79
Lenkungsausschuss	80
Schnittstelle zur Europäischen Kommission	81
EIP-Beauftragungsvertrag	81
Ergänzender Beauftragungsvertrag für die österreichische Betreuungsstruktur	81
Beauftragung zur regionalen Betreuung	82
Förderungsmonitoring	82
Nationaler Ressourceneinsatz	83
Mitteleinsatz in der FFG	84
Mitteleinsatz bei den Regionalen Kontaktstellen	85
EU-Zusatzfinanzierung	86
EU-Anbahnungsfinanzierung	87
TOP-EU-Förderungsprogramm	87
Wirkungen der nationalen Unterstützungsmaßnahmen	88
Nationale Reformschritte	89
Schlussempfehlungen	89

BUNDESTHEATER-HOLDING GMBH

Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Bundestheater-Konzerns war in den Geschäftsjahren 2009/2010 bis 2011/2012 stets negativ und verschlechterte sich in diesem Zeitraum um rd. 68,5 % auf – 9,10 Mio. EUR. Der Bundestheater-Konzern wies 2011/2012 trotz der Auflösung von Rücklagen in Höhe von 7,34 Mio. EUR und der Verwendung eines Gewinnvortrags von rd. 1,82 Mio. EUR keinen Bilanzgewinn mehr aus. Von 2009/2010 bis 2011/2012 nahmen die Rücklagen und der Gewinnvortrag beim Bundestheater-Konzern um rd. 88,1 % auf rd. 1,73 Mio. EUR ab. Dadurch verfügte der Bundestheater-Konzern kaum mehr über Reserven.

Die Bundestheater-Holding GmbH erfüllte ihre strategische Führungsrolle im Hinblick auf Darlegung des mehrjährigen Finanzbedarfs für den Bundestheater-Konzern unzureichend. Die Bundestheater-Holding GmbH konnte

- keine genehmigungsfähigen Dreijahrespläne mit den Bühnengesellschaften erarbeiten,
- keine realistischen mehrjährigen Finanzierungskonzepte für den Bundestheater-Konzern erstellen.

Die Bundestheater-Holding GmbH wies in den Finanzierungskonzepten für den Bundestheater-Konzern negative Ergebnisse und daher einen zusätzlichen Finanzbedarf aus. Maßnahmen zum Ausgleich der negativen Ergebnisse waren nicht enthalten.

Das Kulturressort reagierte nicht auf die Ausführungen der Bundestheater-Holding GmbH in den Finanzierungs- und Strategiekonzepten und forderte von der Bundestheater-Holding GmbH keine Maßnahmen ein.

Die Bundestheater-Holding GmbH koordinierte ihre Tochtergesellschaften in den Bereichen Publikumsdienst, Reinigung, Mobiltelefonieleistungen und Druckleistungen unzureichend. Sie forderte auch die Einhaltung der eigenen Controllingvorgaben insbesondere bezüglich der Berichtspflicht bei den Tochtergesellschaften nicht nachvollziehbar ein.

Die Qualität der Quartalsberichte war mangelhaft, Qualitätssicherungsmaßnahmen der Bundestheater-Holding GmbH fehlten. Weder die Bundestheater-Holding GmbH noch ihre Tochtergesellschaften wiesen in den Quartalsberichten die gesetzlich vorgesehenen Rückstellungen aus.



Mit einer zentralen Liquiditätsplanung wurde erst 2010 begonnen; Berichte zur konzernweiten Liquidität wurden erst ab dem Frühjahr 2011 erstellt. Die Abnahme der liquiden Mittel gefährdete die Finanzierung des künftigen Geschäftsbetriebs des Bundestheater-Konzerns.

Die vom Kulturressort ab 2009 in Auftrag gegebene Evaluierung des Bundestheater-Konzerns kostete insgesamt 521.650 EUR inkl. USt. Der daraus von der Bundestheater-Holding GmbH ausgearbeitete Maßnahmenkatalog wies zwar ein Optimierungspotenzial von rd. 12,37 Mio. EUR aus, wobei jedoch zahlreiche Maßnahmen der bereits bisher gehandhabten Vorgangsweise der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns entsprachen. Lediglich ein Optimierungspotenzial von 5.000 EUR war als Neuerung nachvollziehbar.

PRÜFUNGSZIEL

Ziel der Überprüfung war die Beurteilung des Unternehmenskonzepts, der finanziellen und personellen Entwicklung, der Aufgabenerfüllung der Bundestheater-Holding GmbH, deren Zusammenwirken mit den Tochtergesellschaften sowie der Umsetzung der Maßnahmen aufgrund der Evaluierung des Bundestheater-Konzerns. (TZ 1)

Die Tochtergesellschaften der Bundestheater-Holding GmbH — die Burgtheater GmbH, die Wiener Staatsoper GmbH, Volksoper Wien GmbH und ART for ART Theaterservice GmbH — sowie

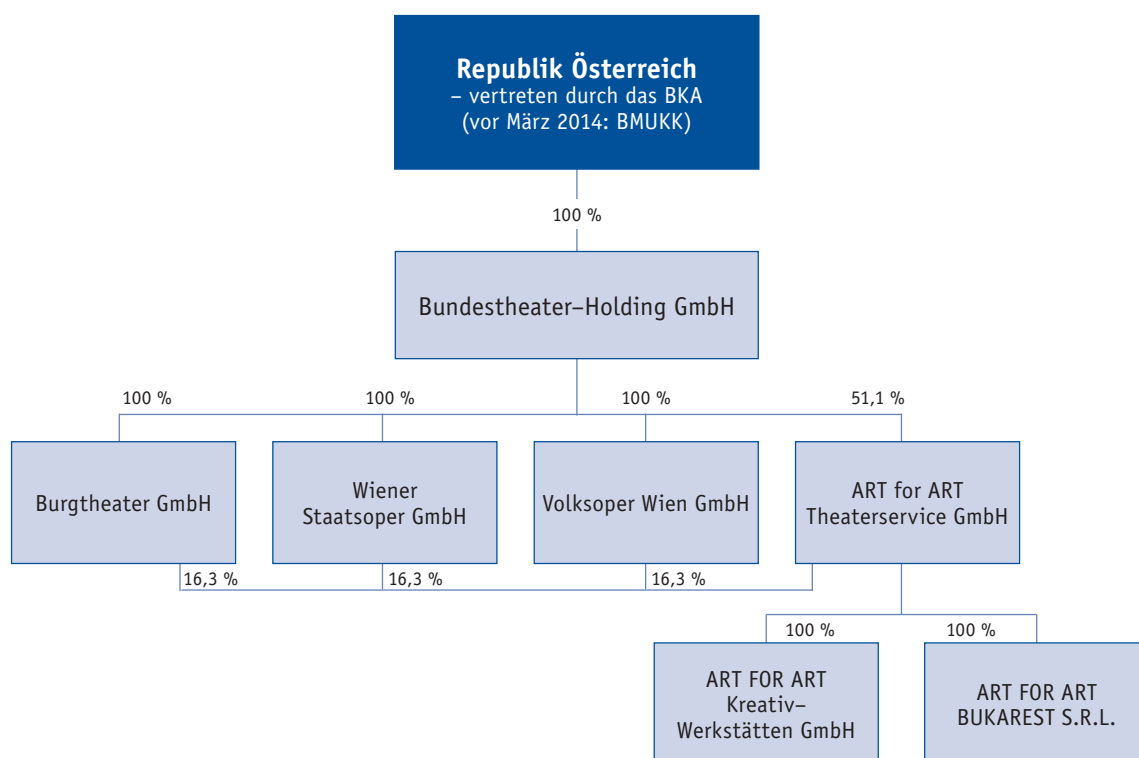
- die zum Aufgabenbereich der Bundestheater-Holding GmbH gehörende Instandhaltung der historischen Bausubstanz von Burgtheater, Akademietheater, Wiener Staatsoper und Volksoper Wien,
- die Wahrnehmung der sich aus dem Bundestheaterpensionsgesetz ergebenden Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den Anspruchsberechtigten,
- die Übernahme der Dienstgeberfunktion gegenüber den Beamten im Bundestheater-Konzern (Amt der Bundestheater) und
- die Tätigkeiten im Zusammenhang mit den Verhandlungen der Kollektivverträge für alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns

waren nicht Gegenstand der Überprüfung des RH. (TZ 1)

GRÜNDUNG UND STRUKTUR DES BUNDESTHEATER-KONZERNS

Die Bundestheater-Holding GmbH stand zu 100 % im Eigentum des Bundes und war Eigentümerin der Burgtheater GmbH, der Wiener Staatsoper GmbH und der Volksoper Wien GmbH. An der ART for ART Theaterservice GmbH waren die Bundestheater-Holding GmbH mit 51,1 % und die Burgtheater GmbH, die Wiener Staatsoper GmbH und die Volksoper Wien GmbH mit jeweils 16,3 % beteiligt. Die ART for ART Theaterservice GmbH war zu 100 % Eigentümerin der ART FOR ART Kreativ-Werkstätten GmbH und der ART FOR ART BUKAREST S.R.L. (TZ 2)

Eigentümerstruktur



Quelle: RH



ORGANISATION DES BUNDESTHEATER- KONZERNS

Gemäß BThOG oblagen der Bundestheater-Holding GmbH insbesondere die Ausübung der Gesellschafterrechte an den Tochtergesellschaften u.a. durch Regelungen zur Prüfung und Überwachung der Geschäftsführung und die Erlassung von Richtlinien über das Zusammenwirken der Tochtergesellschaften. (TZ 2, 3)

Die Bundestheater-Holding GmbH, die Burgtheater GmbH, die Wiener Staatsoper GmbH, die Volksoper Wien GmbH und die ART for ART Theaterservice GmbH hatten jeweils einen Aufsichtsrat. (TZ 3)

Bei der Bundestheater-Holding GmbH und der ART for ART Theaterservice GmbH war jeweils ein Geschäftsführer bestellt. Bei der Burgtheater GmbH, der Wiener Staatsoper GmbH und der Volksoper Wien GmbH waren jeweils zwei Geschäftsführer, einer für die künstlerischen Angelegenheiten (künstlerischer Geschäftsführer) und einer für die kaufmännischen Angelegenheiten (kaufmännischer Geschäftsführer) bestellt. (TZ 3)

FINANZIELLE ENTWICKLUNG DES BUNDESTHEATER-KONZERNS

Gewinn- und Verlustrechnung des Bundestheater-Konzerns

Das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Bundestheater- Konzerns in den Geschäftsjahren 2009/2010 bis 2011/2012 war stets negativ. Von 2009/2010 bis 2011/2012 verschlechterte es sich von – 5,40 Mio. EUR auf – 9,10 Mio. EUR oder um 68,5 %. (TZ 4)

Die Umsatzerlöse waren im Geschäftsjahr 2011/2012 um rd. 6,21 Mio. EUR oder rd. 11,0 % höher als 2009/2010; dadurch stieg die Deckung der Gesamtaufwendungen durch Umsatzerlöse von rd. 24,4 % auf rd. 26,0 % sowie durch Kartenerlöse von 18,8 % auf 19,5 %. Die öffentlichen Mittel für den Bundestheater-Konzern (Basisabgeltung gemäß § 7 Abs. 2 BThOG und weitere Mittel des Bundes gemäß § 7 Abs. 3 BThOG) stiegen in diesem Zeitraum insgesamt um rd. 0,2 % an und betrugen 2011/2012 rd. 145,94 Mio. EUR; gleichzeitig sank die Deckung der Gesamtaufwendungen durch die öffentlichen Mittel von rd. 62,9 % auf rd. 60,5 %. (TZ 5)

Im Geschäftsjahr 2011/2012 wies der Bundestheater-Konzern trotz einer hohen Rücklagenauflösung von rd. 7,34 Mio. EUR und der Verwendung eines Gewinnvortrags von rd. 1,82 Mio. EUR keinen Bilanzgewinn mehr aus. (TZ 5)

Bilanz des Bundestheater-Konzerns

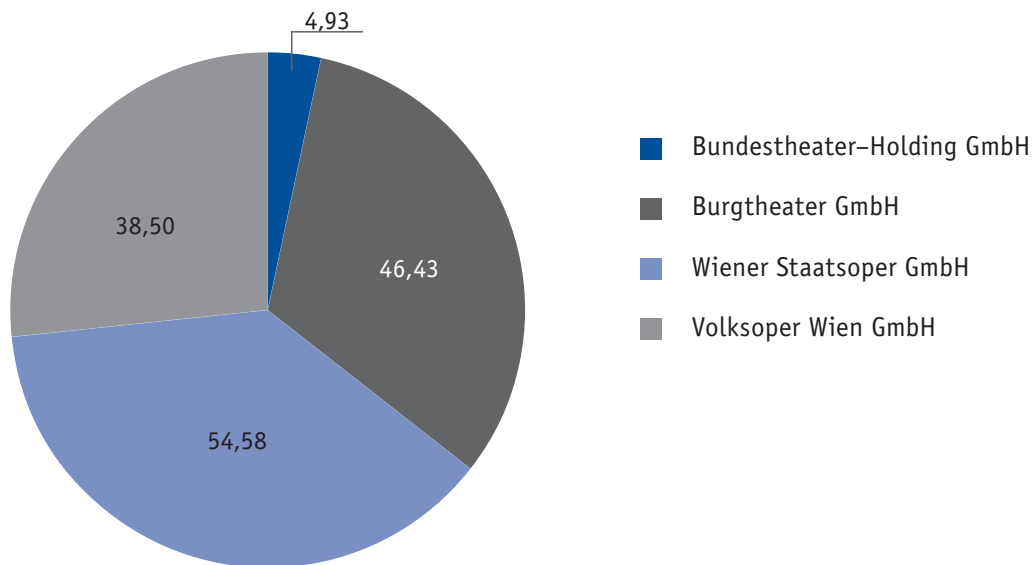
Das Eigenkapital des Bundestheater-Konzerns verringerte sich von 2009/2010 bis 2011/2012 von rd. 64,18 Mio. EUR um rd. 18,2 % auf rd. 52,53 Mio. EUR. Der Bundestheater-Konzern konnte im überprüften Zeitraum die sogenannte „Goldene Bilanzregel“, wonach langfristig gebundenes Anlagevermögen durch langfristiges Kapital gedeckt sein soll, nicht umsetzen. (TZ 6)

Von 2009/2010 bis 2011/2012 nahmen die Rücklagen und der Gewinnvortrag beim Bundestheater-Konzern um rd. 88,1 % auf rd. 1,73 Mio. EUR ab. Dadurch verfügte der Bundestheater-Konzern kaum mehr über Reserven. (TZ 6)

Basisabgeltung für den Bundestheater-Konzern

Die vom Bund geleistete Basisabgeltung gemäß § 7 Abs. 2 BThOG sank von 2009/2010 bis 2011/2012 von 145,65 Mio. EUR auf 144,44 Mio. EUR. Zusätzlich erhielt die Bundestheater-Holding GmbH 2010/2011 und dann 2011/2012 weitere Mittel des Bundes gemäß § 7 Abs. 3 BThOG in Höhe von jeweils 1,5 Mio. EUR, die für Instandhaltungsarbeiten an den historischen Theatergebäuden und für die Erneuerung der Bühnenmaschinerie der Volksoper Wien vorgesehen waren. Diese Mittel waren allerdings nur unter der Voraussetzung vorzusehen, wenn dies trotz wirtschaftlicher, sparsamer und zweckmäßiger Gebarung und unter Bedachtnahme auf Rationalisierungsmaßnahmen erforderlich ist. (TZ 7)

Aufteilung der Basisabteilung 2011/2012 (Betrag in Mio. EUR)



Quelle: RH

GRUNDLAGEN DER STEUERUNG UND OPERATIVEN FÜHRUNG DES BUNDESTHEATER-KONZERNS

Regelungen zur Steuerung und operativen Führung des Bundestheater-Konzerns waren im wesentlichen im BThOG, im Unternehmenskonzept, in den Zielvereinbarungen des Kulturressorts¹ mit dem Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH, in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung der Bundestheater-Holding GmbH und in den Konzernrichtlinien enthalten. (TZ 8)

UNTERNEHMENSKONZEPT, FINANZIERUNGS- UND STRATEGIEKONZEPTE

Die Dreijahrespläne der Bühnengesellschaften boten aufgrund der darin ausgewiesenen Fehlbeträge ohne Anführung ausreichender Maßnahmen zur Reduktion der Abgänge keine Grundlage für die Zustimmung in den jeweiligen Aufsichtsräten. (TZ 9)

Die Bundestheater-Holding GmbH verhandelte die Dreijahrespläne mit den Bühnengesellschaften vor Vorlage in den Aufsichtsratssitzungen nicht, sondern beließ diese

¹ Seit März 2014 ist das BKA das für Kultur zuständige Ressort; vor März 2014 lag die Zuständigkeit beim BMUKK.

unverändert und stellte dadurch die Basis für eine realistische Ermittlung des mehrjährigen Finanzbedarfs nicht sicher. (TZ 9)

In den Aufsichtsratssitzungen der Bühnengesellschaften und der Bundestheater-Holding GmbH wurden keine Maßnahmen zum Ausgleich der in den Dreijahresplänen ausgewiesenen Fehlbeträge eingefordert. (TZ 9)

Die Bundestheater-Holding GmbH erstellte für das Kulturressort auf Basis dieser Dreijahrespläne Strategie- und Finanzierungskonzepte. (TZ 9)

Die Bundestheater-Holding GmbH führte im Finanzierungskonzept 2012/2013 bis 2014/2015 keine über die im Maßnahmenkatalog im Zusammenhang mit der Evaluierung des Bundestheater-Konzerns hinausgehenden konkreten Maßnahmen an, wie die ausgewiesenen negativen Ergebnisse ausgeglichen werden sollten, obwohl sie die Erzielung eines ausgeglichenen Ergebnisses als eigene Aufgabe definiert hatte. (TZ 9)

Das Kulturressort reagierte nicht auf die Ausführungen der Bundestheater-Holding GmbH in den Finanzierungs- und Strategiekonzepten für 2009/2010 bis 2012/2013 und 2010/2011 bis 2014/2015 sowie auf die von einem Wirtschaftsprüfer und Steuerberater vorgenommenen Beurteilungen der Umsetzung der Zielvereinbarung mit dem Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH und forderte keine Maßnahmen ein. (TZ 9)

Der Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH legte dem Aufsichtsrat der Bundestheater-Holding GmbH erstmals im Oktober 2012 ein Strategie- und Finanzierungskonzept vor, obwohl dies bereits in den Zielvereinbarungen für 2009/2010 und 2010/2011 vorgesehen war. Das Kulturressort hatte den Aufsichtsrat nicht über die Verpflichtung zur Vorlage von Strategie- und Finanzierungskonzepten informiert. (TZ 10)

BETEILIGUNGS-, FINANZ- UND RISIKOCONTROLLING

Das Kulturressort konnte keine schriftlichen Unterlagen über die Analyse der von der Bundestheater-Holding GmbH übermittelten Quartalsberichte des Beteiligungscontrolling vorlegen. (TZ 11)

Die Quartalsberichte des Beteiligungs- und Finanzcontrolling waren sowohl für das Kulturressort als auch für die jeweiligen Aufsichtsräte der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns zur Steuerung und Kontrolle des Bundestheater-Konzerns nicht geeignet, weil die Kennzahlen des aktuellen Quartals nur mit den Plankennzahlen des gesamten Jahrs verglichen wurden. Bei den Umsatzerlösen war kein Rückschluss auf die einzelnen



Ertragsarten möglich und es fehlten teilweise Plankennzahlen. Die Quartalsberichte hatten dadurch nur eine geringe Aussagekraft hinsichtlich der Entwicklung bestimmter Kennzahlen. Weiters fehlten in den Quartalsberichten Informationen über die Liquidität der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns. (TZ 12)

Außerdem war die Aussagekraft des Beteiligungs- und Finanzcontrolling aufgrund der hohen Abweichungen zwischen den Plan- und Istkennzahlen bei den Bühnengesellschaften beeinträchtigt. Der Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH stimmte als Vorsitzender der Aufsichtsräte der Tochtergesellschaften deren ungenauen Jahresbudgets zu und setzte keine Maßnahmen zur Verbesserung der Planungsqualität. (TZ 12)

Weder die Bundestheater-Holding GmbH noch ihre Tochtergesellschaften wiesen in den Quartalsberichten mit Ende November, Februar und Mai der Geschäftsjahre 2009/2010 bis 2011/2012 die gesetzlich vorgesehenen Rückstellungen aus. (TZ 13)

Die Qualität der Quartalsberichte war mangelhaft, Qualitätssicherungsmaßnahmen der Bundestheater-Holding GmbH fehlten. Die Bundestheater-Holding GmbH und die Burgtheater GmbH konnten nicht dokumentieren, ob die in zehn Quartalsberichten ausgewiesenen Rückstellungen den abgeschlossenen Perioden zuzuordnen waren; es lagen keine nachvollziehbaren Berechnungsgrundlagen vor. (TZ 14)

Die Rückstellungen in drei Quartalsberichten der Wiener Staatsoper GmbH widersprachen den gesetzlichen Vorschriften. (TZ 14)

Die Bundestheater-Holding GmbH erläuterte weder im Rahmen der Berichterstattung des Beteiligungs- und Finanzcontrolling noch gegenüber dem Aufsichtsrat die in Quartalsberichten ausgewiesenen Rückstellungen, obwohl diese erhebliche Auswirkungen auf das Ergebnis des jeweiligen Quartals hatten. (TZ 14)

Die Bundestheater-Holding GmbH verlangte in den Aufsichtsräten der Burgtheater GmbH und der Wiener Staatsoper GmbH keine Erläuterungen über ausgewiesene Rückstellungen in den Quartalsberichten. (TZ 14)

Das Kulturressort forderte den Ausweis der gesetzlich vorgesehenen Rückstellungen bei der Bundestheater-Holding GmbH nicht ein. (TZ 13)

Die Erfüllung des kulturpolitischen Auftrags und die Personalkostenentwicklung im Bundestheater-Konzern stellten im Zusammenhang mit der Nichtanpassung der Basisabgeltung an die Inflation kein Risiko im Rahmen des Risikocontrolling dar. (TZ 16)

Das Risikocontrolling der Bundestheater-Holding GmbH und ihrer Tochtergesellschaften enthielt keine Beschreibung der wesentlichen Merkmale des Internen Kontrollsystems. (TZ 16)

KONZERNCONTROLLING

Die Bundestheater-Holding GmbH erließ erst mehr als zwei Jahre nach Vorliegen der Effizienzanalyse eine neue Controlling-Richtlinie; sie forderte in den Geschäftsjahren 2009/2010 bis 2011/2012 die Einhaltung der eigenen Controllingvorgaben insbesondere bezüglich der Berichtspflicht bei den Tochtergesellschaften nicht nachvollziehbar ein und akzeptierte mündliche Informationen der Tochtergesellschaften über Investitionsüberschreitungen. (TZ 17)

Die Bundestheater-Holding GmbH hielt ihre Richtlinien für das „Konzerncontrolling der Österreichischen Bundestheater“ nicht ein und setzte die unterjährige bzw. quartalsweise Aufteilung der Budgets nicht um; die Bundestheater-Holding GmbH plante die Aufwendungen für Instandhaltung der in ihrem Fruchtgenuss stehenden Theatergebäude vielmehr gleichermaßen in allen vier Quartalen des Geschäftsjahrs, obwohl sie tatsächlich vorwiegend nur in das vierte Quartal des Geschäftsjahrs fallen konnten. Dadurch war die Aussagekraft der in den Berichten der ersten drei Quartale eines jeden Geschäftsjahrs ermittelten Abweichungen zwischen den Plankennzahlen und den Istkennzahlen weiter eingeschränkt. (TZ 18)

Mit einer zentralen Liquiditätsplanung wurde erst 2010 begonnen; Berichte zur konzernweiten Liquidität wurden erst ab dem Frühjahr 2011 erstellt. Die Bundestheater-Holding GmbH konnte keine verlässliche Liquiditätsplanung des Bundestheater-Konzerns sicherstellen. (TZ 19)

Die Abnahme der liquiden Mittel von 2009/2010 bis 2011/2012 gefährdete die Finanzierung des künftigen Geschäftsbetriebs des Bundestheater-Konzerns. (TZ 19)

KONTROLLE UND REVISION

Internes Kontrollsystem

Die Bundestheater-Holding GmbH sah kein Vier-Augen-Prinzip beim Anlegen und Ändern von Personenkonten vor und durchbrach in Vertretungsfällen das Prinzip der Funktionstrennung zwischen Zahlungsfreigabe und Durchführung der Zahlung. (TZ 20)



Die Organisationshandbücher der Bundestheater-Holding GmbH und ihrer Tochtergesellschaften enthielten keine Prozessdiagramme zu systematisch eingebauten Kontrollen bestimmter betrieblicher Organisationsabläufe. (TZ 20)

Bis November 2012 bestanden bei der Bundestheater-Holding GmbH keine Kontrollregelungen für die IT-Datensicherheit sowie die Zugangsberechtigungen und die Zugriffskontrollen zur IT-Infrastruktur. (TZ 21)

Die Bundestheater-Holding GmbH hatte zum Thema Compliance-Kultur keinen allgemeinen Wertekatalog formuliert, in dem die Unternehmensleitung klar und verständlich die im Bundestheater-Konzern erwarteten Grundeinstellungen und Verhaltensweisen kommunizierte. Weiters fehlte eine neutrale Ansprechperson, die mit dem Thema vertraut war und den Mitarbeitern zur Beratung zur Verfügung stand. (TZ 22)

Die Bundestheater-Holding GmbH hatte die Beurteilung von Korruption gänzlich in die Sphäre der einzelnen Mitarbeiter verlagert; ein standardisiertes Genehmigungsregime im Hinblick auf Vorteilszuwendungen fehlte. (TZ 22)

Die Meldung eines allfälligen Verstoßes gegen die Antikorruptionsrichtlinie durch einen Mitarbeiter des Bundestheater-Konzerns war nicht geregelt; auch nicht, mit welcher Vorgehensweise und welchen Konsequenzen konzernintern in einem solchen Fall zu rechnen war. (TZ 22)

Der Bundestheater-Konzern verfügte bisher über keine einheitlichen Beschaffungsrichtlinien und keine Datenbank, die sämtliche Daten und Informationen über die Lieferanten zentral speicherte, um generellen Unternehmensrisiken vorzubeugen. (TZ 23)

Durch die sowohl für den Geschäftsführer als auch für den Prokuristen der Bundestheater-Holding GmbH vorgesehene Einzelzeichnungsberechtigung bei Bankkonten war die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips nicht gegeben. (TZ 24)

Interne Revision

Die Bundestheater-Holding GmbH hatte mit der Überarbeitung der Revisionsordnung eine den Empfehlungen des RH entsprechende Grundlage für die Interne Revision geschaffen. (TZ 25)

Die Bundestheater-Holding GmbH legte die Follow-up-Berichte der Internen Revision den Aufsichtsräten der Tochtergesellschaften nicht vor. (TZ 25)

Gebarungsprüfungen durch den Abschlussprüfer

Die Bundestheater-Holding GmbH schlug dem Abschlussprüfer für die Gebarungsprüfung Prüfungsgegenstände vor, deren Gebarungsumfang gering war. Der Aufsichtsrat der Bundestheater-Holding GmbH stimmte diesen Prüfungsgegenständen dennoch zu. (TZ 26)

Der Abschlussprüfer und die Interne Revision der Bundestheater-Holding GmbH prüften 2011 die Barzahlungen in der Bundestheater-Holding GmbH und ihren Tochtergesellschaften in unmittelbarer zeitlicher Abfolge. Dies war weder wirtschaftlich noch zweckmäßig. Eine zeitliche und thematische Abstimmung der Prüfungen der Internen Revision mit dem Abschlussprüfer fand nicht statt. (TZ 27)

Die Bundestheater-Holding GmbH verlangte keine Begründungen für die in den Berichten über die Gebarungsprüfung des Abschlussprüfers enthaltenen Wertungen, die Abweichungen von 200 % für die Vergabe von Dienst- und Regiekarten aufwiesen. (TZ 28)

Bei der Bundestheater-Holding GmbH bestand keine Maßnahmenevidenz bzw. Follow-up-Datenbank, um den Umsetzungsstand der empfohlenen Maßnahmen aus den Gebarungsprüfungen des Abschlussprüfers bei der Bundestheater-Holding GmbH und ihren Tochtergesellschaften zu verfolgen. (TZ 29)

PERSONAL

Seit 1999 wurde die Position des Geschäftsführers der Bundestheater-Holding GmbH nie öffentlich ausgeschrieben, obwohl dies das Stellenbesetzungsgesetz vorsah. (TZ 31)

Im Jahr 2011 erhielt der Geschäftsführer zusätzlich zu den monatlichen Bruttobezügen gemäß Gehaltsgesetz 1956 einen Zuschlag von rd. 36,9 %. Damit betrug sein Bruttogehaltsbezug rd. 258.000 EUR. (TZ 32)

Das Kulturressort schloss mit dem Geschäftsführer für 2009/2010 bis 2011/2012 die jährlichen Zielvereinbarungen für die Gewährung einer leistungs- und erfolgsorientierten Prämie erst um bis zu sieben Monate nach Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs ab. (TZ 33)

Das Kulturressort gewährte dem Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH Prämien für Leistungen, die als Aufgaben in seiner Arbeitsplatzbeschreibung enthalten waren oder den üblichen Tätigkeiten eines Geschäftsführers entsprachen bzw. die vielfach nicht konkret



formuliert waren und kein Zielausmaß enthielten. Die Prämie betrug von 2009/2010 bis 2011/2012 jährlich rd. 20.000 EUR. (TZ 34)

Das Kulturressort ließ dem Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH für 2009/2010 eine höhere leistungs- und erfolgsorientierte Prämie auszahlen, als aufgrund der Beurteilung der Zielerreichung zu gewähren gewesen wäre. (TZ 34)

Der Prokurist und Stellvertreter des Geschäftsführers der Bundestheater-Holding GmbH erhielt im Jahr 2011 zusätzlich zu den monatlichen Bruttobezügen gemäß Gehaltsgesetz 1956 einen Zuschlag von 32,2 %. Damit betrug der Bruttojahresbezug im Jahr 2011 rd. 154.000 EUR. Für die leistungsorientierten Prämien waren die Kriterien dafür nicht im Vorhinein schriftlich festgelegt. (TZ 35)

ZUSAMMENWIRKEN DER BUNDESTHEATER- HOLDING GMBH MIT DEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Shared Service Centers

Jede der fünf Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns verfügte über eine eigene Buchhaltung. Die Bundestheater-Holding GmbH erließ erst im Geschäftsjahr 2011/2012 Buchhaltungs- und Bilanzierungsrichtlinien für den Bundestheater-Konzern. Die konzernweit einheitliche Verbuchung wurde damit nicht vollständig umgesetzt. (TZ 36)

Durch die konzernweit uneinheitliche Anlage des Personenkontos für dieselben Lieferanten und die konzernweit uneinheitliche Verbuchung der gleichen Sachaufwendungen konnte die Bundestheater-Holding GmbH nur mit hohem administrativen Aufwand eine Übersicht über die bei einem Lieferanten bezogenen Leistungen und über einzelne im Bundestheater-Konzern angefallene Sachaufwendungen erhalten. (TZ 36)

Koordination des Bezugs konzernweit gleicher Leistungen

Die Bundestheater-Holding GmbH setzte in den Bereichen Versicherungsleistungen, Rechtsberater und Abschlussprüfer sowie Strom und Fernwärme den konzernweiten Bezug von Leistungen um. In weiteren Bereichen wie Publikumsdienst, Reinigungsleistungen, Druckleistungen und Mobiltelefonie bestand Optimierungspotenzial. (TZ 38)

Die Bundestheater-Holding GmbH schrieb die Rahmenvereinbarung für den Publikumsdienst in den Bühnengesellschaften seit 1999 nicht aus und ließ die bezogenen Leistungsmengen erst 16 Jahre nach Vertragsbeginn überprüfen. (TZ 39)

Die Bundestheater-Holding GmbH schrieb die Reinigungsleistungen in den Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns seit 1999 nicht aus und überprüfte seither nicht die bezogenen Leistungsmengen. Die Bundestheater-Holding GmbH koordinierte nicht konzernweit die Reinigungsleistungen und machte keine Vorgaben für die Erstellung von Vergleichsrechnungen. Durch den Bezug von Reinigungsleistungen von zwei Unternehmen und den Einsatz angestellter Reinigungskräfte war die Nutzung von Synergien erschwert. (TZ 40)

Die Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns bezogen die Mobiltelefonieleistungen von zwei Unternehmen; dadurch war die Nutzung von Synergien erschwert. (TZ 41)

Die Bundestheater-Holding GmbH schrieb die Druckleistungen für die Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns von durchschnittlich 1,3 Mio. EUR jährlich bisher nicht aus. (TZ 41)

Kassaführung

In den Kassen von drei Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns waren hohe Bargeldbestände von jeweils über 100.000 EUR vorhanden. Dies führte zu einem erhöhten Sicherheitsrisiko. (TZ 42)

Die Bühnengesellschaften zahlten von 2009/2010 bis 2011/2012 rd. 8,91 Mio. EUR bspw. an Gagen, Honoraren und Reisekosten sowie Bezügen und Bezugsvorschüssen in bar aus. (TZ 42)

Insbesondere die Burgtheater GmbH zahlte von 2009/2010 bis 2011/2012

- rd. 7,13 Mio. EUR in bar aus (das entsprach rd. 80 % der Barauszahlungen der Bühnengesellschaften des Bundestheater-Konzerns),
- an ihre Beschäftigten rd. 290.000 EUR an Bezügen und Bezugsvorschüssen in bar aus,
- rd. 2,8 Mio. EUR an Gagen, Honoraren und Reisekosten an Gastkünstler in bar aus (das war mit rd. 71,1 % der höchste Anteil aller Barauszahlungen der Bühnengesellschaften des Bundestheater-Konzerns an Gastkünstler) und
- leistete Barauszahlungen, die ihren Geschäftsführer betrafen, bei denen aber die dienstliche Veranlassung nicht unmittelbar erkennbar war. (TZ 42)



Durch die Barauszahlungen bei den Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns fielen hohe Verwaltungsaufwendungen an. (TZ 42)

Überprüfung der Kostendeckung bei der ART for ART Theaterservice GmbH

Die Bundestheater-Holding GmbH stellte die kostendeckende Preisgestaltung der ART for ART Theaterservice GmbH nicht sicher. Dadurch konnte diese für die Leistungen der Kostüm- und Dekorationswerkstätten an die Bühnengesellschaften von 2009/2010 bis 2011/2012 um rd. 5,79 Mio. EUR weniger verrechnen als den tatsächlichen Kosten entsprach. (TZ 43)

EVALUIERUNG DES BUNDESTHEATER- KONZERNS

Das Kulturressort wendete für die rechtliche Evaluierung (zwei Rechtsanwaltskanzleien) von Bereichen des Bundestheater-Konzerns sowie eine Effizienzanalyse (ein Wirtschaftsprüfer und Steuerberater sowie eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft) aller Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns rd. 522.000 EUR auf, von denen rd. 175.000 EUR (rund ein Drittel) insbesondere auf Begleitung, Koordinierung sowie die Beurteilung der Ergebnisse der Effizienzanalyse der Bühnengesellschaften (Wirtschaftsprüfer und Steuerberater) entfielen. (TZ 44, 46)

Der Wirtschaftsprüfer und Steuerberater erbrachte die Leistung an das Kulturressort grundsätzlich nur mündlich; daher war diese Leistung nicht nachvollziehbar. (TZ 46)

Das Kulturressort beauftragte eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Effizienzanalyse von Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns durchzuführen und die einzelnen Optimierungspotenziale zu bewerten. Das Kulturressort ließ jedoch in weiterer Folge die Bewertung der einzelnen Optimierungspotenziale nicht durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft durchführen, sondern beauftragte damit die Bundestheater-Holding GmbH. (TZ 47)

Der von der Bundestheater-Holding GmbH auf Grundlage der Effizienzanalyse der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft erstellte Katalog sah zahlreiche Maßnahmen vor, die der bereits bisher gehandhabten Vorgangsweise der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns entsprachen und somit keine Neuerungen darstellten. (TZ 51)

Den Kosten für die Evaluierung von 521.650 EUR (inkl. USt) stand lediglich bei der ART for ART Theaterservice GmbH im Bereich der Hausarbeiter und Reinigungskräfte ein mit

5.000 EUR bewertetes Optimierungspotenzial als Neuerung nachvollziehbar gegenüber. Die von der Bundestheater-Holding GmbH angeführten „Verstärkereffekte“ ließen sich in quantitativer Hinsicht nicht bewerten. (TZ 51)

Der Maßnahmenkatalog enthielt für die Bundestheater-Holding GmbH selbst kein mit Beträgen versehenes Optimierungspotenzial. Es wurde jedoch im Katalog angegeben, dass eine stärkere Einbindung der Bundestheater-Holding GmbH in den Budgetierungsprozess der Tochtergesellschaften bzw. die verstärkte Vorgabe und Kontrollfunktion der Bundestheater-Holding GmbH rd. 200.000 EUR und die Zurverfügungstellung der notwendigen personellen Ressourcen für die Revisionsabteilung für eine angemessene Revisionstätigkeit rd. 400.000 EUR an zusätzlichen Aufwendungen erforderten. (TZ 53)

Rund 5,74 Mio. EUR oder rd. 46,4 % des gesamten bewerteten Optimierungspotenzials von rd. 12,37 Mio. EUR sollten durch die Steigerung der Erträge bei der Wiener Staatsoper GmbH erreicht werden. (TZ 53)

Das Kulturressort beauftragte zunächst im April 2011 die Bundestheater-Holding GmbH und im Mai 2011 die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft — wie im ursprünglichen Werkvertrag vereinbart — eine Bewertung des in den Berichten dargestellten Optimierungspotenzials durchzuführen. Die von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft vorgenommene Bewertung des in den Berichten dargestellten Optimierungspotenzials wies die Beträge nicht auf die einzelnen Maßnahmen bezogen aus. Damit war ein Vergleich mit den von der Bundestheater-Holding GmbH bei den jeweiligen einzelnen Maßnahmen vorgesehenen Beträgen nicht möglich, das Kulturressort akzeptierte jedoch diese Form der Darstellung. (TZ 54)

Das Kulturressort hinterfragte nicht die Gründe für den Unterschied von rd. 4,07 Mio. EUR zwischen dem von der Bundestheater-Holding GmbH auf Basis der Effizienzanalyse mit rd. 10,08 Mio. EUR bewerteten und dem von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit rd. 14,15 Mio. EUR bewerteten Optimierungspotenzial und verfolgte ein mögliches Optimierungspotenzial nicht weiter. (TZ 54)

Der Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH wurde vom Kulturressort erst im November 2011 mit der Umsetzung des Maßnahmenkatalogs beauftragt, somit zu einem Zeitpunkt, zu dem die für das Geschäftsjahr 2010/2011 vorgesehenen Maßnahmen bereits umgesetzt sein sollten. (TZ 55)

Die Bundestheater-Holding GmbH berücksichtigte zwar die Einsparungen aus dem Maßnahmenkatalog im Finanzierungskonzept für 2012/2013 bis 2014/2015, wies jedoch weiterhin negative Ergebnisse bzw. einen zusätzlichen Finanzierungsbedarf aus. Maßnahmen, wie diese ausgeglichen werden sollten, fehlten. (TZ 56)



Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BA

- (1) Von der Bundestheater-Holding GmbH wären bei negativen Ergebnissen in den Strategie- und Finanzierungskonzepten entsprechende Maßnahmen für deren Ausgleich einzufordern. (TZ 9)*
- (2) Der Aufsichtsrat wäre über die Inhalte der Zielvereinbarungen mit dem Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH zu informieren. (TZ 10)*
- (3) Im Rahmen des Beteiligungscontrolling wäre eine schriftliche Analyse der vorgelegten Berichte über alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns zu erstellen und allenfalls zusätzliche Informationen nachzufordern. (TZ 11)*
- (4) Von der Bundestheater-Holding GmbH wäre künftig der Ausweis der gesetzlich vorgesehenen Rückstellungen in den Quartalsberichten schriftlich einzufordern. (TZ 13)*
- (5) Die Stelle des Geschäftsführers der Bundestheater-Holding GmbH wäre künftig öffentlich auszuschreiben. (TZ 31)*
- (6) Die Bestimmungen des Vertrags mit dem Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH wären künftig zu beachten und die Zielvereinbarung jeweils vor Beginn eines Geschäftsjahrs abzuschließen. (TZ 33)*
- (7) Für die Gewährung von leistungs- und erfolgsorientierten Prämien aufgrund von Zielvereinbarungen wären nur konkret formulierte Kriterien festzulegen, die einen Anreiz für Leistungen bieten, die über die üblichen Anforderungen eines Geschäftsführers hinausgehen und die ansonsten nicht erbracht werden würden. (TZ 34)*
- (8) Leistungs- und erfolgsorientierte Prämien wären nur in Höhe der festgestellten Zielerreichung zu gewähren. (TZ 34)*
- (9) In Verträgen über Beratungen wäre jeweils sicherzustellen, dass die Vorlage von aussagefähigen schriftlichen Berichten über die durchgeführten Tätigkeiten vereinbart wird. (TZ 46)*
- (10) Es wäre sicherzustellen, dass Optimierungspotenziale, die als Ergebnisse von Evaluierungen bzw. Effizienzanalysen von einem Beratungsunternehmen festgestellt wurden,*

nicht durch das evaluierte bzw. analysierte Unternehmen, sondern jeweils von dem betreffenden Beratungsunternehmen im Rahmen dessen Berichte bewertet werden. (TZ 47)

(11) Die Umsetzung von Maßnahmen wäre jeweils vor Beginn des zur Umsetzung vorgesehenen Zeitraums zu beauftragen. (TZ 55)

Bundestheater-Holding GmbH

(12) Als Eigentümerin der drei Bühnengesellschaften wären die Dreijahrespläne vor deren Vorlage in den Aufsichtsratssitzungen der Bühnengesellschaften zu verhandeln, um ein realistisches, mehrjähriges Finanzierungskonzept sicherzustellen. (TZ 9)

(13) In den Finanzierungs- und Strategiekonzepten wären Maßnahmen zu erarbeiten, wie der jeweils darin angeführte zusätzliche Finanzbedarf ausgeglichen werden soll. (TZ 9)

(14) Alle Informationen, die die strategische Ausrichtung der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns betreffen — wie etwa die Strategie- und Finanzierungskonzepte —, wären dem Aufsichtsrat vorzulegen. (TZ 10)

(15) Vom Geschäftsführer der Bundestheater-Holding GmbH als Vorsitzender in den Aufsichtsräten der Tochtergesellschaften wäre eine höhere Planungsgenauigkeit der jeweiligen Jahresbudgets sicherzustellen. (TZ 12)

(16) In allen Quartalsberichten des Beteiligungs- und Finanzcontrolling wären die gesetzlich vorgesehenen Rückstellungen auszuweisen. (TZ 13)

(17) In allen Quartalsberichten des Beteiligungs- und Finanzcontrolling wäre auch von den Tochtergesellschaften der Ausweis der gesetzlich vorgesehenen Rückstellungen zu verlangen. (TZ 13)

(18) In den Quartalsberichten des Beteiligungs- und Finanzcontrolling wären nur Rückstellungen auszuweisen, für die dokumentiert werden kann, dass die Aufwendungen den abgeschlossenen Perioden zuzuordnen sind und für die es nachvollziehbare Berechnungsgrundlagen gibt. (TZ 14)

(19) Als Eigentümerin der Burgtheater GmbH wäre bei dieser in den Quartalsberichten des Beteiligungs- und Finanzcontrolling nur der Ausweis von Rückstellungen zuzulassen, für die dokumentiert werden kann, dass die Aufwendungen den abgeschlossenen Perioden zuzuordnen sind und für die es nachvollziehbare Berechnungsgrundlagen gibt. (TZ 14)



(20) Als Eigentümerin der Wiener Staatsoper GmbH wäre bei dieser in den Quartalsberichten des Beteiligungs- und Finanzcontrolling der Ausweis gesetzeskonformer Rückstellungen sicherzustellen. (TZ 14)

(21) Sowohl im Rahmen der Berichterstattung des Beteiligungs- und Finanzcontrolling als auch gegenüber dem Aufsichtsrat wären Rückstellungen in den Quartalsberichten, die erhebliche Auswirkungen auf das Ergebnis des jeweiligen Quartals haben, zu erläutern und diese Erläuterungen auch von den Aufsichtsräten der Burgtheater GmbH und der Wiener Staatsoper GmbH zu verlangen. (TZ 14)

(22) Mit dem Risikocontrolling wären jene Risiken aufzuzeigen, die durch die Art der Geschäftstätigkeit oder des Aufgabengebiets der Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns bestimmt waren. (TZ 16)

(23) Das Risikocontrolling wäre konzernweit um eine Beschreibung der wesentlichen Merkmale des Internen Kontrollsystems zu ergänzen. (TZ 16)

(24) Bei den Tochtergesellschaften wäre die Einhaltung aller Controllingvorgaben sicherzustellen. (TZ 17)

(25) Von den Tochtergesellschaften wären Informationen über Investitionsüberschreitungen und diesbezügliche Gegensteuerungsmaßnahmen schriftlich einzufordern. (TZ 17)

(26) Die Berichtsvorgaben für das Konzerncontrolling wären mit jenen für das Beteiligungs- und Finanzcontrolling abzugleichen, um Redundanzen zu vermeiden. (TZ 17)

(27) Die Richtlinien für das „Konzerncontrolling der Österreichischen Bundestheater“ wären einzuhalten und die unterjährige bzw. quartalsweise Aufteilung des Budgets umzusetzen. (TZ 18)

(28) Die Aufwendungen für die Instandhaltung der im Fruchtgenuss der Bundestheater-Holding GmbH stehenden Gebäude wären entsprechend dem tatsächlichen Anfall vorwiegend im vierten Quartal zu planen. (TZ 18)

(29) Von der Bundestheater-Holding GmbH und darüber hinaus vom Geschäftsführer als Vorsitzenden des Aufsichtsrats der Tochtergesellschaften wäre bei allen Tochtergesellschaften eine verlässliche Liquiditätsplanung sicherzustellen. (TZ 19)

(30) Die Einhaltung der Liquiditätsplanung wäre im Rahmen der Bilanzausschüsse der jeweiligen Aufsichtsräte der Tochtergesellschaften sicherzustellen. (TZ 19)

(31) Allfällige Fremdkapitalfinanzierungen wären nur nach Maßgabe einer verlässlichen Beurteilung der künftigen Rückzahlungsfähigkeit zu vereinbaren. (TZ 19)

(32) Das Vier-Augen-Prinzip wäre sicherzustellen. (TZ 20)

(33) Zur Kontrolle der in Vertretungsfällen bedingten Durchbrechung der Funktionstrennung zwischen Zahlungsfreigabe und Durchführung der Zahlung wäre regelmäßig eine nachfolgende stichprobenweise Prüfung der Zahlungsvorgänge durch die Interne Revision vorzunehmen. (TZ 20)

(34) Die Prozessdiagramme zu systematisch eingebauten Kontrollen bestimmter betrieblicher Organisationsabläufe wären in das Organisationshandbuch aufzunehmen. (TZ 20)

(35) Die Aufnahme der Prozessdiagramme zu systematisch eingebauten Kontrollen bestimmter betrieblicher Organisationsabläufe in die Organisationshandbücher der Tochtergesellschaften wäre sicherzustellen. (TZ 20)

(36) Die Konzernrichtlinien zur Sicherheit der Informations- und Kommunikationstechnik wären durch entsprechende Maßnahmen bei allen Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns ehestens umzusetzen. (TZ 21)

(37) Zum Thema Compliance-Kultur wäre ein allgemeiner Wertekatalog zu schaffen, in dem die Unternehmensleitung klar und verständlich das im Bundestheater-Konzern erwartete Verhalten der Mitarbeiter festhält. (TZ 22)

(38) Im Rahmen eines allgemeinen Wertekatalogs zum Thema Compliance-Kultur wären auch Aspekte zu behandeln, die zwar nicht strafrechtlich, jedoch ethisch relevant sind – wie etwa Interessenskonflikte. (TZ 22)

(39) Die Aufgabe eines Compliance-Verantwortlichen wäre zu schaffen, der auch als neutrale Ansprechperson für die Mitarbeiter fungiert. (TZ 22)

(40) Ein standardisiertes Genehmigungsregime wäre im Hinblick auf alle Vorteilszuwendungen zu schaffen; auch die Meldung eines allfälligen Verstoßes gegen die Antikorruptionsrichtlinie durch einen Mitarbeiter des Bundestheater-Konzerns sowie — daran anknüpfend — die damit verbundene Vorgehensweise und die Konsequenzen wären zu regeln. (TZ 22)

(41) Für alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns wären einheitliche Beschaffungsrichtlinien zu erstellen. (TZ 23)



(42) Für alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns wäre eine Lieferantendatenbank zu erstellen. (TZ 23)

(43) Bei allen Bankkonten wären im Sinne des Vier-Augen-Prinzips nur Kollektivzeichnungsberechtigungen vorzusehen. (TZ 24)

(44) Die Follow-up-Berichte der Internen Revision wären — so wie in der Revisionsordnung vorgesehen — auch den Aufsichtsräten der Tochtergesellschaften vorzulegen. (TZ 25)

(45) Es wäre sicherzustellen, dass der Abschlussprüfer nur mit Prüfungsgegenständen beauftragt wird, deren Gebarungsvolumen eine Gebarungsprüfung sinnvoll erscheinen lassen. (TZ 26)

(46) Die Prüfungen der Internen Revision wären zeitlich und thematisch mit den Gebarungsprüfungen des Abschlussprüfers abzustimmen. (TZ 27)

(47) Für die Wertungen in den Berichten des Abschlussprüfers wären Begründungen einzufordern. (TZ 28)

(48) Eine Maßnahmen evidenz bzw. eine Follow-up-Datenbank wäre einzurichten, um den Umsetzungsstand der empfohlenen Maßnahmen aus den Gebarungsprüfungen des Abschlussprüfers bei den Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns verfolgen zu können. (TZ 29)

(49) Künftig wären leistungsorientierte Prämien an den Prokuristen und Stellvertreter des Geschäftsführers nur dann zuzuerkennen, wenn die Kriterien für deren Zuerkennung im Vorhinein schriftlich festgelegt wurden. (TZ 35)

(50) Für die Gewährung von leistungs- und erfolgsorientierten Prämien aufgrund von Zielvereinbarungen mit dem Prokuristen und Stellvertreter des Geschäftsführers wären die Kriterien konkret zu formulieren und sollten einen Anreiz für Leistungen bieten, die über die üblichen Anforderungen hinausgehen und die ansonsten nicht erbracht werden würden. (TZ 35)

(51) Es wäre sicherzustellen, dass Personenkonten für dieselben Lieferanten konzernweit einheitlich angelegt werden. (TZ 36)

(52) Die konzernweit einheitliche Verbuchung gleicher Aufwendungen sowie die konzernweit einheitliche Anlage von Personenkonten für dieselben Lieferanten wäre durch eine gemeinsame Buchhaltung aller Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns im Sinne eines

Shared Service Centers sicherzustellen, um auch hohen administrativen Aufwand zu vermeiden. (TZ 36)

(53) Die Rahmenvereinbarung für den Publikumsdienst wäre spätestens alle fünf Jahre auszuschreiben. (TZ 39)

(54) Die bezogenen Leistungsmengen des Publikumsdienstes wären regelmäßig zu überprüfen. (TZ 39)

(55) Die Reinigungsleistungen wären spätestens alle fünf Jahre auszuschreiben. (TZ 40)

(56) Die bezogenen Leistungsmengen der Reinigung wären regelmäßig zu überprüfen. (TZ 40)

(57) Für die Erstellung von Vergleichsrechnungen wären Vorgaben zu machen. (TZ 40)

(58) Die Mobiltelefonieleistungen wären für alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns auszuschreiben. (TZ 41)

(59) Die Druckleistungen wären für alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns auszuschreiben. (TZ 41)

(60) Alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns wären schriftlich anzuweisen, Barauszahlungen und Kassastände auf ein unvermeidbares Minimum zu reduzieren. (TZ 42)

(61) Alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns wären schriftlich anzuweisen, alle Gagen, Honorare und Reisekosten an Gastkünstler grundsätzlich nur auf deren Bankkonten zu überweisen. (TZ 42)

(62) Alle Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns wären schriftlich anzuweisen, Barauszahlungen von Bezügen und von Bezugsvorschüssen an Beschäftigte grundsätzlich zu untersagen. (TZ 42)

(63) Es wären vertiefte Überprüfungen der Barauszahlungen vorzunehmen und diese einschließlich Belegprüfungen regelmäßig vorzusehen. (TZ 42)

(64) Die identifizierten Einsparungspotenziale wären bei der Preisgestaltung für die Leistungen der Kostüm- und Dekorationswerkstätten der ART for ART Theaterservice GmbH an die Bühnengesellschaften zu nutzen. (TZ 43)

**BA und Bundestheater-Holding GmbH**

(65) In Abstimmung mit den Gesellschaften des Bundestheater-Konzerns wären die Quartalsberichte des Beteiligungs- und Finanzcontrolling um jene Kennzahlen (bspw. bezüglich der Plankennzahlen des aktuellen Quartals, der Liquidität, der verfügbaren Rücklagen und der Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten) zu ergänzen und aussagefähige Controllingberichte zu erstellen, die eine verbesserte Aussagekraft der Quartalsberichte sicherstellen und eine bessere wirtschaftliche Gesamtbeurteilung des Bundestheater-Konzerns ermöglichen. (TZ 12)

(66) Der Unterschiedsbetrag der Bewertung des Optimierungspotenzials auf Basis der Effizienzanalyse durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der Bundestheater-Holding GmbH in Höhe von rd. 4,07 Mio. EUR wäre zu analysieren und mögliche Potenziale wären zu heben. (TZ 54)

ÖFFENTLICHE PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULEN

Durch die Gründung der Pädagogischen Hochschulen kam es zur Zusammenführung der 51 öffentlichen und privaten Institutionen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der (Pflichtschul-)Lehrer auf 14 Pädagogische Hochschulen. Dennoch gab es in Oberösterreich, in der Steiermark, in Tirol und Wien auch nach der Zusammenführung parallel öffentliche und private Pädagogische Hochschulen.

Die Angelegenheiten der Pädagogischen Hochschulen waren im BMBF organisations-technisch zersplittert. Die Aufgabenwahrnehmung fand in 42 Abteilungen bzw. sechs Sektionen und einem Bereich statt.

Die Anzahl der Lehramtsstudierenden an den öffentlichen Pädagogischen Hochschulen stieg von 4.029 (Studienjahr 2007/2008) um über 100 % auf 8.734 (Studienjahr 2011/2012) an. Trotz Rückgangs des Anteils weiblicher Studierender an den öffentlichen Pädagogischen Hochschulen gab es im Studienjahr 2011/2012 durchschnittlich rd. 74,5 % Studentinnen in der Ausbildung.

Auch die Ausgaben für die öffentlichen Pädagogischen Hochschulen erhöhten sich von 101,57 Mio. EUR (2008) um über 30 % auf 135,62 Mio. EUR (2012). Die durchschnittlichen Ausgaben je Studierenden an den öffentlichen PH betrugen im Jahr 2012 rd. 14.400 EUR. Sie waren an der Pädagogischen Hochschule Tirol um rd. 2.100 EUR höher, an der Pädagogischen Hochschule Wien hingegen um rd. 4.000 EUR niedriger als im Österreichschnitt.

Neben der ungünstigen Kostensituation stellte der RH eine mangelnde Budgetdisziplin an der Pädagogischen Hochschule Tirol fest. Seit 2009 bekannte Mängel im Rechnungs- und Beschaffungswesen wurden nur teilweise beseitigt. Ein umfassendes Internes Kontrollsystem fehlte an der Pädagogischen Hochschule Tirol, wodurch ein Risiko hinsichtlich der Gebarungssicherheit bestand.

Die Personalsituation beim Lehrpersonal der öffentlichen PH war komplex: Neben dem Stammllehrpersonal (Bundeslehrer) gab es dienstzugeteilte und mitverwendete Bundes- und Landeslehrer sowie Lehrbeauftragte. Erst ab dem Studienjahr 2013/2014 stand für das Lehrpersonal ein Dienstrecht zur Verfügung, das dem Aufgabenspektrum der Pädagogischen Hochschulen entsprach.

Die Lehrerausbildung in Österreich erfolgte parallel an 14 Pädagogischen Hochschulen und 14 Universitäten und damit an bis zu 28 Ausbildungsinstitutionen in Österreich. Auch waren für die Lehrerausbildung zumindest zwei Bundesministerien — BMBF und



BMFWF — zuständig. Das „Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen“ führte zwar eine neue Studienarchitektur für die Lehramtsstudien ein, ihre vollständige Umsetzung wird jedoch bis zum Jahr 2019 dauern. Auch die Doppelstrukturen in der Lehrerausbildung — die weiterhin an Pädagogischen Hochschulen und Universitäten erfolgte — bestanden fort. Schon allein die beträchtlichen Unterschiede bei den Ausgaben je Studierenden machten Konzentrationen und Kooperationen im Rahmen der Neuorganisation der Lehrerausbildung erforderlich.

PRÜFUNGSZIEL

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Organe und Organisationsstrukturen, der Aufgabenerfüllung und Zielerreichung sowie der finanziellen und personellen Entwicklung einschließlich der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit der öffentlichen Pädagogischen Hochschulen (PH), insbesondere jener der PH Tirol und Wien. Weitere Schwerpunkte waren die zweiteilige Lehrerausbildung in Österreich (PH insbesondere zuständig für die Ausbildung der Pflichtschullehrer) und die Reform der Lehrerausbildung (sogenannte „Pädagog/innenbildung NEU“). (TZ 1)

AUSGANGSLAGE

Das BMBF führte im März 2006 mit dem Hochschulgesetz 2005 (HG 2005) die 51 bestehenden Institutionen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der (Pflichtschul-)Lehrer auf 14 PH zusammen. Auch nach der Zusammenführung bestanden in Oberösterreich, in der Steiermark, in Tirol und Wien parallel öffentliche und private PH. (TZ 2)

Das BMBF erwartete sich beim Verwaltungspersonal und bei den Sachausgaben durch Synergien Einsparungen von jeweils rd. 2 % je Jahr. Das BMBF hatte diese Ziele nicht überprüft. (TZ 2)

ORGANE

Grundlegende Entscheidungen hinsichtlich der an den öffentlichen PH eingerichteten Organe (Hochschulrat, Rektor, Rektorat und Studienkommission) als auch der Organstruktur sowie die Genehmigung des Organisationsplans oblagen dem zuständigen Mitglied der Bundesregierung (BMBF). (TZ 3)

HOCHSCHULRAT

Der Hochschulrat war als Kollegialorgan mit Kontroll-, Steuerungs- und Aufsichtsfunktionen eingerichtet. Die PH Tirol und Wien zogen für die Durchführung der Ausschreibungen und der Auswahlverfahren der (Vize-)Rektoren, einer Kernaufgabe des Hochschulrats, zum Teil externe (Personal-)Beratungsunternehmen heran. (TZ 4)

Die Mitglieder des Hochschulrats erhielten für ihre Tätigkeit einen Aufwandsersatz. Die Zahlungen an die Hochschulräte an den PH Tirol und Wien ließen sich nur teilweise nachvollziehen. Auch waren Doppel- bzw. Fehlzahlungen durch die unterschiedlichen Auszahlungsstellen und -modalitäten nicht auszuschließen. (TZ 4)

(VIZE-)REKTOR UND REKTORAT

Der Rektor und die Vizerektoren standen in ihrer fünfjährigen Funktionsdauer in einem sondervertraglichen Dienstverhältnis zum Bund. Der Rektor und die Vizerektoren bildeten gemeinsam das Rektorat. An den PH Tirol und Wien standen die Ausschreibungen und die Durchführung der Auswahlverfahren für die Positionen der Vizerektoren auf Basis von geänderten Funktionsbereichen nicht mehr im Einklang mit den genehmigten Organisationsplänen. (TZ 5)

STUDIENKOMMISSION

Die Studienkommission war jeweils für eine Funktionsperiode von drei Studienjahren zu wählen. In der Gründungsphase der PH traten bei der Durchführung der Wahlen zu den Studienkommissionen an den PH Tirol und Wien Probleme auf. (TZ 6)

An den PH Tirol und Wien war weder eine vollständige Dokumentation über die Aufgabenwahrnehmung (z.B. Übersicht aller Lehr- und Studiengänge inklusive Veränderungen) der Studienkommission verfügbar noch gab es eine Prozessdokumentation für die Studienkommission, die klare Verantwortlichkeiten vorgab. (TZ 6)

DOKUMENTATIONS- UND ARCHIVIERUNGSMÄNGEL

Es traten zahlreiche Mängel in Bezug auf Beschlussfassungen bzw. Veröffentlichungen von Satzung und Geschäftsordnungen der Organe der PH Tirol und Wien auf. Häufig war die Protokollführung bei den Sitzungen der Organe unzureichend, die Archivierung der Unterlagen mangelhaft. Aufgrund der Mängel war zum Teil die (ordnungsgemäße) Aufgabenwahrnehmung der Organe für den RH nicht nachvollziehbar. (TZ 7)



An den PH Tirol und Wien war ausschließlich ein elektronisches Mitteilungsblatt vorhanden; eine chronologische Ablage der Veröffentlichungen bestand nicht. (TZ 7)

ORGANISATIONSSTRUKTUR DER PH

Der Genehmigungslauf für die Organisationspläne der PH war komplex und nahm — bedingt durch die Einbindung von vier Institutionen und diversen Fachabteilungen im BMBF mit unterschiedlichen, durchaus kontroversiellen Interessen — viel Zeit in Anspruch. (TZ 8)

Die bestehenden Regelungen ließen den PH einen weiten Gestaltungsspielraum bei den Organisationsplänen. Organisationsänderungen wurden von den PH Tirol und Wien häufig einseitig (ohne Genehmigung des BMBF) umgesetzt. Dies war u.a. auf die lange Dauer der Genehmigungsläufe zurückzuführen. (TZ 9)

An den öffentlichen PH gab es zudem Bundeszentren. Diese fanden keinen Niederschlag in den Organisationsplänen der öffentlichen PH, was die Transparenz beeinträchtigte. (TZ 8)

ORGANISATION IM BMBF

Die Organisation der Angelegenheiten der PH im BMBF war zersplittert: Für die Aufgabewahrnehmung hinsichtlich der PH waren 42 Abteilungen (fünf hauptverantwortliche und 37 weitere involvierte Abteilungen) bzw. sechs Sektionen und ein Bereich zuständig. Das BMBF hatte als Dienstgeber die Aufsicht und Kontrolle über die öffentlichen PH auszuüben, was bei einer Koordinierung und Abstimmung einer derart großen Anzahl eingebundener Abteilungen bzw. Sektionen verunmöglicht wurde. (TZ 10)

Um die Kommunikationsprozesse zwischen BMBF und den PH zu analysieren und etwaiges Optimierungspotenzial zu identifizieren, startete das BMBF im Sommer 2012 das Projekt „Prozessanalyse zur Optimierung der Prozesse zwischen BMBF und Pädagogischen Hochschulen“. Die Projektbegleitung hatte ein externes Beratungsunternehmen inne. Gemeinsam mit dem BMBF erarbeitete es rd. 45 Optimierungsansätze. Die Beauftragung des externen Beratungsunternehmens mit Aufgaben, die zu den Kernaufgaben des BMBF zählten, verursachte Kosten in Höhe von rd. 45.000 EUR netto. (TZ 11)

ZIEL- UND LEISTUNGSPLAN SOWIE RESSOURCENPLAN

Gemäß HG 2005 hatten die Rektorate der PH jährlich einen Ziel- und Leistungsplan sowie einen Ressourcenplan zu erstellen. Im überprüften Zeitraum gab es keine Ressourcenpläne im Sinne des HG 2005. (TZ 12)

In den Ziel- und Leistungsplänen bestand keine Verknüpfung mit den Ressourcen. Dadurch konnten einerseits die PH die Ergebnis- bzw. Outputorientierung nicht sicherstellen und andererseits war für das BMBF die Ergebnissteuerung erschwert. Auch die Neugestaltung der Ziel- und Leistungspläne ab dem Studienjahr 2014/2015 sah lediglich teilweise eine Verknüpfung mit den Ressourcen vor. (TZ 12)

INHALTE DER ZIEL- UND LEISTUNGSPLÄNE

Die öffentlichen PH setzten sich in ihren Ziel- und Leistungsplänen für jede Leistung (z.B. Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Forschung) Ziele und definierten Vorhaben. Die Ziele leiteten sich aus den Schwerpunkten des BMBF ab und waren mit quantifizierten Kenngrößen ausgestattet. Für die Vorhaben waren Umsetzungstermine und Meilensteine definiert. Die Anzahl der von den PH Tirol und Wien jährlich gesetzten Ziele und Vorhaben war jedoch zu hoch. Dies zeigte auch das geringe Ausmaß der Zielerreichung. Bei der PH Tirol fehlte eine Verknüpfung der Vorhaben zu den Schwerpunkten des BMBF und den Zielen der PH. (TZ 13)

ABLAUF UND GENEHMIGUNG DER ZIEL- UND LEISTUNGSPLÄNE

Das BMBF genehmigte die Ziel- und Leistungspläne aufgrund des aufwändigen und komplexen Prozesses verspätet, oft lange nach Beginn des Geltungszeitraums. Dadurch wurde für die PH eine sinnvolle Planung bzw. Vorbereitung auf das kommende Studienjahr erschwert. Auch die Steuerungsfunktion des BMBF war eingeschränkt. (TZ 14)

RESSOURCEN

Das BMBF wies die Personalressourcen für die Lehrenden und das Verwaltungspersonal erst im Dezember für das laufende Studienjahr (Beginn Oktober) zu. Die Sachressourcen und die Honorare für die Lehrbeauftragten teilte es zwischen März und Mai für das laufende Kalenderjahr zu. Darüber hinaus teilten die Fachabteilungen des BMBF Ressourcen für Sonderprojekte während des gesamten Jahres zu. Die Personal- und Sachressourcen stellte



das BMBF in Werteinheiten (WE), Planstellen und in Geld zur Verfügung. Die späte und in unterschiedlichen Einheiten gestaltete Zuteilung der Ressourcen war für die öffentlichen PH intransparent. Dies erschwerte die Budgetplanung und den –vollzug erheblich und verursachte hohe Ineffizienzen innerhalb des Ressorts. (TZ 15)

Der Verbrauch an Personalressourcen für die Lehrenden an den öffentlichen PH stieg im überprüften Zeitraum um rd. 31,8 % an. Das lag v.a. an der Zunahme der Studierenden und der gestiegenen Anzahl an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Durch die v.a. zu hohe und ungenaue Zuteilung der Ressourcen verbrauchten die öffentlichen PH nicht alle vom BMBF zur Verfügung gestellten Ressourcen und wurden Ineffizienzen begünstigt. (TZ 16)

ZIELERREICHUNG

Die PH hatten laut Vorgabe des BMBF jährlich einen Leistungsbericht zu ihren Ziel- und Leistungsplänen zu erstellen. Zum Teil fehlten die Leistungsberichte der PH Tirol und Wien. Dadurch waren die Kontrolle der Zielerreichung und somit die Effektivität der Ziel- und Leistungspläne nicht zur Gänze gewährleistet. (TZ 17)

Konnten die PH die Zielwerte nicht erreichen, erläuterten sie in den Leistungsberichten die Abweichungen und definierten Maßnahmen zur Gegensteuerung. Die häufigsten Ursachen für das Nichterreichen der Ziele waren fehlende Maßnahmen durch die PH und Verzögerungen bei der Umsetzung. Einen Sanktionsmechanismus bei Nichterreichen von Zielen gab es nicht. (TZ 17)

ZIELVEREINBARUNGEN INNERHALB DER PH

Die Zielvereinbarungen innerhalb der PH brachen die Ziel- und Leistungspläne auf die jeweils in Frage kommenden Organisationseinheiten der PH herunter. An den PH Tirol und Wien schlossen die Rektorate keine Zielvereinbarungen mit ihren Organisationseinheiten ab. (TZ 18)

FORT- UND WEITERBILDUNG

Die Schwerpunktsetzungen des BMBF für die Fort- und Weiterbildung für den Zeitraum 2010 bis 2013 ermöglichten den PH längerfristige Entwicklungsperspektiven und Planungssicherheit. Die Kontinuität der Fort- und Weiterbildung für zentrale Reformvorhaben des BMBF nach 2013 war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch nicht sichergestellt. (TZ 20)

In einem Grundsatzpapier vom Dezember 2011 legte das BMBF Qualitätsstandards für die Veranstaltungen und die Lehrenden in der Fort- und Weiterbildung fest. Dies waren erste Ansätze, um die Qualität in der Fort- und Weiterbildung zu optimieren. (TZ 20)

Der Erstellungs- und Zuteilungsprozess des Fort- und Weiterbildungsbudgets im BMBF mit einer Vielzahl von Ansprechpartnern war komplex. Von den Budgets standen 55 % für regionale Erfordernisse (Landesschulrat), 35 % für zentrale Erfordernisse (BMBF) und 10 % für die PH autonom zur Verfügung. Die strikte Trennung in zentrale und regionale Erfordernisse war inflexibel und nur in Ansätzen bedarfsorientiert. Der PH-autonome Anteil wurde bisher von den PH Tirol und Wien nicht explizit zur Schwerpunktsetzung genutzt. (TZ 21)

Seit dem Studienjahr 2009/2010 erstellte das BMBF jährlich Berichte über die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. Konkrete Steuerungsmaßnahmen aufgrund dieser Berichte erfolgten nicht. (TZ 22)

In den Studienjahren 2009/2010 bis 2011/2012 stieg die Anzahl an Lehrveranstaltungen in der Fortbildung an allen PH um rd. 30,6 % auf 18.544. Die PH Tirol bot im Studienjahr 2011/2012 1.774 Lehrveranstaltungen (Anstieg rd. 25,9 %) an, die PH Wien 2.289 Lehrveranstaltungen (Anstieg rd. 13,5 %). Die Anmeldungen zu den Fortbildungsveranstaltungen nahmen um über 40 % zu. (TZ 22)

In der Weiterbildung stieg die Anzahl der Lehrveranstaltungen vom Studienjahr 2010/2011 auf das Studienjahr 2011/2012 österreichweit um rd. 10,3 % auf 2.948 an. Auch bei den Anmeldungen war ein Anstieg um rd. 13,4 % festzustellen. An der PH Tirol blieb die Anzahl der Lehrveranstaltungen annähernd gleich, die Anmeldungen gingen zurück. Neben einem leichten Anstieg der Lehrveranstaltungen hatte die PH Wien einen hohen Zuwachs an Anmeldungen zu verzeichnen. (TZ 22)

Im Studienjahr 2011/2012 wurden österreichweit rd. 12,3 % aller Lehrveranstaltungen der Schwerpunkte des BMBF aufgrund des Nichterreichens der Mindestteilnehmerzahlen abgesagt. Die PH Tirol lag mit rd. 12,6 % leicht darüber, die PH Wien mit rd. 7,7 % darunter. Die hohe Absagerate bei Lehrveranstaltungen zum Schulmanagement an der PH Tirol deutete auf ungenaue Planungen und organisatorische Mängel hin. (TZ 23)

An allen PH wurden im Studienjahr 2011/2012 lediglich rd. 5,1 % der Lehrveranstaltungen (rd. 5 % der Anmeldungen) im Fortbildungsbereich in den Sommermonaten (Juli und August) angeboten. Die PH Tirol lag mit rd. 5,8 % über dem Österreichschnitt. Die PH Wien hatte kaum Lehrveranstaltungen in den Ferienzeiten (rd. 0,8 %). Angesichts der angespannten Personalsituation bei den Lehrpersonen waren Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in



der unterrichtsfreien Zeit unumgänglich, um genügend Lehrpersonen für den Unterricht zur Verfügung zu haben. (TZ 24)

KOSTEN DER FORT- UND WEITERBILDUNG

In den Studienjahren 2009/2010 bis 2011/2012 stiegen die Gesamtkosten für die Fortbildungslehrveranstaltungen an allen PH um rd. 22,5 % auf 10,79 Mio. EUR. An der PH Tirol erhöhten sie sich um rd. 9,8 %, an der PH Wien um rd. 3,4 %. Im Studienjahr 2011/2012 lagen die Kosten pro Fortbildungslehrveranstaltung an der PH Tirol mit 437,20 EUR rd. 25 % unter dem Österreichschnitt (581,87 EUR); die PH Wien lag mit 694,57 EUR um rd. 20 % darüber. (TZ 25)

Die Kosten für die Weiterbildungsveranstaltungen stiegen in den Studienjahren 2010/2011 und 2011/2012 an allen PH um rd. 17,7 % auf 4,58 Mio. EUR an. An der PH Tirol erhöhten sie sich um rd. 8,5 %, an der PH Wien um rd. 43,9 %. Im Studienjahr 2011/2012 lagen die Kosten pro Weiterbildungsveranstaltung an der PH Tirol mit 1.419,60 EUR rd. 10 % unter dem Österreichschnitt (1.560,25 EUR); die PH Wien lag mit 3.077,56 EUR um rd. 100 % darüber. (TZ 25)

FORSCHUNG

Das HG 2005 schrieb die Forschung an den PH verpflichtend vor und hob die Verbindung zur Lehre hervor. Die PH Tirol setzte sechs Forschungsschwerpunkte und führte zur Zeit der Gebarungsüberprüfung 26 Projekte durch, davon 16 in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen. Die PH Wien setzte sieben Forschungsschwerpunkte. Es gab zur Zeit der Gebarungsüberprüfung 19 laufende Projekte, davon 13 in Kooperation mit anderen Institutionen. Seitens des BMBF erfolgte keine Abstimmung und Koordination der Forschungsschwerpunkte zwischen den PH, was zu Überschneidungen führte. (TZ 26)

Die Finanzierung der Forschung erfolgte im Wesentlichen mit den durch die vom BMBF zugeteilten Personal- und Sachressourcen. Die öffentlichen PH verbrauchten im Studienjahr 2011/2012 lediglich 21,66 VBÄ (PH Tirol: 2,33 VBÄ; PH Wien: 8,91 VBÄ) für Forschung, das waren rd. 1,4 % der gesamten Personalressourcen (PH Tirol rd. 1,2 %; PH Wien rd. 3,2 %). (TZ 27)

Das BMBF stellte im Informationsmanagementsystem der PH (PH- Online) zwei Applikationen zur Dokumentation der Forschungsprojekte zur Verfügung. Eine einheitliche verpflichtende Dokumentation der Forschungsaktivitäten der PH gab es nicht. Neben PH-Online gab es eine

zusätzliche Datenbank im BMBF zur Dokumentation der österreichweiten Bildungsforschung. Die Eingabe der Forschungsprojekte durch die PH in zwei Datenbanken war ineffizient. (TZ 28, 29)

LEHRERAUSBILDUNG IN ÖSTERREICH

In Österreich wurde parallel an 14 PH und an 14 Universitäten eine Lehramtsausbildung angeboten. Die Ausbildung an den PH unterschied sich von jener an den Universitäten in der Dauer, dem Erfordernis zur positiven Absolvierung eines Aufnahme- und Eignungsverfahrens und den Schwerpunkten. Für die Lehrerausbildung waren zumindest zwei Bundesministerien — BMBF und BMFWF — zuständig. Dies führte zu Doppelgleisigkeiten und Parallelstrukturen sowie zu Mehrkosten. (TZ 30)

Die Absolventen der PH waren überwiegend im Pflichtschulbereich (Landeslehrer) tätig, jene der Universitäten an den mittleren und höheren Schulen des Bundes (Bundeslehrer). Für beide Bereiche galten unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen sowie ein unterschiedliches Dienst- und Besoldungsrecht. Das „Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen“ vom Juni 2013 setzte erste Reformschritte zu einer modularen Lehrerausbildung. Im Dezember 2013 beschloss der Nationalrat ein einheitliches Dienst- und Besoldungsrecht für sämtliche neu eintretenden Lehrpersonen ab dem Schuljahr 2019/2020. (TZ 30)

LEHRERAUSBILDUNG AN DEN PH

Die Schwerpunkte der Lehramtsstudien an den PH lagen in der pädagogischen Ausbildung mit Praxisbezug. Den größten Anteil am Ausbildungsangebot der öffentlichen PH stellten die Lehramtsstudien für die allgemein bildenden Pflichtschulen dar. Außerdem gab es an vier öffentlichen PH Lehramtsstudien im Bereich der Berufspädagogik. (TZ 31)

Trotz der abschlägigen Erledigung durch das BMBF bot die PH Tirol den Lehrgang zur unterstützenden Erteilung des katholischen Religionsunterrichts an. Im überprüften Zeitraum fielen dafür Kosten in Höhe von rd. 400.000 EUR an. (TZ 31)

STUDIERENDE AN DEN ÖFFENTLICHEN PH

Die öffentlichen PH hatten im Studienjahr 2011/2012 insgesamt 7.161 Studierende für die Lehrämter der allgemein bildenden Pflichtschulen, die PH Tirol 696, die PH Wien 1.733. Im überprüften Zeitraum stieg die Anzahl der Studierenden in diesem Bereich stark an: an den



öffentlichen PH gesamt um rd. 120,4 %, an der PH Tirol um rd. 107,8 %, an der PH Wien um rd. 184,6 %. Die Anzahl der Studierenden für die Lehrämter der Berufspädagogik verdoppelte sich auf insgesamt 1.573 Studierende, an der PH Tirol erhöhte sie sich um rd. 80,0 %, an der PH Wien um rd. 121,2 %. (TZ 32)

ABSOLVENTEN AN DEN ÖFFENTLICHEN PH

Die Anzahl der Absolventen der Lehramtsstudien allgemein bildender Pflichtschulen aller öffentlichen PH erhöhte sich im überprüften Zeitraum um rd. 233,3 % auf 1.380 Absolventen. Der Anstieg der Anzahl der Absolventen der Berufspädagogik der öffentlichen PH betrug rd. 83,1 % (368 Absolventen). (TZ 33)

An der PH Tirol verdreifachte sich die Anzahl der Absolventen der Lehramtsstudien der allgemein bildenden Pflichtschulen, die der Berufspädagogik verdoppelte sich. Eine besonders hohe Steigerungsrate wies die Anzahl der Absolventen der Lehrämter der allgemein bildenden Pflichtschulen (rd. 451,3 %) an der PH Wien auf. Die Anzahl der Absolventen der Lehrämter Berufspädagogik stieg hier um rd. 26,3 %. (TZ 33)

PÄDAGOG/INNENBILDUNG NEU

Das „Bundesrahmengesetz zur Einführung einer neuen Ausbildung für Pädagoginnen und Pädagogen“ vom Juni 2013 führte eine neue Studienarchitektur für die Lehramtsstudien ein. Es setzte wichtige Elemente einer Reform der Lehrerausbildung um, z.B. eine einheitliche institutionalisierte Ausbildung für sämtliche Lehrpersonen, eine gleichwertige pädagogische Ausbildung für Lehrer aller Schulstufen sowie Eignungs- und Aufnahmeverfahren für ein Lehramtsstudium. (TZ 34)

Die Parallelstrukturen in der Lehrerausbildung zwischen PH und Universitäten waren allerdings nach wie vor gegeben. Auch die Ressortzuständigkeiten des BMBF und des BMWFW blieben — entgegen der Empfehlung der Arbeitsgruppe „Verwaltung Neu“ — unverändert. In den Materialien zur Gesetzesvorlage wurden Mehrausgaben für den Vollausbau (im Jahr 2022) mit 14,60 Mio. EUR beziffert. Um im Rahmen der berechneten finanziellen Auswirkungen des Bundesrahmengesetzes zu bleiben, waren effizienzsteigernde Maßnahmen im Rahmen der Lehrerausbildung unbedingt erforderlich. (TZ 34, 35)

Das Bundesrahmengesetz sah für die Lehramtsstudien an PH und an Universitäten verpflichtend ein Eignungs- und Aufnahmeverfahren vor. Die novellierte Hochschul-Zulassungsverordnung 2013 soll Kooperationen mit Universitäten ermöglichen. Aufgrund

der autonomen Entscheidungsbefugnis jeder einzelnen Universität könnte eine Vielzahl unterschiedlicher Eignungs- und Aufnahmeverfahren die Folge sein. (TZ 36)

Für die Lehramtsstudien an den PH war die Hochschul-Curriculaverordnung die Grundlage für die Erstellung der Curricula (Studienpläne) sowie für die Prüfungsordnungen. Die Hochschul-Curriculaverordnung stand im Spannungsfeld zwischen dem Erfordernis einer bundesweit einheitlichen Ausbildung und den im Rahmen der Hochschulautonomie bestehenden Freiräumen der Studienkommissionen. Zusätzlich setzte die Novelle der Hochschul-Curriculaverordnung aus 2013 auf eine weitergehende Flexibilität, um Kooperationen mit Universitäten zu ermöglichen. Diese Freiräume könnten eine bundesweit einheitliche Lehrerausbildung gefährden. Auch waren die rechtlichen Grundlagen für Kooperationsvereinbarungen zwischen PH und Universitäten zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch nicht umfassend geklärt. (TZ 37, 38)

Das Bundesrahmengesetz normierte ein neues Verfahren zur Qualitätssicherung der Curricula durch die Installierung eines Qualitätssicherungsrats. Durch Einrichtung dieses Gremiums bestand die Gefahr unwirtschaftlicher Doppelstrukturen. (TZ 37)

Zur effizienten Umsetzung der Pädagog/innenbildung NEU waren sogenannte Entwicklungsverbünde zwischen den Ausbildungsinstitutionen geplant. Diese standen zur Zeit der Gebarungsüberprüfung in den Anfängen. (TZ 39)

Im Bereich der PH Tirol hatte sich der Entwicklungsverbund WEST (Kirchliche PH Edith Stein, PH Tirol, PH Vorarlberg und Universität Innsbruck) konstituiert. Konkrete Maßnahmen wurden bisher nicht vereinbart. Für die PH Wien waren noch keine Aktivitäten in Bezug auf einen Entwicklungsverbund dokumentiert. (TZ 39)

QUALITÄTSENTWICKLUNG

Die PH Tirol und Wien verfügten über Ansätze eines Qualitätsmanagementsystems, dessen Aufbau im HG 2005 verpflichtend vorgesehen war. Die PH Tirol startete mit den Implementierungsarbeiten spät, zeigte jedoch eine engagierte Vorgehensweise. Die PH Wien begann bereits bei Gründung mit der Einführung eines Qualitätsmanagements, reduzierte jedoch seitdem kontinuierlich die Aktivitäten. (TZ 40)

EVALUIERUNGEN

Details zu den Evaluierungen der PH waren in der Hochschul-Evaluierungsverordnung festgelegt, die allerdings erst mit Juli 2009 und damit zwei Studienjahre verspätet in Kraft



trat. Eine Weiterleitung der Evaluierungsberichte der PH innerhalb des BMBF an die mit den PH befassten Abteilungen unterblieb, was allfällige Korrekturmaßnahmen der betroffenen Abteilungen unterband. (TZ 41)

Bei den Evaluierungen des Lehrangebots der öffentlichen PH bestanden mehrere Problem-bereiche. So waren verschiedene Evaluierungsmethoden im Einsatz. Die Evaluierungs-ergebnisse hatten aufgrund der geringen Rücklaufquoten eine geringe Aussagekraft. (TZ 42)

Nach Anlaufschwierigkeiten bestand an der PH Tirol das Bemühen, zweckmäßige Evaluierun-gen durchzuführen. Es gab dennoch dringenden Handlungsbedarf im Bereich der Lehrver-anstaltungsevaluierung der Fort- und Weiterbildung (Institut für Schulqualität und Innovation) sowie der Evaluierung der Organisationseinheiten. (TZ 43)

Im Studienjahr 2010/2011 lag an der PH Wien die Rücklaufquote der zur Evaluierung eingesetzten Fragebögen im Bereich der Ausbildung weit unter 10 %. Über die Evaluierung der Lehrveranstaltungen im Studienjahr 2011/2012 der PH Wien lag zur Zeit der Gebarungs-überprüfung kein Bericht vor. (TZ 44)

PH-ONLINE

PH-Online war das Informationsmanagementsystem aller PH in Österreich. Das BMBF schloss 2006 mit der Technischen Universität Graz einen Kooperationsvertrag über die Entwicklung und den Lizenzerwerb für ein IT-Verwaltungssystem. Das Basissystem wurde ursprünglich für den Ausbildungsbereich entwickelt; die spezifischen Anforderungen für die Fortbildung im Schulbereich deckte es nicht ab. Anpassungen zur Berücksichtigung der Fortbildung in PH-Online mussten daher separat beauftragt und bezahlt werden: Anschaffung Basis-plattform: rd. 802.000 EUR; zusätzliche Anpassungen von Juli 2008 bis April 2013: rd. 560.000 EUR. (TZ 45, 46)

Laut BMBF kam ein Verhandlungsverfahren mit mehreren Bietern ohne vorherige Bekannt-machung zur Anwendung. Das BMBF qualifizierte die durchgeführte Iststands-Erhebung als ein solches Verhandlungsverfahren. Da die Iststands-Erhebung aber lediglich die Erfüllung der Auswahlkriterien für die verschiedenen Anbieter enthielt, stellte sie kein Verhandlungs-verfahren ohne vorherige Bekanntmachung dar. Durch diese Vorgehensweise und das Unterbleiben eines ordnungsgemäßen Vergabeverfahrens kam kein Wettbewerb zustande und konnte die Preisangemessenheit nicht sichergestellt werden. (TZ 47)

Bei Einführung von PH-Online vereinbarten das BMBF (öffentliche PH), das Interdiözesane Amt für Unterricht und Erziehung (private PH) und das BMLFUW (Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik) eine Kostenaufteilung. Die laufenden Kosten für den Betrieb betrugen im

Studienjahr 2012/2013 rd. 727.000 EUR, wovon 94,67 % auf das BMBF, 4,46 % auf das Interdiözesane Amt für Unterricht und Erziehung und 0,87 % auf das BMLFUW entfielen. Diese Aufteilung entsprach weder der ursprünglich vereinbarten Kostenaufteilung noch den aktuellen Studierendenzahlen der einzelnen Institutionen. (TZ 48)

FINANZIELLE ENTWICKLUNG

Die Ausgaben insgesamt für die öffentlichen PH erhöhten sich von 2008 bis 2012 um rd. 33,5 % auf rd. 135,62 Mio. EUR. An der PH Tirol betrug der Anstieg der Ausgaben rd. 40,2 % und war somit höher als im Österreichschnitt. An der PH Wien betrug der Anstieg der Ausgaben rd. 28,8 % und lag somit unter dem Österreichschnitt. Der Anstieg war v.a. auf die gestiegenen Studierendenzahlen zurückzuführen. (TZ 49)

Die durchschnittlichen Ausgaben je Studierenden an den öffentlichen PH betrugen im Jahr 2012 rd. 14.400 EUR. An der PH Tirol waren sie um rd. 2.100 EUR höher, an der PH Wien um rd. 4.000 EUR niedriger als im Österreichschnitt. (TZ 49)

Die Tätigkeiten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit an den öffentlichen PH waren nicht sehr ausgeprägt. Das Handbuch „Pädagogische Hochschulen – Teilrechtsfähigkeit“ des BMBF hielt fest, dass für Verbindlichkeiten im Bereich der Teilrechtsfähigkeit den Bund keine Haftung trifft. Es fehlten jedoch Ausführungen zur Konkretisierung der Haftungsfrage. (TZ 49)

Obwohl die Seminarräume der PH Tirol eine geringe Auslastung von etwa einem Drittel bis knapp 50 % aufwiesen, mietete die PH Tirol im März 2012 neben weiteren Büro- auch sechs Seminarräume sowie einen Gruppenraum zu rd. 91.000 EUR jährlich an. Diese angemieteten Seminarräume wiesen eine noch geringere Auslastung auf. Auch die PH Wien mietete zusätzliche Räumlichkeiten mit einer Miete von jährlich rd. 194.000 EUR an, dies ohne die Auslastung in den bestehenden Räumlichkeiten überprüft zu haben. (TZ 50)

Entgegen den Vorgaben des HG 2005 führten weder die PH Tirol noch die PH Wien eine Kosten- und Leistungsrechnung. Dadurch konnten weder Benchmarks gesetzt noch eine wirkungsorientierte Steuerung der PH unterstützt werden. (TZ 51)

INTERNES KONTROLLSYSTEM

Die Buchhaltungsagentur des Bundes stellte an der PH Tirol seit 2009 eine Vielzahl an Mängeln fest. Betroffen waren v.a. die Kassensicherheit, die durchlaufende Gebarung und die Einhaltung des Haushaltsrechts. Auch bei der Beschaffung von Waren und



Dienstleistungen gab es Beanstandungen. Erst Ende 2012 reagierte die PH Tirol durch personelle Umbesetzungen und eine Neuregelung der Kassengebarung. (TZ 52)

Ein umfassendes Internes Kontrollsystem fehlte an der PH Tirol; das vorhandene Prozesshandbuch regelte nur einzelne Bereiche; bestehende Sollprozesse bildeten nicht alle gesetzlichen Vorschriften (z.B. den verpflichtenden Bezug von Waren und Dienstleistungen über die Bundesbeschaffung GmbH) oder das Vier-Augen-Prinzip ab; auch die Inventarverwaltung war mangelhaft: So waren Geräte im Wert von rd. 20.700 EUR nicht auffindbar. (TZ 52)

An der PH Wien kam ein Internes Kontrollsystem zur Anwendung. Jede Bestellung von Waren und Dienstleistungen bedurfte der Genehmigung durch das Rektorat. (TZ 52)

An den PH Tirol und Wien waren wichtige Prozessabläufe in der Lehrveranstaltungsverwaltung nicht genormt bzw. dokumentiert. Dadurch war ein Risiko in Bezug auf die Gebarungssicherheit gegeben. (TZ 53)

An der PH Tirol konnten im Jahr 2012 Sachausgaben von mehr als 200.000 EUR aufgrund einer Budgetüberschreitung nicht mehr bezahlt werden. Diese belasteten das PH-Budget des Finanzjahres 2013. Die PH Wien hielt in der Regel die Monatsvoranschläge ein. (TZ 54)

LEHRPERSONAL

Das Lehrpersonal an den öffentlichen PH setzte sich aus dem Stammllehrpersonal (Bundeslehrer), dienstzugeteilten Bundes- und Landeslehrern, mitverwendeten Bundes- und Landeslehrern und Lehrbeauftragten zusammen. Die unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für Bundes- und Landeslehrer sowie Lehrbeauftragte verursachten eine aufwändige Personaladministration und -verrechnung. (TZ 55)

Österreichweit stieg das Lehrpersonal (ohne Lehrbeauftragte) an den öffentlichen PH im überprüften Zeitraum um rd. 21,4 % auf rd. 1.332 VBÄ an. Während der Anstieg an der PH Tirol mit rd. 33,1 % über dem Österreichschnitt lag, war er an der PH Wien mit rd. 9,6 % darunter. Umgekehrt verhielt sich die Entwicklung der Lehrbeauftragten: Der Anstieg an der PH Wien (rd. 73,4 %) lag über und jener an der PH Tirol (rd. 32,3 %) unter dem Österreichschnitt von rd. 58,8 %. (TZ 56)

Die Personalausgaben für das Lehrpersonal nahmen im überprüften Zeitraum österreichweit um rd. 37,7 % (rd. 108,72 Mio. EUR im Studienjahr 2011/2012) zu. Der Anstieg an der PH Tirol lag mit rd. 45,2 % über und jener an der PH Wien mit rd. 26,5 % unter dem Bundeschnitt. (TZ 56)

Bei der Zusammensetzung des Lehrpersonals kam es zu Umschichtungen: Das Stammlehrpersonal nahm ab, das dienstzugeteilte und mitverwendete Lehrpersonal stieg stark an. Insbesondere das dienstzugeteilte Lehrpersonal nahm im überprüften Zeitraum sehr stark zu (österreichweit rd. 171,60 %). Dies beeinträchtigte die Planstellenwahrheit und führte zu mangelnder Transparenz in der Personalbewirtschaftung. (TZ 56)

Das dienstzugeteilte Lehrpersonal stellte im Studienjahr 2011/2012 rund ein Viertel des gesamten Lehrpersonals an öffentlichen PH dar. Rund 29,8 % der Dienstzuteilungen dauerten länger als drei Jahre (PH Tirol rd. 31,6 %, PH Wien rd. 18,7 %). Dies obwohl der Gesetzgeber Dienstzuteilungen nicht zur mittel- bzw. langfristigen Personalbereitstellung vorgesehen hatte. (TZ 57)

Knapp über 35 % der vom BMBF für das Lehrpersonal (ohne Lehrbeauftragte) zur Verfügung gestellten Ressourcen an den öffentlichen PH flossen in nicht lehrende Tätigkeiten. An der PH Wien lag der Anteil sogar über 40 %; ebenso rangierte die PH Tirol (rd. 37,5 %) über dem Durchschnitt. (TZ 58)

Obwohl der Einsatz von Verwaltungsbediensteten kostengünstiger wäre, setzten beide PH Lehrpersonal für Verwaltungsaufgaben ein. Das entzog dem Lehrbereich Lehrpersonal und schuf eine intransparente Personalsituation: So nahm bspw. die PH Tirol teilweise Personen mit facheinschlägigem Studium (z.B. Rechtswissenschaften, Betriebswirtschaftslehre) auf und stellte sie — mangels administrativer Planstellen — mittels Sondervertrag als „Lehrer“ an. (TZ 59)

VERWALTUNGSPERSONAL

Im überprüften Zeitraum stieg das Verwaltungspersonal an den öffentlichen PH um rd. 10,6 % auf rd. 368 VBÄ im Studienjahr 2011/2012 an (PH Tirol rd. 26,4 %, PH Wien rd. 2,3 %). Mit der Zunahme des Verwaltungspersonals stiegen auch die diesbezüglichen Ausgaben um rd. 10,0 % auf rd. 12,36 Mio. EUR österreichweit an (PH Tirol rd. 24,9 %, PH Wien rd. 6,5 %). (TZ 60)

Bei Gründung der PH wurden das Pädagogische Institut des Landes Tirol bzw. das Pädagogische Institut der Stadt Wien in die PH Tirol bzw. die PH Wien überführt. Da das BMBF die in der Gründungsphase weggefallenen Verwaltungsdienststellen der Pädagogischen Institute nur teilweise wieder den PH zuwies, verfügte die PH Tirol um rd. 5,1 % und die PH Wien um rund ein Drittel weniger Verwaltungspersonal als die jeweiligen Vorgängereinrichtungen. (TZ 60)



Die PH Tirol bemühte sich im Herbst 2012 um die Übernahme von Mitarbeitern aus dem Mobilitätsprogramm „Postler zum Bund“ in den Verwaltungsdienst der PH Tirol. Bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung waren keine Bediensteten zugeteilt worden. (TZ 61)

TIROLER BILDUNGSSERVICE

Im Studienjahr 2012/2013 stellte die PH Tirol dem Tiroler Bildungsservice zehn mitverwendete Landeslehrer im Ausmaß von rd. 5 VBÄ (rd. 329.000 EUR) zur Verfügung. Ein Mehrwert für die PH Tirol war nicht feststellbar. Außerdem fehlte eine vertragliche Grundlage. (TZ 62)

VERBUNDZENTRALE DES VERBUNDS FÜR BILDUNG UND KULTUR

Bei der PH Wien war die Verbundzentrale des Verbunds für Bildung und Kultur angesiedelt. Diese erbrachte für insgesamt zwölf Bibliotheken von nachgeordneten Dienststellen des BMBF verwaltende und organisierende Dienstleistungen. In der Verbundzentrale waren vier Bedienstete beschäftigt, die unter dem Verwaltungspersonal der PH Wien aufschienen. Dies widersprach dem Grundsatz der Planstellenwahrheit. (TZ 63)

PH-LEHRERDIENSTRECHT NEU

Die Dienstrechts-Novelle 2012 – Pädagogische Hochschulen schuf ein neues Lehrerdienstrecht für das Lehrpersonal an den PH. Für das Lehrpersonal stand erst ab dem Studienjahr 2013/2014 ein Dienstrecht zur Verfügung, das dem Aufgabenspektrum der PH entsprach. (TZ 64)

In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage errechnete das BMBF die Kostenneutralität des neuen PH-Lehrerdienstrechts. Finanzielle Auswirkungen der neu eingeführten Freistellung für Forschungs- und Lehrzwecke waren allerdings nicht berücksichtigt. (TZ 65)

Für die Leistungsprämien steht den PH ein Prämientopf zur Verfügung, der nach leistungsorientierten Kriterien auf die Lehrpersonen aufzuteilen ist. Die gesetzlichen Regelungen ließen den Verteilungsmodus weitgehend offen. (TZ 65)

Nach einer Auswertung des BMBF lehrte das Lehrpersonal (Stamm- und dienstzugeteiltes Lehrpersonal) an den öffentlichen PH im Studienjahr 2012/2013 durchschnittlich rd. 12,3 Wochenstunden (PH Tirol rd. 11,7 Wochenstunden, PH Wien rd. 10,5 Wochenstunden).

Die Aufteilung der Lehre auf die einzelnen Lehrpersonen war jedoch sehr unterschiedlich und wies eine Bandbreite von null bis zu rd. 28 Wochenstunden auf. (TZ 66)

Im Lehrpersonal der PH gab es Diplompädagogen (Lehramtsstudium gemäß Akademien-Studiengesetz 1999), für die eine Nachgraduierung erforderlich war. (TZ 67)

Die öffentlichen PH sind in den nächsten Jahren mit einem starken Personalabgang infolge von Pensionierungen konfrontiert. Laut Prognose des BMBF zum Stichtag 1. Jänner 2013 wird bis zum Jahr 2025 mit der Pensionierung von rd. 57,2 % des Lehrpersonals der öffentlichen PH zu rechnen sein (PH Tirol rd. 50,5 %, PH Wien rd. 75,8 %). Hier war eine gezielte Personalrekrutierung unumgänglich. (TZ 67)

PERSONALADMINISTRATION

Im BMBF — als Dienstbehörde — war eine Abteilung für das Lehrpersonal und eine andere Abteilung für das Verwaltungspersonal der PH zuständig. Die Zusammenarbeit der PH Tirol und Wien mit der zuständigen Abteilung des BMBF in Personalangelegenheiten der Lehrer gestaltete sich schwierig. (TZ 68)

CHANCEN- UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Die Hervorhebung der Themen Gender Mainstreaming und Diversität im HG 2005, in der Hochschul-Curriculaverordnung und durch das Wirkungsziel des BMBF — Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen — unterstrich die Bedeutung des Themas. (TZ 69)

Trotz Rückgangs des Anteils weiblicher Studierender im überprüften Zeitraum an den öffentlichen PH gab es im Studienjahr 2011/2012 durchschnittlich rd. 74,5 % Studentinnen. Vor dem Hintergrund des Arbeitsmarkts und pädagogischer Aspekte war die Unausgewogenheit im Zahlenverhältnis zwischen den männlichen und weiblichen Lehrpersonen kritisch. (TZ 70)

An den öffentlichen PH gab es im überprüften Zeitraum eine Erhöhung des Frauenanteils am gesamten Personal um rd. 6,2 Prozentpunkte (Studienjahr 2007/2008: 48,8 %, Studienjahr 2011/2012: 55,0 %). An der PH Tirol war das Geschlechterverhältnis im Studienjahr 2011/2012 mit 50,3 % Frauenanteil erstmals relativ ausgeglichen. An der PH Wien gab es einen Überhang an weiblichem Personal; der Frauenanteil lag im Studienjahr 2011/2012 bei rd. 64,5 %. (TZ 71)



Die PH Tirol und Wien richteten im Jahr 2008 jeweils einen Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGB) ein, jedoch ohne dafür Ressourcen vorzusehen. Weder an der PH Tirol noch an der PH Wien gab es eine Anlaufstelle des AKGB, wohin sich Studierende sowie Mitarbeiter der PH vor Ort direkt wenden konnten. (TZ 72)

An beiden PH waren die Gender-Mainstreaming-Beauftragten nicht auf der Webseite der PH sichtbar, ebenso wenig gab es eine dokumentierte Funktions- und Aufgabenbeschreibung. (TZ 73)

Das BMBF forderte im Jänner 2011 die PH schriftlich auf, bei der Überarbeitung der Ziel- und Leistungspläne Gender und Diversity zu berücksichtigen. Die Abteilung Gender Mainstreaming des BMBF war jedoch nicht in den Prozess der Genehmigung der Ziel- und Leistungspläne miteingebunden und konnte so die Umsetzung der geforderten Aspekte nicht überprüfen. Ebenso wenig wurde die Abteilung Gender Mainstreaming beigezogen, um die Umsetzung der Prinzipien des Gender Mainstreaming in den Curricula zu überprüfen. (TZ 74)

Die PH Tirol nannte als Arbeitsprinzip in den Ziel- und Leistungsplänen im Sinne von Gender Mainstreaming die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Bis auf den Bereich Forschung wiesen die Ziele und Vorhaben jedoch keinen Gender-Bezug aus. Die ab dem Studienjahr 2010/2011 gültigen Curricula enthielten Gender Mainstreaming erstmals als zu beachtenden Parameter und integrierten dies auch in den einzelnen Modulen. (TZ 74)

Die Gender-Thematik fand sich sowohl im Leitbild der PH Wien als auch im Qualitätsmanagement wieder. Die Curricula der Lehramtsstudien an der PH Wien sahen keine Pflichtmodule zum Thema Gender vor. Allerdings gab es ein Grundmodul zur Thematik Heterogenität/Diversität, das sich u.a. auch mit dem Thema Inklusion auseinandersetzte. Als individuellen Studienschwerpunkt bot die PH Wien das Modul „Gender- und Diversitymanagement“ an, das als Wahlpflichtfach übergreifend von allen Lehramtsstudierenden belegt werden konnte. (TZ 74)

An der PH Tirol gab es im Hauptgebäude weder eine Liftanlage noch behindertengerechte WC-Anlagen. Es gab auch keinen Behindertenbeauftragten für die Mitarbeiter sowie für die Studierenden. (TZ 75)

An der PH Wien verfügte nur ein Gebäude (von insgesamt fünf) über eine Liftanlage. Zudem traten Probleme aufgrund fehlender Rampen und zu schmaler Durchgänge für Rollstuhlfahrer auf. Es gab für die Mitarbeiter sowie die Studierenden jeweils einen Behindertenbeauftragten. (TZ 75)

Das BMBF bot den PH Zusatzmittel für Train the Trainer-Maßnahmen im Bereich Genderkompetenz und für alle Mitarbeiter der PH Fortbildungsveranstaltungen. Eine weitere Verbreitung der Informationen bzw. Materialien an die Mitarbeiter sowie an die Studierenden der beiden PH erfolgte lediglich eingeschränkt. (TZ 76)

Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BMBF

(1) Die Effektivität der derzeitigen Standorte der Pädagogischen Hochschulen (PH) wäre zu prüfen und eine weitere Konzentration im Rahmen der „Pädagog/innenbildung NEU“ anzustreben. (TZ 2 und 49)

(2) Im Sinne einer wirkungsorientierten Verwaltungsführung wäre künftig bei Gesetzesvorhaben die Zielerreichung zu überprüfen. (TZ 2)

(3) Eine Schärfung des Aufgabenkatalogs für den Hochschulrat wäre anzustreben. Dabei wäre darauf zu achten, dass die Aufgaben vollumfänglich durch die Mitglieder erfüllt werden können, um den Aufwand für Fremdleistungen gering zu halten. (TZ 4)

(4) In Absprache mit den öffentlichen PH wären Qualifikationsprofile und Standards für die Ausschreibungen und Auswahlverfahren von (Vize-)Rektoren zu erarbeiten und eine verbindliche einheitliche Vorgehensweise festzulegen. (TZ 4)

(5) Sämtliche Aufwandsentschädigungen des Hochschulrats hätten aufgrund einheitlicher Standards (z.B. unterschriebene Sitzungslisten) zu erfolgen. Mitglieder des Hochschulrats, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen, sollten ausschließlich über ihre bezugsanweisende Stelle abgerechnet werden. (TZ 4)

(6) Den Kontroll- und Aufsichtsaufgaben gegenüber den PH wäre verstärkt nachzukommen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. (TZ 5 und 9)

(7) Eine PH-Online-Lösung wäre anzustreben, die eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung (z.B. Dokumentation der Curricula) durch die Studienkommission sicherstellt. (TZ 6)

(8) Das BMBF sollte sich verstärkt in die vorbereitenden Abstimmungsarbeiten in Bezug auf die Organisationspläne an den einzelnen PH einbringen, damit der Genehmigungslauf im BMBF rasch erfolgen kann. (TZ 9)



- (9) Eine Aufgabenbündelung im Zusammenhang mit den PH wäre vorzunehmen, um die involvierten Fachabteilungen bzw. Sektionen des BMBF besser zu koordinieren. Darüber hinaus wäre eine einheitliche Vorgehensweise der einzelnen Stellen zu gewährleisten. (TZ 10)
- (10) Die Umsetzung von Optimierungsmaßnahmen in Bezug auf die Kommunikationsprozesse BMBF – PH wäre fortzuführen; die öffentlichen PH wären adäquat einzubinden. (TZ 11)
- (11) Primär wäre das im Ressort vorhandene Fachwissen zu nutzen, um den Aufwand für Fremdleistungen gering zu halten. (TZ 11)
- (12) Alle Ressourcen wären in die Ziel- und Leistungspläne aufzunehmen, um eine Verbindung mit den zu erbringenden Leistungen sicherzustellen. (TZ 12 und 15)
- (13) Die maximale Anzahl der Ziele und Vorhaben in den Ziel- und Leistungsplänen der PH wäre zu reduzieren, um eine Fokussierung der PH auf die Zielerreichung sicherzustellen. (TZ 13)
- (14) Der Prozess für die Erstellung der Ziel- und Leistungspläne wäre zu vereinfachen. Die Pläne wären rechtzeitig vor Beginn des jeweiligen Studienjahres zu genehmigen. (TZ 14)
- (15) In der künftig zur Anwendung kommenden Ressourcenzuteilung auf Grundlage von Planstellen wäre auf eine sparsame Haushaltsführung zu achten. (TZ 16)
- (16) Bei Nichtvorlage der Leistungsberichte zu den Ziel- und Leistungsplänen durch die PH wären diese einzufordern. (TZ 17)
- (17) Bei Nichterreichen von gesetzten Zielen bzw. bei Nichteinhaltung von verbindlichen Vorgaben wäre die Einführung von Sanktionsmechanismen in Betracht zu ziehen. (TZ 5 und 17)
- (18) Die Kontinuität der Fort- und Weiterbildung für zentrale Reformvorhaben des BMBF wäre auch nach 2013 sicherzustellen. (TZ 20)
- (19) Die Maßnahmen zur Optimierung und weiteren Verbesserung der Qualität in der Fort- und Weiterbildung wären fortzusetzen. (TZ 20)
- (20) Gemeinsam mit den PH und den Landesschulräten wären Überlegungen zur flexibleren Ressourcenzuteilung für die Fort- und Weiterbildung anzustellen. (TZ 21)

(21) Entsprechende Steuerungsmaßnahmen zur Ressourcensteuerung und -planung wären aufgrund der jährlichen Berichte des BMBF zur Fort- und Weiterbildung in die Wege zu leiten. (TZ 22)

(22) Es wäre weiter darauf hinzuwirken, dass die öffentlichen PH ihre Forschungsaktivitäten erhöhen. (TZ 27 und 58)

(23) Den PH sollte die Anwendung einer in PH-Online zur Verfügung gestellten Applikation zur Forschungsdokumentation verpflichtend vorgeschrieben werden. (TZ 28)

(24) Um eine einmalige Dateneingabe zu ermöglichen, wäre eine Schnittstelle zwischen den Datenbanken zur Forschungsdokumentation und Bildungsforschung zu implementieren. (TZ 29)

(25) Die für den Lehrgang zur Erlangung der subsidiären Befähigung zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts eingesetzten Ressourcen wären der PH Tirol sukzessive rückzuverrechnen. (TZ 31)

(26) Das Ausbildungsangebot an den PH wäre aufgrund der hohen Studierenden- und Absolventenzahlen am künftigen Bedarf auszurichten. Dies sollte in Abstimmung mit den zuständigen Schulbehörden und unter Berücksichtigung der Pädagog/innenbildung NEU erfolgen. (TZ 32 und 33)

(27) In Abstimmung mit dem BMWFW wäre weiter auf eine Standardisierung der Eignungs- und Aufnahmeverfahren für alle Ausbildungsinstitutionen hinzuwirken. (TZ 36)

(28) Die Arbeiten zur Klärung der rechtlichen Grundlagen für Kooperationsvereinbarungen zwischen PH und Universitäten wären voranzutreiben, um die PH angemessen und zeitgerecht zu unterstützen. (TZ 38)

(29) In Abstimmung mit dem BMWFW wären weitere Maßnahmen zur Etablierung von Entwicklungsverbünden und Kooperationen zu setzen. (TZ 39)

(30) Die Evaluierungsberichte der PH wären innerhalb des BMBF zu verteilen und die notwendigen Maßnahmen zu setzen. (TZ 41)

(31) Mit dem BMWFW bzw. den Universitäten und den Fachhochschulen wäre ein Erfahrungsaustausch hinsichtlich der Lehrveranstaltungsevaluierung vorzunehmen. (TZ 42)



(32) Künftig wäre bei IT-Großprojekten ein ausführlicher Planungsprozess voranzustellen, um Mehrkosten und Verzögerungen zu vermeiden. (TZ 46)

(33) Zur Gewährleistung der Preisangemessenheit wären die Leistungsvergaben nach den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes 2006 vorzunehmen. (TZ 47)

(34) Im Zuge der Neuverhandlungen von PH-Online wäre auf eine verursachungsgerechte Kostenaufteilung zwischen BMBF, Interdiözesanem Amt für Unterricht und Erziehung sowie BMLFUW zu dringen. (TZ 48)

(35) Die rechtlichen Grundlagen hinsichtlich der Teilrechtsfähigkeit wären umfassend zu klären, um die PH bestmöglich zu unterstützen. (TZ 49)

(36) Eine einheitliche Kosten- und Leistungsrechnung für die PH wäre einzuführen. (TZ 51)

(37) Die Umsetzung und Einhaltung der Anforderungskriterien für PH-Online im Bereich der Lehrveranstaltungsverwaltung wären sicherzustellen. (TZ 53)

(38) Der mittelfristige Bedarf an Stammlerpersonal für die Aufgaben der öffentlichen PH wäre zu ermitteln sowie die nötigen Planstellen und das Lehrpersonal über Versetzungen bereitzustellen. Bei einem nicht nur vorübergehenden Personalbedarf wären Versetzungen statt Dienstzuteilungen durchzuführen. (TZ 56 und 57)

(39) Vorbehaltlich eines Bedarfs der öffentlichen PH wären die Verhandlungen mit dem BKA bzw. BMF zur Überstellung von Mitarbeitern aus dem Mobilitätsprogramm „Postler zum Bund“ zu intensivieren. (TZ 61)

(40) Eine Auslagerung der Aufgaben der Verbundzentrale des Verbunds für Bildung und Kultur wäre in Erwägung zu ziehen. (TZ 63)

(41) Die Prozesse zwischen BMBF und öffentlichen PH in Personalangelegenheiten des Lehrpersonals wären zu analysieren. Darauf aufbauend wäre ein standardisiertes (webbasiertes) Formularwesen zu entwickeln, um eine effiziente Personaladministration zu gewährleisten. (TZ 68)

(42) Maßnahmen wären zu setzen, um die Attraktivität des Lehramtsstudiums für den Pflichtschulbereich für Männer zu steigern. Auch sollte durch entsprechende Maßnahmen der Anteil der weiblichen Studierenden in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöht werden. (TZ 70)

(43) Bei den Rektoraten wäre verstärkt auf die Funktion der Gender- Mainstreaming-Beauftragten hinzuweisen. (TZ 73)

(44) Die Abteilung Gender Mainstreaming wäre künftig — unter Sicherstellung zügiger Verfahrensabläufe — in alle PH-Agenden miteinzubinden, die den thematischen Schwerpunkt Gender und die Abbildung des Gleichstellungsauftrags betreffen. (TZ 74)

BMBF, PH Tirol und PH Wien

(45) Die Absagen von Lehrveranstaltungen aufgrund zu geringer Teilnehmerzahlen wären (laufend) zu analysieren und die Ergebnisse sollten bei künftigen Planungen einfließen. (TZ 23)

(46) Die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wären grundsätzlich in der unterrichtsfreien Zeit anzubieten. Es wäre darauf zu achten, dass durch die notwendigen Bildungsveranstaltungen so wenige Unterrichtsstunden wie möglich entfallen. (TZ 24)

(47) Die Forschungsschwerpunkte wären zwischen den PH abzustimmen. (TZ 26)

(48) Im Rahmen der Neuorganisation der Lehrerausbildung wäre auf effizienzsteigernde Maßnahmen besonderes Augenmerk zu legen, um bestehende Doppelstrukturen abzubauen, Ressourcen einzusparen und das vorgegebene Kostenziel zu erreichen. (TZ 35)

(49) Es wären Maßnahmen zu setzen, um die Aussagekraft der Evaluierungen des Lehrangebots zu erhöhen. (TZ 42)

(50) Die nicht lehrenden Tätigkeiten wären zu analysieren und Maßnahmen zu setzen, um den Lehrbereich zu stärken. (TZ 59)

(51) Die Verwaltungstätigkeiten und der Einsatz der Verwaltungsbediensteten wären zu analysieren, um den tatsächlichen Bedarf an Personal zu ermitteln. (TZ 60)

(52) Der Personalrekrutierung und -entwicklung wäre großes Augenmerk beizumessen, um ausreichend qualifiziertes Lehrpersonal zur Verfügung zu haben. (TZ 67)

BMBF und PH Tirol

(53) Von einem Einsatz der mitverwendeten Landeslehrer beim Tiroler Bildungsservice wäre abzusehen. (TZ 62)

**PH Tirol**

(54) Zur optimalen Abstimmung der Ziel- und Leistungspläne wäre eine Verbindung der Vorhaben mit den Schwerpunkten des BMBF und den Zielen der PH herzustellen. (TZ 13)

(55) Die hohe Absagerate bei den Lehrveranstaltungen zum Schulmanagement wäre zu analysieren und Korrekturmaßnahmen wären in die Wege zu leiten. (TZ 23)

(56) Für den Lehrgang zur Erlangung der subsidiären Befähigung zur Erteilung des katholischen Religionsunterrichts wären keine Ressourcen des BMBF heranzuziehen. (TZ 31)

(57) Im Entwicklungsverbund WEST wäre auf Kooperationen in Hinblick auf die Neuorganisation der Lehrerbildung hinzuwirken. (TZ 39)

(58) Die Durchführung der Lehrveranstaltungsevaluierung insbesondere bei der Fort- und Weiterbildung (Institut für Schulqualität und Innovation) und der Evaluierung der Organisationseinheiten wäre voranzutreiben. (TZ 43)

(59) Die Ausgaben wären zu analysieren und Einsparungsmaßnahmen zu setzen. (TZ 49)

(60) Die Notwendigkeit der Weiterführung des Schwimmbads wäre — insbesondere im Rahmen des Um- bzw. Neubaus — zu hinterfragen. (TZ 50)

(61) Ein umfassendes Internes Kontrollsystem wäre sicherzustellen. Es wären Sollprozesse für alle wesentlichen Prozesse zu erstellen bzw. bestehende zu überarbeiten. Darüber hinaus sollten in den Sollprozessen über das Bestellwesen Betragsgrenzen eingeführt werden, ab denen die Mitbefassung des Rektorats zwingend vorgesehen ist. Der Verbleib der Inventargegenstände wäre umgehend zu klären. (TZ 52)

(62) Ein laufendes Budgetcontrolling wäre durchzuführen, um die Einhaltung des zur Verfügung stehenden Budgets zu gewährleisten. Zudem wären Einsparungsmaßnahmen zu ergreifen, um das Budget des Jahres 2013 einzuhalten. (TZ 54)

(63) Es wären keine Verwaltungsbediensteten aufzunehmen, die mit einem Sondervertrag als „Lehrer“ ausgestattet sind. (TZ 59)

(64) Die Internetpräsenz des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wäre auszubauen. (TZ 72)

(65) Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in allen Leistungsbereichen der PH wären operationalisierte Ziele zu definieren. (TZ 74)

(66) Lehrveranstaltungen mit Bezug zu Gender Mainstreaming und Diversität wären ins Lehrangebot aufzunehmen. (TZ 74)

(67) Ein Behindertenbeauftragter wäre zu nominieren. (TZ 75)

PH Wien

(68) Die Kosten der Fort- und Weiterbildung wären zu analysieren und Maßnahmen zur Kostenreduktion zu setzen. (TZ 25)

(69) Die Möglichkeiten für die Integration in einen Entwicklungsverbund wären auszuloten und Kooperationsmöglichkeiten wären aktiv zu suchen. (TZ 39)

(70) Auf eine zeitgerechte Erstellung der Berichte aus der Lehrveranstaltungsevaluierung durch die Studienkommission wäre hinzuwirken. (TZ 44)

(71) Maßnahmen wären zu ergreifen, um die Rücklaufquote der Lehrveranstaltungsevaluierungen in der Ausbildung zu erhöhen. Zudem wäre die Evaluierung der Organisationseinheiten voranzutreiben. (TZ 44)

(72) Bestellungen unter einer bestimmten Betragsgrenze könnten von der Verwaltungsdirektion ohne Mitbefassung des Rektorats durchgeführt werden. (TZ 52)

(73) Nach Möglichkeit wäre der Anteil des männlichen Personals zu erhöhen, um eine geschlechtermäßige Ausgewogenheit zu erreichen. (TZ 71)

(74) Das Thema Gender Mainstreaming wäre in den Curricula zu berücksichtigen. (TZ 74)

PH Tirol und PH Wien

(75) Bei Ausschreibungen wäre darauf zu achten, dass die Funktionsbeschreibungen mit den jeweiligen genehmigten Organisationsplänen übereinstimmen. (TZ 5)

(76) Bei künftigen Wahlen zur Studienkommission wäre darauf zu achten, dass sämtliche Voraussetzungen für gültige Wahlen eingehalten werden und die erforderlichen Veröffentlichungen im Mitteilungsblatt erfolgen. (TZ 6)



(77) Es wäre darauf hinzuwirken, die Prozessschritte der Studienkommission transparent und nachvollziehbar festzulegen. (TZ 6)

(78) Künftig wäre darauf zu achten, dass sich die Organe der PH zeitnah eine Geschäftsordnung geben und diese entsprechend kundgemacht werden. Die Sitzungsprotokolle inklusive der Beilagen der Organe wären ordnungsgemäß abzulegen bzw. zu archivieren. (TZ 7)

(79) Eine ordnungsgemäße Kundmachung und nachvollziehbare Archivierung der Mitteilungsblätter wäre sicherzustellen. (TZ 7)

(80) Die Leistungsberichte zu den Ziel- und Leistungsplänen wären jährlich zu erstellen. (TZ 17)

(81) Die Ziel- und Leistungspläne wären in schriftlichen Vereinbarungen auf die Organisationseinheiten herunterzubrechen, um die Steuerungswirkung zu erhöhen. (TZ 18)

(82) Der autonome Anteil am Fort- und Weiterbildungsbudget wäre zur Schwerpunktsetzung einzusetzen. (TZ 21)

(83) Es wäre ein Rückzug auf Kernschwerpunkte in der Forschung vorzunehmen, um die Qualität der Forschung zu stärken. (TZ 26)

(84) Bei der Festlegung der Dienstpflichten des Lehrpersonals wären die Forschungsaktivitäten angemessen zu berücksichtigen. (TZ 27 und 58)

(85) Die bestehenden Ansätze der PH wären zu einem effektiven Qualitätsmanagement weiterzuentwickeln. (TZ 40)

(86) Anlässlich des geplanten Um- bzw. Neubaus wäre die aktuelle Raumauslastung zu analysieren. Darauf aufbauend wäre ein Raum- und Funktionsprogramm zu erstellen, um eine optimale Raumnutzung zu gewährleisten. (TZ 50)

(87) Sämtliche Prozessabläufe in PH-Online wären IKS-gerecht einzurichten und zu dokumentieren. (TZ 53)

(88) Die Voraussetzungen für die Gewährung von Leistungsprämien wären in einer Richtlinie festzulegen. (TZ 65)

(89) Im Zuge der Dienstpflichtenfestlegung wäre für eine gleichmäßigere Verteilung der Lehre auf die Lehrpersonen Sorge zu tragen. (TZ 66)

(90) Fixe Sprechzeiten wären für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten. (TZ 72)

(91) Die Funktion und die Aufgaben der Gender-Mainstreaming- Beauftragten wären zu konkretisieren und u.a. auf der Webseite sichtbar zu machen. (TZ 73)

(92) Im Sinne der Sicherstellung von Chancengerechtigkeit wären die Bemühungen zur Gewährleistung der Barrierefreiheit weiter zu forcieren. Jedenfalls wäre bei den geplanten Um- bzw. Neubauten die Barrierefreiheit sicherzustellen. (TZ 75)

(93) Interne Fort- und Weiterbildungen zum Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenz wären für die Mitarbeiter auf allen Ebenen der PH zu organisieren. Ebenso könnte auch erwogen werden, in Stellenausschreibungen und Lehrbeauftragungen Gender- und Diversitätskompetenz als Qualifikationsmerkmal auszuweisen. (TZ 76)

(94) Informationsmaterial zu Gender Mainstreaming und themenspezifischen Veranstaltungen wäre für alle Mitarbeiter sowie Studierende der PH zugänglich zu machen. (TZ 76)



CONTROLLING IM BUNDESSCHULWESEN; FOLLOW-UP-ÜBERPRÜFUNG

Das BMBF setzte von den ausgewählten Empfehlungen des RH, die er im Jahr 2011 zum Controlling im Bundesschulwesen veröffentlicht hatte, die Hälfte um. Es führte ein Qualitätsmanagementsystem an den allgemein bildenden Schulen ein, vereinheitlichte die Abläufe und Methoden des Budgetcontrolling und wird mit Beginn des Schuljahrs 2014/2015 ein einheitliches elektronisches Verwaltungsprogramm an allen Bundes-schulen in Österreich einsetzen.

Weiterhin offen waren der Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den zuständigen Verantwortungsträgern in der Verwaltung, die Errichtung einer Stabstelle der Bundesministerin zur Wahrnehmung der zentralen Koordinierung und Steuerung sämtlicher Controllingaufgaben sowie die Erfassung der Ressourcen nach Leistungen.

PRÜFUNGSZIEL

Ziel der Follow-up-Überprüfung zum Controlling im Bundesschulwesen war es, die Umsetzung von ausgewählten Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung (RH Reihe Bund 2011/1) abgegeben hatte. (TZ 1)

AUSGESTALTUNG DES CONTROLLINGSYSTEMS

Das BMBF setzte die Empfehlung des RH, für eine umfassende Steuerung der Bundesschulen ein einheitliches und für alle Ebenen verbindliches Controllingsystem zu erarbeiten, teilweise um. Es entwarf ein „Controlling-Weißbuch“, welches — einheitlich und verbindlich anzuwenden — alle wesentlichen Punkte zur Stärkung des Controllingverständnisses innerhalb des BMBF enthielt. Es fehlte jedoch noch die Fertigstellung des „Controlling-Weißbuchs“ und die Approbation durch die Bundesministerin für Bildung und Frauen. (TZ 2)

SCHNITTSTELLE ZWISCHEN RESSORTLEITUNG UND VERWALTUNG

Das BMBF setzte die Empfehlung des RH, die Implementierung der politischen Vorgaben für die Bundesschulen verbindlich zu konkretisieren, um. Im Zuge der Einführung der wirkungs-orientierten Steuerung erarbeitete es ein Planungs- und Steuerungssystem, welches die politischen Vorgaben in Sektionsplänen auf höchster Ebene der Verwaltung verbindlich definierte. (TZ 3)

Die Empfehlung des RH, auf der Grundlage von lang- und mittelfristigen Zielen jährliche detaillierte Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den zuständigen Verantwortungsträgern in der Verwaltung abzuschließen, setzte das BMBF nicht um. Schriftliche Ziel- und Leistungsvereinbarungen — auf Basis der jährlichen Sektionspläne — zwischen den Sektionsleitern und den Organisationseinheiten des BMBF (z.B. Landesschulräte, Abteilungen des BMBF) fehlten weitgehend. (TZ 3)

ZUSTÄNDIGKEITEN

Das BMBF setzte die Empfehlung des RH, zur Wahrnehmung der zentralen Koordinierung und Steuerung sämtlicher Controllingaufgaben eine Stabstelle der Bundesministerin einzurichten, nicht um. (TZ 4)

Die Empfehlung des RH, inhaltlich gleich gelagerte Aufgaben zusammenzuführen, setzte das BMBF teilweise um. Es zentralisierte im Jahr 2010 die meisten inhaltlich gleich gelagerten Controllingaufgaben im Bundesschulwesen in der Budgetsektion. Lediglich die Investitionssteuerung für die berufsbildenden mittleren und höheren Bundesschulen (Stabstelle II/E) und die Budgetbewirtschaftung der Bundesanstalten für Leibeserziehung (Abteilung II/8) verblieben dezentral. (TZ 4)

KOSTEN

Das BMBF führte keine Auswertungen über die eingesetzten Ressourcen bzw. Kosten für die Durchführung des Bundesschulcontrolling durch. Die Empfehlung des RH, in einem künftigen umfassenden Controllingsystem die Ressourcen nach Leistungen zu erfassen, um damit einen laufenden Überblick über die eingesetzten Ressourcen sowie die damit verbundenen Kosten zu erhalten, setzte das BMBF somit nicht um. (TZ 5)

IT-UNTERSTÜTZUNG

Aufgrund der Empfehlung des RH wird das BMBF ab Beginn des Schuljahrs 2014/2015 an allen Bundesschulen in Österreich — inklusive den Land- und Forstwirtschaftlichen Bundesschulen — einheitliche elektronische Verwaltungsprogramme für alle Vorgänge der Schulorganisation (Schüler-, Lehrer- und Unterrichtsverwaltung) haben. (TZ 6)

CONTROLLINGKONZEPT

Der Empfehlung des RH folgend aktualisierte das BMBF im November 2013 sein Controllingkonzept nach den Vorgaben der Controllingverordnung. (TZ 7)



BUDGETCONTROLLING

Das BMBF vereinheitlichte nach Empfehlung des RH die Abläufe und Methoden des Budgetcontrolling für alle Bundesschulen. Diese einheitliche Vorgehensweise ermöglichte dem BMBF in der Folge eine transparente Steuerung der Budgetmittel. Handlungsbedarf bestand noch im Hinblick auf die Sicherstellung der bedarfsgerechten Verteilung der Budgetmittel auf die Bundesschulen. (TZ 8)

BILDUNGSCONTROLLING

Entsprechend der Empfehlung des RH führte das BMBF stufenweise ein Qualitätsmanagementsystem „SQA – Schulqualität Allgemeinbildung“ an den allgemein bildenden Schulen ein. Diese Initiative ermöglichte eine permanente pädagogische Qualitätsentwicklung und –sicherung, die auch zu besseren Lernbedingungen für die Schüler beitragen. (TZ 9)

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

(1) Für eine umfassende Steuerung der Bundesschulen wäre ein einheitliches und für alle Ebenen verbindliches Controllingsystem zu erarbeiten, um das gemeinsame Controllingverständnis zu stärken. (TZ 2)

(2) Auf der Grundlage von lang- und mittelfristigen Zielen wären jährliche detaillierte Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den zuständigen Verantwortungsträgern in der Verwaltung abzuschließen. (TZ 3)

(3) Zur Wahrnehmung der zentralen Koordinierung und Steuerung sämtlicher Controllingaufgaben wäre eine Stabstelle der Bundesministerin einzurichten. (TZ 4)

(4) Es wäre nicht nur das Zusammenspiel der Organisationseinheiten zu verbessern, sondern auch die Organisation des BMBF im Sinne einer Zusammenführung inhaltlich gleich gelagerter Aufgaben zu überdenken. (TZ 4)

(5) In einem künftigen umfassenden Controllingsystem wären Ressourcen nach Leistungen zu erfassen, um damit einen laufenden Überblick über die eingesetzten Ressourcen sowie die damit verbundenen Kosten zu erhalten. (TZ 5)

VEREIN SCHULUNGSZENTRUM FOHNSDORF

Der vormalige Geschäftsführer des Vereins Schulungszentrum Fohnsdorf wurde auf Wunsch des AMS Steiermark ernannt und hatte einen großzügig dotierten Dienstvertrag. Er genehmigte sich darüber hinaus selbst, ohne Zustimmung der zuständigen Gremien, Vergütungen im Bereich von Nächtigungen und der Kantine. Der Verein Schulungszentrum Fohnsdorf verzichtete weitgehend auf die Möglichkeit von Nachforderungen. Der Vertrag des aktuellen Geschäftsführers war deutlich sparsamer gestaltet.

Das Interne Kontrollsystem war adaptiert worden, wies jedoch Lücken auf, z.B. im Bereich der Beschaffung von Dienstleistungen. Eine umfassende Risikoanalyse fehlte.

Der Verein Schulungszentrum Fohnsdorf wählte im Jahr 2009 bei der Neugestaltung des Gastro- und Freizeitbereichs die teuerste Variante aus. Die geplanten Baukosten betrugen rd. 4,7 Mio. EUR und waren mehr als doppelt so hoch wie die der anderen beiden Varianten.

Darüber hinaus war der Verein Schulungszentrum Fohnsdorf ab dem Jahr 2011 vermehrt einem Einsparungsdruck durch rückläufige Förderungen des AMS Steiermark ausgesetzt. Über Personaleinsparungen, v.a. im Schulungsbereich, hinaus hatte der Verein Schulungszentrum Fohnsdorf bisher keine strukturellen Einsparungen vorgenommen.

PRÜFUNGSZIEL

Der RH überprüfte auf Verlangen des Abgeordneten Wolfgang Zanger und weiterer Abgeordneter vom 5. Oktober 2012 gemäß § 99 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Geschäftsordnung des Nationalrats den Verein „Schulungszentrum Fohnsdorf“ (Verein SZF). Er bezog auch die im Jahr 1994 gegründete BMS-Bildungs- u. Management-Service GmbH (BMS GmbH) als 100 %-Tochter des Vereins SZF in die Gebarungsüberprüfung ein. (TZ 1)

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Organisation und Personalwirtschaft mit Schwerpunkt Geschäftsführung im Verein SZF, des Finanzierungsvorgangs des Vereins SZF durch das AMS, der wirtschaftlichen Entwicklung des Vereins SZF und der BMS GmbH, der Großinvestition in die Infrastruktur des Schulungszentrums sowie der Maßnahmen zur Korruptionsprävention im Hinblick auf die Geschäftsführung im Verein SZF. Die Beurteilung des Schulungsbetriebs (Ausmaß, Erfolg etc.) war nicht Ziel der Gebarungsüberprüfung. (TZ 1)



ORGANISATION

Der Verein SZF wurde im Jahr 1972 gegründet; das Vereinsstatut unter Beachtung des ab 1. Juli 2002 geltenden Vereinsgesetzes im Jahr 2011 neu gefasst. Organe des Vereins waren gemäß Vereinsstatuten die Generalversammlung, der Aufsichtsrat, die Geschäftsführung und der Kontrollausschuss. Der Aufsichtsrat bestand aus sechs von der Generalversammlung gewählten Mitgliedern. Die Zahl der dem AMS Österreich zustehenden Delegierten zur Generalversammlung belief sich auf das Zweifache der Zahl der Delegierten aller anderen Mitglieder zusammen. Aus den Vereinsstatuten war eine faktische Beherrschung des Vereins SZF durch das AMS Österreich abzuleiten. Dies hatte zur Folge, dass die Geschäftsgebarung des Vereins SZF nicht ohne Zustimmung des AMS stattfinden konnte. (TZ 2)

Das Schulungszentrum wurde im Jahr 1974 in Fohnsdorf, Steiermark, mit Mitteln des damaligen Bundesministeriums für Soziales errichtet und in mehreren Phasen ausgebaut. Die Republik Österreich verpflichtete sich im Jahr 1991 in der sogenannten „Rahmenvereinbarung“ zu einer jährlichen Deckung des Personal- und Sachaufwands. Seit 1995 erfolgte die Finanzierung über das AMS. (TZ 3)

Das AMS Steiermark beauftragte den Verein SZF jährlich direkt mit der Durchführung von Schulungen auf Basis der Rahmenvereinbarung aus dem Jahr 1991. Der Bedarf an Schulungen bzw. Schulungsplätzen ergab sich aus den Zuweisungen von Arbeitslosen durch die regionalen Geschäftsstellen des AMS Steiermark. Die Beauftragung des Vereins SZF durch das AMS Steiermark erfolgte ohne öffentliche Ausschreibung basierend — laut Angaben des AMS Steiermark — auf einem „Altvertrag“ und auf dem sogenannten In-house-Vergabe-Privileg gemäß Bundesvergabegesetz 2006. Der in der Vorstandsrichtlinie des AMS Österreich geforderte Mindestwert von 90 % Leistungserbringung für das AMS wurde aber vom Verein SZF mit einer rd. 15 %igen Fremdbeauftragung nicht erbracht. (TZ 4)

ROLLE DES AMS STEIERMARK IM AUFSICHTSRAT DES VEREINS SZF

Das AMS Steiermark hatte im Verein SZF die widersprüchliche Doppelrolle als Förderungsnehmer und gleichzeitig Förderungsgeber inne mit folgendem Interessenkonflikt: Aufgrund seiner beherrschenden Stellung im Verein SZF hatte das AMS Steiermark als indirekter Förderungsnehmer ein Interesse daran, die Fördermittel zu maximieren. Andererseits hatte das AMS Steiermark als Förderungsgeber des Vereins SZF ein Interesse daran, dass Fördermittel möglichst sparsam und effizient eingesetzt wurden, weil es selbst den Restriktionen des jährlich mit dem AMS Österreich auszuhandelnden Budgets unterlag. (TZ 5)

Das AMS Steiermark konnte finanztechnisch nicht die Kosten für die Ausbildung von Arbeitslosen aus anderen Bundesländern übernehmen. Diese Arbeitslosen konnten im Schulungszentrum des Vereins SZF Ausbildungsmöglichkeiten gegen Refundierung der Kosten in Anspruch nehmen. Eine Finanzierung direkt über das AMS Österreich würde es dem Verein SZF erleichtern, seine Ausbildungen Arbeitslosen anderer Bundesländer anzubieten. (TZ 5)

BMS GMBH

Die BMS GmbH wurde 1994 vom Verein SZF gegründet und stand zu 100 % in dessen Eigentum. Für die Durchführung der Schulungen kaufte die BMS GmbH sowohl die Trainer als auch die Räumlichkeiten größtenteils vom Verein SZF zu. Die Geschäftsführer des Vereins SZF waren gleichzeitig die Geschäftsführer der BMS GmbH; die Mitglieder des Aufsichtsrats des Vereins SZF waren gleichzeitig die Mitglieder der Generalversammlung der BMS GmbH. Damit bestand eine enge wirtschaftliche wie organschaftliche Verknüpfung des Vereins SZF mit der 100 %igen Tochter BMS GmbH. (TZ 6)

Mit Wirkung ab 1. Jänner 2013 wurde die BMS GmbH in ein gemeinnütziges Unternehmen umgestaltet. Die ertragsteuerliche Begünstigung bzw. eine Gemeinnützigkeit stand nicht eindeutig fest. Davon abgesehen bestand nach der erfolgten Korrektur der Verrechnungspreise mit dem Verein SZF keine wirtschaftliche Notwendigkeit mehr, die BMS GmbH als selbständiges, gemeinnütziges Unternehmen weiterzuführen, weil das Geschäftsmodell der BMS GmbH grundsätzlich keine nachhaltigen Gewinne erwarten ließ. (TZ 7)

PERSONAL

Das Organigramm des Schulungszentrums wies unterhalb der Ebene des Geschäftsführers drei Management-Bereiche aus: „Qualifizierung“, „Kommunikation & Service“ sowie „Personal & Finanzen“. Die Führungsspannen der drei Bereiche unterschieden sich mit einer Bandbreite von 31 Mitarbeitern bis 104 Mitarbeitern deutlich. Die Dreiteilung dieser Führungsebene war angesichts von Einsparungsnotwendigkeiten und teils artverwandter Aufgabenstellung weder wirtschaftlich noch organisatorisch gerechtfertigt. Durch eine Reduktion auf zwei Führungsbereiche ergäbe sich ein Einsparungspotenzial von rd. 90.000 EUR jährlich. (TZ 8)

Die Geschäftsführung der BMS GmbH hatte der jeweilige Geschäftsführer des Vereins SZF in Personalunion inne. Die BMS GmbH verfügte über fünf Mitarbeiter. Den Großteil der Personalressourcen für die Abwicklung der Aufträge kaufte die BMS GmbH vom Verein SZF zu. Sie fungierte daher in erster Linie als Akquisiteur von Kunden und als organisatorischer Abwickler der Schulungen für private Unternehmen. (TZ 9)



ENTWICKLUNG DES GEMEINSAMEN PERSONALSTANDS

Der Verein SZF musste aufgrund rückläufiger Fördermittelzuwendungen den Personalstand im Vergleich der Jahre 2008 und 2012 von 172,4 VZÄ auf 154,8 VZÄ oder um 10,2 % senken. Trotz des Personalanstiegs in der BMS GmbH verringerte sich der gemeinsame Personalstand von Verein SZF und BMS GmbH im gleichen Zeitraum um 8,9 % (VZÄ). (TZ 10)

WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG

Die Förderung von Ausbildungszentren wie dem Verein SZF erfolgte aus den für Bildungsmaßnahmen zur Verfügung stehenden Mitteln des AMS Österreich. Die Finanzierung durch das AMS erfolgte durch Abschluss einer Jahres-Förderungsvereinbarung unter Abgeltung sämtlicher nachgewiesener Vollkosten. Im Jahr 2012 betrugen die Zahlungen des AMS Österreich für Bildungsmaßnahmen in Summe 418,44 Mio. EUR; auf Förderungen für die insgesamt zehn anerkannten Ausbildungszentren des AMS entfielen dabei insgesamt 71,00 Mio. EUR, davon auf den Verein SZF 10,03 Mio. EUR (14,1 %). Der Verein SZF war damit ein bedeutender Förderungsnehmer des AMS. (TZ 11)

Im überprüften Zeitraum lag der jährliche Förderungsbedarf des Vereins SZF — den das BMASK im Einvernehmen mit dem BMF genehmigte — zwischen rd. 10 Mio. EUR und knapp 12 Mio. EUR. Die Auszahlung erfolgte über das AMS Steiermark. Entgegen den Bestimmungen des Bundeshaushaltsgesetzes legte der Verein SZF das Gesamtjahresbudget und das Investitionsbudget getrennt zur Genehmigung vor. (TZ 12)

Die vom Verein SZF tatsächlich benötigte Förderung lag mit Ausnahme des Jahres 2011 stets unterhalb der vom AMS Steiermark zugesagten Jahresförderung. Diese stieg von rd. 9,48 Mio. EUR im Jahr 2008 auf rd. 11,70 Mio. EUR im Jahr 2010 an und sank danach wieder auf rd. 10,18 Mio. EUR im Jahr 2012. Durch die Reduktion der Fördermittel musste der Verein SZF im Jahr 2011 mehrere Kündigungen im Personalbereich vornehmen, um die Budgetvorgaben einhalten zu können. Der Verein SZF entwickelte keine Strategie, um auf künftige Herausforderungen durch stagnierende bzw. rückläufige Förderungen des AMS Steiermark reagieren zu können. Der Aufsichtsrat des Vereins SZF forderte die Umsetzung seiner Vorgaben zur Optimierung des Mitteleinsatzes nicht konsequent ein. (TZ 13)

In den Jahren 2008 bis 2012 betrugen die Umsatzerlöse der BMS GmbH jährlich rd. 2 Mio. EUR. Das EGT (zu versteuernder Gewinn) verringerte sich jedoch deutlich von rd. 377.300 EUR im Jahr 2008 auf rd. 35.500 EUR im Jahr 2012. Die Veränderung war v.a. auf die Neugestaltung der Gegenverrechnung mit dem Verein SZF zurückzuführen. (TZ 14)

Die BMS GmbH nutzte in hohem Ausmaß die Infrastruktur und das Personal des Vereins SZF. Dabei konnte sie unter anderem aufgrund einer vor 2011 fehlenden geeigneten Kostenrechnung und der unvollständigen Weiterverrechnung der Aufwendungen durch den Verein SZF deutliche Gewinne erzielen. Im Jahr 2011 erfolgte eine Neuberechnung der Verrechnungssätze, wobei diese als Durchschnitt der vorangegangenen fünf Jahre ermittelt wurden. Dies war nicht wirtschaftlich, weil Kostensteigerungen zu wenig zum Ausdruck kamen. (TZ 15)

Im Zeitraum von 2008 bis 2012 lag der betriebliche Aufwand zwischen rd. 12,12 Mio. EUR (2008) und 14,22 Mio. EUR (2009). Der Personalaufwand bestimmte mit einem Anteil von rd. 60 % bis 65,5 % den betrieblichen Aufwand des Vereins SZF maßgeblich. Durch den deutlichen Anstieg des Personalaufwands um rd. 9,5 % in den Jahren 2008 bis 2012 — dies trotz Einsparungen im Personalstand von rd. 10,2 % (VZÄ) — nahm der Anteil des Personalaufwands am betrieblichen Aufwand seit 2009 laufend zu. Der Rückgang des Personalaufwands im Jahr 2012 um rd. 500.000 EUR gegenüber dem Vorjahr änderte daran nichts Wesentliches. (TZ 16)

Der hohe Overhead-Anteil des Vereins SZF von 27 % und insbesondere der 38 %ige Overhead-Anteil am Personalaufwand machten einen Reorganisationsbedarf sowohl in der Aufbau- als auch Ablauforganisation deutlich. (TZ 17)

Der Anteil des operativen Personals (Schulungsbereich) am gesamten Personaleinsatz betrug weniger als 60 %; der Personalabbau betraf den Verwaltungsbereich am geringsten. Es fehlte ein detaillierter Stellenplan als Grundlage für einen effizienten Personaleinsatz. Da Stellenbeschreibungen und Qualifikationsprofile fehlten, war die Aufgabenerfüllung der Mitarbeiter der Verwaltung kaum überprüfbar. (TZ 18)

Chronologie des Ausscheidens des vormaligen Geschäftsführers Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die wesentlichen Daten zum Ausscheiden des vormaligen Geschäftsführers: (TZ 19)

Chronologie zum Ausscheiden des vormaligen Geschäftsführers	
5. März 2012	anonymes Schreiben mit zahlreichen Vorwürfen gegen den vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF an den Betriebsratsvorsitzenden des Vereins SZF
8. März 2012	Beschluss des Landesgeschäftsführers des AMS Steiermark, des Aufsichtsratsvorsitzenden des Vereins SZF und des Betriebsratsvorsitzenden zur Beauftragung einer Sonderprüfung im Verein SZF betreffend die Vorwürfe im anonymen Schreiben
11. März 2012	Beschluss des Kontrollausschusses des Vereins SZF zur Beauftragung des Wirtschaftsprüfers des Vereins SZF mit der Sonderprüfung
12. März 2012	Auftrag des AMS Steiermark an die Buchhaltungsagentur des Bundes zur Sonderprüfung der Vorwürfe
13. März 2012	Information des Landesgeschäftsführers des AMS Steiermark an den Vorstand des AMS Österreich über die Vorkommnisse
14. März 2012	unbefristete Beurlaubung des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF durch den Aufsichtsratsvorsitzenden mit Wirkung vom 16. März 2012; Information des Vorstands des AMS Österreich an das BMASK über die Ereignisse
15. März 2012	Betrauung eines leitenden Mitarbeiters mit der interimistischen Geschäftsführung durch den Aufsichtsrat des Vereins SZF für die Dauer der Beurlaubung des Geschäftsführers
20. März 2012	Zurücklegung der Geschäftsführerfunktion durch den vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF; er bleibt aber Angestellter des Vereins SZF
23. März 2012	Vorlage des Prüfberichts der Buchhaltungsagentur des Bundes
27. März 2012	Vorlage des Prüfberichts des Wirtschaftsprüfers des Vereins SZF

Fortsetzung: Chronologie zum Ausscheiden des vormaligen Geschäftsführers	
28. März 2012	Befassung des Aufsichtsrats des Vereins SZF mit den Ergebnissen der beiden Prüfberichte: keine einhellige Meinung hinsichtlich einer Entlassung des vormaligen Geschäftsführers; Auftrag an den Aufsichtsratsvorsitzenden, ein Gutachten zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen einzuholen; Unterbrechung der Sitzung; Beschluss zur Ausschreibung der Geschäftsführerstelle
29. März 2012	Forderung des BMASK an den Vorstand des AMS Österreich zur Auflösung des Dienstverhältnisses des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF und zur umgehenden neuen Ausschreibung der Position sowie zur möglichst raschen Umsetzung der Ergebnisse der Überprüfungen
4. April 2012	Vorlage des Ergebnisses des Rechtsgutachtens zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen gegenüber dem vormaligen Geschäftsführer: der Gutachter qualifiziert die Genehmigung der Kantinenzulage durch den vormaligen Geschäftsführer sowie die privat veranlassten Nächtigungen als Untreue im Dienst, die einen Entlassungsgrund darstellen würden
12. April 2012	einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit dem vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF per 30. September 2012 und Vereinbarung der Rückzahlung der durch ihn missbräuchlich verwendeten Fördermittel in Höhe von rd. 3.282 EUR (Nächtigung, Konsumationen) sowie der Einbehaltung der Kantinenzulage in Höhe von rd. 2.399 EUR
20. April 2012	Reduktion der Forderung gegenüber dem vormaligen Geschäftsführer auf Rückzahlung der missbräuchlich verwendeten Fördermittel von rd. 3.282 EUR auf rd. 2.262 EUR durch das AMS Steiermark; dies nach Berücksichtigung der Stellungnahme des Vorstandsvorsitzenden des AMS Österreich vom 11. April 2012 und der Einwendungen des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF
1. August 2012	anonyme Strafanzeige gegen den vormaligen Geschäftsführer, da er dem Verein SZF durch die Auszahlung der Kantinenzulage und Bezahlung privat veranlasster Nächtigungen einen Vermögensnachteil in Höhe von rd. 4.187 EUR zugefügt habe
22. Oktober 2012	rechtskräftiger Freispruch des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF mangels Schuldbeweises
7. Dezember 2012	Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem Verein SZF und dem vormaligen Geschäftsführer zur einmaligen Zahlung von 2.400 EUR und dem endgültigen Verzicht auf eine prozessuale Auseinandersetzung und wechselseitige Forderungen

Quelle: Verein SZF

ANONYME BESCHWERDE ÜBER DEN VORMALIGEN GESCHÄFTSFÜHRER

Am 5. März 2012 erhielt der Betriebsratsvorsitzende des Vereins SZF eine anonyme Beschwerde mit zahlreichen Vorwürfen gegen den vormaligen Geschäftsführer. Die Vorwürfe betrafen die an den vormaligen Geschäftsführer ausbezahlte Leistungsprämie für seine Tätigkeit in der BMS GmbH, den Dienstwagen, Abrechnungen der Firmenkreditkarten für private Ausgaben, Dienstreisen, Immobilienanmietungen, Vergabe von Aufträgen an private Freunde etc. (TZ 20)

Die Informationsweitergabe bezüglich der Vorwürfe gegen den vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF an die zuständigen Entscheidungsträger des Vereins SZF, des AMS Österreich, des AMS Steiermark und des BMASK erfolgte rasch und deren Reaktion darauf unmittelbar. Die danach gesetzten Maßnahmen des Aufsichtsrats des Vereins SZF und des AMS Steiermark gegenüber dem vormaligen Geschäftsführer (eilvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, Reduzierung des Rückforderungsanspruchs bei den Nächtigungen und die freiwillige Zahlung des Vereins SZF) waren allerdings strategisch teils nicht nachvollziehbar und wirtschaftlich wenig effizient. (TZ 20)

SONDERPRÜFUNGEN

Die Beauftragung des Wirtschaftsprüfers des Vereins SZF durch den Verein SZF mit der Sonderprüfung der Vorwürfe gegen den vormaligen Geschäftsführer führte zu einer erheblichen Interessenkollision: Als seit 2010 tätiger Abschlussprüfer des Vereins SZF sowie der BMS GmbH hatte der Wirtschaftsprüfer die damaligen Verbuchungen des Vereins SZF für in Ordnung befunden; im Rahmen der Sonderprüfung hatte er diese wieder in Frage zu stellen. Der Kontrollausschuss legte den Prüfungszeitraum unzureichend fest, wodurch Gebahrungsvorgänge im Jahr 2008 (hinsichtlich Dienstwagen und Nächtigungen am Dienstort) außer Betracht blieben. (TZ 21)

Das AMS Steiermark verzichtete auf eine eigene Prüfung, sondern beauftragte stattdessen die Buchhaltungsagentur des Bundes mit einer Sonderprüfung der Fördermittelverwendung durch den Verein SZF. Die Überprüfung beschränkte sich ebenfalls auf die konkreten Vorwürfe in der anonymen Beschwerde, wodurch auch hier die Gebahrungsvorgänge im Jahr 2008 außer Betracht blieben. (TZ 22)

Die Durchführung von zwei Sonderprüfungen verursachte vielfach parallele Prüfungshandlungen und zusätzlich vermeidbare Kosten zu Lasten des Förderungsgebers. (TZ 23)



BEHANDLUNG DER ERGEBNISSE DER SONDERPRÜFUNGEN DURCH DEN AUFSICHTSRAT DES VEREINS SZF

Laut Endbericht der Buchhaltungsagentur des Bundes liefere der Großteil der Gebarungsvorgänge aus buchhalterischer Sicht keinen Anlass zur Kritik. Aus dem Bericht des Wirtschaftsprüfers ging hervor, dass die anonym erhobenen Vorwürfe „im überwiegenden Ausmaß“ durch die Überprüfung widerlegt worden seien. Die Auszahlung der Kantinenzulage sei aber „ohne vertragliche Grundlage“ erfolgt. Diverse Aufwendungen wären zwar nicht privat veranlasst, aber im Einzelfall überhöht. (TZ 23)

Weder der Verein SZF noch das AMS Steiermark erteilten einen konkreten Auftrag zur Quantifizierung einerseits der überhöhten Ausgaben sowie andererseits der möglicherweise unzulässigen privaten Verwendung von Fördermitteln durch den vormaligen Geschäftsführer. Bereits 2009 hatte der damalige Wirtschaftsprüfer des Vereins SZF überhöhte Repräsentationsaufwendungen durch den vormaligen Geschäftsführer festgestellt, die allerdings zu keinen wesentlichen nachvollziehbaren Konsequenzen durch die Kontrollorgane des Vereins SZF geführt hatten. (TZ 23)

Der Aufsichtsrat des Vereins SZF kam in seiner außerordentlichen Sitzung am 28. März 2012 zu keinem endgültigen Ergebnis über die weitere Vorgangsweise gegenüber dem vormaligen Geschäftsführer. Auch eine konkrete Schadenssumme wurde nicht festgestellt. Nach Meinung mehrerer Mitglieder des Aufsichtsrats war die Rechtmäßigkeit einer Entlassung nicht gesichert. Der Aufsichtsrat unterbrach daraufhin seine Sitzung und beauftragte zur Klärung der Rechtslage ein arbeitsrechtliches Gutachten. Am 16. April 2012 nahm er von der sofortigen Lösung des Geschäftsführervertrags mit dem vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF Abstand, beschloss aber die Rückforderung der Kantinenzulage. (TZ 23)

EINVERNEHMLICHE AUFLÖSUNG DES DIENSTVERHÄLTNISSES

Am 4. April 2012 lag dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats das arbeitsrechtliche Gutachten vor. Dieses nahm in wesentlichen Bereichen eine strafrechtliche Relevanz der Aktivitäten des vormaligen Geschäftsführers an und schloss aus den vorliegenden Sachverhalten, dass die Voraussetzungen für eine Entlassung erfüllt wären. (TZ 24)

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats des Vereins SZF vereinbarte am 12. April 2012 mit dem vormaligen Geschäftsführer — ohne nachvollziehbare Begründung im Widerspruch zu den Ergebnissen des arbeitsrechtlichen Gutachtens — die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses mit Wirkung zum 30. September 2012. Der Aufsichtsrat des Vereins SZF

nahm am 16. April 2012 die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zur Kenntnis. Durch die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses blieb das Angestelltenverhältnis mit dem Verein SZF bis 30. September 2012 — und damit für weitere sechs Monate — aufrecht. Der Mehraufwand daraus betrug rd. 58.500 EUR. (TZ 24)

Sowohl die Annahme des Rücktritts des Geschäftsführers unter Beibehaltung des Angestelltenverhältnisses als auch die rasche einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses stellten ein nicht nachvollziehbares finanzielles Entgegenkommen des Vereins SZF gegenüber dem vormaligen Geschäftsführer dar. (TZ 24)

Dienstwagen des vormaligen Geschäftsführers

Im Geschäftsführervertrag zwischen dem Verein SZF und dem vormaligen Geschäftsführer war vereinbart, dass dem vormaligen Geschäftsführer mit Beginn des Anstellungsverhältnisses am 1. Jänner 2008 für dessen Dauer ein Dienstwagen einer bestimmten Premiummarke auch zur privaten Nutzung, samt allen damit verbundenen Aufwendungen, zustand und zusätzlich der steuerliche Sachbezug finanziell abgegolten wurde. Eine sachliche Begründung dafür fehlte. Für den Verein SZF entstanden durch diese unangemessene Vertragsgestaltung innerhalb von rund vier Jahren Mehrkosten in Höhe von rd. 120.548 EUR, die aus Fördermitteln des AMS Steiermark finanziert wurden. (TZ 25)

Nächtigungen am Dienstort

Der Verein SZF übernahm die Kosten des vormaligen Geschäftsführers für Nchtigungen am Dienstort, obwohl der Dienstvertrag keine diesbezügliche Regelung vorsah und obwohl dem vormaligen Geschäftsführer bereits ein Dienstwagen zur persönlichen Nutzung, u.a. für Fahrten zwischen Dienst- und Wohnort, bereitgestellt worden war. Der vormalige Geschäftsführer genehmigte sich de facto selbst — zusätzlich zu den unberechtigt refundierten Nchtigungskosten — seit dem Jahr 2009 zum Ausgleich eines Steuernachteils aus dem Sachbezug eine Zahlung von 140 EUR bzw. 80 EUR pro Monat. Von 2008 bis 2012 fielen daraus — inklusive des finanziellen Ausgleichs des steuerlichen Sachbezugs ab dem Jahr 2009 sowie der zusätzlichen Lohnnebenkosten — insgesamt Nchtigungskosten für den Verein SZF in Höhe von rd. 12.326 EUR an. Diese finanzierte der Verein SZF aus den Fördermitteln des AMS Steiermark. (TZ 26)

Das AMS Steiermark akzeptierte bei der Berechnung des Rückforderungsanspruchs betreffend Nchtigungen im örtlichen Vier- Sterne-Hotel — indem es (nur) die nicht betrieblich veranlassten Nchtigungen rückforderte — die Verrechnung von dienstlich



veranlassten Nächtigungen des vormaligen Geschäftsführers am Dienort, obwohl entsprechende Regelungen im Dienstvertrag, die eine Refundierung gestattet hätten, fehlten. Dies widersprach zudem den Intentionen des Dienstvertrags, der dem ehemaligen Geschäftsführer einen Dienstwagen sowohl für dienstliche als auch private Fahrten bereitstellte, was die Verrechnung von Nächtigungen am Dienort grundsätzlich ausschließen sollte. Der unberechtigte finanzielle Ausgleich des steuerlichen Sachbezugs des vormaligen Geschäftsführers in Form einer Gehaltszulage durch den Verein SZF floss nicht in den Rückforderungsanspruch des Vereins SZF ein. (TZ 27)

KANTINENZULAGE

Der Dienstvertrag des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF sah die Zahlung einer Zulage für seine Wahrnehmung der Funktion des gewerberechtl. Geschäftsführers der Kantine nicht vor. Dennoch veranlasste der vormalige Geschäftsführer — ohne entsprechende Genehmigung durch den Aufsichtsrat und entgegen der Ablehnung durch den Aufsichtsratsvorsitzenden — ab Mai 2011 die Auszahlung einer Kantinenzulage in Höhe von 200 EUR pro Monat 14-mal jährlich. Dies war aufgrund der Alleinzeichnungsbefugnis des vormaligen Geschäftsführers möglich und fiel aufgrund des fehlenden Vier-Augen-Prinzips im Zahlungsverkehr nicht unmittelbar auf. (TZ 28)

FORDERUNGEN DES VORMALIGEN GESCHÄFTSFÜHRERS

Im August 2012 wurde aufgrund einer anonymen Anzeige ein Strafverfahren gegen den vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF anhängig. Er wurde im Hinblick auf die Kantinenzulage und die Nächtigungen wegen des Vergehens der Untreue angeklagt. Der Vermögensnachteil war mit 4.187,30 EUR beziffert. Mangels Schuldbeweises erfolgte am 22. Oktober 2012 der rechtskräftige Freispruch. (TZ 29)

Mitte November 2012 forderte der vormalige Geschäftsführer u.a. die vom Verein SZF einbehaltene Kantinenzulage in Höhe von rd. 2.399 EUR zurück und begründete dies mit dem Freispruch vor Gericht. Infolge eines freiwilligen Vergleichs des Vereins SZF mit dem vormaligen Geschäftsführer im Dezember 2012 leistete der Verein SZF entgegen der Rechtsauskunft eines zuvor eingeholten Rechtsgutachtens und ohne triftigen Grund eine Einmalzahlung an den vormaligen Geschäftsführer in Höhe von 2.400 EUR. (TZ 29)

SEMINARKOSTEN

Auf Veranlassung des vormaligen Geschäftsführers beglich der Verein SZF bei mehreren Dienstreisen des vormaligen Geschäftsführers im Zeitraum 2008 bis 2010 die dabei anfallenden Seminarkosten (Teilnahmegebühren) in Höhe von insgesamt rd. 4.927 EUR. Dies stand im Widerspruch zum Dienstvertrag des vormaligen Geschäftsführers, der zwar die Verpflichtung zur Weiterbildung vorsah, aber deren finanzielle Abgeltung durch den Verein SZF dezidiert ausschloss. (TZ 30)

ZUSAMMENFASSUNG DES FINANZIELLEN MEHRAUFWANDS IM ZUSAMMENHANG MIT DER TÄTIGKEIT DES VORMALIGEN GESCHÄFTSFÜHRERS DES VEREINS SZF

Die nachfolgende Tabelle enthält jene Aufwendungen, die der vormalige Geschäftsführer unberechtigt bezog bzw. veranlasste:

Zusammenfassung der zu Unrecht bezogenen finanziellen Leistungen des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF		
Zahlungen	unberechtigt bezogen	Rückzahlungen des Geschäftsführers
	in EUR	
Nächtigungen am Dienstort (TZ 26, 27)	12.326	2.262
Kantinenzulage (TZ 28, 29)	2.817	2.399
Prämien (TZ 36)	1.700	
Seminarkosten (TZ 30)	4.927	
Summe	21.770	4.661

Quellen: Verein SZF; Darstellung RH

Im Zusammenhang mit den rechtlichen Auseinandersetzungen zwischen dem vormaligen Geschäftsführer des Vereins SZF und dem Verein SZF betrugen die vom vormaligen Geschäftsführer unberechtigt bezogenen Zahlungen in Summe rd. 21.770 EUR. (TZ 31)

Die Folgekosten — wie Gehaltsfortzahlung, Rechtsberatung und die freiwillige Zahlung des Vereins SZF an den vormaligen Geschäftsführer zur Einschränkung weiterer Prozessrisiken — betrugen in Summe rd. 99.026 EUR und waren damit rund fünfmal so hoch wie die vom vormaligen Geschäftsführer zu Unrecht bezogenen Leistungen. Die gesamten Mehraufwendungen betrugen rd. 120.796 EUR. Durch die Rückzahlungen des vormaligen Geschäftsführers reduzierte sich der Schaden für den Verein SZF auf rd. 116.135 EUR. (TZ 32)



GESCHÄFTSFÜHRERVERTRÄGE

Die Bestellung des vormaligen Geschäftsführers durch den Aufsichtsrat des Vereins SZF erfolgte nicht durch eine öffentliche Ausschreibung, sondern gemäß dem Vorschlag des Landesgeschäftsführers des AMS Steiermark. Der Vertrag des vormaligen Geschäftsführers aus dem Jahr 2007 war in vieler Hinsicht großzügig. Dies betraf v.a. das gesonderte Entgelt für die Geschäftsführung in der BMS GmbH und den auch für die private Nutzung bereitgestellten Dienstwagen samt „PKW-Sachbezugszulage“. Mit dem Vertrag für den derzeitigen Geschäftsführer hatte der Verein SZF geeignete Maßnahmen zur Eindämmung überbordender finanzieller Großzügigkeit gesetzt. (TZ 33)

Der Leiter des Bereichs „Qualifizierung“ im Verein SZF erhielt für seine Tätigkeit in der BMS GmbH ein Entgelt von jährlich 12.000 EUR. Da die Tätigkeit des derzeitigen Geschäftsführers des Vereins SZF für die BMS GmbH nicht mehr gesondert entlohnt wurde, erhielt der Leiter des Bereichs „Qualifizierung“ ein höheres monatliches Bruttoentgelt als der Geschäftsführer des Vereins SZF. (TZ 34)

PRÄMIENSYSTEM

Die Umwandlung und Ausweitung der Weihnachtsbelohnung für langjährige Mitarbeiter im Jahr 2008 in eine „leistungsorientierte Prämie“ in Höhe von rd. 320 EUR pro Person für alle Mitarbeiter des Vereins SZF und der BMS GmbH war intransparent. Dabei genügte das aufrechte Dienstverhältnis auch zur Tochtergesellschaft BMS GmbH, um die Prämie zu bekommen. Eine besondere Leistung war für den Erhalt der „leistungsorientierten Prämie“ weder erforderlich noch nachzuweisen. Die Bemessung der Höhe der Zieleprämie — in Höhe von durchschnittlich 300 EUR je Mitarbeiter nach Zielerreichungsparametern wie „Auslastung“ oder „Arbeitsmarkterfolg“ — war ebenfalls intransparent. (TZ 35)

Der vormalige Geschäftsführer erhielt die im Verein SZF für alle Mitarbeiter üblichen Prämien (Weihnachtsbelohnung, leistungsorientierte Prämie, Zieleprämie), obwohl dies vertraglich nicht gedeckt war. (TZ 36)

Für die Gewährung der teils leistungsabhängigen, teils leistungsunabhängigen Prämien sowohl an die Mitarbeiter der BMS GmbH als auch an jene Mitarbeiter des Vereins SZF, die auf Basis von Gegenverrechnungen für die BMS GmbH tätig waren, fehlte ein transparentes Berechnungssystem. Im Dezember 2012 wurde festgelegt, dass die Prämie nicht mehr an einzelne Personen zur Auszahlung gelangen soll, sondern dass sie als Zuschuss zu Gemeinschaftsaktivitäten (als freiwillige Sozialleistung) ausbezahlt wird. (TZ 37)

INTERNES KONTROLLSYSTEM (IKS)

Im Jahr 2002 implementierte der Verein SZF ein vom Aufsichtsrat des Vereins SZF beauftragtes Internes Kontrollsystem (IKS). Dieses konnte die unberechtigten Bezüge des vormaligen Geschäftsführers — Nächtigungen am Dienstort inkl. Sachbezugszulage, Kantinenzulage, Prämien und Seminarkosten — nicht verhindern, weil der vormalige Geschäftsführer sich über bestehende Regelungen hinwegsetzte bzw. Regelungslücken bestanden. (TZ 38)

Unmittelbar nach dem Ausscheiden des vormaligen Geschäftsführers im März 2012 wurde im April 2012 eine Arbeitsgruppe zur Überarbeitung sowohl des IKS-Dokuments als auch der Vereinsstatuten und der Rahmenvereinbarung sowie der Geschäftsordnungen (GO Geschäftsführung und GO Aufsichtsrat) eingerichtet. Gegenüber der Erstversion des IKS-Dokuments aus dem Jahr 2002 verlor das IKS-Dokument aus dem Jahr 2013 durch viele Verweise auf in der EDV hinterlegte Workflows an Klarheit, weil es dadurch zunehmend weniger Prozessbeschreibungen, Wertgrenzen und Bezüge zu Verantwortungsträgern enthielt. Auch war eine umfassende Risiko-Analyse — als Grundlage für eine umfassende Korruptionsprävention — unterblieben; dies, obwohl im Verein SZF und in der BMS GmbH mehrere Risikofelder vorhanden waren (Beauftragungen ohne Vergleichsanbote, Abnahme und Abrechnung von Beraterleistungen ohne umfassende Prüfung der Leistung, Bezahlung von unberechtigten Zulagen). (TZ 38, 39)

Eine E-Mail informierte die Mitarbeiter über Aktualisierungen im IKS. Das war kein wirksamer Mechanismus, um Änderungen im IKS im Bewusstsein der Mitarbeiter zu verankern. (TZ 38)

REISETÄTIGKEIT DES VORMALIGEN GESCHÄFTSFÜHRERS

Die Reisetätigkeit des vormaligen Geschäftsführers des Vereins SZF unterlag bis zur Überarbeitung der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung im Jahr 2012 keiner gesonderten Regelung. In der Praxis genehmigte sich der vormalige Geschäftsführer die Dienstreisen selbst. Die Unterfertigung der Dienstreiseanträge durch den vormaligen Geschäftsführer selbst bzw. durch eine weisungsgebundene Beschäftigte des Vereins SZF war eine unzulässige Interpretation des Vier-Augen-Prinzips und korruptionsanfällig. In den Jahren 2008 bis März 2012 befand sich der vormalige Geschäftsführer insgesamt 250 Tage auf Dienstreise. Diese Dienstreisen erfolgten teilweise ohne sachliche Begründung und waren meist unzureichend durch Reiseberichte dokumentiert. Ab dem Jahr 2012 lagen neue Verfahrensregeln vor. Diese fanden sich aber nicht im IKS-Dokument. (TZ 40)



BERATERVERTRÄGE IM ZUGE DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG

In den Jahren 2008 bis 2012 beauftragten der Verein SZF und die BMS GmbH unter der vormaligen Geschäftsführung vier externe Berater zu Fragen der Organisationsentwicklung mit Auftragssummen in Höhe von insgesamt rd. 177.400 EUR (exkl. USt), wobei zwei der vier externen Berater gemeinsam Aufträge in Höhe von rd. 148.400 EUR erhielten. Dies entsprach einem Auftragsanteil von rd. 84 %. Der Verein SZF führte keine Auftragswertermittlungen gemäß Bundesvergabegesetz durch, obwohl er den Bestimmungen des Gesetzes unterlag. Unverbindliche Preisauskünfte wurden nur bei einem von insgesamt 17 direkt vergebenen Aufträgen eingeholt. Die Vergabeentscheidungen waren nicht dokumentiert. Die Kontrolle der Leistungsnachweise im Vorfeld von Zahlungen war mangelhaft; der Verein SZF honorierte Beraterleistungen teils ohne Leistungsnachweise. (TZ 41)

AUSWAHLVERFAHREN DER DERZEITIGEN GESCHÄFTSFÜHRUNG

In der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung des Vereins SZF am 28. März 2012 beschloss der Aufsichtsrat die öffentliche Ausschreibung der Geschäftsführung. Ein externer Personalberater begleitete das Auswahlverfahren. Der Aufsichtsrat des Vereins SZF wählte den externen Berater übereilt auf Basis mündlicher Angebote und eines unrealistischen Szenarios über den Leistungsumfang aus. Die Auswahl der Kandidaten für die persönlichen Gespräche und für das Hearing war intransparent. (TZ 42)

UMB AU GASTRO- & FREIZEITBEREICH

Der Verein SZF lud im Juni 2009 drei Architekturbüros ein, binnen rund zehn Tagen eine Konzeptidee für die architektonische Umsetzung sowie eine grobe Schätzung der Kosten für den Umbau des Bereichs Gastro & Freizeit vorzulegen. Nur auf Basis dieser kurzfristig erstellten Konzeptideen der Architekten traf der Verein SZF bereits die endgültige Entscheidung für ein bestimmtes Projekt. Die Kosten des Umbaus flossen nicht in das Bewertungsergebnis ein: Der Verein SZF wählte die mit vorerst rd. 4,1 Mio. EUR bei Weitem teuerste Variante aus. Dies war nicht nachvollziehbar, da das AMS Steiermark im Februar 2009 eine erste Projektvariante mit dem Verweis auf dessen hohe Kosten von rd. 1,6 Mio. EUR zurückgestellt hatte. Ebenso wenig nachvollziehbar war, dass der Aufsichtsrat des Vereins SZF keine weitergehende Diskussion über die einzelnen Konzepte führte. (TZ 43)

Das AMS Steiermark beauftragte einen Architekten, der als neutrales Prüforgane die vorgelegten Pläne und Kostenschätzungen auf ihre Plausibilität und Einhaltung der

Grundsätze von Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit überprüfen sollte. Dieser empfahl in einer gutachterlichen Stellungnahme, das Projekt mit geringen Adaptionen in der vorgelegten Variante umzusetzen sowie bei der Kostenberechnung Reserven und Indexanpassungen zu berücksichtigen, wodurch sich die Gesamtkostenschätzung auf rd. 4,7 Mio. EUR erhöhte; dies war mehr als doppelt so hoch wie die geplanten Kosten der anderen Konzeptidee-Varianten. (TZ 44)

Im November 2009 informierten sich die beiden Vorstände des AMS Österreich persönlich im Verein SZF über das Projekt und äußerten sich positiv zu den Plänen des Vereins SZF. Allerdings wurde der Umbau als mehrjähriges Projekt aus dem Antrag für das Investitionsbudget 2010 inklusive der Gewinnausschüttungen der BMS GmbH herausgelöst. Stattdessen stellte der Verein SZF im Jänner 2010 einen eigenen Investitionsantrag in Höhe von rd. 3,5 Mio. EUR für den gesamten Umbauzeitraum 2010 bis 2013 beim AMS Steiermark. Dieser eigens gestellte Investitionsantrag entsprach nicht dem wirtschaftlichen Gesamtvolumen der Investition — die gesamten geplanten Baukosten betrugen rd. 4,7 Mio. EUR — und lag nur deshalb unter der Wertgrenze von 3,64 Mio. EUR für die Zustimmungspflicht durch BMASK und BMF, weil das AMS Steiermark eine Reservierung von Gewinnausschüttungen der BMS GmbH in Höhe von 1,2 Mio. EUR an den Verein SZF für diese Investition akzeptierte. Durch diesen Vorwegabzug der Gewinnausschüttung der BMS GmbH wurden zum einen die Vorlagepflichten an das BMASK und das BMF umgangen, und verzichtete zum anderen das AMS Steiermark auf eine Reduzierung des jährlichen Förderungsbedarfs des Vereins SZF, was eine bevorzugte Behandlung des Schulungszentrums Fohnsdorf darstellte. (TZ 44, 45)

Der Baufortschritt und Zahlungsablauf selbst waren ausreichend dokumentiert. (TZ 46)

Die eigentlichen Umbauarbeiten begannen in der ersten Jahreshälfte 2011. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle lag noch keine Endabrechnung vor, die tatsächlichen Gesamtkosten konnten daher noch nicht endgültig bewertet werden. Die bisherige Übernahme sämtlicher Zahlungen durch das AMS Steiermark stellte zusätzlich zu der Mittelreservierung ein weiteres finanzielles Entgegenkommen gegenüber dem Verein SZF dar. (TZ 46)

Sonstige Investitionen in die Infrastruktur Die jährlichen Investitionen des Vereins SZF entwickelten sich im Zeitraum von 2008 bis 2012 wie folgt: (TZ 47)

Jährliche Investitionen des Vereins SZF						
	2008	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2008 bis 2012
	in EUR					in %
Investitionen	1.422.111	1.416.150	1.215.144	422.500	1.325.380	– 6,8

Quelle: Verein SZF

Systematische Aufzeichnungen bzw. Auswertungen über die Notwendigkeit von Neuanschaffungen oder den Ersatz von Investitionsgütern fehlten ebenso wie Wirtschaftlichkeitsberechnungen bezüglich ihrer geplanten Nutzung und Auslastung (bspw. bei den 2012 angeschafften CNC-Maschinen und Anlagen für den Lehrbetrieb). Die Begründungen für die jeweiligen Investitionen beruhten im Wesentlichen auf qualitativen Bedarfseinschätzungen. (TZ 47)

Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

AMS Österreich

(1) Die vergaberechtliche Zulässigkeit der Anwendung des In-house-Vergabe-Privilegs gegenüber dem Verein Schulungszentrum Fohnsdorf (Verein SZF) wäre zu prüfen. (TZ 4)

(2) Eine Entflechtung der Funktionen Förderungsgeber und Förderungsnehmer wäre zu erwirken, indem die Finanzierung des Vereins SZF direkt über das AMS Österreich erfolgen sollte. Dies würde es dem Verein SZF auch erleichtern, seine Ausbildungen Arbeitslosen anderer Bundesländer anzubieten. (TZ 5)

(3) Die Besetzung des Aufsichtsrats sollte geändert werden, um Interessenkonflikte der Vertreter des AMS Steiermark zwischen der Rolle eines Aufsichtsratsmitglieds und der Rolle des Förderungsgebers zu vermeiden. So könnten Aufsichtsratsmitglieder aus anderen Landesorganisationen des AMS entsandt werden. (TZ 5)

AMS Steiermark

(4) In Zukunft wären das Gesamtjahresbudget und das Investitionsbudget entsprechend den Bestimmungen des § 23 Bundeshaushaltsgesetz gemeinsam dem BMASK und dem BMF vorzulegen. (TZ 12)

(5) Prüfungsaufträge wären mit konkreten zeitlichen Vorgaben zu versehen, um die Vollständigkeit der Prüfungshandlungen zu gewährleisten. (TZ 22)

(6) Die Erträge der BMS GmbH wären sofort bei der Ermittlung des jährlichen Förderungsbedarfs des Vereins SZF zu berücksichtigen und es wären keine Mittelreservierungen zuzulassen. (TZ 45)

Verein Schulungszentrum Fohnsdorf

(7) Die BMS GmbH sollte, wenn ihre Gemeinnützigkeit feststeht, gesellschaftsrechtlich in den Verein SZF eingebracht werden. Dies würde die interne Verrechnung vereinfachen und allfällige Überschüsse direkt in das Ergebnis des Vereins SZF einfließen lassen. Auch wäre dadurch in Zukunft jährlich nur die Erstellung eines Jahresabschlusses mit entsprechend geringeren Wirtschaftsprüferkosten erforderlich. (TZ 7)

(8) Die beiden Management-Bereiche „Kommunikation & Service“ sowie „Personal & Finanzen“ sollten zusammengelegt, die Anzahl der Leitungspositionen in der zweiten Führungsebene (Management-Team) auf zwei Personen (Leitung „Qualifizierung“ und Leitung „Verwaltung“) reduziert und somit zwei annähernd vergleichbar große Führungsbereiche geschaffen werden. (TZ 8)

(9) Eine mehrjährig ausgerichtete Finanzplanung und Szenarien zu einer grundsätzlichen Neuorganisation der Ausbildungsbereiche wären zu erstellen, auf ihre finanziellen Auswirkungen zu untersuchen und zu diesem Zweck das Controlling weiter auszubauen. (TZ 13)

(10) Die Kosten wären vorrangig in den nichtproduktiven Bereichen (Overhead, Verwaltung) zu reduzieren. (TZ 13)

(11) Für die Ermittlung der Verrechnungssätze wären zwecks Kostenwahrheit jeweils die aktuellen Aufwendungen heranzuziehen. (TZ 15)

(12) Die Kostenrechnung sollte weiterentwickelt und um die kalkulatorischen Kosten, insbesondere bezüglich Abschreibungen, ergänzt werden, um daraus realistischere Verrechnungssätze ableiten zu können. (TZ 15)

(13) Die betrieblichen Aufwendungen sollten evaluiert und insbesondere der Personalaufwand auf mögliche Einsparungen untersucht werden. (TZ 16)



(14) Die Kostenstruktur wäre einer detaillierten Analyse zu unterziehen und die vorhandenen Mittel wären vermehrt für die Erbringung der Kernleistung Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen einzusetzen. (TZ 17)

(15) Ein detaillierter Stellenplan für einen effizienten Personaleinsatz wäre auszuarbeiten. Stellenbeschreibungen inkl. Qualifikationsprofilen sollten verfasst und eine deutliche Reduktion des Personalstands in der Verwaltung erzielt werden. (TZ 18)

(16) Der budgetierte und genehmigte Personalplan für das Jahr 2013 wäre einzuhalten. (TZ 18)

(17) Auf die Unabhängigkeit und Unbefangenheit von Prüfern im Bereich der finanziellen Gebarung wäre strikt zu achten. Weiters sollten Prüfungsaufträge mit konkreten zeitlichen Vorgaben versehen werden, um die Vollständigkeit der Prüfungshandlungen zu gewährleisten. (TZ 21)

(18) Allfällige Missstände sollten unverzüglich ab Kenntnisnahme im Aufsichtsrat im Beisein des Geschäftsführers thematisiert und abgestellt werden. (TZ 23)

(19) Mangels ausdrücklicher Regelung im Dienstvertrag wäre ein allfälliger Rücktritt eines Geschäftsführers des Vereins SZF abzulehnen und dieser als Selbstkündigung zu werten. (TZ 24)

(20) Eigens eingeholte gutachterliche Erkenntnisse sollten bei Entscheidungen berücksichtigt bzw. ein Abgehen davon nachvollziehbar begründet werden. (TZ 24)

(21) Im Hinblick auf die Einsparungserfordernisse und die Gemeinnützigkeit der BMS GmbH sollte auch das gesonderte Entgelt des Leiters des Bereichs „Qualifizierung“ für seine Tätigkeit in der BMS GmbH so rasch wie möglich eingestellt werden. (TZ 34)

(22) Prämienzahlungen sollten nur für genau definierte, überdurchschnittliche Leistungen gewährt werden. (TZ 35)

(23) Es sollte eine transparente Form der Prämienbemessung eingeführt werden. (TZ 35)

(24) Das Interne Kontrollsystem (IKS) wäre um grafische Prozessbeschreibungen mit farblich hervorgehobenen Kontrollschritten und mit konkreten Anknüpfungspunkten an das Organigramm zu erweitern. Regelungen zur Genehmigung und Abrechnung von Dienstreisen, zum Repräsentationsaufwand und zur Vergabe von Dienstleistungsaufträgen — jeweils mit

Wertgrenzen — sowie grundsätzlich zu Unterschriftenbefugnissen wären zu ergänzen. (TZ 38, 40, 41)

(25) Änderungen des IKS wären nicht nur per E-Mail, sondern auch in Mitarbeiter- bzw. Bereichsveranstaltungen persönlich zu kommunizieren und die Kenntnisnahme der Änderungen wäre mit Unterschriften bestätigen zu lassen. (TZ 38)

(26) Eine umfassende Risiko-Analyse für den Verein SZF und die BMS GmbH wäre durchzuführen. Diese sollte u.a. die Themen Beauftragung von Bauprojekten und Beratern für Dienstleistungen, Abnahme und Abrechnung von Beraterleistungen, Repräsentationsaufwendungen, Dienstreisen des Geschäftsführers, Bezahlung von unberechtigten Benefits und Zulagen beinhalten. (TZ 39)

(27) Die Genehmigung von Dienstreisen des Geschäftsführers sollte an eine sachliche Begründung wie auch deren Abrechnung an die Vorlage von aussagekräftigen Dienstreiseberichten geknüpft werden. (TZ 40)

(28) Mittels Auftragswertermittlungen und Vergleichsanboten wäre ein stärkerer Wettbewerb bei den Anbietern zu schaffen. (TZ 41)

(29) Die Vergabeentscheidungen sollten dokumentiert und Zahlungen erst nach erfolgter Kontrolle der Leistungsnachweise und gegebenenfalls vorzunehmender Abschlüsse getätigt werden. (TZ 41)

(30) Bei wesentlichen Investitionen sollte in Zukunft ein ausreichend bemessener Zeitrahmen für die Entscheidungsfindung gesetzt und dem Aufsichtsrat sollten auch mögliche Alternativen vorgelegt werden. (TZ 43)

(31) Bei Investitionsvorhaben wären neben der Beurteilung der fachlichen Notwendigkeit (insbesondere bei Maschinen und Anlagen für den Lehrbetrieb) Wirtschaftlichkeitsberechnungen vorzunehmen und bei der Entscheidung über die Anschaffung mitzuberoücksichtigen. (TZ 47)

Verein Schulungszentrum Fohnsdorf und AMS Steiermark

(32) Bei der Erhebung von Missständen wäre eine umfassende finanzielle Quantifizierung zu erwirken. (TZ 23)

(33) Ein Qualitätsstandard für die Nachbesetzung von Führungskräften wäre zu entwickeln. Insbesondere sollte festgelegt werden, welche Positionen im Verein SZF öffentlich



auszuschreiben sind. Eine derartige Festlegung sollte sich an Kriterien wie Anforderungsprofil, Führungsspanne, Jahresbudget orientieren. Weiters sollte dieser Qualitätsstandard für die Nachbesetzung von Führungspositionen u.a. die verpflichtende Einholung von mindestens drei Vergleichsanboten für externe Berater sowie die verpflichtende Einführung eines Gesamt-Punkteschemas zur Bewertung der einlangenden Bewerbungen enthalten. (TZ 42)

(34) Die Kosten bei der Bewertung künftiger Großprojekte wären wesentlich stärker zu berücksichtigen und alle Entscheidungen anhand quantifizierter Kriterien zu begründen. (TZ 43)

NATIONALE MAßNAHMEN ZUM 7. EU-RAHMENPROGRAMM FÜR FORSCHUNG, TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNG UND DEMONSTRATION

Das Gesamtbudget des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms belief sich auf 53,22 Mrd. EUR. Im Zeitraum von 2007 bis 2012 flossen davon insgesamt 806,4 Mio. EUR nach Österreich. Zur Lukrierung dieser 806,4 Mio. EUR wendete Österreich im Zeitraum 2007 bis 2012 inklusive nationaler (Zusatz-)Förderungen 44,03 Mio. EUR auf. Österreich erhielt 2012 um 26 % mehr an Förderungen aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm zurück, als es anteilmäßig zum Budget des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms beitrug.

Bei den fünf am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm beteiligten Bundesministerien bestand kein vollständiger Überblick über die Gesamtkosten für den nationalen Ressourceneinsatz im Zusammenhang mit dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm. Eine gemeinsame Analyse der Daten des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms und der nationalen Forschungsprogramme erfolgte nicht.

Aufgrund der De-facto-Eingliederung von bis zu neun Mitarbeitern des Vereins, der das Förderungsmonitoring betrieb, in das Ministerium wurden über den vom Nationalrat genehmigten Personalplan hinaus „graue Planstellen“ geschaffen, die aus dem Sachaufwand bedeckt wurden. Dies widersprach dem Grundsatz der Budgetwahrheit.

Das Abwicklungsentgelt für die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG) betreffend die EU-Anbahnungsfinanzierung war — gemessen am genehmigten Förderungsvolumen von rd. 5,34 Mio. EUR — mit rd. 9 % deutlich höher als die maximal 5 %, die mit dem BMF im haushaltsrechtlichen Einvernehmen vereinbart worden waren.

PRÜFUNGSZIEL

Ziel der Gebarungsüberprüfung zum 7. EU-Rahmenprogramm für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (7. EU- Forschungsrahmenprogramm) war die Beurteilung des nationalen Ressourceneinsatzes, der Organisation auf nationaler Ebene, der nationalen Förderungen, der Wirkungen der nationalen Unterstützungsmaßnahmen sowie der nationalen Reformschritte. (TZ 1)



7. EU-FORSCHUNGSRAHMENPROGRAMM

Das Gesamtbudget des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms belief sich auf 53,22 Mrd. EUR. Im Zeitraum von 2007 bis 2012 flossen davon insgesamt 806,4 Mio. EUR (rd. 5 % der Forschungsausgaben des Bundes und der Bundesländer) nach Österreich. Zur Lukrierung dieser 806,4 Mio. EUR wendete Österreich im Zeitraum 2007 bis 2012 inklusive nationaler (Zusatz-)Förderungen 44,03 Mio. EUR auf. (TZ 2, 3)

NATIONALE UNTERSTÜTZUNGSSTRUKTUR ZUM 7. EU-FORSCHUNGSRAHMENPROGRAMM

Die Vertragsbeziehung der Förderung aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm bestand direkt zwischen der Europäischen Kommission und dem Förderungsnehmer; auch die Zahlung der Fördermittel erfolgte unmittelbar zwischen der Europäischen Kommission und dem Förderungsnehmer. Zur Information, Beratung und Betreuung der Förderungsnehmer boten die Mitgliedstaaten nationale Unterstützungsstrukturen an. (TZ 4)

Die österreichische Unterstützungsstruktur sah Arbeitsaufteilungen und Verantwortlichkeiten für jeden Netzwerkpartner vor: die Nationale Kontaktstelle (Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG)), die Regionalen Kontaktstellen in den Ländern und weitere Kontaktstellen wie z.B. Forschungsserviceeinrichtungen an Universitäten. Die Beauftragung der FFG erfolgte durch den „EIP-Beauftragungsvertrag“ (mit fünf Bundesministerien — BMG, BMLFUW, BMVIT, BMWF (seit 1. März 2014: BMWFW) und BMWFJ (seit 1. März 2014 ebenfalls: BMWFW) — und der WKÖ als Auftraggeber) und den „Ergänzenden Beauftragungsvertrag zur österreichischen Betreuungsstruktur“, jene der Regionalen Kontaktstellen durch den „Beauftragungsvertrag zur regionalen Betreuung“.

Die österreichische Betreuungsstruktur unter Beteiligung von fünf Bundesministerien war komplex. (TZ 4)

BEREICH EUROPÄISCHE UND INTERNATIONALE PROGRAMME DER FFG (EIP)

Die FFG wickelte die ihr übertragenen Aufgaben in ihrem Bereich „Europäische und internationale Programme (EIP)“ ab. Von den neun Referaten des Bereichs EIP waren sechs mit Aufgaben des EIP- Beauftragungsvertrags befasst. Von den im Bereich EIP für 2013 insgesamt vorgesehenen 43,03 VBÄ entfielen 33,55 VBÄ (78 %) auf den EIP-Beauftragungsvertrag. Ein Austausch der personellen Kapazitäten zwischen dem Bereich EIP und der übrigen FFG erfolgte in der Regel nicht. Die Organisation und Aufgabenerfüllung des

Bereichs EIP war für die Abwicklung der Beauftragungsverträge geeignet. Jedoch sah der RH in der Fokussierung der Aufgabenwahrnehmung aus dem EIP-Beauftragungsvertrag auf den Bereich EIP dergestalt, dass ein Austausch von Mitarbeitern mit der übrigen FFG kaum stattfand, Potenzial für eine stärkere Integration des Bereichs EIP in die FFG. (TZ 5)

Die FFG erstellte gesonderte jährliche Budgets für ihre Aktivitäten zur Erfüllung des EIP-Beauftragungsvertrags. Dieser doppelte Budgetierungsprozess verursachte einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand in der FFG. Bei einheitlicher, jährlicher Budgetierung der FFG wäre eine verbesserte Steuerung und Kontrolle durch die beteiligten Bundesministerien — insbesondere durch deren Vertretung im Aufsichtsrat der FFG — möglich. (TZ 5)

Das BMF schloss im Juni 2013 hinsichtlich des Ersatzes des Aufwands der FFG aus der Beurteilung, inwieweit Forschungsprojekte die Voraussetzungen der Forschungsprämie erfüllten, eine Assoziierungserklärung zum Rahmenvertrag vom Jänner 2007 zwischen dem Bund, vertreten durch das BMVIT und das damalige BMWA, und der FFG ab. Bei allfälligen zukünftigen Beauftragungen der FFG wäre der Abschluss einer entsprechenden Assoziierungsvereinbarung zweckmäßig. (TZ 6)

In der FFG gab es zum Thema Compliance Arbeitsanweisungen, einen Verhaltenskodex und Richtlinien der FFG. Allerdings hatte die FFG den Verhaltenskodex und die Anti-Korruptionsrichtlinie erst spät, während der Gebarungsüberprüfung des RH im Jahr 2013, beschlossen. (TZ 7)

LENKUNGSAUSSCHUSS

Zur Gesamtsteuerung der nationalen Unterstützungsstruktur war gemäß EIP-Beauftragungsvertrag ein Lenkungsausschuss eingerichtet. Ziel des Lenkungsausschusses war die Koordination der Auftraggeber (die fünf Bundesministerien und die WKÖ) in Hinblick auf alle Angelegenheiten, die sich aus dem EIP-Beauftragungsvertrag ergaben. Die direkte Vertretung der fünf Bundesministerien und der WKÖ im Lenkungsausschuss war positiv, weil dadurch eine direkte und gesamthafte Steuerung der Betreuungstätigkeiten der FFG und der Regionalen Kontaktstellen, die Abstimmung der Arbeitsprogramme und ein abgestimmtes Berichts- und Abrechnungswesen erfolgten. Die in den Lenkungsausschusssitzungen getroffenen Empfehlungen (bspw. einen qualitätsorientierten Support als leitendes Ziel des Leistungsangebots der FFG einzuführen) setzte die FFG um. (TZ 8)



SCHNITTSTELLE ZUR EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Für die Programme des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms waren auf europäischer Ebene Programmkomitees mit Vertretern aus den Mitgliedstaaten (Programmdelegierte) eingerichtet. Die Aufgaben der Programmdelegierten waren insbesondere die Vertretung der Interessen der nationalen Forschungscommunity auf EU-Ebene und die Informationsweitergabe auf nationaler Ebene. Ein einheitlicher Anforderungskatalog für die Tätigkeit der Programmdelegierten sowie eine allgemeine oder ressortspezifische Aufgabenbeschreibung fehlten in Österreich. Aufgrund der dadurch potenziell unterschiedlichen Aufgabenwahrnehmung der einzelnen Programmdelegierten war ein durchgängiger wechselseitiger Informationsfluss zwischen EU- und nationaler Ebene nicht sichergestellt. (TZ 16)

Ein Gesamtüberblick über die Kosten für die Tätigkeit der Programmdelegierten und der ihnen zur fachlichen Unterstützung beigestellten Experten lag — mangels Aufzeichnungen darüber in den Bundesministerien — nicht vor. Der RH ermittelte diese mit insgesamt rd. 2,65 Mio. EUR. (TZ 17)

EIP-BEAUFTRAGUNGSVERTRAG

Im Juli 2007 schlossen die fünf Bundesministerien BMG, BMLFUW, BMVIT, BMWF, BMWFJ und die WKÖ mit der FFG den EIP-Bauftragungsvertrag zur Sicherstellung einer bestmöglichen Information, Beratung und Betreuung von Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung in Bezug auf die Teilnahme am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm ab. Als Auftragsentgelt wurde ein Höchstbetrag von 25,45 Mio. EUR vereinbart. Bund und WKÖ brachten das Auftragsentgelt gemeinsam auf: der Bund maximal 21,4 Mio. EUR, die WKÖ 4,05 Mio. EUR. Die Aufteilung des Bundesanteils auf die Bundesministerien war das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses: jeweils 27,1 % auf BMVIT, BMWF und BMWFJ, 2,1 % auf das BMLFUW und 0,7 % auf das BMG. Aufgrund der gemeinsamen Beauftragung durch die beteiligten Bundesministerien und die WKÖ bestand ein koordinierter und einheitlicher Rahmen für die Betreuung der Teilnehmer am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm. (TZ 9)

ERGÄNZENDER BEAUFTRAGUNGSVERTRAG FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE BETREUUNGSSTRUKTUR

Das BMWF beauftragte als Ergänzung des EIP-Bauftragungsvertrags die FFG mit Vertrag vom Juni 2007 und mit Verlängerungsvertrag vom Februar 2011 mit der Koordination und Organisation jener österreichischen Betreuungsstrukturen für das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm, deren ausschließliche Zuständigkeit im Bereich des BMWF lag. Als Auftragsent-

gelt wurde ein Höchstbetrag von 990.000 EUR vereinbart. Die Beauftragung war zur Umsetzung von EU-Vorgaben notwendig. (TZ 10)

BEAUFTRAGUNG ZUR REGIONALEN BETREUUNG

Das BMWF schloss mit den Regionalen Kontaktstellen in den Ländern Verträge zur gezielten regionalen Betreuung der Forschenden vor Ort. Die Finanzierung erfolgte sowohl durch das BMWF als auch durch die einzelnen Länder (im Zeitraum 2007 bis 2012 insgesamt rd. 3,22 Mio. EUR). Die Regionalen Kontaktstellen boten überwiegend Basisinformationen und –beratungen an, die auch die FFG bereitstellte. Aufgrund dieser Doppelgleisigkeiten war die Finanzierung der Serviceleistungen der Regionalen Kontaktstellen durch den Bund nicht mehr erforderlich. Darüber hinaus machten die bereits eingetretenen Lerneffekte bei den Universitäten und Unternehmen sowie moderne Informations- und Kommunikationstechnologien die regionale Präsenz von Beratungseinrichtungen immer weniger erforderlich. (TZ 11, 26)

Zudem bestanden neben den Regionalen Kontaktstellen regionale Beratungseinrichtungen im Rahmen des Enterprise Europe Network (EEN). Deren Kosten finanzierte zu 50 % die EU. Auch hier gab es Doppelgleisigkeiten, weil die EEN-Beratungseinrichtungen ähnliche Leistungen im niederschweligen Bereich — Rechtsauskünfte, Informationen zu EU-Förderungsmöglichkeiten, Unternehmenskooperationen — erbrachten wie die Regionalen Kontaktstellen. Laut dem Ergebnis einer vom BMWF beauftragten Evaluierung vom März 2013 seien die Regionalen Kontaktstellen nicht zwingend erforderlich. (TZ 11)

FÖRDERUNGSMONITORING

Zur laufenden Verfolgung der Entwicklungen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm war beim BMWF das Projekt PROVISO eingerichtet. PROVISO stellte den zuständigen Ressorts und den Programmdelegierten ein kontinuierliches und begleitendes Monitoring der österreichischen Teilnahme an den EU-Forschungsrahmenprogrammen und der Mittelrückflüsse für die Strategie- und Maßnahmenentwicklung zur Verfügung. (TZ 12)

Seit 1998 war ein Verein mit der Durchführung des Monitorings im Rahmen des Projekts PROVISO beauftragt. Neun Mitarbeiter des Vereins (rd. 6,5 bis rd. 7,0 VBÄ) waren bei PROVISO beschäftigt. Aufgrund der De-facto-Eingliederung dieser neun Mitarbeiter in das BMWF wurden über den vom Nationalrat genehmigten Personalplan hinaus weitere „graue Planstellen“ geschaffen. Die Ausgaben dafür verrechnete das BMWF als Sachaufwand. Die



Bedeckung der Ausgaben für dauerhaft beschäftigtes Personal aus dem Sachaufwand widersprach dem Grundsatz der Budgetwahrheit. (TZ 13)

Die Grunddaten für PROVISO entstammten Datenbanken der Europäischen Kommission. Die Daten waren nicht immer aktuell, daher war eine Datenaktualisierung durch die Mitarbeiter von PROVISO erforderlich. Regelmäßige tiefergehende Interpretationen der Daten, die die Entscheidungen in der österreichischen Betreuungsstruktur vorbereiten sollten, erfolgten in der Regel nicht. (TZ 14)

Die FFG verfügte über ein Monitoring für von ihr abgewickelte Programme. Das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm war von diesem Monitoring nicht umfasst. Die FFG und die Regionalen Kontaktstellen konnten benötigte Informationen und Auswertungen durch PROVISO nicht unmittelbar anfordern. Eine Gesamtanalyse der Daten des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms und der von der FFG abgewickelten Programme und damit eine Abstimmung auf nationaler und internationaler Ebene — hinsichtlich des Inhalts der Förderungen und des Zeitpunkts der Ausschreibung, zur Identifikation unerwünschter Mehrfachförderungen und Parallelstrukturen sowie zur Optimierung des Förderungsmix — erfolgte in der Regel nicht. Eine Gesamtsicht und -analyse sämtlicher Daten von Forschungsprogrammen auf nationaler und internationaler Ebene wäre jedoch erforderlich, um die Abstimmung auf beiden Ebenen zu ermöglichen. Ein gemeinsames Monitoring von EU- und nationalen Programmen ist insbesondere auch erforderlich für eine integrierte Beurteilung, die Abstimmung hinsichtlich ihres Inhalts und des Zeitpunkts ihrer Ausschreibung, die Identifikation unerwünschter Mehrfachförderungen und Parallelstrukturen sowie die Optimierung des Förderungsmix. Schließlich begab sich die FFG mangels gemeinsamen Monitorings auch möglicher Synergien und Kosteneinsparungen. (TZ 14)

Für den Dienstleistungsauftrag an den Verein anlässlich der Ausschreibung im Jahr 2007 wählte das BMWF das Verhandlungsverfahren ohne vorherige Bekanntmachung mit nur einem Bieter, das dann anzuwenden war, wenn der Dienstleistungsauftrag aus technischen Gründen nur von einem bestimmten Unternehmer ausgeführt werden konnte. Die Begründung des BMWF für die Wahl des Vergabeverfahrens war nicht ausreichend, weil sie die ausschließliche Eignung des Vereins für die technischen Anforderungen nicht substantiierte. Der Vertragsabschluss sah entsprechend dem Anbot des Vereins ein Auftragsentgelt von höchstens rd. 3,81 Mio. EUR vor. (TZ 15)

NATIONALER RESSOURCENEINSATZ

Österreich gab im überprüften Zeitraum 2007 bis 2012 im Zusammenhang mit dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm 44,03 Mio. EUR aus: 29,23 Mio. EUR davon waren (als Kosten) notwendig, um EU- Mittel aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm zu lukrieren;

14,80 Mio. EUR gab Österreich (als Förderungen) im Zusammenhang mit dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm für nationale Förderungsprogramme aus: die EU-Zusatzfinanzierung, die EU-Anbahnungsfinanzierung sowie das TOP-EU-Förderungsprogramm. (TZ 18)

Die EU-Rückflüsse stiegen von 80,70 Mio. EUR im ersten Jahr des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms auf 157,70 Mio. EUR (2012) und somit um rd. 95,4 %: (TZ 18)

Anteil der abgerechneten Kosten an den EU-Rückflüssen							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Summe 2007 bis 2012
	in Mio. EUR ²						
Summe Kosten	4,34	4,07	4,96	5,23	5,19	5,43	29,23
EU-Rückflüsse RP ¹	80,70	152,80	132,10	136,60	146,50	157,70	806,40
	in % ²						
Kosten gemessen an den EU-Rückflüssen	5,38	2,66	3,76	3,83	3,54	3,45	3,62

¹ tatsächlich nach Österreich zurückgeflossene Mittel aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm pro Jahr

² Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: FFG, „Bericht zum EU-Haushalt“ des BMF; Berechnung RH

Den durch die Beratungen und Betreuungen von 2007 bis 2012 insgesamt entstandenen Kosten von 29,23 Mio. EUR standen EU- Rückflüsse von 806,40 Mio. EUR bzw. rd. 3,62 % gegenüber. (TZ 18)

Das BMWF hatte keinen vollständigen Überblick über die Gesamtkosten für den nationalen Ressourceneinsatz im Zusammenhang mit dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm. (TZ 19)

Gemäß den statistischen Analysen der FFG wiesen die quantifizierbaren Leistungen deutliche Schwankungen auf, ein eindeutig positiver oder negativer Trend war nicht erkennbar. Die Einrichtung einer FFG-Akademie war — v.a. wegen der gegenüber Einzelberatungen kostensparenden Trainings mehrerer Personen — positiv. (TZ 20)

MITTELEINSATZ IN DER FFG

Im Zeitraum 2007 bis 2012 beliefen sich die angefallenen Kosten auf insgesamt 24,47 Mio. EUR; sie waren von 2007 auf 2012 um 29,7 % gestiegen, wobei insbesondere die Personalkosten um 46,1 % stiegen. Die Anzahl des eingesetzten Personals im Bereich EIP (in



VBÄ) erhöhte sich um rd. 11 %; die Personalkosten je VBÄ stiegen von rd. 53.000 EUR im Jahr 2007 auf rd. 70.000 EUR im Jahr 2012 (rd. 31,7 %). (TZ 21)

Für die Erbringung der im EIP-Beauftragungsvertrag vereinbarten Leistungen war ein Entgelt für die FFG für den Zeitraum 2007 bis 2013 von insgesamt höchstens 25,45 Mio. EUR vorgesehen, das sich aus jährlichen Maximalbeträgen zusammensetzte. Die Gegenüberstellung der Maximalbeträge mit den bis 2012 abgerechneten Beträgen (19,76 Mio. EUR) ergab bis 2012 eine Unterschreitung der Maximalkosten um 2,04 Mio. EUR. Unter Hinzurechnung des für 2013 budgetierten Werts würden sich für die gesamte Vertragsdauer Kosten aus dem EIP-Beauftragungsvertrag von 23,79 Mio. EUR ergeben, was eine Unterschreitung um 1,66 Mio. EUR bedeuten würde. (TZ 21, 22)

Ein wesentlicher Teil der gemäß EIP-Beauftragungsvertrag abgerechneten Kosten betraf die Overheadkosten der FFG. Diese betrugen von 2007 bis 2012 insgesamt 5,42 Mio. EUR. Die auf den Beauftragungsvertrag entfallenden Overheadkosten stiegen von 2007 bis 2012 um insgesamt rd. 30 %; dies, obwohl die Abteilung „Projektcontrolling und Audit“ ab 2011 nicht mehr unter den Overheadkosten ausgewiesen und der Overheadbereich damit um eine Abteilung verkleinert wurde. (TZ 23)

Aus dem ersten ergänzenden Beauftragungsvertrag zur österreichischen Betreuungsstruktur (Laufzeit 2007 bis 2010) verrechnete die FFG in den ersten drei Jahren der Vertragslaufzeit insgesamt rd. 356.000 EUR (rd. 59 % des gesamten maximalen Auftragsentgelts von 600.000 EUR). Im letzten Jahr der Vertragslaufzeit verrechnete die FFG rd. 243.000 EUR und schöpfte so das maximale Auftragsentgelt der gesamten Vertragslaufzeit nahezu zur Gänze aus. (TZ 24)

MITTELEINSATZ BEI DEN REGIONALEN KONTAKTSTELLEN

Die Kofinanzierung in den Ländern erfolgte unterschiedlich, entweder als Basisförderung oder als direkte Zuschüsse; die direkten Zuschüsse variierten von 34 % bis 100 % des Beitrags des BMWF. Auch die dem BMWF verrechneten Overheadkosten wurden unterschiedlich ermittelt. Das BMWF akzeptierte die unterschiedlichen Overheadsätze bzw. -berechnungen, obwohl der Beauftragungsvertrag mit der FFG die Abrechnung nach den internen Regeln der Kostenrechnung der FFG vorsah. (TZ 26, 27)

Die vertraglich vorgesehenen Förderungen an die Regionalen Kontaktstellen wurden — mit Ausnahme von Tirol in den Jahren 2011 und 2012 — zur Gänze ausgeschöpft. (TZ 26)

EU-ZUSATZFINANZIERUNG

Die Europäische Kommission förderte nicht sämtliche Kosten der von ihr genehmigten Forschungsprojekte in EU-Forschungsrahmenprogrammen. Das BMWF gewährte bis August 2009 (Ende der Antragsfrist) mit dem Programm „EU-Zusatzfinanzierung“ Förderungen für diesen nicht durch die Europäische Kommission finanzierten Anteil. Das Förderungsvolumen aus diesem Programm zum 7. EU-Forschungsrahmenprogramm belief sich von 2007 bis 2012 auf 6,64 Mio. EUR. Das BMWF sagte ein um 1,98 Mio. EUR höheres Förderungsvolumen zu, als bis 2013 budgetiert war. Um diese Mehraufwendungen zu bedecken, wurden 2009 und 2010 innerhalb des Budgetansatzes Umschichtungen durchgeführt, 2011 wurden die Mittel durch Rücklagenauflösungen bedeckt. Aufgrund der Dauer der Förderungsprojekte entstanden dem BMWF finanzielle Belastungen voraussichtlich bis 2015. (TZ 29, 31)

Im BMWF bestand keine ausreichende Struktur für ein effizientes Förderungsmanagement. Dennoch wickelte es die EU-Zusatzfinanzierung selbst ab. Bis Ende 2012 waren erst weniger als ein Viertel der Projekte vertragskonform mit dem BMWF abgerechnet. In der Förderungsabwicklung durch das BMWF fehlten geeignete Datenbanklösungen, geeignete IT-Schnittstellen und ein automatisiertes Mahnwesen für ein effizientes Förderungsmanagement. Weiters war aus den vorhandenen Daten der aktuelle Stand der Förderung (ausbezahlte Raten, Fristen der Vertragslaufzeit) nicht erkennbar. Auch ein ausreichendes Förderungsmonitoring war nicht gewährleistet. Das BMWF mahnte die Berichte und Abrechnungen der 56 säumigen Förderungsnehmer erstmals zu Beginn der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle (Ende 2012) ein. Somit erfolgte die erstmalige Mahnung um bis zu 19 Monate verspätet. Mangels zeitnahe Mahnwesen hatte das BMWF keine Kenntnis von der Insolvenz des Förderungsnehmers, dadurch erhielt es keine Projektabrechnung als Nachweis für einen zweckentsprechenden Mitteleinsatz und konnte in der Folge auch keine Forderungen beim Masseverwalter einbringen. Durch die aus dem nicht zeitnahen Mahnwesen resultierenden verspäteten Abrechnungen verschob sich der Förderungszeitraum bis mindestens 2015. (TZ 32)

Das BMWF prüfte das Förderungsansuchen nur nach Formalkriterien; es übernahm mit Beginn des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms die Förderungsentscheidung und auch die Projektabrechnung der Europäischen Kommission. (TZ 32)

Das BMWF übernahm auch das Ergebnis der Prüfung der Projektdaten durch die Europäische Kommission bei der Förderungsabrechnung. Es hatte jedoch mangels diesbezüglicher Mitteilungen der Europäischen Kommission keine Kenntnis über allfällige Rückforderungen durch die Europäische Kommission aufgrund von ihr durchgeführter Second-level-Prüfungen. Im Fall einer Kürzung der Förderung der Europäischen Kommission hätte das BMWF auch die EU-Zusatzfinanzierung anteilig zu kürzen. (TZ 33)



Das BMWF erhob zwar genderrelevante Daten, unterließ aber deren Auswertung im Sinne einer Gleichstellungsprüfung. (TZ 34)

EU-ANBAHNUNGSFINANZIERUNG

Die FFG gewährte im Auftrag des BMWF und des BMVIT finanzielle Zuschüsse zur Unterstützung der Vorbereitung von Projektanträgen im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (EU-Anbahnungsfinanzierung). Das Bundesfinanzgesetz 2010 stellte die EU-Anbahnungsfinanzierung mit November 2010 ein. Das Abwicklungsentgelt des BMWF für die FFG war mit rd. 9,03 %, gemessen am genehmigten Förderungsvolumen von 5,34 Mio. EUR, fast doppelt so hoch wie die maximal 5 %, die mit dem BMF im haushaltsrechtlichen Einvernehmen vereinbart worden waren. (TZ 35, 36)

Die 1.334 genehmigten Förderungsansuchen beliefen sich auf insgesamt 10,05 Mio. EUR. Nach Abrechnung anerkannte die FFG 6,87 Mio. EUR. Somit konnte die FFG durch ihre Prüfung die beantragten Förderungen um insgesamt 3,19 Mio. EUR bzw. um 31,69 % reduzieren. (TZ 38)

Nach einer externen Evaluierung im Jahr 2010, die hohe Mitnahmeeffekte und ein Verfehlen der angestrebten Wirkung konstatierte, stellte das BMWF die EU-Anbahnungsfinanzierung ein. Zur Sicherung der EU-Rückflüsse im Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften schuf das BMWF im Oktober 2010 das Programm „TOP-EU- Förderungen“. Eine Lösung der strukturellen Probleme der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaftlichen Forschungseinrichtungen (z.B. zu geringe Eigenfinanzierung) unterblieb. (TZ 42)

TOP-EU-FÖRDERUNGSPROGRAMM

Mit einem geplanten Förderungsvolumen von rd. 3,5 Mio. EUR unterstützte das TOP-EU-Förderungsprogramm außeruniversitäre Institute im Bereich der Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften mit nicht rückzahlbaren Zuschüssen bei der Teilnahme an genehmigten Projekten des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms. Das BMWF beauftragte die FFG mit der Förderungsabwicklung. Die bis Ende 2012 genehmigten 33 Projektanträge wiesen ein Förderungsvolumen von 1,86 Mio. EUR auf. Mehr als die Hälfte des Förderungsvolumens entfiel auf drei renommierte Wirtschaftsforschungsinstitute und einen Verein für Rechts- und Kriminalsoziologie. Die Einführung des TOP-EU-Förderungsprogramms verringerte die gemäß Ministerratsvortrag ursprünglich geplanten Einsparungen von rd. 7,9 Mio. EUR um rd 3,5 Mio. EUR. (TZ 43 bis 45)

Wie bei der EU-Zusatzfinanzierung das BMWF übernahm auch hier die FFG die Förderungsentscheidung der Europäischen Kommission. Wie dort bestand auch hier eine Informationslücke hinsichtlich der von der Europäischen Kommission aufgrund von Second-level-Prüfungen rückgeforderten Beträge. (TZ 46)

Ein Förderungsfall zeigte Auffälligkeiten: Das BMWF und die FFG hatten auf eine Vertragskündigung und Rückforderung der Anzahlung verzichtet, obwohl der Förderungsnehmer, ein Verein, keinen Nachweis über die widmungsgemäße Verwendung der ihm aus den Programmen EU-Zusatzfinanzierung und EU-Anbahnungsfinanzierung gewährten Fördermittel erbracht hatte. Die FFG überwies darüber hinaus Fördermittel an jene Privatstiftung, die nach Insolvenz des Vereins an dessen Stelle in das Förderungsprojekt eingestiegen war; dies, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt Kenntnis über die Insolvenz des Vereins, die Personenidentität des Vereinsobmanns und des Stiftungsvorstands sowie über finanzielle Verflechtungen des insolventen Vereins mit der Privatstiftung hatte. (TZ 47)

WIRKUNGEN DER NATIONALEN UNTERSTÜTZUNGSMAßNAHMEN

Die Entwicklung der österreichischen Beteiligungen an den EU-Forschungsrahmenprogrammen zeigte insgesamt einen positiven Verlauf: Seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 stieg der Anteil der erfolgreichen¹ österreichischen Beteiligungen an den jeweiligen EU-Forschungsrahmenprogrammen von 2,3 % auf 2,5 %. Österreich nahm 2012 innerhalb der EU anteilsmäßig den zehnten Platz bei den erfolgreichen Beteiligungen des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms ein. Bezogen auf die Anzahl bewilligter Beteiligungen je 1.000 Forscher lag Österreich mit 75,6 am achten Platz der EU-Mitgliedstaaten. Rund 729 Mio. EUR des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms (von insgesamt 27,4 Mrd. EUR) und damit 2,66 % aller bisher vertraglich gebundenen Fördermittel waren Ende 2012 österreichischen Forschern und Forschungsorganisationen zuzuordnen. Die positive Entwicklung war auch auf die österreichischen Unterstützungsstrukturen zurückzuführen. (TZ 48)

Die FFG unterstützte potenzielle Teilnehmer am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm bis Ende 2012 mit rd. 39.900 Beratungen, rd. 550 Informationsveranstaltungen und rd. 50 Trainings der FFG-Akademie. Projekte mit FFG-Beratung waren mit einer durchschnittlichen Bewilligungsquote von 26,2 % erfolgreicher als Projekte ohne FFG-Beratung (17,4 %). (TZ 50)

¹ „Erfolgreich“ ist in diesem Kontext wertungsfrei als die Bewilligung einer Förderung im 7. EU-Rahmenprogramm zu verstehen.



Die Rückflussquote ist ein Indikator für den Erfolg der Beteiligung von Forschern und Forschungsorganisationen am 7. EU-Forschungsrahmenprogramm. Österreich nahm 2012 mit 126 % den siebten Platz EU-weit ein: Österreich erhielt 2012 um 26 % mehr an Förderungen aus dem 7. EU-Forschungsrahmenprogramm zurück, als es anteilmäßig beitrug und war daher im 7. EU-Forschungsrahmenprogramm Nettoempfänger. (TZ 51)

NATIONALE REFORMSCHRITTE

Die im Arbeitsplan 2013 des Bereichs EIP festgehaltenen Reformschritte (Kooperation mit den Universitäten und Stärkung der Beteiligung der Wirtschaft) waren grundsätzlich positiv. Allerdings bestand durch die Verstärkung der Aktivitäten der Forschungsservicestellen der Universitäten das Risiko des Aufbaus von Parallelstrukturen. (TZ 52)

Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BMG, BMLFUW, BMVIT und BMWWF

(1) Die Monitoringaufgaben hinsichtlich der EU-Forschungsrahmenprogramme wären nach dem Auslaufen des bestehenden Vertrags mit dem beauftragten Verein an die FFG zu übertragen und mit dem bestehenden Monitoring der FFG für nationale und multilaterale Programme in einem gemeinsamen Monitoringsystem zusammenzuführen. (TZ 14)

(2) Bei allfälligen zukünftigen Beauftragungen der FFG mit der Abwicklung von Förderungsprogrammen wäre eine Assoziierungsvereinbarung mit der FFG zu schließen, die den Grundsätzen der Vereinbarung zwischen dem BMF und der FFG vom Juni 2013 entspricht. (TZ 6)

(3) Es wäre bei der Europäischen Kommission darauf hinzuwirken, dass diese aktuelle und für Steuerungszwecke geeignete Daten zur Beteiligung Österreichs an EU-Forschungsrahmenprogrammen bereitstellt. (TZ 14)

(4) Es wären Aufzeichnungen betreffend den Arbeitseinsatz der Programmdelegierten und Experten zu führen und die angefallenen Kosten zu ermitteln. (TZ 17)

BMLFUW, BMVIT und BMWWF

(5) Im Sinne einer transparenten Budgetierung und Verrechnung wäre in Hinkunft die Aufstockung des Personalstandes durch Dienstleistungsverträge zu vermeiden. (TZ 13)

(6) Die für die Programmdelegierten und Experten im Zuge des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms angefallenen Kosten wären dem BMWFW als dem für die Angelegenheiten der EU-Forschungsrahmenprogramme zuständigen Bundesministerium zu übermitteln. (TZ 17)

BMWFW und FFG

(7) Die im haushaltsrechtlichen Einvernehmen zur Höhe der Entgelte für die Abwicklung von Förderungsprogrammen getroffenen Vereinbarungen wären einzuhalten. (TZ 36)

(8) Die Aufgaben des FFG-Bereichs „Europäische und Internationale Programme der FFG“ wären mit jenen der Forschungsservicestellen der Universitäten bereits im Vorfeld von Horizon 2020 abzustimmen. (TZ 52)

BMWFW

(9) Die Finanzierung der Regionalen Kontaktstellen wäre einzustellen, um Parallelstrukturen mit der FFG und den primär für die Beratung der KMU zuständigen Beratungseinrichtungen im Rahmen des Enterprise Europe Networks (EEN) zu vermeiden. (TZ 11, 25, 26)

(10) Die Einhaltung der vergaberechtlichen Bestimmungen wäre sicherzustellen und Auftragsvergaben oberhalb des Schwellenwerts öffentlich auszuschreiben, um den Wettbewerb im Vergabeverfahren zur Erreichung größtmöglicher Preisangemessenheit zu nutzen. (TZ 15)

(11) Auch bei sachlich begründeten Ausnahmefällen des § 30 Abs. 2 Z 2 Bundesvergabegesetz und bei Direktvergaben wäre sicherzustellen, dass Vergleichsangebote eingeholt werden. (TZ 15)

(12) Um einen möglichst lückenlosen Informationsfluss zwischen EU- und nationaler Ebene über die Schnittstelle Programmdelegierte zu etablieren, sollten ein Anforderungskatalog für Programmdelegierte sowie einheitliche verbindliche, schriftliche Aufgabenbeschreibungen erstellt werden. Diese sollten als Mindeststandard festlegen, in welcher Weise regelmäßig Berichte über die Arbeiten in den Programmausschüssen und Programmkomitees erstellt und an welche Empfänger diese verteilt werden sollten, sowie Vorgaben über die Zusammenarbeit mit den (Nationalen und Regionalen) Kontaktstellen enthalten. (TZ 16)

(13) Die Daten der Kofinanzierung der regionalen Betreuung durch die Bundesländer wären zu erheben, um — im Sinne der Kostentransparenz — eine Gesamtübersicht über die eingesetzten Ressourcen sicherzustellen. (TZ 19)



(14) Bei künftigen Kofinanzierungen von Förderungsprogrammen durch mehrere Partner wäre auf einheitliche Regelungen hinzuwirken. (TZ 26)

(15) Bei vertraglichen Regelungen mit mehreren Partnern in Förderungsprogrammen wären Vorgaben für eine einheitliche Ermittlung der Overheadkosten, wie im Beauftragungsvertrag vorgesehen (bspw. durch eine Deckelung), in den Verträgen vorzusehen. (TZ 27)

(16) Bei künftigen Förderungsprogrammen wären die vorgegebenen Höchstbeträge nicht zu überschreiten. (TZ 31)

(17) Die Abwicklung der Forschungsförderungen wäre künftig an dafür eingerichtete Förderungsagenturen des Bundes zu übertragen, um u.a. auch die Trennung zwischen strategischen Aufgaben des BMWFW und der operativen Umsetzung der Förderungsabwicklung zu gewährleisten. (TZ 32)

(18) Es wäre für eine adäquate Förderungskontrolle der noch laufenden Förderungsfälle aus der EU-Zusatzfinanzierung zu sorgen. (TZ 32)

(19) Bei der Europäischen Kommission wäre darauf hinzuwirken, dass diese Mitteilungen über allfällige Rückforderungen nach Second-level-Prüfungen an die programmabwickelnde Stelle übermittelt. (TZ 33, 46)

(20) Gleichstellungsprüfungen wären künftig bei allen Förderungsprogrammen vorzunehmen und die diesbezüglichen Auswertungen sollten in das Design künftiger Forschungsprogramme einfließen. (TZ 34, 41)

(21) Sonderrichtlinien zu Förderungsprogrammen wären gemäß den Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln dem RH vorzulegen. (TZ 37)

(22) Das laufende TOP-EU-Förderungsprogramm wäre einer Zwischenevaluierung zu unterziehen. (TZ 45)

FFG

(23) Für eine stärkere Integration des Bereichs EIP sollte Sorge getragen werden. (TZ 5)

(24) Die Compliance-Anweisungen und Richtlinien sollten im Bedarfsfall angewendet werden. (TZ 7)

(25) Nach der Übernahme der Monitoringaufgaben für EU-Forschungsrahmenprogramme wären die Daten aus nationalen und internationalen Forschungsförderungsprogrammen verstärkt zu analysieren und zeitnah allen Stakeholdern im Forschungsbereich zur Verfügung zu stellen. (TZ 14)

(26) Nach der Übertragung der Monitoringaufgaben hinsichtlich der EU-Forschungsrahmenprogramme sollte dafür Sorge getragen werden, dass erforderliche Informationen von Stakeholdern unmittelbar angefordert werden können. (TZ 14)

(27) Das Leistungsportfolio der FFG-Akademie wäre in Hinblick auf die verstärkten Beratungserfordernisse weiter auszubauen. Potenzielle Interessenten wären verstärkt anzusprechen, um dadurch im Vergleich zu Einzelberatungen Kosteneinsparungen und Effizienzgewinne zu erzielen. (TZ 20)

(28) Kostensteigerungen wäre durch kostendämpfende Maßnahmen im Personalbereich (wie bspw. restriktive Personalpolitik und Personaleinstufungen) entgegenzuwirken. (TZ 21)

(29) Um die insgesamt bereits erzielten Einsparungen in der Abwicklung des 7. EU-Forschungsrahmenprogramms zumindest beizubehalten, wäre im Jahr 2013, dem letzten Jahr der Vertragslaufzeit des EIP-Beauftragungsvertrags, besonders auf die Einhaltung des budgetierten Betrags zu achten. (TZ 22)

(30) Um Kostenreduktionen im Overheadbereich zu erzielen, wären in den Overhead-Abteilungen eine restriktivere Personalbewirtschaftung und eine Verringerung der Sachkosten vorzunehmen. (TZ 23)

(31) Eine allfällige missbräuchliche Ausnutzung der rechtlichen Gestaltungsfreiheit von Förderungsnehmern — wie bspw. Personenidentität von vertretungsbefugten Personen bei mehreren Rechtsträgern — wäre im Rahmen der Projektprüfung zu unterbinden. (TZ 47)

(32) Die Universitäten wären bei der Identifikation von Forschungsfeldern mit höherer Erfolgswahrscheinlichkeit bei den EU-Forschungsrahmenprogrammen zu unterstützen. (TZ 52)

(33) Es wären Trainings für Universitätsmitarbeiter im Forschungsbereich anzubieten, um die Basisberatungen durch die Forschungsservicestellen der Universitäten abzudecken. (TZ 52)

(34) Unternehmen mit hohem Forschungspotenzial (High Potential- Unternehmen) — insbesondere auch KMU —, deren Forschungsportfolio zu EU-Forschungsrahmenprogrammen



passt, wären hinsichtlich ihrer möglichen Beteiligung an EU-Forschungsrahmenprogrammen zu identifizieren und es wäre ein für diese optimaler Maßnahmenmix zu entwickeln. (TZ 52)

(35) Die allgemeine Förderungsberatung, die auch andere Einrichtungen wahrnehmen, wäre im Rahmen von Horizon 2020 einzuschränken. (TZ 52)