



**Der
Rechnungshof**

Unabhängig. Objektiv. Wirksam.

Reihe BUND 2010/1

Bericht des Rechnungshofes

**Interne Revisionen in
ausgliederten
Rechtsträgern des Bundes**

**Arbeitsmarktservice
Österreich, Service für
Unternehmen —
Key Account Management**

**GIG Grundstücks- und
Infrastruktur Besitz AG**

**Auswirkungen der
Personalhoheit auf die
Gesamtkostensituation der
Universität Wien und der
Wirtschaftsuniversität Wien**

Fachhochschulwesen

Auskünfte

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

Telefon (00 43 1) 711 71 - 8450

Fax (00 43 1) 712 49 17

E-Mail presse@rechnungshof.gv.at**Impressum**

Herausgeber:

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik:

Rechnungshof

Druck:

druck aktiv OG

Herausgegeben:

Wien, im Jänner 2010



Bericht des Rechnungshofes

**Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes**

**Arbeitsmarktservice Österreich, Service für
Unternehmen — Key Account Management**

GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

**Auswirkungen der Personalhoheit auf die
Gesamtkostensituation der Universität Wien
und der Wirtschaftsuniversität Wien**

Fachhochschulwesen

	Tabellenverzeichnisse	3
	Abbildungsverzeichnis	6
	Abkürzungsverzeichnis	7
Vorbemerkungen	Vorlage an den Nationalrat	9
	Berichtsaufbau	9
BKA	Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes sowie der Bundesministerien für europäische und internationale Angelegenheiten	
BMeiA		
BMF	Finanzen	
BMG	Gesundheit	
BMLFUW	Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	
BMUKK	Unterricht, Kunst und Kultur	
BMVIT	Verkehr, Innovation und Technologie	
BMWF	Wissenschaft und Forschung	
BMWFJ	Wirtschaft, Familie und Jugend	
	Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes	11
BMASK	Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	
	Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen – Key Account Management	59
BMVIT	Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie	
	GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG	79

Inhalt



BMWF	Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung	
	Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien	93
	Fachhochschulwesen	135
ANHANG	Entscheidungsträger der überprüften Unternehmungen	173

Tabellenverzeichnis zum Berichtsbeitrag Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Tabelle 1:	Verhältnis ordentliche Studierende zu universitärem Lehrpersonal	103
Tabelle 2:	Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal	104
Tabelle 3:	Betreuungsrelationen auf Studienfeldebene (Schuljahr 2006/2007)	105
Tabelle 4:	Hauptberufliches Personal an der Universität Wien und an der WU Wien	113
Tabelle 5:	Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien	115
Tabelle 6:	Struktur des haupt- und nebenberuflichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien (Stichtag 31. Dezember 2008)	117
Tabelle 7:	Struktur des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien (Stichtag 31. Dezember 2008)	118
Tabelle 8:	Hauptberufliches Personal an der Universität Wien und an der WU Wien nach Art des Dienstverhältnisses	119
Tabelle 9:	Personalaufwand der Universität Wien im Verhältnis zum Gesamtaufwand	120
Tabelle 10:	Personalaufwand der Universität Wien nach Beschäftigtengruppen	121
Tabelle 11:	Personalaufwand der WU Wien im Verhältnis zum Gesamtaufwand	122
Tabelle 12:	Personalaufwand der WU Wien nach Beschäftigtengruppen	124
Tabelle 13:	Schwankungsbreiten der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren	126

Tabellen



Tabelle 14:	Schichtung der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren	126
Tabelle 15:	Bezüge der Rektoratsmitglieder	128

Tabellenverzeichnis zum Berichtsbeitrag Fachhochschulwesen

Tabelle 1:	Erhalter, Standorte und Anzahl der Studierenden 2008/2009	141
Tabelle 2:	Dropout-Raten aller abgeschlossenen Fachhochschul-Anfänger-Jahrgänge seit 1998/1999	145
Tabelle 3:	Studierende im tertiären Bildungsbereich	146
Tabelle 4:	Kosten des laufenden Studienbetriebs je Studierenden 2006/2007; technische Studiengänge	149
Tabelle 5:	Kosten des laufenden Studienbetriebs je Studierenden 2006/2007; wirtschaftliche Studiengänge	150
Tabelle 6:	Förderkonzepte der Länder	156
Tabelle 7:	Förderungen der Länder je Studierenden und Jahr	157
Tabelle 8:	Anzahl der erledigten Anträge	159
Tabelle 9:	Anzahl der Evaluierungen	161
Tabelle 10:	Durchschnittliche Kosten je Studierenden sowie Evaluierungsergebnisse	168
Tabelle 11:	Gebarung des Landes im Zusammenhang mit der FH Kärnten	170

Abbildungen



Abbildungsverzeichnis zum Berichtsbeitrag Fachhochschulwesen

Abbildung 1: Studierende an Fachhochschul-Studiengängen	139
Abbildung 2: Studierende an öffentlichen Universitäten	139
Abbildung 3: Vergleich der Studierenden nach Vorbildung (Wintersemester 2006/2007)	144
Abbildung 4: Absolventen im Hochschulbereich	146
Abbildung 5: Finanzierung FH OÖ, FH Salzburg und FH Kärnten	154
Abbildung 6: Finanzierung FH Krems, FH Wr. Neustadt und MCI Innsbruck	155
Abbildung 7: Finanzierung FHW	156

Abkürzungen

ABl.	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
Art.	Artikel
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BKA	Bundeskanzleramt
BM...	Bundesministerium...
BMASK	für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMeiA	für europäische und internationale Angelegenheiten
BMF	für Finanzen
BMG	für Gesundheit
BMLFUW	für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
BMLVS	für Landesverteidigung und Sport
BMUKK	für Unterricht, Kunst und Kultur
BMVIT	für Verkehr, Innovation und Technologie
BMWF	für Wissenschaft und Forschung
BMWFJ	für Wirtschaft, Familie und Jugend
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
dRGBL.	Deutsches Reichsgesetzblatt
EG	Europäische Gemeinschaft
EUR	Euro
etc.	et cetera
FH	Fachhochschule(n)
FHStG	Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge (Fachhochschul-Studiengesetz)
FIDE	Finanzdatenerfassung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Hrsg.	Herausgeber
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IT	Informationstechnologie
lt.	laut
Mill.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)

Abkürzungen



Nr.	Nummer
Pkt.	Punkt
rd.	rund
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RH	Rechnungshof
RL	Richtlinie
S.	Seite(n)
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
VBÄ	Vollbeschäftigungsäquivalent(e)
z.B.	zum Beispiel

Weitere Abkürzungen sind bei der erstmaligen Erwähnung im Text angeführt.

Vorbemerkungen

Vorbemerkungen

Vorlage an den Nationalrat

Der RH erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 B-VG nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei mehreren Gebarungsüberprüfungen getroffen hat.

Berichtsaufbau

Die Zuordnung zu den Wirkungsbereichen der einzelnen Bundesministerien folgt der zum Redaktionsschluss dieses Berichtes geltenden Zuständigkeitsverteilung und Bezeichnung der Bundesministerien gemäß der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009.

Den mit den einzelnen Berichten verbundenen Gebarungsüberprüfungen lag zum Teil die Rechtslage vor dem Inkrafttreten der Bundesministeriengesetz-Novelle 2009 zugrunde. Demgemäß entsprechen die Bezeichnungen der Bundesministerien bzw. deren Abkürzungen in diesen Berichtsbeiträgen noch der alten Rechtslage.

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den RH (Kennzeichnung mit 2), *die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3 und im Kursivdruck)* sowie die allfällige Gegenäußerung des RH (Kennzeichnung mit 4) aneinander gereiht. Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Alle personenbezogenen Bezeichnungen werden aus Gründen der Übersichtlichkeit und einfachen Lesbarkeit nur in einer Geschlechtsform gewählt und gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

Der vorliegende Bericht des RH ist nach der Vorlage über die Website des RH „<http://www.rechnungshof.gv.at>“ verfügbar.





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

**Wirkungsbereich
des Bundeskanzleramtes sowie
der Bundesministerien für
europäische und internationale Angelegenheiten
Finanzen
Gesundheit
Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
Unterricht, Kunst und Kultur
Verkehr, Innovation und Technologie
Wissenschaft und Forschung
Wirtschaft, Familie und Jugend**

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechts- trägern des Bundes

Interne Revisionen waren im ausgegliederten Bereich des Bundes vor allem bei Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern noch nicht durchgehend eingerichtet, wodurch revisionsfreie Räume entstanden. Einheitliche rechtliche Grundlagen zur Einrichtung von Internen Revisionen fehlten.

Kurzfassung

Prüfungsgegenstand

Ziel der Überprüfung war es, festzustellen, ob durch Ausgliederungen revisionsfreie Räume entstanden sind. Dazu führte der RH eine Bestandsaufnahme der Internen Revisionen (IR) im ausgegliederten Bundesbereich durch und beurteilte, ob diese IR die für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Rahmenbedingungen vorfanden. Der RH erhob dazu mit einem Fragebogen den Stand der IR in 76 Organisationen; anschließend überprüfte er die IR in zwölf Organisationen vertieft an Ort und Stelle. (TZ 1)

Kurzfassung

Aufgaben und Ziele der Internen Revisionen

IR sind interne Kontrolleinrichtungen, die unmittelbar der Leitung der Organisation unterstehen und – im Unterschied zur externen Gebarungskontrolle – organisationsinterne Kontrollaufgaben wahrnehmen. IR und externe Gebarungskontrolle ergänzen einander mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Stärken. (TZ 3)

Ist-Stand in den ausgegliederten Rechtsträgern

Von 76 betrachteten ausgegliederten Rechtsträgern verfügten zur Zeit der Gebarungsüberprüfung fast 50 % über keine IR. Es handelte sich dabei überwiegend um Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern, von welchen nur rd. 1/3 über eine IR verfügte. Unter anderem war nur in drei von acht ausgegliederten Bundesmuseen eine IR tätig. Bei Organisationen mit über 500 Mitarbeitern war vor allem bei einigen Universitäten noch keine IR eingerichtet. Insgesamt unterlagen jedoch 95 % des Geschäftsvolumens bzw. 92 % der Mitarbeiter des ausgegliederten Bereichs der Prüfung durch eine IR. (TZ 6)

Rechtsgrundlagen

Die Rechtsgrundlagen für die IR waren generell gering ausgeprägt. Das Bundesministerengesetz 1986 ermächtigte die Ressorts zur Einrichtung einer IR in ihrem Bereich, während es für die ausgegliederten Bereiche keine einheitliche Regelung gab. Die IR wurde im jeweiligen Ausgliederungsgesetz meist nicht erwähnt (Ausnahmen: Bundesbeschaffung GmbH, Österreichische Bundesfinanzagentur). (TZ 5)

Zuständigkeit und organisatorische Einordnung

Die IR waren organisatorisch meist direkt bei der Leitung des Rechtsträgers angesiedelt. Die Revisoren waren disziplinar teilweise einem einzelnen Mitglied der Leitung unterstellt, Aufsichtsorgane waren bei der Bestellung oder Entlassung der IR-Leiter nicht eingebunden. Aufgrund gesetzlicher Änderungen haben sich Aufsichtsräte nunmehr stärker mit der Überwachung des internen Kontrollsystems und gegebenenfalls des internen Revisionssystems zu befassen. (TZ 7 bis 9)



Kurzfassung

BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Die Zuständigkeit der IR erstreckte sich bei Konzernen auf die gesamte Organisation, wobei nicht in allen Tochterunternehmen eine ausreichende Revisionstätigkeit erfolgte. Die Einbindung der IR in die internen Informationsflüsse war bei den an Ort und Stelle überprüften Unternehmen gegeben. Berichtsadressaten waren die Leitungen der Organisationen; bei Konzernen gab es verschiedene Formen der Berichterstattung an Konzernleitung und Tochterunternehmen. (TZ 10 bis 12)

Organisationsmodelle

Von jenen 40 ausgegliederten Rechtsträgern, die über eine IR verfügten, führten mehr als 70 % die Revisionstätigkeit mit eigenen Mitarbeitern durch. Dies bewährte sich vor allem bei Organisationen mit über 500 Mitarbeitern. Bei Organisationen mit weniger als 500 Mitarbeitern waren den Revisoren vielfach auch operative Aufgaben übertragen; in elf Organisationen dieser Größenordnung waren die Revisionsaufgaben vollständig an externe Partner vergeben. (TZ 16)

Bei der Beauftragung Externer waren besonders der Grad der Auslagerung, ihre Kosten, die Auswahl der externen Partner und die Vertragsgestaltung zu beachten. Zumeist wurden Wirtschaftsprüfer beauftragt. Eine Zuständigkeit der IR der Bundesministerien war nach den Ausgliederungen für diese Rechtsträger nicht mehr gegeben, es erfolgte jedoch in einem Fall die Übernahme der Revisionsaufgaben. In einem weiteren Fall führte die IR eines Ressorts über Ersuchen eine Einzelprüfung durch. Dies stellte eine zweckmäßige Lösung dar, erforderte aber eine klare Festlegung der Rahmenbedingungen. (TZ 17 bis 20)

Personal

Die Personalausstattung der IR war von der Größe der Organisationen abhängig, wobei der überwiegende Teil der IR mit weniger als zwei Mitarbeitern ausgestattet war. Die Revisoren der ausgegliederten Rechtsträger nahmen ab einer Organisationsgröße von über 500 Mitarbeitern neben ihrer eigentlichen Tätigkeit nur in geringem Ausmaß revisionsfremde Aufgaben wahr. Der Aus- und Fortbildungsstand der Revisoren war generell hoch. (TZ 13 bis 15)

Kurzfassung

Revisionsordnungen

Grundlage für die Tätigkeit der IR war in den meisten ausgegliederten Rechtsträgern, die über eine IR verfügten, eine Revisionsordnung. Von den 40 Organisationen mit IR hatten 75 % eine Revisionsordnung erlassen. Bei mehreren Organisationen bestand inhaltlich jedoch Ergänzungsbedarf. (TZ 21, 22)

Revisionsplanung

Bei den zwölf an Ort und Stelle überprüften Organisationen nahm die IR im Regelfall die Revisionsplanung selbst vor. Als Planungsmethoden wurden unter anderem Prüflandkarten und Risikoanalysen verwendet. Eine Sonderform war die Erstellung eines veröffentlichten Themenpools, wobei allein die Möglichkeit einer Prüfung zu Verbesserungsmaßnahmen beitrug. (TZ 23)

Maßnahmenverfolgung

Alle zwölf an Ort und Stelle überprüften IR hielten ihre Feststellungen oder Empfehlungen in ihren Berichten eindeutig fest, nur fünf davon führten darüber hinaus auch eine eigene Maßnahmen-evidenz. (TZ 24)



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Kenndaten der Internen Revisionen in den ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Rechtsgrundlagen	keine generelle Norm; vereinzelt Hinweise auf die Interne Revision in Ausgliederungsgesetzen		
Aufgaben	unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen in den ausgegliederten Rechtsträgern		
Gebarung	mit Interner Revision	ohne Interne Revision	gesamt
		2007	
		Anzahl	
ausgegliederte Rechtsträger	40	36	76
		in Mill. EUR	
Gebarungsvolumen der Rechtsträger ¹⁾	23.265	1.127	24.392
		Anzahl	
Beschäftigte ²⁾	112.134	9.921	122.055

¹⁾ ausgedrückt im Gesamtaufwand lt. Gewinn- und Verlustrechnung 2007 bzw. – falls keine Gewinn- und Verlustrechnung vorhanden war – Gesamtausgaben 2007, inklusive Förderungszahlungen und Zahlungen des Insolvenz-Entgelt-Fonds

²⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Prüfungsablauf und -gegenstand

1 Der RH überprüfte von Oktober 2008 bis Jänner 2009 die Internen Revisionen (IR) in den ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes. Der überprüfte Zeitraum betraf die letzten fünf Jahre, wobei vor allem das letzte abgeschlossene Jahr 2007 und der aktuelle Stand Ende 2008 betrachtet wurden.

Durch Ausgliederungen wurden bisher im Rahmen der Ministerialverwaltung wahrgenommene und damit der Kontrolle durch die IR des jeweiligen Ressorts unterliegende Aufgaben an selbstständige Rechtsträger übertragen. Ziel der Überprüfung war es, festzustellen, ob dadurch revisionsfreie Räume entstanden sind. Dazu führte der RH eine Bestandsaufnahme der IR im ausgegliederten Bundesbereich durch und beurteilte, ob diese IR die für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Rahmenbedingungen vorfanden. Nichtziel war eine inhaltliche Auseinandersetzung mit einzelnen Revisionsergebnissen der IR.

Prüfungsablauf und –gegenstand

Der RH erhob zuerst mit einem Fragebogen den Stand der IR in 76 Organisationen („Fragebogen–Erhebung“). Anschließend überprüfte er die IR folgender zwölf Organisationen (siehe auch Anlage) vertieft an Ort und Stelle:

- Agrarmarkt Austria (AMA),
- Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG),
- Bundestheater–Holding GmbH,
- Diplomatische Akademie Wien,
- Münze Österreich Aktiengesellschaft (Münze Österreich AG),
- Österreichische Bundesbahnen–Holding Aktiengesellschaft (ÖBB–Holding AG),
- Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH (AGES),
- Österreichische Bundesforste AG,
- Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG),
- Österreichische Nationalbibliothek,
- Österreichische Post Aktiengesellschaft (Österreichische Post AG) und
- Universität Wien.

Das Prüfungsergebnis wurde im April 2009 an die zwölf genannten Organisationen und an die für sie zuständigen Ressorts (BMeiA, BMF, BMG, BMLFUW, BMUKK, BMVIT, BMWF, BMWFJ) übermittelt. Alle erhielten den allgemeinen und die in ihren Bereich fallenden speziellen Teile des Prüfungsergebnisses. Dem BKA wurde das Prüfungsergebnis ebenfalls zur Stellungnahme zugestellt.

Für diesen Bericht wurden zur besseren Übersicht die speziellen Teile in den allgemeinen Teil integriert, d.h. alle speziellen Empfehlungen an einzelne Organisationen wurden an die allgemeinen Empfehlungen angeschlossen; ebenso alle Stellungnahmen und Gegenäußerungen.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Die Stellungnahmen der Ressorts und der Organisationen langten zwischen Mai und Juli 2009 im RH ein. Die AMA, die ÖBB-Holding AG und das BMG verzichteten auf eine Stellungnahme. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im August 2009.

Glossar

2 Zunächst werden im Bericht häufig verwendete Begriffe erläutert:

Interne Revision (IR)

Internes Kontrollorgan, das unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen erbringt

Interner Revisor

Person, die obige Tätigkeiten durchführt; unabhängig davon, ob sie bei der Organisation beschäftigt ist oder als externer Dienstleister von der Leitung der Organisation beauftragt wurde

Institute of Internal Auditors (IIA)

Internationale Interessenvertretung des Berufsstands der Internen Revisoren. Sie hat die weithin anerkannten IIA-Standards zur Internen Revision herausgegeben

Internes Kontrollsystem

Gesamtheit aller prozessintegrierten Überwachungsmaßnahmen einer Organisation

Allgemeines zur Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Aufgaben und Ziele
der Internen Revision

3.1 Nach den geltenden IIA-Standards sind die Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen der IR darauf ausgerichtet, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Die IR untersteht unmittelbar der Leitung der Organisation und soll diese bei der Erreichung ihrer Ziele unterstützen, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, der Kontrollen und der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese verbessern hilft.

Allgemeines zur Internen Revision in den ausgliederten Rechtsträgern

Zu den Hauptaufgaben der IR gehört die Prüfung des Internen Kontrollsystems. Dieses stellt die Summe aller in die operativen Abläufe integrierten Kontrollen dar, welche die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Geschäftstätigkeit, die Ordnungsgemäßheit und Verlässlichkeit der Finanzberichterstattung sowie die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sicherstellen sollen. Die IR ist in die laufenden Kontrollen nicht eingebunden, sondern prüft, ob diese ihren Zweck erfüllen.

Die IR soll Unwirtschaftlichkeiten, Unregelmäßigkeiten oder Manipulationen aufdecken sowie die Wirksamkeit der Verfahren der internen Kontrolle prüfen. Ihr kommt dabei eine Präventivfunktion (Erhöhung des Risikos der Aufdeckung von dolosen Handlungen), eine Informationsfunktion zur Unterstützung der Entscheidungsfindung der Unternehmensführung (Schaffung von Transparenz über Prozesse und die Wirtschaftlichkeit von Vorgängen) sowie eine Vertrauensfunktion (Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und des ordnungsgemäßen Ablaufs der Geschäftsprozesse) zu.

Der IR kommt weiters die Aufgabe zu, Beratungsleistungen zu erbringen. Diese umfassen beispielsweise die Analyse von Kernprozessen und allgemeinen Geschäftsvorgängen, die Mitwirkung am Qualitäts- und Risikomanagement oder die Begleitung der Einführung neuer Betriebsabläufe. Die IR hat dabei streng darauf zu achten, dass ihre Objektivität und Unabhängigkeit durch die Beratungstätigkeit nicht leidet. Sie darf nicht in das operative Geschäft eingebunden sein, um die Gefahr von Unvereinbarkeiten für die Prüfungstätigkeit und der Befangenheit der Prüfer auszuschließen. Die Beratungstätigkeit der IR sollte primär auf Basis der Revisionsergebnisse erfolgen.

Die Prüfungs- und Beratungsleistungen der IR sind darauf ausgerichtet, die Organisationsleitung bei der Erreichung der Ziele im Einklang mit den gesetzlichen und organisationsspezifischen Vorgaben zu unterstützen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei der Organisationsleitung.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Allgemeines zur Internen Revision in den
ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes

3.2 Der RH erachtete die Einrichtung von IR in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes als prozessunabhängige Kontrollinstanzen für notwendig und für eine wirtschaftlich effiziente Führung einer Organisation und eine finanziell geordnete Verwaltungsführung als unabdingbar. Die IR leistet auch zur Korruptionsbekämpfung einen unverzichtbaren Beitrag. Der RH sah es daher als wesentlich an, auch im ausgegliederten Bereich des Bundes die nötigen Rahmenbedingungen für eine zielgerichtete Wahrnehmung der Revisionsfunktion zu schaffen. Dies sind insbesondere eine effektive Verankerung in der jeweiligen Organisation sowie eine ausreichende Ausstattung der IR mit Ressourcen.

Rahmenbedingungen
in ausgegliederten
Rechtsträgern

Definition und Entwicklung der Ausgliederungen des Bundes

4 Unter Ausgliederung versteht man die Übertragung von Aufgaben, die bisher Gebietskörperschaften oder andere Verwaltungsträger wahrgenommen haben, auf andere, rechtlich selbstständige Organisationen, z.B. auf eigens für Ausgliederungszwecke geschaffene Rechtsträger. Die Aufgabenbesorgung verbleibt dabei im staatlichen Einflussbereich, wobei sich der Staat jedoch anderer, entweder privatrechtlicher (z.B. Kapitalgesellschaften) oder öffentlich-rechtlicher (z.B. Körperschaften, Anstalten oder Fonds) Organisationsformen bedient.

Ausgliederungen nehmen eine Mittelstellung zwischen unmittelbarer Aufgabenbesorgung durch die betroffenen Gebietskörperschaften oder durch andere Verwaltungsträger und echter Privatisierung ein. Je nach Gestaltung der Ausgliederung kommt dem Staat ein stärkerer (z.B. Weisungsrechte) oder schwächerer Einfluss (z.B. Holding-Konstruktionen) auf den ausgegliederten Bereich zu.

Nach Anfängen in den 1960er Jahren waren seit Ende der 1980er Jahre, insbesondere aber seit 1995 verstärkt Bestrebungen zur Ausgliederung von Aufgaben festzustellen. Die Ausgliederungen betrafen unterschiedliche thematische Aufgabengebiete (z.B. Kulturbereich, Immobilienwirtschaft, Verkehrs- und Telekommunikationswesen, Finanzbereich) und auch unterschiedliche funktionelle Aufgaben (z.B. Wirtschaftsbetriebe, Regulierungs- und Aufsichtsbehörden, öffentliche Service- und Dienstleistungseinrichtungen).

Allgemeines zur Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Gesetzliche Grundlagen der Revisionstätigkeit in ausgegliederten Rechtsträgern

- 5.1** Während § 7 Abs. 4 Bundesministerienengesetz 1986 (**Bundesministerienengesetz**)¹⁾ die gesetzliche Grundlage für die Einrichtung der IR in der Bundesverwaltung darstellte (in Form einer reinen Ermächtigungsnorm), bestand für ausgegliederte Rechtsträger des Bundes keine solche generelle Norm. Die Ausgliederungsgesetze enthielten nur vereinzelt Hinweise auf ein Internes Kontrollsystem²⁾ oder eine IR.³⁾ Auch das Ausgliederungshandbuch des BMF aus dem Jahr 2003, das eine methodische Unterstützung für die Vorbereitung und Durchführung von Ausgliederungen gab, befasste sich nicht mit der Einrichtung von IR.⁴⁾

¹⁾ Bundesgesetz über die Zahl, den Wirkungsbereich und die Einrichtung der Bundesministerien (Bundesministerienengesetz 1986), BGBl. Nr. 76/1986 (Wiederverlautbarung) i.d.g.F.

²⁾ z.B. Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft, Buchhaltungsagentur des Bundes Anstalt öffentlichen Rechts, Bundesanstalt „Statistik Österreich“

³⁾ z.B. Bundesbeschaffung GmbH, Österreichische Bundesfinanzierungsagentur

⁴⁾ Der Begriff Revision findet sich nur in den Mustergeschäftsordnungen für die Geschäftsführung einer GmbH bzw. den Vorstand einer AG

Subsidiär waren je nach Rechtsform teilweise das GmbH-Gesetz⁵⁾ oder das Aktiengesetz 1965⁶⁾ anwendbar. Diese enthielten in § 22 GmbH-Gesetz für die Geschäftsführer bzw. in § 82 Aktiengesetz 1965 für den Vorstand die Verpflichtung, ein den Anforderungen des Unternehmens entsprechendes Internes Kontrollsystem zu führen.

⁵⁾ Gesetz vom 6. März 1906 über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906 i.d.g.F.

⁶⁾ Bundesgesetz über Aktiengesellschaften, BGBl. Nr. 98/1965 i.d.g.F.

- 5.2** Es wäre zweckmäßig, eine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung einer Revisionstätigkeit in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes vorzusehen und dafür eine entsprechende gesetzliche Grundlage zu schaffen.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Allgemeines zur Internen Revision in den
ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes

In Erweiterung einer früheren Empfehlung des RH, die Einrichtung von IR in den Bundesministerien verbindlich vorzusehen,¹⁾ sollten die Grundsätze für die Errichtung, die Organisation und die Aufgaben der IR in einem eigenen Revisionsgesetz des Bundes festgeschrieben werden, das für alle Bundesdienststellen, ausgegliederten Rechtsträger und sonstigen Organisationsformen gleichermaßen Anwendung findet. Dadurch könnten Standardisierungen erfolgen und Qualitätsmerkmale festgelegt werden. Eine solche Grundlage für die Einrichtung und den Bestand der IR würde deren Position und Unabhängigkeit deutlich stärken.

¹⁾ Reihe Bund 2003/2 S. 6

Der RH empfahl deshalb dem BKA,²⁾ federführend die nötigen Schritte zur Erstellung einer entsprechenden Regierungsvorlage zu setzen.

²⁾ gemäß Anlage zu § 2 Bundesministeriengesetz (Teil 2, Pkt. A) zuständig für allgemeine Angelegenheiten der IR

Alternativ wäre die Errichtung einer IR zumindest in den jeweiligen Ausgliederungsgesetzen vorzusehen, was jedoch mit einem wesentlich höheren legislativen Aufwand verbunden wäre und nicht in gleicher Weise eine Standardisierung sichert.

Der RH wies in diesem Zusammenhang auch auf die Regelungen in § 42 Abs. 1 Bankwesengesetz³⁾ und in § 17b Abs. 1 Versicherungsaufsichtsgesetz⁴⁾ hin, die für Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen zwingend die Einrichtung einer IR vorsahen. Insbesondere wurden dort wesentliche Organisationsgrundsätze und Rahmenbedingungen festgelegt (z.B. Bezugnahme auf Geschäftsumfang bzw. Mitarbeiterstand, unmittelbare Ansiedlung bei der Geschäftsführung, Beauftragung, Berichterstattung, Ausschließungsgründe).

³⁾ Bundesgesetz über das Bankwesen (Bankwesengesetz), BGBl. Nr. 532/1993 i.d.g.F.

⁴⁾ Bundesgesetz vom 18. Oktober 1978 über den Betrieb und die Beaufsichtigung der Vertragsversicherung (Versicherungsaufsichtsgesetz), BGBl. Nr. 569/1978 i.d.g.F.

5.3 Laut Stellungnahme des BMWF unterstütze es die Anregung des RH, eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, in der auch die Unabhängigkeit der IR und nicht nur deren Einrichtung selbst festgelegt werden soll; eine Rechtsgrundlage für die IR an Universitäten fehle.

Allgemeines zur Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Das BMWFJ teilte mit, dass es kein Erfordernis, die Aufgaben der IR bei ausgegliederten Rechtsträgern auf gesetzlicher Basis zu regeln, sehe. Im Sinne der Verwaltungsvereinfachung sollten derartige spezifische Rechtsnormen auf Gesetzesbasis grundsätzlich vermieden werden.

Nach Ansicht des BKA biete das Bundesministeriengesetz bereits eine ausreichende gesetzliche Grundlage für die Einrichtung der IR in den Bundesministerien und den nachgeordneten Dienststellen. Bei ausgegliederten GmbHs könne das zuständige Bundesministerium die Einrichtung einer IR anordnen; auch könne in den Gesellschaftsverträgen die Einrichtung einer IR festgelegt werden. Bei ausgegliederten Einheiten, deren Einrichtung unmittelbar durch Sondergesetz festgelegt ist, wäre allenfalls die Einrichtung einer IR im entsprechenden Organisationsgesetz zu normieren. Das BKA sei nicht zuständig, ein einheitliches Bundesgesetz über die IR in privatrechtlichen Rechtsträgern der Ausgliederung des Bundes zu formulieren, weil für das Beteiligungscontrolling das BMF berufen sei.

Das BMF ging in seiner Stellungnahme auf die Erstellung eines eigenen Revisionsgesetzes des Bundes nicht ein, merkte aber an, dass sich für die Münze Österreich AG die rechtliche Verpflichtung zur Durchführung einer Revisionstätigkeit bereits aufgrund des § 82 Aktiengesetz 1965 ergebe.

Nach Ansicht der Münze Österreich AG bestehe die Verpflichtung zur Einrichtung einer IR für jene Unternehmen, die in Form einer AG oder GmbH errichtet wurden, aufgrund der umfassenden Sorgfalts- und Kontrollpflichten bereits jetzt.

5.4 Der RH blieb bei seiner Empfehlung für ein eigenes Revisionsgesetz des Bundes.

Er betonte gegenüber dem BKA und dem BMWF, dass es für den ausgegliederten Bereich derzeit verschiedene Rechtsgrundlagen für die IR (Weisungen der Ministerien, Regelungen in den Gesellschaftsverträgen bzw. den jeweiligen Ausgliederungsgesetzen) gibt, die durch ein einheitliches Gesetz für den gesamten Bundesbereich verbindlich festgelegt werden sollten. Außerdem bestehen Lücken, so gibt es beispielsweise keine verbindliche Grundlage für eine IR an den Universitäten.

Dabei geht es nicht nur um die Einrichtung der IR, sondern auch um die Festlegung einheitlicher Standards sowie um die Stärkung der Stellung der IR in allen Bereichen.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

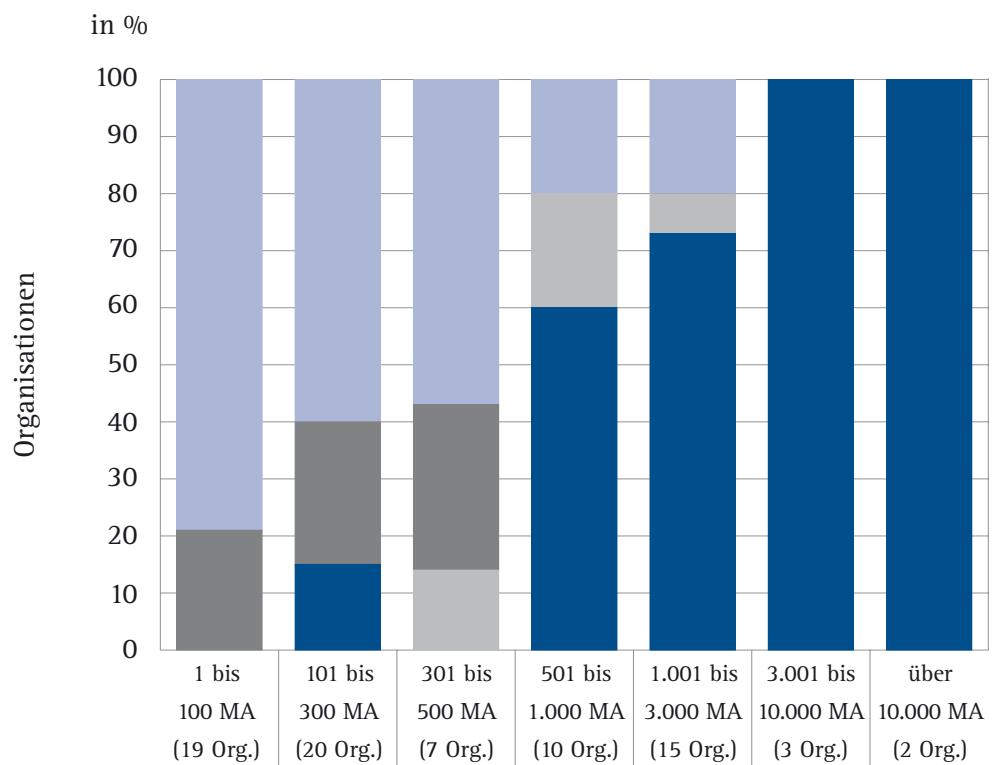
Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Ist-Stand 2007

6.1 Von den insgesamt 76 betrachteten ausgegliederten Rechtsträgern hatten 36 mit insgesamt rd. 10.000 Mitarbeitern Ende des Jahres 2007 keine IR. Es handelte sich dabei überwiegend um Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern. 95 % des Geschäftsvolumens bzw. 92 % der Mitarbeiter im ausgegliederten Bundesbereich unterlagen der Prüfung durch eine IR.

Da die Abdeckungsgrade des Personalstands und des Geschäftsvolumens annähernd gleich hoch waren, wird im Folgenden nur auf den Personalstand Bezug genommen. Gruppirt nach Mitarbeiteranzahl ergab sich für 2007 folgendes Bild:



- keine IR
- IR komplett an Externe ausgelagert
- eigene IR mit zusätzlicher Beauftragung Externer
- eigene IR

MA = Mitarbeiter

Org. = Organisationen

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Von den 46 Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern verfügten 31 über keine IR (67 %), elf hatten die IR komplett an externe Dienstleister ausgelagert (24 %), eine Organisation hatte eine eigene IR und beauftragte zusätzlich Externe (2 %) und drei Organisationen hatten eine eigene IR (7 %).

Auffällig waren in diesem Bereich insbesondere die Bundesmuseen. Nur in drei der acht ausgegliederten Bundesmuseen erfolgte Ende des Jahres 2007 eine Revisionstätigkeit. Im Gegensatz dazu wurden die Bundestheater über eine Holding gelenkt, deren IR für alle Bundestheater prüfungszuständig war.

Auch von den 30 Organisationen mit über 500 Mitarbeitern verfügten fünf über keine IR (17 %), drei beauftragten zusätzlich zur eigenen IR Externe (10 %); 22 weitere Organisationen hatten eine eigene IR (73 %).

Vier der fünf größten Organisationen ohne IR waren Universitäten¹⁾. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung einer IR bestand – wie bei den meisten ausgegliederten Rechtsträgern – nicht. Es gab allerdings Bestrebungen des BMWF, die Einrichtung von IR in den Leistungsvereinbarungen mit Universitäten festzuschreiben.

¹⁾ Bei einer davon sollte eine IR im Jahr 2009 ihre Tätigkeit aufnehmen; die an Ort und Stelle überprüfte Universität Wien verfügte bereits über eine IR.

- 6.2** Durch die Ausgliederungen entstanden insbesondere bei Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern revisionsfreie Räume. Auch größere Rechtsträger verfügten nicht durchgängig über IR. Die Einrichtung von IR war jedoch auch im ausgegliederten Bereich des Bundes insbesondere angesichts der beträchtlichen Höhe der eingesetzten Ressourcen notwendig, weil sie einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen, zweckmäßigen sowie verantwortungsvollen Umgang mit öffentlichen Mitteln leisten. Ein großer Teil des Geschäftsvolumens und der Mitarbeiter unterlag zwar bereits der Kontrolle durch eine IR, der RH bemängelte aber die hohe Zahl an Organisationen, in denen noch keine IR eingerichtet ist.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Er empfahl, die revisionsfreien Räume insbesondere in den kleinen und mittleren ausgegliederten Organisationen umgehend zu schließen. Vom BMWF wäre bei jenen Universitäten, die noch nicht über eine IR verfügen, auf die rasche Einrichtung einer solchen hinzuwirken. Hinsichtlich der Museen wies der RH auf seine Feststellung in Reihe Bund 2005/5 hin, dass es weder sparsam noch zweckmäßig ist, wenn für alle Museen gleiche Bereiche (wie z.B. das Rechnungswesen und die IT) separat geführt werden. Die damalige Empfehlung, für gleichartige Tätigkeiten der Bundesmuseen eine gemeinsame Plattform in Erwägung zu ziehen, traf auch auf die IR zu.

- 6.3** *Laut Stellungnahmen des BKA, des BMWF und des BMWFJ würden sie die Forderung des RH teilen, im ausgegliederten Bereich des Bundes keine revisionsfreien Räume zuzulassen.*

Das BKA werde sicherstellen, dass die ihm ressortmäßig zugeordneten Einheiten, wie die Bundesanstalt „Statistik Österreich“, die Rundfunk und Telekom Regulierungs-GmbH (RTR-GmbH) und die Wiener Zeitung GmbH, prozessunabhängige IR einrichten; in der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ sei die Einrichtung bereits erfolgt.

Das BMWF legte dar, dass es sich bei den Universitäten um keine ausgegliederten Rechtsträger, sondern um Rechtsformen sui generis handle, wodurch nur eine eingeschränkte Einflussmöglichkeit des BMWF bestehe. Das BMWF betreibe aber trotz mangelnder Rechtsgrundlage im Wege der Leistungsvereinbarungen die Einrichtung von IR an den Universitäten.

Zu den Bundesmuseen vertrat die Österreichische Nationalbibliothek die Ansicht, dass sie sich zu sehr von den Museen unterscheide und daher eine gemeinsame Führung aller Personal-, IT- und IR-Agenden nicht zweckmäßig sei. Das BMUKK teilte dagegen mit, dass beabsichtigt sei, analog zur Struktur der Bundestheater-Holding an den Bundesmuseen/der Österreichischen Nationalbibliothek schrittweise eine anstaltsübergreifende Revision einzuführen.

- 6.4** Der RH bekräftigte gegenüber der Österreichischen Nationalbibliothek seine Empfehlung, dass zentrale Dienste wie die IR in einer gemeinsamen Plattform für die Bundesmuseen und auch die Österreichische Nationalbibliothek geführt werden sollten. Wie das BMUKK sah er darin Kostenvorteile und eine bessere Nutzung von Erfahrungen.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Zuständigkeit und organisatorische Einordnung

Organisatorische Einordnung

- 7.1** Bei den meisten ausgegliederten Rechtsträgern war die IR unabhängig davon, ob diese durch eine interne Organisationseinheit durchgeführt oder extern beauftragt wurde, direkt bei der Leitung angesiedelt. Bei der Österreichischen Bundesforste AG war die Leitung der IR fachlich dem Vorstand zugeordnet und organisatorisch sowie disziplinarrechtlich in eine Stabstelle eingegliedert. Die IR der Universität Wien war zwar gemäß ihrer Revisionsordnung direkt dem Rektorat unterstellt, dies war aber im Organisationsplan der Universität nicht abgebildet.

In der Regel genehmigte die Unternehmensleitung als Kollegialorgan den Jahresrevisionsplan, während hingegen Sonderprüfungen oftmals vom Vorstandsvorsitzenden bzw. vom leitenden Mitglied oder zwei Mitgliedern der Unternehmensleitung beauftragt wurden.

- 7.2** Die Beauftragung der Prüfungen sollte durch die Gesamtleitung erfolgen. Der RH befürwortete auch die organisatorische Eingliederung der IR unmittelbar bei der Leitung der ausgegliederten Rechtsträger. Bei künftigen Ausgliederungen bzw. der Errichtung von IR wäre eine entsprechende organisatorische Einordnung vorzusehen.

In diesem Sinn empfahl der RH der Österreichischen Bundesforste AG, die IR auch organisatorisch und disziplinar unmittelbar dem Vorstand zu unterstellen. Die IR der Universität Wien sollte auch in deren Organisationsplan verankert werden.

- 7.3** *Laut Stellungnahme des BKA teile es die Auffassung des RH. Die IR solle jedoch nicht nur gegenüber der Leitung der Organisation, sondern auch gegenüber dem Aufsichtsorgan berichts- und auskunftspflichtig sein.*

Das BMWF teilte mit, der Empfehlung des RH in seinem Bereich bereits nachgekommen zu sein; bei den Universitäten liege die organisatorische Ausgestaltung aber in deren Autonomie.

Die Österreichische Bundesforste AG und das BMLFUW teilten mit, dass die organisatorische und disziplinarrechtliche Unterstellung der IR der Österreichischen Bundesforste AG unter den Vorstand derzeit überprüft werde.



Unabhängigkeit

- 8.1** Die Möglichkeit einer Beeinträchtigung der Unabhängigkeit und Objektivität der Revisoren durch deren Abhängigkeit von der Unternehmensleitung bestand sowohl bei der internen als auch bei einer externen Wahrnehmung der Revisionsaufgaben. Interne Revisoren waren in der Regel disziplinar der Unternehmensleitung oder einem einzelnen Mitglied unterstellt, Verträge mit externen Revisoren wurden von der Unternehmensleitung abgeschlossen.
- 8.2** Kritische Aussagen der Revisionen gegenüber Entscheidungen der Unternehmensführung wurden durch das Unterstellungs- oder Auftragsverhältnis nicht begünstigt. Zur Stärkung der Unabhängigkeit und Objektivität der IR empfahl der RH, dass die Ernennung und die Entlassung des Leiters der IR sowie der Abschluss und die Auflösung von Verträgen mit externen Prüfern gegebenenfalls zusätzlich durch den Aufsichtsrat genehmigt werden sollten.
- 8.3** *Die Münze Österreich AG merkte dazu in ihrer Stellungnahme an, dass hierdurch die Verantwortung des Vorstands bzw. der Geschäftsführung einer Kapitalgesellschaft eingeschränkt und teilweise an den Aufsichtsrat delegiert werde. In einer so wichtigen wie auch heiklen Frage würde sie im Sinne einer ungeteilten Verantwortung eine alleinige Zuständigkeit des Vorstands – gegebenenfalls verbunden mit einer Informationspflicht an den Aufsichtsrat – vorziehen.*
- 8.4** Der RH blieb bei seiner Ansicht, dass jedenfalls eine Einbindung des Aufsichtsrats wünschenswert ist, um die Stellung der IR zu stärken.

Dies entspricht auch dem Stand internationaler Entwicklungen zur Unabhängigkeit der IR im öffentlichen Sektor.

Rolle des Aufsichtsrats

- 9.1** Das fachlich zuständige Ressort nahm seine Eigentümerfunktion gegebenenfalls insbesondere über die in den Aufsichtsrat entsandten Vertreter wahr. Der Kontakt der IR zum Aufsichtsrat war sehr unterschiedlich ausgestaltet. Die Befassung des Aufsichtsrats reichte von einer umgehenden Berichterstattung bei Feststellung von wesentlichen Mängeln bis zur Präsentation des Jahresberichts durch die Unternehmensleitung bzw. die IR selbst. In einem Unternehmen wurde der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats mit dem Prüfungsprogramm der IR befasst.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Durch das Unternehmensrechts-Änderungsgesetz 2008 (URÄG 2008)¹⁾, mit dem mehrere europäische Richtlinien umgesetzt wurden,²⁾ kam es zu einer Ausweitung der Aufgaben des Aufsichtsrats. So war für Gesellschaften mit den Merkmalen des § 271a Abs. 1 Unternehmensgesetzbuch (UGB)³⁾⁴⁾ ein Prüfungsausschuss zu bestellen. Dieser Prüfungsausschuss hatte unter anderem die Aufgabe, selbstständig das interne Kontrollsystem und gegebenenfalls das interne Revisionssystem zu überwachen und deren Wirksamkeit zu prüfen.

¹⁾ BGBl. I Nr. 70/2008

²⁾ insbesondere die Richtlinie 2006/43/EG, ABl. Nr. L 157 vom 9. Juni 2006 (Abschlussprüfungs-RL)

³⁾ Bundesgesetz über besondere zivilrechtliche Vorschriften für Unternehmen, dRGBl. S. 219/1897 i.d.g.F.

⁴⁾ Kapitalgesellschaften, wenn Aktien oder andere von ihr ausgegebene Wertpapiere an bestimmten Märkten zum Handel zugelassen sind und Kapitalgesellschaften, bei denen das Fünffache eines der in EUR ausgedrückten Größenmerkmale einer großen Kapitalgesellschaft (§ 221 Abs. 3 1. Satz UGB) überschritten wird

- 9.2** Der RH empfahl den Bundesministerien, im Rahmen ihrer Eigentümerfunktion dafür zu sorgen, dass alle ausgegliederten Rechtsträger über eine IR verfügen und die in Aufsichtsräte entsandten Eigentümervertreter anzuweisen, verstärkt auf eine funktionierende IR zu achten.

Der Aufsichtsrat sollte sich, insbesondere unter Berücksichtigung der neuen Bestimmungen des URÄG 2008, verstärkt mit der Tätigkeit der IR auseinandersetzen und zur Erfüllung seiner Aufgaben vermehrt auf die Feststellungen und Empfehlungen der IR zurückgreifen. Beispiele für konkrete Überwachungsaufgaben des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats wären:

- Bewertung der Unabhängigkeit und Qualität der IR,
- Beurteilung der risikoorientierten Revisionsplanung und der dafür eingesetzten Instrumente,
- Würdigung der Berichte der IR sowie
- Beurteilung der Umsetzung empfohlener Maßnahmen und damit der Wirksamkeit der IR.

Dadurch könnte die Eigentümerfunktion der Ressorts im Aufsichtsrat noch aktiver gestaltet und effektiver wahrgenommen werden.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

**Ausgestaltung der Internen Revision in den
ausgegliederten Rechtsträgern**

**Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes**

Im Fall der BIG und der FFG befürwortete der RH die geplante stärkere Befassung des Aufsichtsrats mit der IR, wobei er der BIG zusätzlich empfahl, ihre IR künftig jedenfalls über das Ergebnis der Behandlung von Revisionsthemen im Aufsichtsrat zu informieren.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der BIG würden künftig die Protokolle des Aufsichtsrats an die Leiterin der IR übermittelt werden, damit diese über alle die Revision betreffenden Besprechungsergebnisse informiert sei. Eine entsprechende Regelung werde in die Geschäftsordnung der IR aufgenommen. Bereits festgelegt sei, dass die Leiterin der Revision ab dem Geschäftsjahr 2009 vom Aufsichtsrat (Prüfungsausschuss) als Auskunftsperson zugezogen werde.*

Die FFG teilte mit, dass eine starke Stellung des Aufsichtsrats – speziell jene des Prüfungsausschusses – in ihren Planungen und Prozessen vorgesehen sei. Eine Lenkung der IR erfolge durch die Geschäftsführung und durch den Aufsichtsrat und dessen Prüfungsausschuss.

Die AGES merkte an, dass sie die Größenmerkmale des § 271a Abs. 1 UGB zwar nicht erreiche, die Geschäftsführung aber unabhängig davon dem Aufsichtsrat/Prüfungsausschuss den direkten Kontakt zur IR empfehlen werde.

Die Österreichische Bundesforste AG und das BMLFUW teilten in ihren Stellungnahmen mit, dass Kurzberichte über Programmschwerpunkte und Revisionsergebnisse Bestandteil jeder Berichterstattung an den Aufsichtsrat der Österreichischen Bundesforste AG seien. Der Prüfungsausschuss gemäß dem URÄG 2008 sei eingerichtet worden und habe sich in seiner ersten Sitzung unter Anwesenheit der Leiterin der IR umfassend über Risikomanagement, Internes Kontrollsystem und IR informiert. Es sei weiters festgelegt worden, dass die IR regelmäßig an den Sitzungen des Prüfungsausschusses teilnehmen werde.

Laut Stellungnahme des BMVIT empfehle es seinen in die Aufsichtsräte der FFG und der ÖBB-Holding AG entsandten Vertretern, bei den operativen Führungsorganen dieser Gesellschaften auf die Umsetzung der Empfehlungen des RH hinzuwirken.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Zuständigkeit

- 10.1** Die Zuständigkeit der IR erstreckte sich grundsätzlich auf die gesamte Organisation. Bei ausgegliederten Rechtsträgern, die über Tochterunternehmen verfügten, bestanden Konzernrevisionen, die für diese Unternehmen prüfungszuständig waren. Teilweise erfolgte in den Tochterunternehmen nur eine unzureichende Prüfungstätigkeit und diese war insbesondere bei rasch expandierenden Unternehmen noch nicht voll aufgenommen worden. Bei der Österreichischen Post AG machte das Geschäftsvolumen der Tochterunternehmen bereits rund ein Drittel des Gesamtgeschäftsvolumens aus, wobei die Konzernrevision bisher kaum Prüfungen in diesem Bereich durchführte.
- 10.2** Aus Kostengründen sowie zur Sicherstellung einer einheitlichen, personell ausreichend ausgestatteten und fachlich qualifizierten Revisionsstätigkeit befürwortete der RH eine Konzernrevision mit genereller Zuständigkeit für alle Tochterunternehmen. Um revisionsfreie Räume zu vermeiden, empfahl er, die Tochterunternehmen regelmäßig in die Prüfungstätigkeit einzubeziehen.

Einbindung in den Informationsfluss

- 11.1** Die an Ort und Stelle überprüften ausgegliederten Rechtsträger banden die IR regelmäßig in den Informationsfluss ein. Diese IR hatten Zugriff auf automationsunterstützte Informationssysteme und sonstige relevante Dokumente. Zur Leitung bestand zumeist regelmäßiger und persönlicher Kontakt, der unterschiedlich ausgestaltet war und von Treffen bei Bedarf bis zu einem wöchentlichen Jour fixe reichte.
- 11.2** Für die Tätigkeit der IR war eine gute Einbindung in den internen Informationsfluss wesentlich. Die Zugriffsmöglichkeiten auf relevante Informationen und der Zugang zur Leitung (z.B. jederzeit bei Bedarf oder in Form eines Jour fixe) waren vorhanden.

Berichterstattung

- 12.1** Bei den an Ort und Stelle überprüften ausgegliederten Rechtsträgern erfolgte die Berichterstattung grundsätzlich an die Organisationsleitungen. In den Fällen, in denen Konzernrevisionen eingerichtet waren, wurden folgende Varianten der Berichterstattung vorgefunden:



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

- Berichterstattung an die Konzernleitung und an die Leitung des Tochterunternehmens,
- Berichterstattung nur an die Konzernleitung bzw.
- Berichterstattung nur an die Leitung des Tochterunternehmens.

12.2 Der RH empfahl, die Berichte der IR in Konzernen grundsätzlich sowohl der Konzernleitung als auch der Leitung des überprüften Tochterunternehmens zu übermitteln, weil die Revisionsergebnisse für beide von Relevanz sind und in beiden Bereichen Handlungsnotwendigkeiten gegeben sein können.

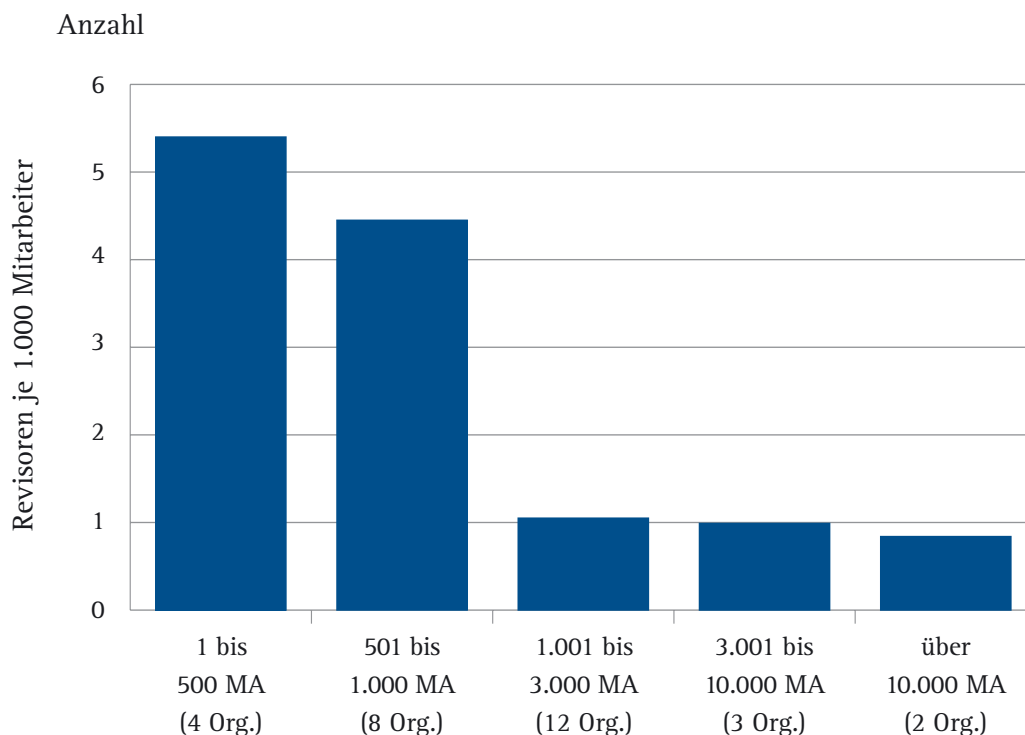
Personal

Personalausstattung

13.1 Die personelle Ausstattung der IR war je nach Größe und Aufgaben der ausgegliederten Rechtsträger unterschiedlich. Von den 40 Organisationen, bei denen gemäß der Fragebogen-Erhebung eine IR eingerichtet war, hatten zwölf Revisionsabteilungen zwei oder mehr Mitarbeiter (in Vollbeschäftigungsäquivalenten), 13 Organisationen beschäftigten weniger als zwei Revisoren, vier eine Person in Teilzeit; elf Organisationen hatten die Revision zur Gänze an externe Dienstleister vergeben.

Eine Vergleichsgröße, die häufig für die Beurteilung des Personalstands herangezogen wird, ist die Anzahl der Revisoren je 1.000 beschäftigte Mitarbeiter. Bei den betrachteten Organisationen, die interne Revisoren beschäftigten, wurde ab 1.000 Mitarbeitern im Durchschnitt ein Revisor je 1.000 Mitarbeiter beschäftigt. Die Anzahl der Revisoren im Verhältnis zur Anzahl der Mitarbeiter stellte sich für 2007 wie folgt dar:

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern



MA = Mitarbeiter

Org. = Organisationen

Bei den Organisationen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern war der relative Anteil an Revisoren deutlich höher.

Dies war zum einen darin begründet, dass die zentralen Aufgabenbereiche jedenfalls überprüft werden müssen und bei höherer Mitarbeiteranzahl damit Skaleneffekte wirksam werden.

Zum anderen war das Geschäftsvolumen bei drei der vier Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern und bei einer mit 501 bis 1.000 Mitarbeitern hoch bzw. ein erhöhtes Risiko vorhanden, so dass sich daraus ein größerer zu überprüfender Bereich ergab.

13.2 Wesentliche Kriterien für die erforderliche Personalausstattung einer IR sind die Anzahl der Mitarbeiter der Organisation, das zu überprüfende Geschäftsvolumen und das finanzielle oder sonstige Risiko des vom ausgegliederten Rechtsträger wahrgenommenen Aufgabenbereichs.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Sobald es die Größe der Organisation (nach Mitarbeitern oder Geschäftsvolumen) oder sonstige Umstände (hohes Risiko, besondere Prüfungserfordernisse) rechtfertigten, empfahl der RH, eine IR mit zumindest zwei Prüfern einzurichten. Dadurch können eine gegenseitige Vertretung sowie die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips sichergestellt werden. Eine entsprechende Empfehlung war auch an die Bundestheater-Holding GmbH gerichtet.

Wenn die obigen Kriterien nur die Teilzeit-Beschäftigung eines Revisors erlauben, muss besonders auf eine unabhängige und qualifizierte Wahrnehmung der Revisionsaufgaben geachtet werden. Bei Bedarf sollte ergänzend extern Sachverstand und Beratung in Anspruch genommen werden. Der RH empfahl, besonders auf die IR der Bundesministerien zurückzugreifen (siehe TZ 16 und 18).

13.3 *Laut Stellungnahme der Bundestheater-Holding GmbH sei eine Aufstockung der personellen Ressourcen für die IR bereits geplant. Das BMUKK schloss dagegen eine personelle Erweiterung der IR der Bundestheater-Holding GmbH aus Kostengründen aus. Es werde aber aufgrund der Empfehlung des RH Gespräche mit der Holding hinsichtlich der Modifizierung der IR führen (Vier-Augen-Prinzip).*

13.4 Der RH hielt an seiner Empfehlung zur ausreichenden personellen Ausstattung der IR fest. Wenn bei der Bundestheater-Holding GmbH aus Kostengründen eine personelle Erweiterung nicht möglich ist, sollten zumindest revisionsfremde Tätigkeiten so weit als möglich eingeschränkt werden.

Revisionsfremde Tätigkeiten

14.1 Die Revisoren der ausgegliederten Rechtsträger übten neben ihrer eigentlichen Prüfungs- und Beratungstätigkeit nur in geringerem Ausmaß revisionsfremde Tätigkeiten aus. Dabei handelte es sich in der Regel um zeitlich und inhaltlich klar abgegrenzte Aufgaben (z.B. war die IR der Österreichischen Post AG auch mit dem Objektschutz oder internationalen Sicherheitsangelegenheiten befasst).

Nur in Einzelfällen wurden in größerem Umfang Aufgaben wie das Qualitätsmanagement übernommen (z.B. IR der AGES bis 2008) oder an anderen Projekten mitgearbeitet. Bei kleineren Rechtsträgern war teilweise jedoch nur ein bestimmter Arbeitszeitanteil für die Revisions-tätigkeit vorgesehen. Bei der FFG war unabhängig von der extern vergebenen IR eine so genannte Projektrevision eingerichtet, die jedoch operative Aufgaben hatte.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgliederten Rechtsträgern

- 14.2** Der RH empfahl, die Einbindung der IR in strategische und operative Projekte eines Unternehmens zu begrenzen, da dies zu Unvereinbarkeiten bei der Prüfungstätigkeit führen kann. Bei einer nur anteiligen Befassung mit Revisionsaufgaben wären die Revisionstätigkeit und ihre konkreten Prüfungsfelder mit den übrigen Aufgaben zu vereinbaren (keine Prüfung eigener Verantwortungsbereiche). Die Trennung von Qualitätsmanagement und IR in der AGES war deshalb zweckmäßig. Der FFG empfahl der RH, weiterhin auf eine klare Trennung zwischen der operativ tätigen Projektrevision und der IR zu achten.
- 14.3** *Laut Stellungnahme des BMLFUW zur IR der AGES sei deren Leiter aus Gründen der flexibleren Ressourcennutzung sowie eines raschen Informationsgewinns während der Aufbauphase der IR auch für das Qualitätsmanagement verantwortlich gewesen. Die Aufgabenwahrnehmung der betroffenen Bediensteten sei jedoch immer strikt getrennt worden. Die Neustrukturierung der beiden Organisationseinheiten mit 1. Jänner 2009 sei unabhängig von der Prüfung des RH bereits im Sommer 2008 beschlossen und eingeleitet worden.*

Das BMWFJ sah hinsichtlich der FFG eine Trennung zwischen operativer Projektrevision und IR als notwendig an, sie sei weiter zu verfolgen. Die FFG teilte dazu mit, dass sie entsprechend der Empfehlung des RH die Projektrevision und die IR organisatorisch getrennt habe.

Laut Stellungnahme der Österreichischen Post AG würden im Zuge einer demnächst anstehenden Organisationsänderung auch die revisionsfremden Tätigkeiten einer Evaluierung unterzogen werden.

Das BKA teilte die Auffassung des RH.

Aus- und Weiterbildung

- 15.1** Einem IIA-Standard folgend¹⁾ müssen die Mitarbeiter der IR das Wissen, die Fähigkeiten und sonstigen Qualifikationen besitzen oder sich beschaffen, die erforderlich sind, um ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

¹⁾ IIA-Standard 1200 „Fachkompetenz und berufliche Sorgfaltspflicht“



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

In den an Ort und Stelle überprüften Rechtsträgern, die eigenes Personal für die IR beschäftigten, waren die Prüfer in der Regel qualifiziert, der Akademikeranteil lag im Mittel bei 85 %.¹⁾ Für die laufende Weiterbildung wurden im Durchschnitt rund neun Tage pro Mitarbeiter und Jahr mit einem Spitzenwert von 18,5 Tagen aufgewendet, allerdings lagen diesbezügliche Daten nicht durchgehend vor. Weiterbildungsveranstaltungen wurden sowohl intern als auch extern besucht. Zwei Organisationen hatten eigene Ausbildungsprogramme für die IR entwickelt, die von den neuen Revisoren zu absolvieren waren. In der AGES war der Leiter der IR in die Führungskräfteausbildung des Unternehmens eingebunden.

¹⁾ bezogen auf Prüfer – ohne Sekretariat/administrative Unterstützung

Der Anteil an Certified Internal Auditors (CIA) war bei den zwölf an Ort und Stelle überprüften ausgegliederten Rechtsträgern mit fünf von insgesamt 70 Prüfern gering. Es wurde mehrfach die Einschätzung geäußert, die Ausbildung zum CIA sei zu wenig praxisbezogen und zu stark am anglo-amerikanischen Raum orientiert.

- 15.2** Der RH würdigte den hohen Ausbildungsgrad der Mitarbeiter der IR in den an Ort und Stelle überprüften Rechtsträgern und die intensiven Weiterbildungsaktivitäten. Er empfahl, auch in kleineren Organisationen und vor allem bei der Teilzeitverwendung von Revisoren auf eine entsprechende Aus- und Weiterbildung zu achten. Der RH wies beispielsweise auf das Angebot der Verwaltungsakademie des Bundes und der Executive Academy der Wirtschaftsuniversität Wien hin.

Weiters empfahl der RH, bereits bestehende Aktivitäten des BKA zum Erfahrungsaustausch der Revisoren im ausgegliederten Bereich zu intensivieren und alle 76 ausgegliederten Rechtsträger einzubeziehen, um die im Bundesbereich vorhandene Revisionserfahrung zu bündeln und nutzbar zu machen. Beim Leiter der IR der Österreichischen Nationalbibliothek erfolgte diese Einbeziehung bereits zur Zeit der Überprüfung durch den RH.

Die Einbindung von Revisoren in die Führungskräfteausbildung war zweckmäßig, weil dadurch das Verständnis für die Geschäftsfelder des Unternehmens, der Informationsfluss und der Kontakt zu den Führungskräften in besonderem Ausmaß gefördert wurden. Den angehenden Führungskräften konnten die Aufgaben der IR vermittelt werden.

- 15.3** *Das BKA und das BMWF teilten die Auffassung des RH.*

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Organisationsmodelle für die Wahrnehmung der Revisionsaufgaben

In der Praxis vorgefundene Modelle

- 16.1** Von jenen 40 ausgegliederten Rechtsträgern, die eine IR hatten, führten 29 die Revisionstätigkeit mit eigenen Mitarbeitern durch. Organisationen mit über 500 Mitarbeitern hatten in den meisten Fällen eigene IR mit zumindest einer vollzeitbeschäftigten Person. In den an Ort und Stelle überprüften Organisationen waren diesen Mitarbeitern kaum revisionsfremde Tätigkeiten übertragen. Ihre dauernde Präsenz in der Organisation ermöglichte es ihnen, zeitnah und generell besser als Externe in Informationsflüsse eingebunden zu sein.

Eigene IR hatten bei großen und deshalb schwerer überblickbaren Organisationen auch Vorteile bei der Auswahl von Prüfungsthemen sowie bei der Verfolgung der Umsetzung empfohlener Maßnahmen. Auch Follow-up-Überprüfungen konnten von diesen ohne größeren organisatorischen Aufwand durchgeführt werden. Bei kleineren Organisationen mit geringen Revisionskapazitäten hatten die Revisoren Schwierigkeiten, sich von operativen Aufgaben zu lösen und die Zeit für eine standardisierte Prüfungsabwicklung und den Aufbau des nötigen Revisionswissens aufzubringen.

Von den im Rahmen der Gebarungüberprüfung befragten 76 Rechtsträgern übertrugen vier Organisationen Revisionsaufgaben teilweise an externe Partner, wobei es sich bei einer Organisation wegen fehlender interner Kapazitäten um die Beauftragung von Spezialthemen handelte. Bei elf Rechtsträgern wurden die Revisionsaufgaben vollständig an externe Partner vergeben.

Es handelte sich dabei ausschließlich um Organisationen mit bis zu 500 Mitarbeitern. Organisationen dieser Größe gaben bei der Fragebogen-Erhebung mehrfach an, dass die Einrichtung einer IR aufgrund ihrer geringen Größe nicht wirtschaftlich sei.

Die mit der Durchführung der Revisionstätigkeiten beauftragten Wirtschaftsprüfer konnten in die Revisionsplanung, die Berichterstattung und die Verfolgung der empfohlenen Maßnahmen standardisierte Vorgehensweisen und revisionspezifisches Fachwissen einbringen. Ihr Ansatz war teilweise stark formalisiert und musste erst an die Gegebenheiten der überprüften Organisationen angepasst werden.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den
ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes

- 16.2** Der RH hielt fest, dass die Organisationsform zur Einrichtung einer IR in ausgegliederten Rechtsträgern von den konkreten Rahmenbedingungen abhängig war. Die Größe des zu überprüfenden Bereichs ist bei der Einrichtung einer IR jedenfalls zu beachten, wobei dieser an der Anzahl der Mitarbeiter des ausgegliederten Rechtsträgers, an deren Geschäftsvolumen und auch an der Höhe des Risikos zu messen ist.

Bei größeren Prüfbereichen, deren Umfang die Auslastung von zwei Revisoren sicherstellt, empfahl der RH die Einrichtung eigener IR. Bei kleineren Prüfbereichen wäre eine Beauftragung externer Partner in Betracht zu ziehen. Dabei sollte die Vergabe von Prüfungsaufträgen an die IR des für die ausgegliederte Organisation zuständigen Bundesministeriums erwogen werden.

Im Speziellen erging eine entsprechende Empfehlung an die FFG. Der RH erachtete in diesem Fall die externe Vergabe der IR in der Aufbauphase als zweckmäßig und regte an, die Tätigkeit der extern Beauftragten nach Vorliegen ausreichender Erfahrungen zu evaluieren.

- 16.3** *Das BKA und das BMWFJ teilten die Auffassung des RH. Das BMWF merkte in seiner Stellungnahme an, dass die Größe eigener IR auch von den für diese Aufgabe verfügbaren Vollbeschäftigungsäquivalenten abhängig sei. Die Heranziehung externer Partner sei von der jeweiligen Budgetlage abhängig, die dafür wenig Spielraum biete.*

Die FFG sagte zu, die externe Beauftragung bei ausreichender Erfahrung nach Kosten – Nutzenkriterien zu evaluieren; auch Überlegungen hinsichtlich einer eigenen IR würden in die Beurteilung einfließen.

Ausmaß der Auslagerung von Internen Revisionen

- 17.1** Für die Beauftragung externer Partner (z.B. Revision des Eigentümerresorts oder eines Wirtschaftsprüfers) waren zwei Modelle zu unterscheiden: die vollständige und die teilweise Übertragung der IR an Externe.

Bei der vollständigen Übertragung der IR an einen externen Partner erarbeitete dieser in der Regel eine Prüf- bzw. Risikolandkarte und schlug Prüfungsthemen vor, die von der Geschäftsführung dann festgelegt und beauftragt wurden. Die Prüfungen wurden ausschließlich von externen Prüfern durchgeführt und die Ergebnisse an die Geschäftsleitung und die überprüfte Stelle berichtet. Dies war u.a. in der FFG der Fall; die Koordination der Prüfungen war zwei leitenden Mitarbeitern übertragen, wobei auf mögliche Unvereinbarkeiten Rücksicht genommen wurde.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Bei der teilweisen Übertragung der IR an Externe übernahmen Mitarbeiter der ausgegliederten Rechtsträger primär die strategischen Funktionen wie die Festlegung der Prüfgebiete sowie Koordinations- und Kontrollaufgaben. Um Wissen und Erfahrung zur IR im Unternehmen aufzubauen und zu erhalten, konnten die Mitarbeiter aber auch fallweise Prüfungen selbst durchführen oder daran teilnehmen. Dieses Modell war u.a. in der Österreichischen Nationalbibliothek verwirklicht.

Sowohl bei vollständiger als auch bei teilweiser Übertragung der IR an Externe lag die Verantwortung für die Umsetzung der Revisionsempfehlungen bei der Leitung des ausgegliederten Rechtsträgers. Dabei konnte sie durch Follow-up-Überprüfungen, mit denen der externe Partner in der Regel getrennt zu beauftragen ist, unterstützt werden.

- 17.2** Der RH empfahl, im Fall der Auslagerung von Prüfungstätigkeiten der IR jedenfalls einen Mitarbeiter der Organisation außerhalb der Leitung für die Koordination der externen Revisionsarbeiten vorzusehen. So können Abläufe effizient gestaltet und eine gewisse Kontinuität gewahrt werden.

In der Literatur¹⁾ wird die vollständige Übertragung der IR an Externe teilweise abgelehnt. Demnach sollte der Einsatz Externer immer nur ergänzend erfolgen. Auf diese Weise bleibt die Kernkompetenz der IR unternehmensintern erhalten, die Abhängigkeit des Unternehmens vom externen Partner ist geringer. Zudem ist ein Wechsel des Anbieters leichter möglich.

¹⁾ Freidank/Peemöller (Hrsg.), Corporate Governance und IR

Auch die IIA-Standards²⁾ verlangten, dass für jede Beauftragung eines externen Dienstleisters ein unternehmensinterner Verantwortlicher für Koordination und Abwicklung der Revisionstätigkeit vorzusehen ist.

²⁾ Praktischer Ratschlag 1210.A1-1 zu den IIA-Standards

Bei der Österreichischen Nationalbibliothek beurteilte der RH seiner oben dargestellten Position entsprechend die Koordination der IR durch einen internen Mitarbeiter positiv, er wies aber auf die Gefahr von Unvereinbarkeiten hin und empfahl, künftig Geschäftsprozesse, für die der Leiter der IR verantwortlich war, gänzlich von Externen überprüfen zu lassen.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den
ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes

- 17.3** *Das BKA und das BMWF teilten die Auffassung des RH. Die Österreichische Nationalbibliothek kündigte in ihrer Stellungnahme an, die Empfehlung des RH zur Vermeidung von Unvereinbarkeiten umzusetzen. Die FFG bekräftigte nochmals, dass eine Vertretung des internen Koordinators für den Fall von Interessenskonflikten vorgesehen sei.*

Interne Revisionen der Bundesministerien

- 18.1** Die IR der für die ausgegliederten Rechtsträger zuständigen Bundesministerien waren vor den Ausgliederungen großteils für diese Organisationen prüfungszuständig gewesen. Dementsprechend war dort Revisionserfahrung für die nunmehr ausgegliederten Bereiche vorhanden, allerdings gab es nach der Ausgliederung grundsätzlich keine Zusammenarbeit mehr.

Nur bei der Diplomatischen Akademie Wien wurde die IR des BMeiA tätig, wobei diese Revisionstätigkeit zur Zeit der Gebarungüberprüfung durch den RH erst aufgenommen wurde. Die IR des BMF war gerade dabei, auf Ersuchen eines in seinem Einflussbereich stehenden ausgegliederten Rechtsträgers eine Einzelprüfung durchzuführen.

- 18.2** Die IR der Bundesministerien könnten Fachwissen und praktische Revisionserfahrung (insbesondere aus dem Bereich der Hoheitsverwaltung) einbringen, die anderen extern Beauftragten nicht zur Verfügung stehen. Die IR der Bundesministerien hatten aufgrund der langjährigen Zusammengehörigkeit vor der Ausgliederung fundierte Kenntnisse der Aufgabengebiete dieser Rechtsträger. Gleichzeitig bestünde eine gewisse Distanz zum ausgegliederten Rechtsträger, die eine starke Unabhängigkeit gewährleisten würde.

Der RH empfahl, im Fall der Beauftragung Externer mit Aufgaben der IR insbesondere die Vergabe von Prüfungsaufträgen an die IR der zuständigen Bundesministerien in Betracht zu ziehen. Den Grundprinzipien der Ausgliederung folgend wäre dabei sicherzustellen, dass die Prüfer als Revision des ausgegliederten Rechtsträgers tätig werden und daher in dessen Auftrag handeln und diesem berichten. Die Prüfung der Diplomatischen Akademie Wien durch die IR des BMeiA beurteilte der RH als zweckmäßig.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgliederten Rechtsträgern

Die Information des Eigentümerressorts sollte im Wege der gewählten gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen und der dort vorgesehenen Informationsrechte und -pflichten erfolgen. Für die Beauftragung und Durchführung der Revision sind jedenfalls klare rechtliche Rahmenbedingungen erforderlich, die in den Grundzügen auch in einem Revisionsgesetz des Bundes geregelt werden könnten (siehe auch TZ 5).

Durch diese Maßnahme könnten die für eine effiziente Revisionstätigkeit notwendigen Mindestkapazitäten der IR in den Bundesministerien auch bei Ausgliederungen gesichert und ausgelastet werden. Voraussetzung für die Heranziehung der Revisionen der Ressorts ist eine ausreichende Qualifikation der Mitarbeiter für die zu prüfenden Themen und die Aufrechterhaltung der Revisionstätigkeit im Ressort im notwendigen Umfang. Regelungen wären für die Kostentragung zu finden, da Aufgaben für einen ausgegliederten Rechtsträger übernommen werden.

18.3 *Laut Stellungnahme des BMF sei festzuhalten, dass die vom BMF in einem Fall gewählte Vorgangsweise, über Ersuchen einer ausgegliederten Organisation im Einzelfall eine Revision durch die IR des Ressorts vorzunehmen, vom RH bestätigt und als zweckmäßig beurteilt worden sei.*

Die Österreichische Nationalbibliothek hielt eine fundierte Kenntnis der IR der Bundesministerien von den Aufgabengebieten der ausgegliederten Rechtsträger für nicht mehr im gleichen Ausmaß gegeben und wies auf die durch die Ausgliederung bedingten umfangreichen organisatorischen Änderungen in ihrem Bereich hin.

Das BMUKK teilte mit, es setze verstärkt auf eine Zusammenarbeit mit den Anstalten sowie der Anstalten miteinander. Die Prüfpläne sollten daher in Abstimmung mit der IR des Ressorts erstellt werden.

Die Diplomatische Akademie Wien nahm zur Kenntnis, dass der RH die Wahrnehmung der IR durch das BMeiA als zweckmäßig erachtete und teilte mit, dass diese Prüfung inzwischen abgeschlossen worden sei. Der Bericht werde dem Direktor der Diplomatischen Akademie Wien übermittelt und dem Vorsitzenden des Kuratoriums zur Kenntnis gebracht werden.

Zur Beauftragung der IR im Allgemeinen merkte das BKA an, dass diese durch die Geschäftsführung oder allenfalls über Auftrag des Aufsichtsgremiums der ausgegliederten Einrichtung erfolgen sollte. Eine Beauftragung der IR durch das zuständige Bundesministerium käme systemkonform nur im Weisungswege über die Geschäftsführung in



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den
ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes

Betracht, wenn die Organisationsform der ausgegliederten Einrichtung eine diesbezügliche Weisungsmöglichkeit einräume.

Laut Stellungnahme des BMWFJ würde die Empfehlung des RH im Widerspruch zum Ausgliederungsgedanken stehen.

- 18.4** Zur Stellungnahme des BKA wies der RH auf seine Empfehlung hin, dass sowohl eigene als auch extern beauftragte Revisoren im Auftrag der Leitung des ausgegliederten Rechtsträgers handeln und dieser auch berichten sollten. Eine Beauftragung im Weisungsweg durch das zuständige Bundesministerium sollte daher nur in Ausnahmefällen erfolgen.

Der Österreichischen Nationalbibliothek entgegnete der RH, dass eine Beauftragung der IR des BMUKK durch die Leitung der Österreichischen Nationalbibliothek nach Ansicht des RH durchaus sinnvoll sein könnte; Voraussetzung ist allerdings, dass sich die IR dieses Bundesministeriums in der Lage befindet, die erforderlichen Ressourcen aufzubringen¹⁾.

¹⁾ siehe den Bericht des RH „Einrichtung der Internen Revision; Follow-up-Überprüfung“ Reihe Bund 2008/5

Gegenüber dem BMWFJ blieb der RH bei seiner Empfehlung, weil die IR der Bundesministerien in diesem Fall im Auftrag der Leitung des jeweiligen Rechtsträgers und nicht des Ressorts tätig würden. Der Ausgliederungsgedanke wird nach Ansicht des RH durch seine Empfehlung nicht beeinträchtigt.

Kosten der Beauftragung externer Partner

- 19.1** Bei der Entscheidung, ob eigene Mitarbeiter oder externe Partner die Aufgaben der IR übernehmen, spielten die Kosten eine entscheidende Rolle.

Als Kosten für die externe Vergabe von Revisionsleistungen an Wirtschaftsprüfer wurden in der Fragebogen-Erhebung Beträge zwischen 6.000 und 90.000 EUR pro Jahr angegeben. Ein eindeutiger Zusammenhang mit der Unternehmensgröße oder der Anzahl der Prüfungen ließ sich dabei nicht herstellen.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgliederten Rechtsträgern

Bei den an Ort und Stelle überprüften Organisationen wurden in der Regel ein Kostenrahmen und eine Abrechnung nach tatsächlichem Aufwand vereinbart. Verrechnet wurde zum Teil mit Tagsätzen, die im Schnitt bei 1.375 EUR lagen und zum Teil von der Qualifikation der Prüfer abhängig waren (zwischen 960 EUR für einen „Assistant“ und 2.080 EUR für einen „Partner“). Die Österreichische Nationalbibliothek überschritt im Jahr 2007 den vereinbarten Kostenrahmen um 10 %.

Neben den Honoraren für externe Dienstleister entstanden auch interne Kosten bei der Anbahnung der Zusammenarbeit (Ausschreibung, Vertragserstellung), der laufenden Betreuung der Prüfung (Herstellung der Kontakte, Setzung vertrauensbildender Maßnahmen, der Unterstützung bei der Informationsbeschaffung) und im Anschluss an das Prüfprojekt (gegebenenfalls Nachbesserungen, Verfolgung der Umsetzung von Empfehlungen, Betreuung von Follow-up-Überprüfungen).

- 19.2** Der RH wies darauf hin, dass die Beauftragung von Wirtschaftsprüfern mit Revisionstätigkeiten teilweise mit sehr hohen Tagsätzen verbunden war, die bei den Kosten-Nutzen-Überlegungen über eine Fremdvergabe bzw. die Heranziehung von Kapazitäten der Ressorts jedenfalls zu berücksichtigen waren. Ebenso muss eine auch im zeitlichen Ausmaß ausreichende Revisionskapazität gesichert sein.

Der RH empfahl weiters, die bei einer externen Vergabe intern anfallenden Kosten realistisch anzusetzen und in die Entscheidungsfindung, ob die IR intern wahrzunehmen oder extern zu vergeben ist, einzubeziehen. Die Leistungen Externer sollten nicht pauschal beauftragt werden, sondern eine Bezahlung wäre nach tatsächlichem Aufwand unter Festlegung eines Maximalbetrags zu vereinbaren und die Bezahlung an die Vorlage detaillierter Zeitaufzeichnungen zu binden.

Der Österreichischen Nationalbibliothek empfahl der RH, bei Verträgen mit externen Beratern auf die Einhaltung des vereinbarten maximalen Entgelts zu achten.

- 19.3** *Laut Stellungnahme der Österreichischen Nationalbibliothek sei der Kostenrahmen für die externe Beratungsleistung bewusst sehr restriktiv gesetzt worden. Durch die sehr umfangreichen Beratungsleistungen sei eine Überschreitung im Interesse einer qualitativ hochwertigen Tätigkeit aus Sicht der Österreichischen Nationalbibliothek gerechtfertigt gewesen, sie sei daher auch ausdrücklich genehmigt worden. Wie bisher werde auch weiterhin streng auf die Einhaltung des vereinbarten maximalen Entgelts geachtet.*



Auswahl externer Partner und Vertragsgestaltung

- 20.1** Bei der Auswahl externer Partner war neben den Qualifikationen und Referenzen auf mögliche Unvereinbarkeiten zu achten. Diese konnten durch frühere Beratungsleistungen zu bestimmten Themenbereichen oder die Prüfung des Jahresabschlusses bestehen.

Damit Revisionstätigkeiten von externen Partnern durchgeführt werden können, ist eine entsprechende Kenntnis der Organisation erforderlich. Bei der Beauftragung Externer ist der Aufwand für die Einarbeitung zu berücksichtigen. Eine gewisse Kontinuität bei der Beauftragung erhöht dabei die Effizienz und schafft ein offeneres Gesprächsklima.

Bei der teilweisen oder vollständigen Übertragung der IR an externe Partner waren die Verantwortlichkeiten, Rechte und Pflichten der Partner klar zu definieren. Die Rollen bei der Revisionsplanung, der Prüfung selbst, der Übermittlung der Ergebnisse und der Maßnahmenverfolgung waren festzulegen. Zu den Rechten und Pflichten der externen Prüfer zählten Informationsrechte, eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit und zur Einholung einer Stellungnahme der Geprüften, eine Berichtspflicht gegenüber der Geschäftsführung und der überprüften Einheit und eine Auskunftspflicht gegenüber dem Aufsichtsrat. Zu vereinbaren war, wer Eigentümer der Arbeitspapiere ist und wo und wie lange sie aufzubewahren sind.

Die Ausgestaltung der Zusammenarbeit konnte auftragsbezogen im jeweiligen Vertrag geregelt werden. Eine grundsätzliche Festlegung konnte aber auch in einer Revisionsordnung erfolgen.

Bei der Münze Österreich AG wurde zwar jede Prüfung gesondert vom Vorstand beauftragt, dies war in der bestehenden Rahmenvereinbarung mit dem extern Beauftragten allerdings nicht festgeschrieben.

- 20.2** Bei einer externen Vergabe der IR sind die optimale Auswahl der externen Partner, die Vertragsgestaltung und die Festlegung der Grundlagen der Zusammenarbeit zu beachten. Der RH empfahl, bei der Beauftragung externer Partner besonders auf mögliche Unvereinbarkeiten zu achten (insbesondere zu Jahresabschluss- und Beratungstätigkeiten). Eine längerfristige Beauftragung sichert Kontinuität, es ist jedoch zu berücksichtigen, dass mit steigendem Auftragswert unterschiedliche Vergabeverfahren zur Anwendung gelangen. Die Grundzüge der Revisionstätigkeit sollten auch bei Heranziehung eines externen Partners in einer Revisionsordnung geregelt werden.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Der Münze Österreich AG empfahl der RH, zur Absicherung der bisherigen Praxis in die bestehende Rahmenvereinbarung eine Klausel aufzunehmen, wonach der Vorstand jede Prüfung gesondert beauftragen muss.

- 20.3** *Laut Stellungnahme des BMWFJ könne der Abschlussprüfer auch zu Revisionsaufgaben herangezogen werden. Gerade bei kleinen Gesellschaften, bei denen die Einrichtung einer eigenen IR nicht wirtschaftlich ist, erscheine es am effizientesten, dass der Aufsichtsrat jährlich bestimmte Geschäftsbereiche für eine vertiefte Abschlussprüfung durch den Abschlussprüfer bestimme. Natürlich werde es weiterhin Bereiche geben, bei denen aus Gründen der Unvereinbarkeit oder wegen fachspezifischer Erfordernisse andere Externe beauftragt werden müssten.*

Die Münze Österreich AG berichtete, dass der Empfehlung des RH entsprochen worden sei.

- 20.4** Der RH bekräftigte gegenüber dem BMWFJ seine Empfehlung, dass eine Beauftragung des Abschlussprüfers mit Angelegenheiten der IR zur Vermeidung von Unvereinbarkeiten generell unterbleiben sollte.

Revisionsordnungen

- 21.1** Gemäß einem IIA-Standard¹⁾ sind Aufgabenstellung, Befugnisse und Verantwortung der IR in einer Geschäfts- bzw. Revisionsordnung zu definieren und von der Leitung der Organisation zu genehmigen. In der Revisionsordnung sollten die Stellung der IR innerhalb der Organisation, der Zugang zu Informationen und der Umfang ihrer Tätigkeiten festgelegt werden. Der Leiter der IR sollte in regelmäßigen Abständen die Angemessenheit der Regelungen in der Revisionsordnung überprüfen.

¹⁾ IIA-Standard 1000 „Aufgabenstellung, Befugnisse und Verantwortung“

Von den 40 im Rahmen der Fragebogen-Erhebung erfassten ausgegliederten Rechtsträgern, die über eine IR verfügten, regelten 30 deren Organisation und Tätigkeit in einer Revisionsordnung. Ein Großteil der ausgegliederten Rechtsträger, die für die Revisionstätigkeit eigene Mitarbeiter einsetzten, verfügte über Revisionsordnungen, während diese bei der Beauftragung externer Dienstleister weitgehend fehlten.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Der Großteil der Revisionsordnungen war 2007 bzw. 2008 erlassen bzw. aktualisiert worden.¹⁾ Die älteste Revisionsordnung stammte aus dem Jahr 1997.

¹⁾ Eine Revisionsordnung enthielt keine Angaben zum Zeitpunkt der Entstehung bzw. Aktualisierung.

- 21.2** Der RH empfahl den Organisationen, die keine Revisionsordnung erlassen hatten, dies unverzüglich nachzuholen. Er erachtete eine Regelung der Revisionstätigkeit in einer Revisionsordnung auch dann für erforderlich, wenn die Revisionsaufgaben von externen Partnern erfüllt werden. Dies betraf insbesondere die Diplomatische Akademie Wien.

Jenen Organisationen, die bereits längere Zeit keine Aktualisierung der Revisionsordnung vorgenommen hatten, empfahl der RH, zu überprüfen, ob die Regelungen noch angemessen waren und den Praxisanforderungen entsprachen.

- 21.3** *Das BKA teilte die Auffassung des RH. Die Überwachung, ob eine Revisionsordnung erlassen worden ist oder nicht, sollte jedoch bei Einheiten, bei denen ein Aufsichtsorgan bestellt ist, von diesem wahrgenommen werden. Bei den übrigen Einheiten sollte dies dem zuständigen Bundesministerium obliegen.*

Das BMeiA schloss sich den Empfehlungen des RH hinsichtlich der Diplomatischen Akademie an; diese teilte mit, dass der Entwurf einer Revisionsordnung bereits in Ausarbeitung sei.

Die FFG teilte mit, dass sie die Erstellung einer Revisionsordnung nie mit der Frage verknüpft hätte, ob es eine externe oder interne Revision geben soll. Eine Revisionsordnung, die auch für die externen Prüfer gelte, sei bereits erstellt und in Kraft gesetzt worden.

- 22.1** Die inhaltlichen Regelungen der Revisionsordnungen unterschieden sich deutlich. Alle Revisionsordnungen nannten die Rechte der Mitarbeiter der IR. Die Pflichten der Revisoren, wie z.B. eine Verpflichtung zur Verschwiegenheit, zur laufenden Fortbildung oder zur Offenlegung von Unvereinbarkeiten, waren jedoch nur teilweise definiert. Die Vorgangsweise zur Erstellung der Revisionspläne war nicht in allen Revisionsordnungen geregelt. In vielen Fällen fehlten Festlegungen, wer unter welchen Bedingungen dazu berechtigt ist, Außenstehende über Prüfungsfeststellungen zu informieren, und wer außer der Organisationsleitung als Empfänger der Berichte in Betracht kommt (z.B. Berichterstattung an den Aufsichtsrat).

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Oft fehlten Regelungen zu den beim Verdacht auf dolose Handlungen einzuhaltenden Vorgangsweisen. Die Vertraulichkeit und Dauer der Aufbewahrung der Berichte und Dokumentationen war mehrfach unregelt. In vielen Fällen war die Vorgangsweise für ein kontradiktorisches Verfahren zwischen der IR und der überprüften Stelle, wie z.B. ein Stellungnahmerecht der Geprüften, nicht festgelegt. Auch fehlten vielfach Regeln für die Beauftragung und Durchführung von Follow-up-Überprüfungen.

- 22.2** Der RH empfahl den Leitern der IR, die Revisionsordnungen auf die vom RH als notwendig angesehenen Regelungsinhalte hin zu überprüfen und gegebenenfalls nach einer Überarbeitung der Organisationsleitung zur Genehmigung vorzulegen. Insbesondere sollten gegebenenfalls auch Regelungen über die Berichterstattung und die Auskunftspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat Eingang finden.

Im Speziellen sah der RH Anpassungsbedarf in den Revisionsordnungen der Bundestheater-Holding GmbH, der Österreichischen Bundesforste AG und der Österreichischen Post AG.

- 22.3** *Laut Stellungnahme der Bundestheater-Holding GmbH werde sie ihre Revisionsordnung ergänzen und den aktuellen Gegebenheiten innerhalb des Bundestheater-Konzerns anpassen. Die Österreichische Bundesforste AG gab bekannt, dass das Organisationshandbuch ihrer IR entsprechend den Empfehlungen des RH aktualisiert und präzisiert worden sei. Die Überarbeitung des Revisionshandbuchs der Österreichischen Post AG sei laut deren Stellungnahme nahezu abgeschlossen.*

Revisionsplanung

- 23.1** In elf der zwölf vom RH an Ort und Stelle überprüften ausgegliederten Rechtsträger wurde die Revisionsplanung von der IR der jeweiligen Organisation vorgenommen. Eine Ausnahme stellte die Diplomatische Akademie Wien dar, bei der die IR des BMeiA die Prüfungen durchführte und in den Revisionsplan des Ressorts aufnahm.

Organisationen, in denen die IR von Externen vorgenommen wurde (z.B. die Münze Österreich AG oder die Österreichische Nationalbibliothek), planten die Prüfungen gemeinsam mit den beauftragten Wirtschaftsprüfern.

Die Revisionspläne der an Ort und Stelle überprüften Organisationen umfassten je nach deren Größe unterschiedlich viele Prüfungen. Kleinere Organisationen gaben zehn bis zwölf Prüfungen im Kalenderjahr an, größere bis zu mehr als 40 Prüfungen.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Eine risikoorientierte Prüfungsplanung war teilweise vorhanden; z.B. bei der AGES, die als Planungstools u.a. eine Risikoanalyse, Prüflandkarten und eine Themenmatrix einsetzte. Auch die IR der Österreichischen Bundesforste AG erstellte anhand einer Prüflandkarte einen Revisionsplan für einen dreijährigen Zeitraum, wobei die Prüfungen nach Risiko gereiht waren. Keine risikoorientierte Prüfungsplanung wurde dagegen u.a. bei der Bundestheater-Holding GmbH und der Österreichischen Post AG vorgefunden.

Das Verhältnis von geplanten Prüfungen zu Sonderprüfungen war sehr unterschiedlich; bei der Bundestheater-Holding GmbH lag der Anteil an Sonderprüfungen bei 50 %, bei der Österreichischen Post AG bei 37 %, die IR der Universität Wien wurde dagegen in den Jahren 2006 bis 2008 bei 32 geplanten Prüfungen nur mit einer Sonderprüfung beauftragt (3 %).

Die IR der ÖBB-Holding AG bezog in die Erstellung des Revisionsplans die Vorschläge der Vorstände der Tochterunternehmen ein und erstellte den Revisionsplan in Form eines Themenpools. Dieser wurde den Vorständen und Geschäftsführern aller Konzerngesellschaften zugänglich gemacht, wobei nicht ersichtlich war, welche Themen in welchem Bereich tatsächlich geprüft werden würden. Damit konnte die IR eine zusätzliche Präventivwirkung ihrer Tätigkeit im Konzern erzielen, weil allein die Möglichkeit einer Prüfung zu Verbesserungsmaßnahmen in den genannten Prüfungsfeldern beitrug. Der Revisionsplan in Form des Themenpools hatte für die IR den Vorteil, flexibel auf Sonderprüfungen aus aktuellem Anlass reagieren zu können.

- 23.2** Der RH hielt fest, dass die Revisionsordnungen Grundsätze für die Erstellung der Revisionspläne festlegen sollten. Diese sollten risikoorientiert erstellt werden und Angaben zum Prüfungsinhalt, zur betroffenen Organisationseinheit und zum Zeitbudget enthalten. Der Jahresrevisionsplan sollte der Organisationsleitung zur Genehmigung vorgelegt und durch diese gegebenenfalls dem Aufsichtsrat zumindest zur Kenntnis gebracht werden. Der RH hob positiv hervor, dass in den an Ort und Stelle überprüften IR der ausgegliederten Rechtsträger detaillierte Revisionspläne vorlagen.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgliederten Rechtsträgern

Der Bundestheater-Holding GmbH empfahl der RH, die Revisionsplanung vermehrt risikoorientiert durchzuführen, weil das die Geschäftsführung bei der Genehmigung des Jahresrevisionsplans unterstützen würde und zu einer Reduzierung des hohen Anteils an Sonderprüfungen führen könnte. Auch der Österreichischen Post AG empfahl der RH, die Themenwahl vermehrt auf eine risikoorientierte Prüfungsplanung zu stützen und durch Sonderprüfungen nicht unverhältnismäßig in den von der IR vorgeschlagenen Jahresrevisionsplan einzugreifen. An die Universität Wien richtete der RH die Empfehlung, bei Bedarf verstärkt die Möglichkeit von Sonderprüfungen zu nutzen.

Die Revisionsplanung in Form eines Themenpools und dessen Bekanntgabe an die Leitungen aller Konzerngesellschaften erachtete der RH im konkreten Fall der ÖBB-Holding AG als zweckmäßig, weil dadurch einerseits die IR über ihre konkreten Prüfungen hinaus eine präventive Wirkung erzielen konnte und andererseits Flexibilität für die Durchführung von Sonderprüfungen gegeben war.

- 23.3** *Das BKA teilte die Auffassung des RH zu den Grundsätzen der Revisionsplanung. Laut Stellungnahme des BMWF sei bei einem bekanntzumachenden Themenpool zwar die Präventivwirkung gegeben, die geforderte Vertraulichkeit könnte aber Schaden nehmen.*

Die FFG teilte mit, dass die vom RH geforderte Risikoorientierung bei der Erstellung der Revisionspläne bereits so umgesetzt und durch das interne Risikomanagement unterstützt werde.

Laut Stellungnahme der Bundestheater-Holding GmbH würden infolge der mittlerweile erarbeiteten und auf Risikoorientierung ausgelegten Prüfplandkarte die Sonderprüfungen stark abnehmen.

- 23.4** Bezüglich der Themenpools unterstrich der RH gegenüber dem BMWF, dass diese durch ihre Präventionswirkung ein nützliches Instrument darstellen können. Die erforderliche Vertraulichkeit sollte durch Einschränkung des Adressatenkreises gewahrt werden können.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgegliederten Rechtsträgern

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Maßnahmenverfolgung

24.1 Nach einem IIA-Standard¹⁾ ist ein System zur Überwachung der Umsetzung der in den Revisionsberichten empfohlenen Maßnahmen zu entwickeln und fortdauernd zu pflegen. Eine Maßnahmenevidenz oder Follow-up-Datenbank hält die Verfolgung und die Meldung über die Umsetzung der Empfehlungen fest und dokumentiert die von der Revision erwarteten Effekte.

¹⁾ IIA-Standard 2500 „Überwachung des weiteren Vorgehens“

Alle zwölf an Ort und Stelle überprüften Organisationen hielten ihre Empfehlungen oder Feststellungen in ihren Revisionsberichten eindeutig fest bzw. stellten sie in einer Übersicht dar. Fünf (AGES, AMA, BIG, ÖBB-Holding AG, Österreichische Post AG) hatten eine eigene Maßnahmenevidenz. Bei diesen Organisationen handelte es sich durchwegs um solche mit intensiver Revisionstätigkeit.

Bei der ÖBB-Holding AG war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung eine Follow-up-Datenbank im Aufbau begriffen. Die in den Berichten der IR festgelegten Maßnahmen sowie die Meldung über die erfolgte Umsetzung konnten dabei automatisch in diese Datenbank eingespielt werden, ebenso erfolgte eine rechtzeitige Meldung über abgelaufene Termine.

Die Österreichische Post AG hatte eine entsprechende Datenbank seit langem in Nutzung, in welcher die Maßnahmen nach Priorität, ihrem aktuellen Status und nach Termin angeführt wurden. Die IR der AMA führte grundsätzlich zu jeder Prüfung nach einem bestimmten Zeitraum eine Follow-up-Überprüfung durch.

Bei der Bundestheater-Holding GmbH, der Münze Österreich AG und der Universität Wien gab es keine Maßnahmenevidenz. Bei der Diplomatischen Akademie Wien, der FFG und der Österreichischen Nationalbibliothek war aufgrund der erst kürzlich erfolgten externen Vergabe der IR die Zahl der zu verfolgenden Maßnahmen noch begrenzt. Die Berichte der IR der Österreichischen Bundesforste AG enthielten zwar Maßnahmenübersichten mit Umsetzungsterminen, eine geschlossene Maßnahmenevidenz war aber nicht vorhanden.

24.2 Der RH erachtete eine Maßnahmenevidenz bzw. Follow-up-Datenbank als wichtig, um den Umsetzungsstand der geforderten Maßnahmen zur Unterstützung der Organisationsleitung und der Revisionstätigkeit verfolgen zu können. Zur laufenden Wartung der Maßnahmenevidenz ist eine Übersicht der umsetzungsverantwortlichen Personen, eine Terminevidenz sowie die Mitteilungspflicht der überprüften Stelle an die IR über die erfolgte Umsetzung erforderlich.

Ausgestaltung der Internen Revision in den ausgliederten Rechtsträgern

Die IR sollte die Maßnahmenevidenz auch für ihre Revisionsplanung, insbesondere zur Planung von Follow-up-Überprüfungen, heranziehen. Eine gut geführte Maßnahmenevidenz macht die Leistungen und die erzielten Einsparungen einer IR ersichtlich und trägt dazu bei, die Akzeptanz der IR innerhalb der Organisation zu erhöhen.

Aus diesen Gründen empfahl der RH der Bundestheater-Holding GmbH, der Münze Österreich AG und der Universität Wien die Führung einer Maßnahmenevidenz. Weiters empfahl der RH grundsätzlich eine Gewichtung der Maßnahmen nach ihrer sachlichen und zeitlichen Priorität.

24.3 *Laut Stellungnahmen der Bundestheater-Holding GmbH, der Münze Österreich AG und der Universität Wien sei eine Maßnahmenevidenz inzwischen eingerichtet worden. Die FFG gab bekannt, seit dem Jahr 2008 eine solche Evidenz zu führen.*

Die Österreichische Bundesforste AG teilte mit, dass die bereits vorhandenen Maßnahmenübersichten entsprechend den Empfehlungen des RH in einer Datenbank zusammengefasst worden seien. Das BMLFUW stimmte der Empfehlung des RH zu und verwies auf die Umsetzung der Österreichischen Bundesforste AG.

Das BKA teilte die Auffassung des RH und merkte an, dass die Einrichtung einer Datenbank nur bei größeren Einheiten wirtschaftlich vertretbar sein werde. Zu der Datenbank sollte das Aufsichtsgremium jederzeit Zugang haben, um über den jeweiligen Revisionsstand informieren zu können. Nach Mitteilung des BMWF sollte die vom RH empfohlene Vorgangsweise selbstverständlicher Teil der Prüfungstechniken und der Revisionsvorgehensweise sein.



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Interne Revisionen in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

25 Zusammenfassend hob der RH die folgenden Empfehlungen hervor:

alle überprüften
Organisationen
bzw. die zuständigen
Ressorts

(1) Da die Einrichtung von Internen Revisionen (IR) in ausgegliederten Rechtsträgern des Bundes als prozessunabhängige Kontrollinstanzen notwendig und für eine wirtschaftlich effiziente Organisationsführung und eine finanziell geordnete Verwaltungsführung unabdingbar ist, sollten auch im ausgegliederten Bereich des Bundes die nötigen Rahmenbedingungen für eine zielgerichtete Wahrnehmung der Revisionsfunktion geschaffen werden. Dies sind insbesondere eine effektive Verankerung in der jeweiligen Organisation sowie eine ausreichende Ausstattung der IR mit Ressourcen. (TZ 3)

(2) Revisionsfreie Räume insbesondere in den kleinen und mittleren ausgegliederten Organisationen wären umgehend zu schließen. (TZ 6)

(3) Die Grundsätze für die Errichtung, die Organisation und die Aufgaben der IR sollten in einem eigenen Revisionsgesetz des Bundes festgeschrieben werden, das für alle Bundesdienststellen, ausgegliederten Rechtsträger und sonstigen Organisationsformen gleichermaßen Anwendung findet. Alternativ wäre die Errichtung einer IR zumindest in den jeweiligen Ausgliederungsgesetzen vorzusehen, was jedoch mit einem wesentlich höheren legislativen Aufwand verbunden wäre und nicht in gleicher Weise eine Standardisierung sichert. (TZ 5)

(4) Die IR sollte organisatorisch unmittelbar bei der Leitung der ausgegliederten Rechtsträger eingegliedert sein. Bei künftigen Ausgliederungen bzw. der Errichtung von IR wäre eine entsprechende organisatorische Einordnung vorzusehen. Die Beauftragung der Prüfungen sollte durch die Gesamtleitung erfolgen. (TZ 7)

(5) Zur Stärkung der Unabhängigkeit und Objektivität der IR sollten die Ernennung und die Entlassung des Leiters der IR sowie der Abschluss und die Auflösung von Verträgen mit externen Prüfern gegebenenfalls zusätzlich durch den Aufsichtsrat genehmigt werden. (TZ 8)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(6) Die Bundesministerien sollten im Rahmen ihrer Eigentümerfunktion dafür sorgen, dass alle ausgegliederten Rechtsträger über eine IR verfügen und die in Aufsichtsräte entsandten Eigentümervertreter anweisen, verstärkt auf eine funktionierende IR zu achten. Der Aufsichtsrat sollte sich verstärkt mit der Tätigkeit der IR auseinandersetzen und zur Erfüllung seiner Aufgaben vermehrt auf die Feststellungen und Empfehlungen der IR zurückgreifen. (TZ 9)

(7) Aus Kostengründen sowie zur Sicherstellung einer einheitlichen, personell ausreichend ausgestatteten und fachlich qualifizierten Revisionsstätigkeit sollten Konzernrevisionen mit genereller Zuständigkeit für alle Tochterunternehmen ausgestattet sein und diese, um revisionsfreie Räume zu vermeiden, regelmäßig in die Prüfungstätigkeit einbezogen werden. (TZ 10)

(8) Die Berichte der IR in Konzernen wären grundsätzlich sowohl der Konzernleitung als auch der Leitung des überprüften Tochterunternehmens zu übermitteln, weil die Revisionsergebnisse für beide von Relevanz sind und in beiden Bereichen Handlungsnotwendigkeiten gegeben sein können. (TZ 12)

(9) Sobald es die Größe der Organisation oder sonstige Umstände rechtfertigen, sollte eine IR mit zumindest zwei Prüfern eingerichtet werden. Dadurch können eine gegenseitige Vertretung sowie die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips sichergestellt werden. Wenn die obigen Kriterien nur die Teilzeit-Beschäftigung eines Revisors erlauben, wäre besonders auf eine unabhängige und qualifizierte Wahrnehmung der Revisionsaufgaben zu achten. Bei Bedarf sollte ergänzend auf externen Sachverstand und Beratung, besonders auf die IR der Bundesministerien, zurückgegriffen werden. (TZ 13)

(10) Die Einbindung der IR in strategische und operative Projekte eines Unternehmens wäre zu begrenzen, da dies zu Unvereinbarkeiten bei der Prüfungstätigkeit führen kann. Bei einer nur anteiligen Befassung mit Revisionsaufgaben wären die Revisionsstätigkeit und ihre konkreten Prüfungsfelder mit den übrigen Aufgaben vereinbar zu gestalten. (TZ 14)

(11) Auch in kleineren Organisationen und vor allem bei der Teilzeitverwendung von Revisoren wäre auf eine entsprechende Aus- und Weiterbildung zu achten. (TZ 15)



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen**Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes**

(12) Bei größeren Prüfbereichen, deren Umfang die Auslastung von zwei Revisoren sicherstellt, sollte eine eigene IR eingerichtet werden. Bei kleineren Prüfbereichen wäre eine Beauftragung externer Partner in Betracht zu ziehen. Dabei sollte die Vergabe von Prüfungsaufträgen an die IR des für die ausgegliederte Organisation zuständigen Bundesministeriums erwogen werden. (TZ 16)

(13) Im Fall der Auslagerung von Prüfungstätigkeiten der IR wäre jedenfalls ein Mitarbeiter der Organisation für die Koordination der externen Revisionsarbeiten vorzusehen. (TZ 17)

(14) Im Fall der Beauftragung Externer mit Aufgaben der IR sollten insbesondere Vergaben von Prüfungsaufträgen an die IR der zuständigen Bundesministerien in Betracht gezogen werden. Den Grundprinzipien der Ausgliederung folgend wäre dabei sicherzustellen, dass die Prüfer als Revision des ausgegliederten Rechtsträgers tätig werden und daher in dessen Auftrag handeln und diesem berichten. Die Information des Eigentümerressorts sollte im Wege der gewählten gesellschaftsrechtlichen Konstruktionen und der dort vorgesehenen Informationsrechte und -pflichten erfolgen. Regelungen wären für die Kostentragung zu finden, da Aufgaben für einen ausgegliederten Rechtsträger übernommen werden. (TZ 18)

(15) Die bei der Beauftragung von Wirtschaftsprüfern mit Revisionsstätigkeiten teilweise sehr hohen Tagsätze wären bei den Kosten-Nutzen-Überlegungen über eine Fremdvergabe bzw. die Heranziehung von Kapazitäten der Ressorts jedenfalls zu berücksichtigen. Ebenso wäre eine auch im zeitlichen Ausmaß ausreichende Revisionskapazität zu gewährleisten. Die bei einer externen Vergabe intern anfallenden Kosten wären realistisch anzusetzen und in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Die Leistungen Externer sollten nicht pauschal beauftragt werden und deren Bezahlung an die Vorlage detaillierter Zeitaufzeichnungen gebunden werden. (TZ 19)

(16) Bei einer externen Vergabe der IR wären insbesondere die optimale Auswahl der externen Partner, die Vertragsgestaltung und die Festlegung der Grundlagen der Zusammenarbeit zu beachten. Dabei wäre besonders auf mögliche Unvereinbarkeiten zu achten. Die Grundzüge der Revisionsstätigkeit sollten auch bei Heranziehung eines externen Partners in einer Revisionsordnung geregelt werden. (TZ 20)

**Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen**

(17) Organisationen, die keine Revisionsordnung erlassen hatten, sollten dies unverzüglich nachholen, auch, wenn die Revisionsaufgaben von externen Partnern erfüllt werden. Jene Organisationen, die bereits längere Zeit keine Aktualisierung der Revisionsordnung vorgenommen hatten, sollten die Regelungen in Bezug auf ihre Angemessenheit und die Praxiserfordernisse überprüfen. (TZ 21)

(18) Die Leiter der IR sollten die Revisionsordnungen auf die vom RH als notwendig angesehenen Regelungsinhalte hin überprüfen und gegebenenfalls nach einer Überarbeitung der Organisationsleitung zur Genehmigung vorlegen. Insbesondere sollten gegebenenfalls auch Regelungen über die Berichterstattung und die Auskunftspflichten gegenüber dem Aufsichtsrat Eingang finden. (TZ 22)

(19) Die Revisionsordnungen sollten Grundsätze für die Erstellung der Revisionspläne festlegen. Diese sollten risikoorientiert erstellt werden und Angaben zum Prüfungsinhalt, zur betroffenen Organisationseinheit und zum Zeitbudget enthalten. Der Jahresrevisionsplan sollte der Organisationsleitung zur Genehmigung vorgelegt und durch diese gegebenenfalls dem Aufsichtsrat zumindest zur Kenntnis gebracht werden. (TZ 23)

(20) Eine Maßnahmen evidenz bzw. Follow-up-Datenbank sollte geführt werden, um den Umsetzungsstand der geforderten Maßnahmen zur Unterstützung der Organisationsleitung und der Revisions-tätigkeit verfolgen zu können. Zur laufenden Wartung der Maßnahmen evidenz wären eine Übersicht der umsetzungsverantwortlichen Personen, eine Terminevidenz sowie die Mitteilungspflicht der überprüften Stelle an die IR über die erfolgte Umsetzung erforderlich. Die IR sollte die Maßnahmen evidenz auch für ihre Revisionsplanung heranziehen. Die Maßnahmen sollten nach ihrer sachlichen und zeitlichen Priorität gewichtet werden. (TZ 24)

Bundestheater-
 Holding GmbH,
 Österreichische
 Bundesforste AG und
 Österreichische Post
 Aktiengesellschaft

(21) Die Revisionsordnung wäre anzupassen. (TZ 22)



BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

Interne Revisionen in ausgegliederten
Rechtsträgern des Bundes

Bundestheater-Holding GmbH, Münze Österreich Aktiengesellschaft und Universität Wien

(22) Eine Maßnahmenevidenz sollte geführt werden. (TZ 24)

Diplomatische Akademie Wien

(23) Die Revisionstätigkeit sollte auch dann in einer Revisionsordnung geregelt werden, wenn die Revisionsaufgaben von externen Partnern erfüllt werden. (TZ 21)

BKA

(24) Die nötigen Schritte zur Erstellung einer Regierungsvorlage für ein Revisionsgesetz des Bundes sollten gesetzt werden. (TZ 5)

(25) Bereits bestehende Aktivitäten des BKA zum Erfahrungsaustausch der Revisoren im ausgegliederten Bereich wären zu intensivieren und alle 76 ausgegliederten Rechtsträger einzubeziehen, um die im Bundesbereich vorhandene Revisionserfahrung zu bündeln und nutzbar zu machen. (TZ 15)

BMWF

(26) Bei jenen Universitäten, die noch nicht über eine IR verfügen, wäre auf die rasche Einrichtung einer IR hinzuwirken. (TZ 6)

BMUKK

(27) Für gleichartige Tätigkeiten – wie z.B. das Rechnungswesen, die IT und auch die IR – bei den Bundesmuseen sollte eine gemeinsame Plattform bestehen. (TZ 6)

Bundesimmobilien-gesellschaft m.b.H.

(28) Die IR sollte künftig über das Ergebnis der Behandlung von Revisionsthemen im Aufsichtsrat in Kenntnis gesetzt werden. (TZ 9)

Bundestheater-Holding GmbH

(29) Die IR sollte aufgrund der Größe der Bundestheater-Holding GmbH mit zwei Mitarbeitern ausgestattet werden. (TZ 13)

(30) Die Revisionsplanung sollte vermehrt risikoorientiert durchgeführt werden, was die Geschäftsführung bei der Genehmigung des Jahresrevisionsplans unterstützen würde und zu einer Reduzierung des hohen Anteils an Sonderprüfungen führen könnte. (TZ 23)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

- | | |
|--|---|
| Münze Österreich
Aktiengesellschaft | (31) Zur Absicherung der bisherigen Praxis sollte in die bestehende Rahmenvereinbarung mit dem externen Partner für die IR eine Klausel aufgenommen werden, wonach der Vorstand jede Prüfung gesondert beauftragen muss. (TZ 20) |
| Österreichische
Bundesforste AG | (32) Die IR sollte organisatorisch und disziplinar unmittelbar dem Vorstand unterstellt werden. (TZ 7) |
| Österreichische For-
schungsförderungs-
gesellschaft mbH | (33) Auf eine klare Trennung zwischen der operativ tätigen Projektrevision und der extern vergebenen IR sollte weiterhin geachtet werden. (TZ 14) |
| | (34) Die Tätigkeit der extern mit der IR Beauftragten sollte nach Vorliegen ausreichender Erfahrungen evaluiert werden. (TZ 16) |
| Österreichische
Nationalbibliothek | (35) Wegen der Gefahr von Unvereinbarkeiten sollten Geschäftsprozesse, für die der Leiter der IR verantwortlich ist, gänzlich von Externen überprüft werden. (TZ 17) |
| | (36) Bei Verträgen mit externen Beratern wäre auf die Einhaltung des vereinbarten maximalen Entgelts zu achten. (TZ 19) |
| Österreichische Post
Aktiengesellschaft | (37) Bei der Revisionsplanung sollte sich die Themenwahl vermehrt auf eine risikoorientierte Prüfungsplanung stützen. Durch Sonderprüfungen sollte nicht unverhältnismäßig in den von der IR vorgeschlagenen Jahresrevisionsplan eingegriffen werden. (TZ 23) |
| Universität Wien | (38) Die IR sollte auch im Organisationsplan der Universität Wien verankert werden. (TZ 7) |
| | (39) Bei Bedarf sollte verstärkt die Möglichkeit von Sonderprüfungen genutzt werden. (TZ 23) |

IR in ausgliederten Rechtsträgern: Übersicht über die 12 an Ort und Stelle überprüften Organisationen (Stand 2007)

Organisation	IR intern/ extern	wem unter- stellt	Befassung des Aufsichts- organs mit IR	VBÄ		eigene Ausbildung	Revisions- ordnung	Revisions- plan	Maßnahmen- evidenz
				VBÄ gesamt	VBÄ IR/1.000				
ÖBB-Holding AG	intern	Leitung	ja	13,5	43.530	0,3	ja	ja	ja
Österreichische Post AG	intern	Leitung	ja	35,5	25.764	1,4	ja	ja	ja
Universität Wien	intern	Leitung	ja	2,0	4.795	0,4	ja	ja	nein
Bundestheater-Holding GmbH	intern	Leitung	ja	0,7	2.468	0,3	ja	ja	nein
Österreichische Bundesforste AG	intern	teilweise Leitung	ja	2,0	1.212	1,7	ja	ja	teilweise
AGES	intern	Leitung	ja	2,0	1.207	1,7	ja	ja	ja
BIG	intern	Leitung	ja	4,0	805	5,0	ja	ja	ja
AMA	intern	Leitung	ja	12,0	548	21,9	ja	ja	ja
Österreichische Nationalbibliothek	extern	Leitung	ja	-	336	-	ja	ja	teilweise
Münze Österreich AG	extern	Leitung	nein	-	224	-	ja	ja	nein
FFG	extern	Leitung	ja	-	174	-	nein	ja	teilweise
Diplomatische Akademie Wien	extern	Leitung	ja	-	41	-	nein	ja	teilweise
intern / extern	eigene Stelle für IR in der Organisation oder IR an externe Beauftragte vergeben								
VBÄ gesamt	Personalstand der gesamten Organisation in VBÄ								
VBÄ IR	Personalstand der IR in VBÄ								
VBÄ IR / 1.000 VBÄ	Personaleinsatz der IR im Verhältnis zu 1.000 VBÄ der Organisation								
eigene Ausbildung	eigenes Ausbildungsprogramm für die Beschäftigten der IR vorhanden								



Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen — Key Account Management

Seit zehn Jahren beschäftigt sich das Arbeitsmarktservice mit der Einführung eines Key Account Managements, um die Betreuung von Großkunden zu professionalisieren und vermehrt offene Stellen zu akquirieren. Für einen effizienten Betrieb fehlten noch wesentliche Controlling- und Steuerungsinstrumente. Mängel im Projektmanagement und in der Projektüberwachung verzögerten die Einführung.

Kurzfassung

Prüfungsziel

Prüfungsziel war die Beurteilung, ob das Arbeitsmarktservice (AMS) durch die Einführung eines Key Account Managements vermehrt offene Stellen erschließen konnte sowie die Beurteilung der Effizienz der Einführung und Abwicklung des laufenden Key Account Managements. (TZ 1)

Grundlagen eines Key Account Managements und Einführung

Key Account Management ist eine Marketingorganisation für eine bevorzugte Behandlung von Kunden (Key Accounts), die eine Schlüsselposition für den Erfolg eines Unternehmens besitzen. Ziele sind der Aufbau einer langfristigen Kundenbeziehung, aber auch die Anwerbung von Neukunden und die Sicherung der Marktnähe. Speziell geschulte Key Account Manager bilden die Schnittstelle zu den Großkunden und koordinieren die Kundenbeziehung. (TZ 2)

Der Vorstand des AMS Österreich hatte gemäß Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG den so genannten längerfristigen Plan zur Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben zu erstellen. Bereits der längerfristige Plan für die Jahre 1999 bis 2002 sah die Einführung einer Kundensegmentierung vor. Die folgenden längerfristigen Pläne fordern seit der Planungsperiode 2002 bis 2004 in nahezu unveränderter Form den Aufbau eines Key Account Managements

Kurzfassung

für die 500 größten, überregional tätigen Unternehmen Österreichs. (TZ 4)

Richtlinie „Key Account Management (KAM) im AMS“

Nachdem ein Pilotprojekt von März 2006 bis April 2007 unter der Beteiligung der Landesgeschäftsstellen Niederösterreich, Wien, Steiermark, Salzburg und Vorarlberg grundsätzlich positive Ergebnisse erbrachte, erließ die Bundesgeschäftsstelle für die Betreuung von Großkunden die ab 1. November 2008 gültige vorläufige Richtlinie „Key Account Management (KAM) im AMS“ (KAM-Richtlinie). Mit 15. September 2009 wurde die endgültige KAM-Richtlinie nach weiteren Überarbeitungen in Kraft gesetzt. (TZ 4)

Ende 2008 beschäftigte das AMS neun Key Account Manager (7,7 Vollzeitäquivalente), die 77 der geplanten 500 Unternehmen betreuten. Im Endausbau des Key Account Managements waren 18 vollbeschäftigte Key Account Manager vorgesehen. (TZ 4)

Gründe für die Einführung eines Key Account Managements

Die Gesamtzufriedenheit der Arbeitgeber mit der Hilfe des AMS bei der letzten Stellenbesetzung wies mit 64,6 % österreichweit für 2007 positive Werte auf, stagnierte jedoch bundesweit auf hohem Niveau mit 62,3 % (2005) bzw. 64,4 % (2006). Die Entwicklung des Einschaltgrads mit 31,8 % österreichweit für 2007 – welcher den Marktanteil des AMS bezogen auf die gesamten Stellenvermittlungen angab – und der Zufriedenheit der Arbeitgeber mit der Stellenvermittlung mit 23,9 % österreichweit für 2007 zeigte den Bedarf nach einer verstärkten zielgerichteten Betreuung von Großkunden, wie es ein Key Account Management bieten konnte. (TZ 5)

Erfahrungen aus Pilotprojekt

Bei der Einführung des bundesweiten Key Account Managements übernahm das AMS Niederösterreich im Zuge des vorangehenden Pilotprojekts eine führende Rolle. (TZ 6)

Die Initiative des AMS Wien zur Gewinnung von Groß- und Imagekunden lieferte einen beachtlichen Beitrag zur Steigerung der Stellenmeldungen und des Einschaltgrads. (TZ 7)

Zielsetzungen

Eine Kosten–Nutzenrechnung zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit der Festlegung, die 500 größten, überregional tätigen Unternehmen Österreichs im Rahmen eines Key Account Managements zu betreuen, fehlte. Eine aktuelle Berechnung des AMS Österreich zeigte, dass 2008 rd. 19 % bzw. 82.118 der bundesweit gemeldeten Stellen von diesen Unternehmen stammten. (TZ 8)

Das AMS Österreich erwartete durch das Key Account Management – gestützt auf die grundsätzlich positiven Ergebnisse des Pilotprojekts – eine vermehrte und effizientere Akquisition von offenen Stellen. Verbunden damit sollte eine Rationalisierung der Arbeitsabläufe im Service für Unternehmen durch deren bundesweite Standardisierung eingeleitet werden. Eine finanzielle Bewertung der bundesweiten Rationalisierungsmöglichkeiten durch die Einführung eines Key Account Managements nahm das AMS Österreich jedoch nicht vor. (TZ 9)

Die Art und Weise der Betreuung legten die Key Account Manager mit den KAM–Kunden in den so genannten überregionalen Vereinbarungen fest. Bei deren Abschluss war jedoch die Befassung der Bundesgeschäftsstelle nicht vorgesehen. Es fehlte eine bundesweite Koordination der Vertriebspolitik des AMS gegenüber KAM–Kunden, um deren service– und kostenoptimale Gestaltung zu erreichen. (TZ 10)

Entgegen den betriebswirtschaftlichen Intentionen eines Key Account Managements waren KAM–Kunden je nach Leistungswunsch auch nach dessen Einführung mit mehreren Ansprechpartnern im AMS konfrontiert. (TZ 11)

Probetrieb

Die positiven Ergebnisse des Pilotprojekts zur Einführung des Key Account Managements zeigten, dass der Erfolg eines Key Account Managements maßgeblich von der Einschulung geeigneter Personen sowie vom persönlichen Engagement der verantwortlichen Key Account Manager abhing. (TZ 12)

Die Key Account Manager legten individuelle Dokumentationen unterschiedlicher Qualität über die von ihnen betreuten KAM–Kunden an. (TZ 13)

Kurzfassung

Bereits in der vorläufigen KAM-Richtlinie verpflichtete das AMS Österreich die Key Account Manager, das Potenzial an offenen Stellen für das folgende Kalenderjahr zu schätzen. Die Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich verfügte jedoch Ende 2008 aufgrund interner Erhebungsprobleme über keine vollständigen Schätzungen. (TZ 14)

Bis Ende 2008 fehlten noch teilweise die technischen Voraussetzungen in der IT des AMS, um ein Controllingssystem zur Steuerung des Key Account Managements einzuführen. Insbesondere konnte auf direktem Weg keine detaillierte Zuordnung der offenen Stellen je Bundesland dargestellt werden. (TZ 15)

Projektmanagement und -überwachung

Es fehlte ein Gesamtkonzept der Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich, das einerseits einen detaillierten Überblick über die geplante Struktur und Organisation des Key Account Managements gewährt und andererseits quantifizierte Zielsetzungen für eine rasche und wirtschaftliche Einführung des Key Account Managements enthalten hätte. Erst im Dezember 2008 erstellte das Service für Unternehmen der Bundesgeschäftsstelle eine überblicksmäßige Unterlage über die Struktur und Abwicklung des Key Account Managements im AMS. (TZ 16)

Das AMS Österreich nahm weder eine Planung noch eine Erfassung der Ressourcen und Kosten der Einführung des Key Account Managements vor. Dadurch fehlten die nötigen Grundlagen für eine effiziente Projektsteuerung. Eine vom AMS Österreich nachträglich erstellte Schätzung ergab Kosten für das Pilotprojekt von rd. 148.400 EUR sowie für den Echtbetrieb von rd. 649.300 EUR bis Ende 2008. (TZ 17)

Auch die Verantwortlichkeiten bei der Einführung des Key Account Managements waren nicht klar geregelt. Terminvorgaben des Vorstands für eine rasche Einführung des Key Account Managements waren nicht nachvollziehbar; Terminverschiebungen blieben mehrfach ohne sichtbare Konsequenzen. Unabhängig vom Ablauf der Einführung des Key Account Managements erließ der Vorstand im April 2008 eine Dienstanweisung „Projektmanagement in der BGS“. (TZ 17)

Der Verwaltungsrat beschäftigte sich nur in geringem Ausmaß mit der Einführung eines Key Account Managements im AMS. Obwohl

bereits der längerfristige Plan 1999 bis 2002 die Einführung eines Key Account Managements als zentrale Strategie für den Ausbau des Services für Unternehmen enthielt, wurde dieses Thema erst 2004 vom Strategiausschuss des Verwaltungsrates konkret aufgegriffen. Der Verwaltungsrat widmete erstmals anlässlich seiner Sitzung am 20. März 2007 dem Fortgang des Key Account Managements im AMS einen eigenen Tagesordnungspunkt. (TZ 18)

Kenndaten zum Key Account Management (KAM)

Rechtsgrundlage	Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, i.d.g.F.		
Rechtsform	Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit		
Aufgaben	Durchführung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes		
Stellenpotenzial für das KAM ¹⁾ ; gemeldete offene Stellen	2006	2007	2008
		Anzahl	
alle Unternehmen Österreich	370.536	407.414	432.160
Wien	55.178	69.655	76.297
Niederösterreich	52.251	55.658	65.284
KAM-Kunden Österreich	65.780	77.302	82.118
Wien	29.361	36.850	37.568
Niederösterreich	19.518	21.560	24.923
KAM-Kunden, Stand Jänner 2009	Österreich	Wien	Nieder- österreich
		Anzahl	
KAM-Kunden gemäß vorläufiger KAM-Richtlinie	502	220	77
betreute KAM-Kunden im Echtbetrieb	51	13	18
Anzahl der Key Account Manager ²⁾ Key Account Manager ²⁾	— ³⁾	2,5	7,7

¹⁾ Anteil der von den 500 für das AMS bedeutendsten Unternehmen bundesweit gemeldeten offenen Stellen

²⁾ in Vollzeitäquivalenten

³⁾ Pilotprojekt zur Einführung des KAM: 2,5 Vollzeitäquivalente 2006

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 Der RH überprüfte von Oktober bis Dezember 2008 das Key Account Management (KAM) des Arbeitsmarktservices (AMS)¹⁾ bei der Bundesgeschäftsstelle in Wien und den Landesgeschäftsstellen Wien und Niederösterreich.

¹⁾ AMS bezeichnet die Gesamtorganisation des Arbeitsmarktservices bestehend aus der Bundesorganisation (AMS Österreich) und neun Landesorganisationen (AMS mit der Bezeichnung des jeweiligen Bundeslandes, z.B. AMS Wien) sowie den regionalen Organisationen auf Bezirksebene. Die Bundesorganisation besteht aus dem Vorstand, dem Verwaltungsrat und der Bundesgeschäftsstelle. Eine Landesorganisation besteht aus dem Landesgeschäftsführer, dem Landesdirektorium und der Landesgeschäftsstelle.

Ziel der Überprüfung waren die Beurteilung, ob das AMS durch die Einführung dieses Instruments vermehrt offene Stellen erschließen konnte sowie die Beurteilung der Effizienz der Einführung und der Abwicklung des laufenden KAM.

Zu dem im April 2009 übermittelten Prüfungsergebnis nahm das AMS Österreich im Juli 2009 Stellung; dem schloss sich das BMASK im Juli 2009 vollinhaltlich an. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im August 2009.

Ziele und Aufgaben eines Key Account Managements

- 2 KAM ist eine Marketingorganisation²⁾ für eine bevorzugte Behandlung von Kunden, die eine Schlüsselposition für den Erfolg eines Unternehmens besitzen. Ziele sind der Aufbau einer langfristigen Kundenbeziehung, aber auch die Gewinnung von Neukunden und die Sicherung der Marktnähe. Solche für den Unternehmenserfolg strategisch wichtigen Kunden werden als Key Accounts (**KAM-Kunden**) bezeichnet. Speziell geschultes Personal, bezeichnet als Key Account Manager, nimmt die Betreuung der KAM-Kunden wahr. Sie bilden die Schnittstelle zu den KAM-Kunden und koordinieren die Kundenbeziehung.

²⁾ Ziel des Marketings ist die konsequente Ausrichtung des gesamten Unternehmens auf die Bedürfnisse des Marktes. Die Marketingorganisation umfasst alle generellen und dauerhaften Regelungen zur Gestaltung des Marketings eines Unternehmens. Darunter fallen im Wesentlichen die organisatorische Einbettung und Ausgestaltung der mit Marketingaufgaben befassten Einheiten eines Unternehmens und der Einsatz der verschiedenen Marketinginstrumente, wie Werbung, Marktforschung, Auswahl der Vertriebskanäle usw.

Arbeitsmarktpoli- tische Zielvorgaben

- 3 Das AMS hatte gemäß § 29 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, folgende Ziele zu verfolgen:
- die Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit,



Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben

BMASK

Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen — Key Account Management

- die Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage sowie
- die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften.

Neben den grundsätzlichen in § 29 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG geregelten Zielen bildeten die gemäß § 59 Abs. 2 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG vom ressortmäßig für das AMS zuständigen Bundesminister (bis Ende Jänner 2009 der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, danach der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) gegebenen allgemeinen Zielvorgaben den Rahmen für die Durchführung der Arbeitsmarktpolitik durch das AMS.

Im Jahr 2006 überarbeitete und erweiterte der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit den Sozialpartnern die allgemeinen Zielvorgaben zur Arbeitsmarktpolitik aus dem Jahr 2001. Dementsprechend sollte das AMS für Unternehmenskunden eine adäquate Organisationsform wählen, um diesen Kunden einen zeitgemäßen Dienstleistungsstandard anbieten zu können. Weiters sollte die Kommunikation bei Schlüsselkontakten professionalisiert und effektiver gestaltet werden.

Im Regierungsübereinkommen 2008 bis 2013 für die 24. Gesetzgebungsperiode wird der Arbeitsmarktpolitik verstärkt Raum gewidmet und neben zahlreichen anderen arbeitsmarktpolitischen Zielen die „Erhöhung der Vermittlungsraten durch verstärkte Akquisition offener Stellen“ gefordert.

Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben

- 4 Auf der Grundlage dieser vielfältigen arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben hatte der Vorstand des AMS Österreich gemäß § 9 Abs. 2 in Verbindung mit § 40 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG seit 1994 den so genannten längerfristigen Plan zu erstellen. Dieser bedurfte der Genehmigung des Verwaltungsrates¹⁾ sowie der Zustimmung des ressortmäßig zuständigen Bundesministers im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen. Der längerfristige Plan bezog sich auf einen Planungszeitraum von drei Jahren und wurde aufgrund der laufenden Veränderungen am Arbeitsmarkt vom Vorstand gemäß § 40 Abs. 3 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG jährlich aktualisiert.

¹⁾ Der paritätisch mit Vertretern der Bundesregierung sowie der Interessensvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzte Verwaltungsrat hatte u.a. die Geschäftsführung des Vorstands und der Landesgeschäftsführer zu überwachen. Dabei bediente er sich verschiedener Ausschüsse (z.B. Strategieausschuss).

Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Zielvorgaben

Bereits der längerfristige Plan für die Jahre 1999 bis 2002 sah die Einführung einer Kundensegmentierung sowie einer Schlüsselkundenbetreuung (Key Account Management) mit klaren Zuständigkeiten im Bereich Service für Unternehmen (SfU) vor. Im AMS war der Bereich SfU für die Belange der Arbeitgeber zuständig. SfU-Abteilungen waren sowohl in der Bundesgeschäftsstelle des AMS als auch in den Landesgeschäftsstellen und teilweise bis auf Regionalebene eingerichtet. Beginnend mit dem längerfristigen Plan 2002 bis 2004 legte das AMS die Erhöhung des Einschaltgrads¹⁾ bzw. des Marktanteils als Hauptziele für das SfU fest. Dazu sollte das SfU im Sinne einer verstärkten Kundenorientierung umstrukturiert werden. Als wesentliche Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels war in sämtlichen längerfristigen Plänen bis 2012 in nahezu unveränderter Form der Aufbau eines KAM für die 500 größten, überregional tätigen Unternehmen Österreichs vorgesehen.

¹⁾ Das AMS legte den Einschaltgrad als Anteil jener über das AMS besetzten Stellen, gemessen an allen Neuaufnahmen von Beschäftigungsverhältnissen in Österreich laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, fest. Der Einschaltgrad widerspiegelte damit den Marktanteil des AMS bezogen auf die gesamten Stellenvermittlungen.

Die Umsetzung bundesweiter Ziele, wie die Einführung eines einheitlichen KAM, konnte die Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich über ihre Koordinations- und Richtlinienkompetenz gemäß § 4 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG verwirklichen. Die generelle Betreuung der Arbeitgeber regelte die Bundesgeschäftsstelle in der ab 1. Juli 2008 gültigen „Bundesrichtlinie Kernprozess Unternehmen unterstützen“.

Nachdem ein Pilotprojekt von März 2006 bis April 2007 unter der Beteiligung der Landesgeschäftsstellen Niederösterreich, Wien, Steiermark, Salzburg und Vorarlberg grundsätzlich positive Ergebnisse erbrachte, erließ die Bundesgeschäftsstelle für die Betreuung von Großkunden die ab 1. November 2008 gültige vorläufige Richtlinie „Key Account Management (KAM) im AMS“ (KAM-Richtlinie). Die Inkraftsetzung einer endgültigen KAM-Richtlinie sicherte das AMS noch in der ersten Jahreshälfte 2009 zu; diese verschob sich aufgrund einer weiteren Überarbeitung bis 15. September 2009.

Gemäß der KAM-Richtlinie mussten im Hinblick auf dessen bundesweite bzw. länderübergreifende Ausrichtung die zu betreuenden KAM-Kunden über mindestens je einen Standort in zwei Bundesländern verfügen. Ende 2008 beschäftigte das AMS neun Key Account Manager (7,7 Vollzeitäquivalente; VZÄ), die 51 der geplanten 500 Unternehmen betreuten. Im Endausbau des KAM waren 18 vollbeschäftigte Key Account Manager vorgesehen.

Kriterien für die Einführung eines Key Account Managements

5.1 Das AMS führte regelmäßig Kundenbefragungen sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite sowie Erhebungen von Arbeitsmarktdaten durch, um die eigene Leistung beurteilen zu können bzw. Informationen für eine weitere Leistungssteigerung zu gewinnen. Aus der Fülle der Kriterien vermittelten vor allem der Einschaltgrad (siehe TZ 4), die Zufriedenheit mit der Stellenvermittlung¹⁾ und die Zufriedenheit mit der Hilfe des AMS bei der letzten Stellenbesetzung einen deutlichen Hinweis auf die Qualität der Leistungen des SfU des AMS bzw. auf einen allfälligen Handlungsbedarf. Im Kriterium Zufriedenheit mit der Stellenvermittlung war u.a. die Passgenauigkeit der Stellenvermittlung²⁾ enthalten.

¹⁾ Unter Zufriedenheit mit der Stellenvermittlung verstand das AMS, wie gut die vom AMS angebotenen Arbeitskräfte hinsichtlich des vereinbarten Anforderungsprofils den Vereinbarungen entsprochen haben.

²⁾ Die Passgenauigkeit der Stellenvermittlung beschrieb die Übereinstimmung zwischen dem jeweiligen Anforderungsprofil der Arbeitgeber an den Stellenwerber und den vom AMS angebotenen Arbeitskräften.

Der Einschaltgrad entwickelte sich in den Jahren 2005 bis 2007 wie folgt:

Einschaltgrad ³⁾	2005	2006	2007
		in %	
Österreich	28,6	29,5	31,8
Wien	17,0	18,8	22,1
Niederösterreich	28,1	29,4	30,8

³⁾ Der Einschaltgrad stellt den Marktanteil des AMS bezogen auf die gesamten Stellenvermittlungen dar.

Die Befragungen zur Zufriedenheit mit der Stellenvermittlung ergaben für den gleichen Zeitraum folgendes Ergebnis:

Zufriedenheit mit der Stellenvermittlung ⁴⁾	2005	2006	2007
		in %	
Österreich	28,5	26,1	23,9
Wien	26,2	23,8	23,9
Niederösterreich	25,1	23,6	21,8

⁴⁾ jene Arbeitgeber, welche die Bewertungen „sehr zufrieden“ bzw. „zufrieden“ abgegeben haben

Kriterien für die Einführung eines Key Account Managements

Hinsichtlich der Passgenauigkeit der Stellenvermittlung gaben 2007 laut AMS Österreich über 17 % der befragten Unternehmen ein negatives Urteil ab.

Die Gesamtzufriedenheit der Arbeitgeber mit der Hilfe des AMS bei der letzten Stellenbesetzung wies positive Werte auf, stagnierte jedoch bundesweit auf hohem Niveau:

Zufriedenheit mit der Hilfe bei der letzten Stellenvermittlung ¹⁾	2005	2006	2007
		in %	
Österreich	62,3	64,4	64,6
Wien	61,9	62,7	66,0
Niederösterreich	61,9	61,9	63,4

¹⁾ jene Arbeitgeber, welche die Bewertungen „sehr zufrieden“ bzw. „zufrieden“ abgegeben haben

5.2 Nach Ansicht des RH zeigte die bisherige Entwicklung des Einschaltgrads und der Zufriedenheit mit der Stellenvermittlung noch ein erhebliches Steigerungspotenzial auf und damit den Bedarf nach einer verstärkten zielgerichteten Betreuung von Großkunden, wie es ein KAM bieten konnte.

5.3 *Das AMS Österreich stimmte der generellen Auffassung des RH zu, dass ein professionell agierendes KAM einen wichtigen Beitrag hinsichtlich der Akquisition offener Stellen, der Erhöhung des Einschaltgrads, der Akzeptanz und der Zufriedenheit der Unternehmenskunden leistet. Allerdings würden viele vom RH zur Beurteilung des KAM herangezogenen Kriterien Unschärfen beinhalten und sich die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sehr stark auf die Möglichkeiten einer erfolgreichen Stellenakquisition auswirken.*

Betreuung von Großkunden vor Einführung

AMS Niederösterreich **6** Das AMS Niederösterreich betreute bis Ende 2005 die Unternehmenskunden auf Grundlage einer internen Richtlinie zur Kundentypologie. Dabei hatte jede regionale Geschäftsstelle die in ihrem Arbeitsmarktbezirk liegenden Unternehmen entsprechend ihrer regionalen Bedeutung in vier Kundengruppen einzuteilen. Danach richtete sich die Intensität der Betreuung. Ausschlaggebend für die Zuordnung waren im Wesentlichen die gemeldeten bzw. akquirierten offenen Stellen sowie die



Betreuung von Großkunden vor Einführung

BMASK

Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen — Key Account Management

Besetzungsquote¹⁾ der beiden letzten abgeschlossenen Geschäftsjahre. Bei der Einführung des bundesweiten KAM übernahm das AMS Niederösterreich im Zuge des vorangehenden Pilotprojekts eine führende Rolle.

¹⁾ Die Besetzungsquote ist der Anteil der offenen Stellen je Unternehmen, welche vom AMS besetzt werden konnten.

AMS Wien

7.1 Das AMS Wien betreute bis Herbst 2005 seine Unternehmenskunden ebenfalls auf Grundlage einer internen Richtlinie zur Kundentypologie. Die Vorgaben entsprachen im Wesentlichen jenen des AMS Niederösterreich. Im Bundesländervergleich erzielte das AMS Wien jedoch den weitaus niedrigsten Einschaltgrad (17,0 %). Im Juli 2005 beschloss das Landesdirektorium des AMS Wien deshalb die Schaffung einer eigenen Einrichtung zur Großkundenbetreuung gemäß § 18 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG. Ziel dieser Maßnahme war es, die Geschäftsbeziehungen zu ausgewählten Groß- und Imagekunden²⁾ zu intensivieren und durch verstärktes Akquirieren offener Stellen einen höheren Einschaltgrad zu erreichen. Der Einschaltgrad stieg von 17,0 % im Jahr 2005 nach vorläufigen Berechnungen auf 23,7 % im Jahr 2008. Die Anzahl der gemeldeten Stellen erhöhte sich im gleichen Zeitraum von 46.079 auf 76.297.

²⁾ Als Imagekunden bezeichnete das AMS Unternehmen, die eine hohe Werbewirkung in der Öffentlichkeit als Dienstgeber besaßen. Ein hohes Stellenangebot an das AMS war keine Bedingung.

Obwohl die neu geschaffene Einrichtung die Vorgaben erfüllte, beschloss das AMS Wien im Mai 2008 deren Auflösung und begründete dies mit dem nun abgeschlossenen Pilotprojekt zur Einführung eines bundesweiten KAM und der Übernahme dieses Konzepts in die Landesgeschäftsstellen. Der Großteil der Mitarbeiter dieser Einrichtung sowie die rd. 85 von ihnen betreuten Groß- und Imagekunden wurden an die branchenmäßig zuständigen regionalen Geschäftsstellen zurückgeführt. Vier Mitarbeiter wurden in der Landesgeschäftsstelle mit den Aufgaben des bundesweiten KAM betraut. Den betreuten Unternehmen sicherte das AMS Wien schriftlich die Beibehaltung der bisherigen Intensität der Betreuung zu.

7.2 Nach Ansicht des RH lieferte die Initiative des AMS Wien zur Gewinnung von Groß- und Imagekunden einen beachtlichen Beitrag zur Steigerung der Stellenmeldungen und des Einschaltgrads. Der RH empfahl dem AMS Österreich, im Zusammenwirken mit dem AMS Wien zu überprüfen, ob sich die geänderte Organisation der Kundenbetreuung auf die Stellenakquisition negativ auswirkte und wie dem gegebenenfalls gegengesteuert werden könnte.

Betreuung von Großkunden vor Einführung

7.3 Laut Stellungnahme des AMS Österreich sei eine Prüfung der aktuellen Rückgänge im Bereich der Stellenzugänge zwar möglich; es werde jedoch nicht zu belegen sein, ob die geänderte Organisationsform oder die Einbrüche am Arbeitsmarkt dafür ausschlaggebend waren. Die derzeitige Organisationsform (KAM und Großkundenbetreuung) würde in jedem Fall eine umfassende Betreuung der Unternehmen sicherstellen.

7.4 Der RH hielt an seiner Empfehlung fest, weil bspw. eine Befragung der Großkunden in Wien wertvolle Hinweise für die inhaltliche Ausrichtung des bundesweiten KAM und dessen Zusammenarbeit mit einer Landesgeschäftsstelle des AMS liefern könnte.

Bisherige Erfahrungen bei der Einführung

Auswahl der Kunden

8.1 Gemäß längerfristigem Plan 2002 bis 2004 sollte das einzuführende KAM die 500 größten, überregional tätigen Unternehmen Österreichs betreuen. Das SfU der Bundesgeschäftsstelle schätzte im Jahr 2002, dass rd. 20 % der insgesamt an das AMS gemeldeten offenen Stellen von rd. 100 Unternehmen stammten, die von mehr als einer regionalen Geschäftsstelle betreut wurden. Nähere Überlegungen über die Wirtschaftlichkeit dieser Festlegung auf der Basis einer Kostenplanung fehlten jedoch.

Eine auf Anregung des RH erstellte Berechnung des AMS Österreich auf Basis der Kundendefinition der vorläufigen KAM-Richtlinie aus 2008 zeigte, dass rd. 19 % bzw. 82.118 der bundesweit gemeldeten Stellen von den 500 für das AMS bedeutendsten Unternehmen stammten. Im Einzelnen meldeten die zehn wichtigsten Kunden des AMS Österreich jährlich zwischen rd. 1.600 und rd. 8.000 offene Stellen.

Weiters zeigte die Berechnung, dass KAM-Kunden vor allem in der Phase des wirtschaftlichen Aufschwungs gegenüber den anderen Unternehmenskunden des AMS tendenziell dynamischer steigende Stellenmeldungen aufwiesen. Deren Stellenmeldungen stiegen bundesweit von 2006 bis 2008 um 24,8 %. Im Vergleich dazu stiegen die bundesweit gemeldeten offenen Stellen aller Unternehmen nur um 16,6 %.



Bisherige Erfahrungen bei der Einführung

Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen — Key Account Management

Stellenpotenzial für das KAM; gemeldete offene Stellen	2006	2007	2008	Erhöhung
				von 2006 auf 2008
		Anzahl		in %
alle Unternehmen Österreich	370.536	407.414	432.160	16,6
KAM-Kunden Österreich	65.780	77.302	82.118	24,8
		in %		
KAM-Potenzial	17,8	19,0	19,0	—

8.2 Der RH hielt fest, dass die Konzentration des Stellenaufkommens auf wenige Unternehmen die Zweckmäßigkeit der Einführung eines KAM im AMS untermauerte. Jedoch basierte die Festlegung der Anzahl der Großkunden, die durch ein KAM betreut werden sollten, nicht auf konkreten Wirtschaftlichkeitsberechnungen.

Der RH empfahl dem AMS Österreich, die Anzahl jener Unternehmen, die für eine Key Account Betreuung grundsätzlich in Betracht kommen, auf der Basis einer Kosten-Nutzenrechnung zu bestimmen. Über die konkrete Aufnahme einer Key Account Betreuung eines Großkunden sollte in einem zweiten Schritt je nach dem notwendigen individuellen Betreuungsaufwand und den zu erwartenden zusätzlichen Stellen entschieden werden.

8.3 *Laut Stellungnahme des AMS Österreich beabsichtigte es, die Auswahl von KAM-tauglichen Unternehmen durch die Erstellung einer Kundenanalyse sowie einer Kundenpotenzialanalyse aufgrund quantitativer und qualitativer Potenziale ohne Kosten-Nutzenrechnung beizubehalten.*

8.4 Der RH wies darauf hin, dass neben einer Kundenpotenzialanalyse eine Kosten-Nutzenrechnung einen wesentlichen Baustein für eine effiziente Abwicklung des KAM darstellt. Um dies zu gewährleisten, sollten Kostenüberlegungen bei der Auswahl der vom KAM zu betreuenden Unternehmen nicht außer Acht gelassen werden.

Rationalisierungseffekte

9.1 Das AMS Österreich erwartete – gestützt auf die grundsätzlich positiven Ergebnisse des Pilotprojekts durch das KAM – eine vermehrte und effizientere Akquisition von offenen Stellen. Verbunden damit sollte eine Rationalisierung der Arbeitsabläufe im SfU durch deren bundesweite Standardisierung eingeleitet werden. Weiters sollte die Bünde-

Bisherige Erfahrungen bei der Einführung

lung verschiedener Arbeitsabläufe zu einer Entlastung der regionalen Einheiten des SfU führen und die Intensität der Betreuung bundesweit koordiniert werden.

Im Einzelnen schwankte die Intensität der Betreuung je Großkunden und Bundesland erheblich und dementsprechend der personelle Einsatz. So bewarb das AMS Wien intensiv das Mittel der Vorauswahl¹⁾. Die Vorauswahlquote lag bei der Ende Mai 2008 aufgelösten Großkundenbetreuung des AMS Wien zuletzt bei rd. 80 %; dies stelle laut AMS Österreich einen sehr hohen Wert dar.

¹⁾ Vorauswahl bedeutet, dass das AMS dem Unternehmen nur eine bestimmte Anzahl ihm geeignet erscheinender potenzieller Arbeitskräfte vorschlägt.

Eine finanzielle Bewertung der bundesweiten Rationalisierungsmöglichkeiten durch die Einführung eines KAM nahm das AMS Österreich jedoch nicht vor. Eine vom AMS Österreich erstellte Berechnung ergab Kosten von 13,10 EUR je durch das KAM akquirierter offener Stelle. Die Kostenberechnung gab jedoch keine Auskunft über die gegenüber der konventionellen Stellenakquisition erzielbaren finanziellen Vorteile.

9.2 Der RH empfahl dem AMS Österreich, die mögliche Effizienzsteigerung durch das KAM im Bereich des SfU bundesweit auf Kostenbasis laufend zu quantifizieren und gezielt zu nutzen.

9.3 *Laut Stellungnahme des AMS Österreich habe es an Effizienzsteigerungen in allen Bereichen hohes Interesse; die Empfehlung werde daher umgesetzt. Dabei sollte über eine ausschließlich kostenmäßige Sicht hinausgegangen werden.*

Koordination der Vertriebspolitik

10.1 Die Art und Weise der Betreuung legten die Key Account Manager mit den KAM-Kunden in den so genannten überregionalen Vereinbarungen fest. Die Basis dafür bildete die vorläufige KAM-Richtlinie. Diese ließ einen weiten Gestaltungsspielraum hinsichtlich der konkreten Leistungen des AMS zu. Im Zuge der Einführung des KAM wurde vom AMS Österreich der Einfluss des KAM zur bundesweiten Koordination der Vertriebspolitik des AMS mehrmals diskutiert; auch erwog das AMS Österreich die Einführung eines zentralen Vertriebsmanagements. Konkrete Beschlüsse dazu fasste das AMS jedoch nicht. Beim Abschluss einer überregionalen Vereinbarung durch die Key Account Manager war in der Folge eine Befassung der Bundesgeschäftsstelle nicht vorgesehen.



Bisherige Erfahrungen bei der Einführung

Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen — Key Account Management

Aufgaben der Key Account Manager

10.2 Nach Ansicht des RH schränkte die fehlende Einbindung der Bundesgeschäftsstelle beim Abschluss einer überregionalen Vereinbarung eine bundesweite service- und kostenoptimale Gestaltung der Vertriebspolitik des AMS gegenüber KAM-Kunden erheblich ein. Der RH empfahl dem AMS Österreich, beim Abschluss von überregionalen Vereinbarungen die Bundesgeschäftsstelle mitzubefassen und die Vertriebspolitik durch die Bundesgeschäftsstelle zu koordinieren.

10.3 *Das AMS Österreich schloss sich der Empfehlung des RH, die Vertriebspolitik durch die Bundesgeschäftsstelle zu koordinieren, an. Die Bundesgeschäftsstelle sei jedoch nicht für den operativen Abschluss der überregionalen Vereinbarung bzw. für die operative Abwicklung der Geschäftsfälle sowie die Kundenbetreuung zuständig.*

11.1 Die vorläufige KAM-Richtlinie konzentrierte die Aufgaben der Key Account Manager auf die Stellenakquisition und die Kundenbindung. Die Zusage von Förderungen lag nicht im Kompetenzbereich der Key Account Manager. Begründet wurde diese Einschränkung mit den dezentralen Förderkompetenzen im AMS. Dadurch waren KAM-Kunden je nach Leistungswunsch auch nach Einführung des KAM mit mehreren Ansprechpartnern im AMS konfrontiert.

11.2 Der RH wies darauf hin, dass die derzeitigen Aufgaben der Key Account Manager nicht vollständig den betriebswirtschaftlichen Intentionen eines KAM entsprachen. Er empfahl dem AMS Österreich, unabhängig von den Entscheidungskompetenzen innerhalb des AMS den Kontakt gegenüber KAM-Kunden möglichst beim KAM zu bündeln.

11.3 *Das AMS Österreich teilte in seiner Stellungnahme mit, den Wunsch nach nur einer Ansprechperson zu teilen und die Empfehlung des RH umsetzen zu wollen. Es verwies aber auf seine im Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG gesetzlich vorgegebene dezentrale Ausrichtung, welche auf jeden Fall beibehalten werde.*

Bedeutung der Key Account Manager

12.1 Die am Pilotprojekt beteiligten Landesgeschäftsstellen sowie die Bundesgeschäftsstelle erkannten die Bedeutung und Verantwortung der Key Account Manager. Daher wählten diese die geeigneten Mitarbeiter am Pilotprojekt sorgfältig aus und unterzogen sie einer intensiven KAM-Einschulung (z.B. strategische Vertriebsplanung, Potenzial- und Marktanalyse).

Im Pilotzeitraum vom 1. April 2006 bis 31. März 2007 konnten fünf Key Account Manager (2,5 Vollzeitäquivalente) bei den von ihnen

Bisherige Erfahrungen bei der Einführung

betreuten Unternehmen zusätzlich rd. 4.700 offene Stellen akquirieren. Mehr als 80 % der zusätzlichen Stellen akquirierte dabei die Landesgeschäftsstelle Niederösterreich.

12.2 Nach Ansicht des RH zeigte der außerordentliche Zuwachs an offenen Stellen in Niederösterreich, dass der Erfolg eines KAM maßgeblich vom persönlichen Engagement der verantwortlichen Key Account Manager und deren Einschulung abhing. In diesem Zusammenhang beurteilte der RH die damals vom AMS Österreich gesetzten Maßnahmen zur Sicherung der Qualität des KAM auf Personalebene positiv und empfahl diese fortzusetzen.

12.3 *Laut Stellungnahme des AMS Österreich hätten qualitätssichernde Maßnahmen einen großen Stellenwert, daher werde die Empfehlung umgesetzt.*

Planung und Controlling des Geschäftserfolgs

13.1 Bereits laut vorläufiger KAM-Richtlinie sollten die Key Account Manager Unternehmensprofile über die zu betreuenden KAM-Kunden erstellen. Ein Unternehmensprofil sollte einen KAM-Kunden hinsichtlich seiner Bedeutung für das AMS und seiner Bedürfnisse als Grundlage für eine effiziente Betreuung beschreiben. Als Instrument dafür war von der Bundesgeschäftsstelle die Einführung einer so genannten KAM-Toolbox vorgesehen, welche die Information im Intranet des AMS bündeln sollte.

Konkrete Vorgaben für eine einheitliche Dokumentation der Geschäftsbeziehungen mit den KAM-Kunden fehlten. Stattdessen legten die Key Account Manager individuelle Dokumentationen unterschiedlicher Qualität an. Erst Ende 2008 startete die Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich eine Initiative, die Datenerfassung zu vereinheitlichen.

13.2 Der RH empfahl dem AMS Österreich, Vorgaben für eine bundesweit einheitliche Dokumentation und Verwendung der Unternehmensprofile zu treffen, um eine effiziente Betreuung der KAM-Kunden zu gewährleisten.

13.3 *Laut Stellungnahme des AMS Österreich seien die Entwicklungs- und Realisierungsarbeiten für die KAM-Toolbox im AMS Intranet bereits weit gediehen; die Empfehlung des RH werde daher umgesetzt. Dadurch stünden wesentliche Unterlagen, wie Vorlagen und Analyseinstrumente, österreichweit für die KAM-Mitarbeiter zur Verfügung.*



Bisherige Erfahrungen bei der Einführung

Arbeitsmarktservice Österreich, Service für Unternehmen — Key Account Management

- 14.1** In der Einführungsphase verzichtete das AMS auf eine Vorgabe von Zielwerten hinsichtlich der zu akquirierenden Stellenanzahl für die Key Account Manager, um die grundsätzlichen Möglichkeiten einer Key Account-Betreuung auszuloten und die vorhandene Motivation der neuen Key Account Manager nicht zu beeinträchtigen. Bereits in der vorläufigen KAM-Richtlinie verpflichtete das AMS Österreich die Key Account Manager, das Potenzial an offenen Stellen für das folgende Kalenderjahr zu schätzen. Die Bundesgeschäftsstelle des AMS Österreich verfügte jedoch Ende 2008 aufgrund interner Erhebungsprobleme über keine vollständigen Schätzungen.
- 14.2** Der RH empfahl dem AMS Österreich, die Voraussetzungen für eine Schätzung der im Jahr 2009 zu erwartenden offenen Stellen zu schaffen, um laufend den Erfolg des KAM in Form von Soll/Ist-Vergleichen messen zu können.
- 14.3** *Laut Stellungnahme des AMS Österreich seien Erhebungsprobleme im Jänner 2009 behoben und mittlerweile eine Schätzung für das Jahr 2009 erstellt worden.*
- 15.1** Laut vorläufiger KAM-Richtlinie war das SfU der Bundesgeschäftsstelle verpflichtet, ein Controllingsystem zur Steuerung des KAM einzuführen. Bis Ende 2008 fehlten dafür noch teilweise die technischen Voraussetzungen in der IT des AMS. Insbesondere konnte auf direktem Weg keine detaillierte Zuordnung der offenen Stellen je Bundesland dargestellt werden.
- 15.2** Der RH empfahl dem AMS Österreich, die nötigen IT-technischen Voraussetzungen für die Einführung eines Controllingsystems zur Steuerung des KAM zu schaffen.
- 15.3** *Laut Stellungnahme des AMS Österreich sei der IT-Dienstleister beauftragt worden, die entsprechenden Voraussetzungen zu schaffen. Die Aufnahme des Produktivbetriebs des Systems stünde kurz bevor.*

Projektmanagement und -überwachung

Gesamtkonzept

- 16.1** Seit 2001 erfolgten mehrere Präsentationen des SfU der Bundesgeschäftsstelle über die Ziele und Aufgaben des KAM sowohl intern als auch bei den Tagungen der Landesgeschäftsführer. Die Ergebnisse des Pilotprojekts zur Einführung des KAM sowie Erfahrungsberichte im Umgang mit Großkunden ergänzten diese Präsentationen. Es fehlte jedoch ein Gesamtkonzept der Bundesgeschäftsstelle des AMS Öster-

Projektmanagement und -überwachung

reich, das einerseits einen detaillierten Überblick über die geplante Struktur und Organisation des KAM gewährt und andererseits quantifizierte Zielsetzungen für eine rasche und wirtschaftliche Einführung des KAM enthalten hätte.

Auf Anregung des RH erstellte das SfU der Bundesgeschäftsstelle im Dezember 2008 eine überblicksmäßige Unterlage über die Struktur und Abwicklung des KAM.

- 16.2** Der RH beanstandete, dass für eine rasche und wirtschaftliche Einführung des KAM quantifizierte und verbindliche Zielvorgaben fehlten. Er empfahl dem AMS Österreich, die vorliegende Unterlage zur Organisation und Struktur des KAM als Basis für dessen zielgerichtete Weiterentwicklung heranzuziehen und in eine endgültige KAM-Richtlinie einzuarbeiten.

16.3 *Das AMS Österreich sagte dies zu.*

Projektmanagement

- 17.1** Das AMS Österreich nahm weder eine Planung noch eine Erfassung der Ressourcen und Kosten der Einführung des KAM vor. Gleichfalls fehlte eine zusammenhängende Dokumentation des Projektablaufs, wodurch der Ablauf der Einführung des KAM teils nur aufwendig rekonstruiert werden konnte. Die ab Ende 2007 durchgeführte Einführungsplanung (Roll-out) stellte ebenfalls keinen konkreten Bezug zwischen Ressourceneinsatz und anfallenden Kosten her. Dadurch fehlten für eine effiziente Projektsteuerung die nötigen Grundlagen. Eine vom AMS Österreich nachträglich erstellte Schätzung ergab Kosten für das Pilotprojekt von rd. 148.400 EUR sowie für den Echtbetrieb von rd. 649.300 EUR bis Ende 2008.

Auch die Verantwortlichkeiten bei der Einführung des KAM waren nicht klar geregelt. Weiters waren Terminvorgaben des Vorstands für eine rasche Einführung des KAM nicht nachvollziehbar. Verschiebungen im Roll-out blieben mehrfach ohne sichtbare Konsequenzen und wurden vom Vorstand intern schriftlich nicht näher kommentiert. Unabhängig vom Ablauf der Einführung des KAM erließ der Vorstand im April 2008 eine Dienstanweisung „Projektmanagement in der BGS“.¹⁾

¹⁾ BGS: Bundesgeschäftsstelle

- 17.2** Der RH bemängelte, dass ein geeignetes Projektmanagement für eine rasche und effiziente Umsetzung des KAM fehlte. Der RH empfahl dem AMS Österreich, die strikte Anwendung der vorliegenden Dienstan-

weisung zum Projektmanagement und deren Einhaltung zu überwachen.

17.3 *Das AMS Österreich sicherte die Umsetzung der Empfehlung zu.*

Überwachung des Projektfortschritts

18.1 Der Verwaltungsrat nahm die Umsetzungsberichte des Vorstands seit 2002 zum jeweiligen längerfristigen Plan zustimmend zur Kenntnis. Diese befassten sich in einzelnen Punkten mit der Einführung eines KAM im AMS.

Obwohl bereits der längerfristige Plan 1999 bis 2002 die Einführung eines KAM als zentrale Strategie für den Ausbau des SfU enthielt, wurde dieses Thema erst 2004 vom Strategieausschuss des Verwaltungsrates konkret aufgegriffen. Der Verwaltungsrat widmete erstmals anlässlich seiner Sitzung am 20. März 2007 einen eigenen Tagesordnungspunkt dem Fortgang des KAM im AMS.

18.2 Der RH beurteilte kritisch, dass der Verwaltungsrat die bereits zehn Jahre in Anspruch nehmende Umsetzung des KAM tolerierte. Er empfahl dem AMS Österreich, dass sich der Verwaltungsrat mit einem derart strategisch bedeutsamen Projekt intensiver befassen und dessen Fortschritt verstärkt überwachen sollte.

18.3 *Das AMS Österreich sagte dies zu.*

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

19 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen an das Arbeitsmarktservice Österreich hervor:

(1) Im Zusammenwirken mit dem AMS Wien wäre zu überprüfen, ob sich die geänderte Organisation der Kundenbetreuung im AMS Wien auf die Stellenakquisition negativ auswirkte und wie dem gegebenenfalls gegengesteuert werden könnte. **(TZ 7)**

(2) Die Anzahl jener Unternehmen, die für eine Key Account Betreuung grundsätzlich in Betracht kommen, sollte auf der Basis einer Kosten-Nutzenrechnung bestimmt werden. Über die konkrete Key Account-Betreuung eines Großkunden sollte in einem zweiten Schritt je nach dem notwendigen individuellen Betreuungsaufwand und den zu erwartenden zusätzlichen Stellen entschieden werden. **(TZ 8)**

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(3) Die mögliche Effizienzsteigerung durch das Key Account Management im Bereich des Service für Unternehmen sollte bundesweit auf Kostenbasis laufend quantifiziert und gezielt genutzt werden. (TZ 9)

(4) Die Bundesgeschäftsstelle sollte beim Abschluss von überregionalen Vereinbarungen mitbeteiligt und die Vertriebspolitik durch die Bundesgeschäftsstelle koordiniert werden. (TZ 10)

(5) Der Kontakt gegenüber KAM-Kunden wäre möglichst beim Key Account Management zu bündeln. Die Entscheidungskompetenzen innerhalb des AMS sollten davon nicht berührt werden. (TZ 11)

(6) Die Maßnahmen zur Sicherung der Qualität des Key Account Managements auf Personalebene sollten fortgesetzt werden. (TZ 12)

(7) Vorgaben für eine bundesweit einheitliche Dokumentation und Verwendung der Unternehmensprofile wären zu treffen, um eine effiziente Betreuung der KAM-Kunden zu gewährleisten. (TZ 13)

(8) Es sollten die Voraussetzungen für eine Schätzung der im Jahr 2009 zu erwartenden offenen Stellen geschaffen werden, um laufend den Erfolg des Key Account Managements in Form von Soll/Ist-Vergleichen messen zu können. (TZ 14)

(9) Die nötigen IT-technischen Voraussetzungen für die Einführung eines Controllingsystems zur Steuerung des Key Account Managements wären zu schaffen. (TZ 15)

(10) Die vorliegende Unterlage zur Organisation und Struktur des Key Account Managements sollte als Basis für dessen zielgerichtete Weiterentwicklung herangezogen und in eine endgültige KAM-Richtlinie eingearbeitet werden. (TZ 16)

(11) Die vorliegende Dienstanweisung zum Projektmanagement sollte strikt angewendet und deren Einhaltung überwacht werden. (TZ 17)

(12) Der Verwaltungsrat sollte sich mit einem strategisch bedeutsamen Projekt, wie der Einführung des Key Account Managements, intensiver befassen und dessen Fortschritt verstärkt überwachen. (TZ 18)

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie

GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

Insgesamt überschritten die aus Grundstückstransaktionen erzielten Verkaufserlöse der GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG zwischen 2005 und 2007 die geplante Höhe um rd. 857.000 EUR. Die hohe Fremdkapitalquote von 55 % im Jahr 2007 belastete die Ertragslage der Unternehmung.

Kurzfassung

Prüfungsziel

Ziel der Überprüfung war die Beurteilung der Abgrenzung zu anderen Wirtschaftsförderungseinrichtungen, der Unternehmensstrategie, der Instrumente der Geschäftstätigkeit sowie der Finanzwirtschaft der GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG (GIG). (TZ 1)

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

Aufgabenbereiche

Die Zuordnung von Projekten (beispielsweise Durchführung von Grundstückstransaktionen) und die Abgrenzung der Aufgaben (beispielsweise Marketing) zwischen der GIG und der Entwicklungsgesellschaft Kärnten GmbH waren unklar und boten Anlass für Diskussionen. (TZ 2)

Organisation

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und die Satzung der GIG waren überarbeitungsbedürftig und wurden in Bezug auf die Organisation des Aufsichtsrats nicht eingehalten. (TZ 5 und 6) Die Quar-

Kurzfassung

talsberichte wurden dem Aufsichtsrat nicht regelmäßig vorgelegt und es fehlte eine laufende Liquiditätsplanung. (TZ 12)

Im 2. Quartal 2005 sowie zwischen Juli 2006 und April 2007 fanden keine Aufsichtsratssitzungen statt. (TZ 6)

Die Verrechnung der Managementgebühr von der Entwicklungsagentur Kärnten GmbH an die GIG erfolgte ohne Erfassung der zugrunde liegenden Leistungen. (TZ 4)

Strategie und Ziele

Die strategischen Ziele der GIG wie beispielsweise die Anzahl der verfügbaren Flächen oder die Verkürzung der Anlaufphase von Projekten, waren nicht quantifiziert. (TZ 7)

Durch eine sehr erfolgreiche Ansiedlung eines Investors im Jahr 2006 erzielte die GIG im Zeitraum von 2005 bis 2007 um rd. 857.000 EUR mehr an Verkaufserlösen als geplant. (TZ 13)

Finanzierung

Die Zinsbelastung durch den Anstieg des Fremdkapitalanteils von 37 % (2005) auf 55 % (2007) und mögliche Finanzierungserfordernisse aus Projektabwicklungen engten den Handlungsspielraum der GIG ein. (TZ 11 und 16)

Vergleichsofferte für Kredite entsprachen nicht dem Mittelbedarf bzw. wurden nicht zeitnah eingeholt. (TZ 9) Die Rückzahlungsverpflichtung eines Gesellschafterdarlehens war unpräzise abgefasst. (TZ 8) Ein Beschluss des Landtages für eine Haftungsübernahme ließ unterschiedliche Interpretationen betreffend die Einbeziehung von Nebenkosten und Zinsen zu. (TZ 10)

Verkäufe

Die Kalkulation der Verkaufspreise berücksichtigte keine internen Kosten. (TZ 14) Kriterien für Preisnachlässe, Zahlungsmodalitäten und Optionen waren nicht festgelegt. (TZ 15)



GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

Kenndaten der GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

Rechtsgrundlage	Satzung vom Juli 2002			
Rechtsform	Aktiengesellschaft			
Eigentümer	Kärntner Betriebsansiedlungs- und Beteiligungsgesellschaft m.b.H. zu 97,62 % Land Kärnten zu 2,38 %			
Unternehmensgegenstand lt. Satzung	Errichtung, Betrieb und Verwertung von Baulichkeiten			
Gebarung	2005	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	895	2.137	971	1.440
Betriebserfolg	123	187	- 7	208
Finanzerfolg	- 88	- 393	- 485	- 651
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	35	- 206	- 492	- 443

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 Der RH überprüfte im Oktober 2008 die Gebarung der GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG (GIG) in den Jahren 2005 bis 2007.

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

Ziel der Überprüfung war die Beurteilung der Abgrenzung zu anderen Wirtschaftsförderungseinrichtungen, der Unternehmensstrategie, der Instrumente der Geschäftstätigkeit sowie der Finanzwirtschaft der GIG.

Zu dem im Jänner 2009 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die Unternehmung im Februar 2009 und das Land Kärnten im Mai 2009 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Juni 2009.

Wirtschaftsförderungsgesellschaften in Kärnten

Eigentümerstruktur
und Aufgabenbe-
reiche

2.1 An der GIG waren die Kärntner Betriebsansiedlungs- und Beteiligungsgesellschaft m.b.H. (BABEG) zu 97,62 % und das Land Kärnten zu 2,38 % beteiligt. Eigentümer der BABEG waren die Republik Österreich mit 50 %, das Land Kärnten mit 47,5 % und der Kärntner Wirtschaftsförderungsfonds mit 2,5 %. Im Rahmen der Wirtschaftsförderung war auch die Entwicklungsagentur Kärnten GmbH (EAK) tätig, die zu 100 % im Eigentum des Landes Kärnten stand und die Geschäfte der GIG führte.

Die Zuordnung von Projekten (beispielsweise Durchführung von Grundstückstransaktionen) als auch die Wahrnehmung von Aufgaben (beispielsweise Marketing) zwischen der GIG und der EAK bot, wie aus den Aufsichtsratsprotokollen der GIG zu entnehmen war, Anlass für Diskussionen.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Abgrenzung der Aufgaben zwischen GIG und EAK nicht hinreichend klar war. Er empfahl dem Land Kärnten, ein klares Konzept zu erarbeiten, um die einzelnen Geschäftsfelder voneinander abzugrenzen und den Gesellschaften eindeutig zuzuordnen.

2.3 *Die Kärntner Landesregierung teilte dazu mit, dass seitens des Landes Kärnten die GIG als Besitzgesellschaft (Ankauf, Bevorratung von Flächen für Industrie- und Gewerbeansiedlungen) und die EAK als Betreibergesellschaft (Vermarktung und Verwaltung der Flächen) eingerichtet sei.*

2.4 Der RH wies darauf hin, dass diese Aufgabenteilung auch in der Praxis gelten sollte.

Rechtliche
Grundlagen

Syndikatsvertrag

3.1 Der zwischen den Eigentümern der GIG (BABEG und Land Kärnten) abgeschlossene Syndikatsvertrag sah die Wahrnehmung der Managementaufgaben der GIG durch die EAK und die einstimmige Beschlussfassung in der Hauptversammlung der GIG vor. Weiters regelte der Vertrag die Rückzahlung des Gesellschafterdarlehens und Nominierungsrechte für die Aufsichtsratsmitglieder der GIG.

Demnach nominierte das Land Kärnten ein Aufsichtsratsmitglied sowie den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, die weiteren drei Mitglieder sowie der Stellvertreter des Aufsichtsratsvorsitzenden waren von der BABEG



namhaft zu machen. Die Vertragsparteien hatten auch dafür zu sorgen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats die jeweils vorgeschlagenen Kandidaten zum Vorsitzenden bzw. Stellvertreter wählten. Vor den Wahlen ergingen Schreiben des Kärntner Landeshauptmannes mit der Aufforderung an die GIG, die Wahl des im jeweiligen Brief namentlich genannten Kandidaten zum Aufsichtsratsvorsitzenden zu vollziehen.

- 3.2** Der RH erachtete die direkte briefliche Aufforderung, einen bestimmten Kandidaten zum Vorsitzenden zu wählen, für unangebracht, weil gemäß § 92 Abs. 1 Aktiengesetz¹⁾ der Aufsichtsrat zur Wahl des Vorsitzenden berufen ist.

¹⁾ Bundesgesetz vom 31. März 1965 über Aktiengesellschaften (Aktiengesetz 1965), BGBl. Nr. 98/1965 i.d.g.F.

- 3.3** *Die Kärntner Landesregierung wertete die direkte briefliche Aufforderung zur Wahl eines bestimmten Kandidaten als Ausübung des Nominierungsrechts des Landes im Sinne des Syndikatsvertrags, wobei das Schreiben richtigerweise an die BABEG als Syndikatspartner zu richten gewesen wäre.*

Managementvertrag

- 4.1** Die GIG beauftragte die EAK mittels Managementvertrag mit der Durchführung der Geschäftsführungsaufgaben und den operativen Agenden. Dafür hatte sie jährlich eine vertraglich festgelegte Managementgebühr in Höhe von 50.000 EUR zu leisten. Die EAK erfasste nicht die für die GIG erbrachten Leistungen.
- 4.2** Der RH empfahl, die Managementgebühr aufgrund der tatsächlich angefallenen Kosten, basierend auf einer Leistungserfassung bei der EAK, zu verrechnen.
- 4.3** *Die GIG teilte dazu mit, dass die Vereinbarung aus der Vergangenheit übernommen und im Aufsichtsrat verlängert worden sei. Die Kärntner Landesregierung erachtete den Vorschlag des RH für sinnvoll und hielt fest, dass die aufgrund der erbrachten Leistungen zu bemessende Abgeltung des Managementaufwands künftig der Aufsichtsrat beurteilen solle.*
- 4.4** Der RH wies darauf hin, dass die Verrechnung auf Basis der tatsächlich angefallenen Kosten unabhängig von der Beurteilung durch den Aufsichtsrat vorgenommen werden sollte.

Wirtschaftsförderungsgesellschaften in Kärnten

Satzung

- 5.1** Die tatsächliche Tätigkeit der GIG (Ankauf und Weiterverkauf von Liegenschaften) wich vom Unternehmensgegenstand lt. Satzung (Errichtung von Baulichkeiten, Infrastruktur und zentralen Einrichtungen, deren Betrieb und Verwertung (Vermietung/Verpachtung)) ab. Auch die im Jahr 2003 erfolgte Änderung des Firmennamens war in der vorgelegten Satzung noch nicht eingetragen. Zudem lag die in der Satzung vorgesehene Geschäftsordnung des Vorstands nicht vor.
- 5.2** Der RH kritisierte die veraltete Satzung, die nicht den tatsächlichen Unternehmensgegenstand widerspiegelte. Er empfahl, die Satzung zu überarbeiten und eine Geschäftsordnung für den Vorstand zu erstellen.
- 5.3** *Die Kärntner Landesregierung teilte dazu mit, dass eine entsprechende Adaptierung der Satzung vorgenommen werde.*
- 5.4** Der RH wiederholte seine Empfehlung, auch eine Geschäftsordnung für den Vorstand zu erstellen.

Aufsichtsrat

- 6.1** Im 2. Quartal 2005 sowie zwischen Juli 2006 und April 2007 fanden keine Aufsichtsratssitzungen statt. Überdies erfolgten die Wahl des Vorsitzenden bzw. dessen Stellvertreters und notwendige Ersatzwahlen nicht zeitgerecht.
- 6.2** Der RH empfahl, die gesetzlich und in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats vorgesehenen Aufsichtsratssitzungen regelmäßig abzuhalten, um den Aufsichtsratsmitgliedern die Wahrnehmung ihrer Kontrollfunktion zu ermöglichen und die Vorgaben für die Organisation des Aufsichtsrats in Zukunft einzuhalten.
- 6.3** *Die GIG teilte dazu mit, dass jedes Jahr vier Sitzungen stattgefunden hätten, nicht aber in jedem Quartal. Im zweiten Quartal 2005 habe man einen Umlaufbeschluss gefasst, im letzten Quartal 2006 habe man die bereits einberufene Sitzung wieder abgesagt.*
- 6.4** Der RH betonte die Wichtigkeit der regelmäßigen Information des Aufsichtsrats.

GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

Strategie

7.1 Die GIG – deren Schwerpunkt insbesondere in der Bereitstellung von Grundstücken zur Betriebsansiedlung lag – und die EAK – die vorrangig für die Ansiedlung von Unternehmungen zuständig war – waren organisatorisch eng verbunden. Der im Mai 2008 erstellte Masterplan Standort- und Infrastrukturentwicklung Kärnten 2008–2010 bildete die Zukunftsprojekte der GIG und der EAK auf Basis des Industriestandortkonzepts der Kärntner Landesregierung ab. In diesem Plan waren auch Ziele und Maßnahmen zur Standortvorsorge angeführt, die sowohl Aufgabenbereiche der GIG als auch der EAK betrafen. Eine Quantifizierung der strategischen Ziele (wie z.B. Verfügbarkeit ausreichender und angemessener Industrie- und Gewerbeflächen, Verkürzung der Anlaufphase von Projekten) erfolgte jedoch nicht.

7.2 Der RH wies darauf hin, dass die Quantifizierung der strategischen Ziele eine wesentliche Voraussetzung für die Überprüfung der Zielerreichung darstellt. Er empfahl, Ziele zu quantifizieren und ihre Erreichung periodisch zu evaluieren.

7.3 *Die GIG teilte dazu mit, dass im Finanzplan und im jährlichen Budget quantitative Ziele festgelegt seien und evaluiert würden. Nach Ansicht der Kärntner Landesregierung beinhalte der Masterplan ab 2008 die Quantifizierung und periodische Evaluierung von Zielen.*

7.4 Der RH hielt fest, dass nicht nur die operativen, sondern auch die strategischen Ziele zu quantifizieren sind.

Finanzierung

Gesellschafterdarlehen der BABEG

8.1 Im Jahr 2002 wurde ein der GIG gewährtes Bankdarlehen in Höhe von 4,36 Mill. EUR in ein nachrangiges Gesellschafterdarlehen der BABEG umgeschuldet. Der Syndikatsvertrag zwischen den Eigentümern der GIG (BABEG und Land Kärnten) sah dazu die Rückzahlung in 20 Jahresraten vor. Im überprüften Zeitraum gab es zahlreiche Diskussionen zwischen der BABEG und der GIG über die Rückzahlungspflicht des Gesellschafterdarlehens; auch die dazu eingeholten Gutachten gelangten zu widersprüchlichen Ergebnissen.

Zuletzt verlangte die BABEG von der GIG aufgrund des Beschlusses der Generalversammlung die Bezahlung der Tilgungsraten für die Jahre 2003 bis 2006 im Gesamtbetrag von 0,87 Mill. EUR bis 30. September 2008. Bis Oktober 2008 war keine Tilgung erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt fungierte das alleinige Vorstandsmitglied der GIG auch als Geschäftsführer der BABEG. Damit lag ein Interessenkonflikt nahe.

Finanzierung

- 8.2** Der RH kritisierte die unpräzise abgefasste Rückzahlungsverpflichtung des Gesellschafterdarlehens sowie die Tatsache, dass bis Mitte 2008 keine Einigung über einen im Jahr 2002 geschlossenen Vertrag erzielt werden konnte. Er empfahl der GIG und der BABEG, rasch eine Einigung über die Rückzahlungsverpflichtung des Gesellschafterdarlehens herbeizuführen und im Syndikatsvertrag klar zu regeln.
- 8.3** *Die GIG teilte dazu mit, dass in der Zwischenzeit ein Beschluss der Hauptversammlung hinsichtlich der Rückzahlung des Darlehens vorliege und auch umgesetzt werde. Auch die Kärntner Landesregierung gab bekannt, dass mittlerweile eine für beide Seiten akzeptable Vorgangsweise gefunden werden konnte.*
- 8.4** Der RH regte an, den Syndikatsvertrag entsprechend der getroffenen Einigung anzupassen.

Bankverbindlichkeiten

- 9.1** Für die Finanzierung von Flächenankäufen am Logistikstandort Fürnitz nahm die GIG im Jahr 2006 Fremdkapital in Höhe von 3 Mill. EUR auf. Die Entscheidung für die Fremdkapitalaufnahme erfolgte auf Basis zweier eingeholter Angebote über Barvorlagen in Höhe von 1 Mill. EUR.

Ein Jahr später entstand für den Ankauf weiterer Flächen am selben Logistikstandort ein zusätzlicher Fremdmittelbedarf von 1,37 Mill. EUR. Die Einholung von Vergleichsofferten war unterblieben.

- 9.2** Der RH erachtete die eingeholten Entscheidungsgrundlagen als unzureichend und empfahl, Vergleichsangebote zeitnah und dem Mittelbedarf entsprechend einzuholen.
- 9.3** *Die GIG wies darauf hin, dass beide Ankäufe finanzierungstechnisch als ein Projekt be- und verhandelt wurden und nur die Abwicklung in zwei Schritten erfolgt sei. Die Kärntner Landesregierung sagte zu, die Empfehlung bei zukünftigen Fremdkapitalaufnahmen mit Sicherstellungen durch das Land zu beachten.*

- 10.1** Für die Verbindlichkeiten der GIG gegenüber Kreditinstituten lagen Garantieerklärungen bzw. eine Bürgschaftszusage des Landes Kärnten vor. Darin war festgehalten, dass das Land Kärnten auch für die Zinsen und Nebenkosten haftet. In einem Fall beschloss der Landtag eine abweichende Formulierung über die Einbeziehung von Nebenkosten und Zinsen in die Haftungssumme.



Finanzierung



GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

10.2 Nach Ansicht des RH ließ die abweichende Formulierung unterschiedliche Interpretationen zu. Er empfahl dem Land Kärnten und der GIG, eine Klarstellung herbeizuführen und auf die Übereinstimmung von Verträgen mit den zugrunde liegenden Beschlüssen zu achten.

10.3 *Die Kärntner Landesregierung teilte dazu mit, dass die unterschiedlichen Formulierungen darauf zurückzuführen seien, dass verschiedene Abteilungen des Amtes der Kärntner Landesregierung in die Projekte involviert gewesen seien, wobei durch die unterschiedlichen Formulierungen keine unterschiedliche Beurteilung des Umfangs der Garantien bzw. der Bürgschaft begründet würde.*

10.4 Der RH hielt eine schriftliche Klarstellung für angebracht.

Finanzierungsstruktur

11.1 Durch die ab 2006 erfolgten Fremdmittelaufnahmen stieg der Anteil des Fremdkapitals am Gesamtkapital von 37 % (2005) auf 55 % (2007). Der jährliche Zinsaufwand erhöhte sich von 0,13 Mill. EUR (2005) auf 0,28 Mill. EUR (2007).

11.2 Nach Ansicht des RH engte der Anstieg des Fremdkapitalanteils den Handlungsspielraum der GIG (z.B. Realisierung weiterer Projekte) erheblich ein. Der RH wies auf die Gefahr der Unfinanzierbarkeit der Zinsaufwendungen für die GIG hin, wenn die Grundstücksverkäufe nicht im notwendigen Umfang und geplanten Zeithorizont realisiert werden können.

Er empfahl, die Auswirkungen der gestiegenen Verschuldung unter Verwendung von Szenarien (unterschiedliche Verkaufserlöse, Tilgung des Gesellschafterdarlehens) regelmäßig dem Aufsichtsrat und dem Land Kärnten – insbesondere in Hinblick auf die übernommenen Haftungen – vorzulegen.

11.3 *Die Kärntner Landesregierung begrüßte die Empfehlung des RH. Die GIG wies darauf hin, dass die Rückzahlung des Gesellschafterdarlehens der BABEG massive Auswirkungen auf die Liquiditätssituation der GIG haben werde.*

11.4 Gerade wegen der verschärften Situation aufgrund der Rückzahlung des Gesellschafterdarlehens erachtete der RH eine genaue Darstellung der Folgen der Verschuldung an den Aufsichtsrat und das Land Kärnten als unerlässlich.

Finanzplanung und Berichtswesen

- 12.1** Die GIG erstellte nur unregelmäßig Liquiditätspläne, in denen das laufende Jahr quartalsweise und die folgenden zwei Jahre gesamthaft berücksichtigt wurden. Auch Quartalsberichte legte die GIG ihrem Aufsichtsrat nicht regelmäßig vor. Weiters erstellte die GIG nur drei Quartalsberichte pro Jahr, als vierten Bericht legte sie den Jahresabschluss vor. Erst der dem Aufsichtsrat zuletzt im September 2008 vorgelegte Quartalsbericht enthielt auch einen Ausblick auf das Jahresende.
- 12.2** Der RH empfahl, insbesondere wegen der steigenden Zinsaufwendungen und der begrenzten Finanzierungsmöglichkeiten, eine laufende Liquiditätsplanung einzurichten und diese dem Aufsichtsrat zusammen mit den Quartalsberichten regelmäßig vorzulegen.
- 12.3** *Die GIG teilte dazu mit, dass die Liquiditätsplanung jeweils verbal dargestellt und den geänderten Anforderungen des Aufsichtsrats umgehend entsprochen worden sei.*
- 12.4** Der RH empfahl, regelmäßige Liquiditätspläne und Quartalsberichte auch schriftlich vorzulegen.

Operative Geschäftstätigkeit

Verkäufe

Verkaufserlöse

- 13** Die Haupttätigkeit der GIG bestand im Ankauf und der Erschließung von Grundstücken und in der nachfolgenden Veräußerung an Investoren. In den Jahren 2005 bis 2007 erzielte die GIG Verkaufserlöse in Höhe von insgesamt 3.101.544 EUR und überschritt infolge einer sehr erfolgreichen Ansiedlung eines Investors im Jahr 2006 das Gesamtziel um 856.674 EUR.

Preiskalkulation

- 14.1** In ihren jährlichen Budgets plante die GIG Verkaufserlöse aus Grundstücksverkäufen, wobei als Preisuntergrenzen die Buchwerte herangezogen wurden. Erstmals für die Aufsichtsratssitzung im September 2008 kalkulierte die GIG die Grundstückspreise auch unter Berücksichtigung der Finanzierungskosten; die internen Kosten der GIG fanden bei der Preiskalkulation bislang noch keine Berücksichtigung.
- 14.2** Der RH empfahl, die Kalkulation der Verkaufspreise auf Basis verschiedener Finanzierungsszenarien und unter Einschluss aller anfallenden Kosten durchzuführen. Dadurch lassen sich Informationen über die tat-



Operative Geschäftstätigkeit



GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG

sächliche Kostensituation und Grundlagen für preispolitische Strategien (z.B. absolute Preisuntergrenze, Kostendeckungsgrad) gewinnen.

- 14.3** Die GIG wies darauf hin, dass die Verkaufspreise im Jahr 2008 schrittweise auch mit einem Gemeinkostenzuschlag kalkuliert worden seien. Die Kärntner Landesregierung begrüßte die Empfehlung des RH und wies darauf hin, dass entsprechende Maßnahmen in Umsetzung seien.

Verkaufspreise, Zahlungsziele und Optionen

- 15.1** Die GIG wich bei mehr als einem Drittel der getätigten Grundstücksverkäufe von den jeweils geplanten Verkaufspreisen nach unten ab. Sie begründete dies mit unvorhersehbaren Problemen (z.B. Bodenbeschaffenheit), bereits zuvor vereinbarten Optionspreisen und auch mit der Wichtigkeit bestimmter Ansiedlungen.

Weiters räumte die GIG unentgeltliche Kaufoptionen mit unterschiedlicher Ausübungsfrist und Kaufpreisfestlegung ein und gewährte unterschiedliche Zahlungsziele. Bei einzelnen Transaktionen verzichtete die GIG auf die Vereinbarung einer Konventionalstrafe, erstreckte die Frist für die Realisierung von Investitionen oder offerierte die Möglichkeit zur Rückabwicklung der Grundstückstransaktion. Fallweise übernahm die GIG auch geringfügige Kosten für ansiedlungswillige Investoren.

Kriterien für Preisnachlässe, für die Gewährung von Zahlungszielen und Optionen waren nicht festgelegt.

- 15.2** Nach Ansicht des RH stand für die GIG das Zustandekommen von Grundstücksverkäufen zur Betriebsansiedlung von Unternehmen im Vordergrund. Der RH empfahl, einen Katalog von berücksichtigungswürdigen Kriterien bei der Preisgestaltung sowie Ober- bzw. Untergrenzen für die Verkaufspreise, Zahlungsziele, Optionen und dafür zu leistende Entgelte zu erstellen und dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen.

- 15.3** Die Kärntner Landesregierung stimmte der Empfehlung des RH zu und wies darauf hin, dass entsprechende Maßnahmen in Umsetzung seien.

Weitere Geschäftstätigkeiten

- 16.1** Auf Wunsch des Landes Kärnten, vertreten durch den Landeshauptmann, beteiligte sich die GIG an der Projektgesellschaft eines Investors und finanzierte diese Gesellschaft mittels Gesellschafterzuschüssen. Das Land Kärnten verpflichtete sich in einer Vereinbarung, der GIG bis zu

einer Höchstsumme von 2,45 Mill. EUR die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen, um ihre finanziellen Verpflichtungen zu erfüllen. Der Vertrag zwischen der GIG und dem Land Kärnten stellte dazu klar, dass es der GIG nicht möglich ist, das Engagement aus eigenen Mitteln zu finanzieren.

- 16.2** Der RH wies darauf hin, dass im Falle der Überschreitung der geplanten Kosten der GIG ein durch das Land Kärnten nicht gedecktes Finanzierungserfordernis entstehen wird.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

17 Zusammenfassend hob der RH hervor:

(1) Eine klare Aufgabenabgrenzung der Wirtschaftsförderungsgesellschaften wäre zu erarbeiten bzw. vorzunehmen. (TZ 2)

(2) Die veraltete Satzung wäre zu überarbeiten und eine Geschäftsordnung für den Vorstand zu erstellen. (TZ 5)

(3) Für eine den Regelwerken entsprechende Organisation des Aufsichtsrats wäre Sorge zu tragen; Aufsichtsratssitzungen wären zumindest quartalsweise abzuhalten. (TZ 6)

(4) Eine laufende Liquiditätsplanung wäre einzurichten und dem Aufsichtsrat zusammen mit den Quartalsberichten regelmäßig vorzulegen. (TZ 12)

(5) Strategische Ziele wären zu quantifizieren und laufend zu evaluieren. (TZ 7)

(6) Basierend auf einer Leistungserfassung wären der GIG die in der Entwicklungsagentur Kärnten GmbH tatsächlich angefallenen Kosten zu verrechnen. (TZ 4)

(7) Vergleichsangebote für Kredite wären zeitnah und dem Mittelbedarf entsprechend einzuholen. (TZ 9)

(8) Der Syndikatsvertrag wäre an neu getroffene Einigungen anzupassen. (TZ 8)

(9) Auf die Übereinstimmung von Verträgen mit den zugrunde liegenden Beschlüssen wäre zu achten. (TZ 10)



Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG,

(10) Die Auswirkungen der gestiegenen Verschuldung unter Darstellung verschiedener Szenarien wären regelmäßig dem Aufsichtsrat und den Eigentümern zu berichten. (TZ 11)

(11) Die Kalkulation der Preise wäre auf Basis verschiedener Finanzierungsszenarien und unter Einschluss aller anfallenden Kosten durchzuführen. (TZ 14)

(12) Ein Katalog von berücksichtigungswürdigen Kriterien für Zahlungsmodalitäten und Optionen sowie Ober- bzw. Untergrenzen für Verkaufspreise, Zahlungsziele, Optionen und dafür zu leistende Entgelte wäre zu erstellen. (TZ 15)



Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Das 2004 in Kraft getretene Universitätsgesetz 2002 eröffnete den Universitäten auch im Personalbereich einen weit gehend autonomen Handlungsspielraum. Seither stieg der Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand an der Universität Wien von rd. 57 % auf rd. 60 % (2008) stetig an; an der Wirtschaftsuniversität Wien entsprach er 2008 mit rd. 63 % dem Wert aus 2004.

Beide Universitäten nutzten bei den Professoren die ihnen durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit und gingen bei den Entgeltvereinbarungen marktwirtschaftlich vor. Die Übertragung der Personalhoheit führte aber nicht dazu, das Betreuungsverhältnis von Studierenden zu universitärem Lehrpersonal zu verbessern.

Kurzfassung

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Auswirkungen der mit der Universitätsautonomie verbundenen Personalhoheit an der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) aus finanzieller, struktureller sowie strategischer Sicht. (TZ 1)

Finanzielle Auswirkungen

Seit der Übertragung der Personalhoheit erhöhte sich der Personalaufwand an der Universität Wien von 2004 bis 2008 um 73,0 Mill. EUR (rd. + 36 %), an der WU Wien um 14,3 Mill. EUR (rd. + 29 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufwand stieg der Personalaufwand an der Universität Wien kontinuierlich von rd. 57 % (2004) auf rd. 60 % (2008) an. An der WU Wien erhöhte er sich von rd. 63 % (2004) auf rd. 66 % (2006) und reduzierte sich ab 2007 wieder auf rd. 63 % (2008). Die Anzahl der Vollbeschäftigungsäquivalente (VBÄ) des haupt- und nebenberuflichen Universitäts-

Kurzfassung

personals nahm zwischen 2004 und 2008 um rd. 21 % (Universität Wien) bzw. um rd. 18 % (WU Wien) zu. (TZ 16, 18)

Die Bezüge und Gehälter erhöhten sich sowohl an der Universität Wien als auch an der WU Wien beim wissenschaftlichen Universitätspersonal vor allem bei den Assistenten Säule I¹⁾ (insgesamt rd. 119 % bzw. rd. 46 %). Dem stand eine Erhöhung der Zahl der VBÄ von rd. 88 % (Universität Wien) bzw. von rd. 31 % (WU Wien) gegenüber. (TZ 17, 19)

¹⁾ Assistenten ohne Doktorat

Beide Universitäten nutzten bei den Professoren die ihnen nun durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit und gingen bei den Entgeltvereinbarungen marktwirtschaftlich vor. Die Bezüge von rd. 71 % (Universität Wien) bzw. rd. 80 % (WU Wien) der seit 1. Jänner 2005 neu aufgenommenen Professoren bewegten sich in der unteren Hälfte der Gehaltspyramide. Die Entgeltfrage wurde jedoch erst in der letzten Phase des Berufungsverfahrens im Rahmen der konkreten Berufungsverhandlung erörtert. (TZ 20)

Die Bezugssummen der Rektorate beider Universitäten erhöhten sich zwischen 2004 und 2008 im Mittel um rd. 10 % je Jahr. Dies war überwiegend auf strukturelle Effekte (bspw. Veränderung des Verhältnisses haupt- zu nebenberuflichen Rektorsmitgliedern) sowie auf personenbezogene Besonderheiten (bspw. teilweiser Gehaltsverzicht aufgrund Entgeltfortzahlung aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) zurückzuführen. Was die Gewährung von Prämien anbelangt, war an der Universität Wien das Ausmaß der Zielerreichung durch die einzelnen Rektorsmitglieder weder dokumentiert noch quantifiziert. An der WU Wien fehlte ebenfalls teilweise eine Quantifizierung der Zielerreichung. (TZ 22, 23)

Der 2007 paraphierte Kollektivvertragsentwurf wurde im Mai 2009 mit Übergangsbestimmungen unterzeichnet. Der Kollektivvertrag ist am 1. Oktober 2009 in Kraft getreten und wird zu nicht unbedeutenden Mehrkosten führen. (TZ 3, 4)

Auswirkungen auf die Personalstruktur

Beide Universitäten konnten den Anteil des wissenschaftlichen Personals am hauptberuflichen Personal – trotz Erweiterung der Personalkapazitäten im Bereich des allgemeinen Personals – nahezu beibehalten (WU Wien) bzw. sogar steigern (Universität Wien).

An beiden Universitäten gehörten Ende 2008 rd. zwei Drittel der Universitätsmitarbeiter dem wissenschaftlichen Personal an; rund ein Drittel war im Bereich des allgemeinen Personals tätig. Diese Aufteilung änderte sich seit 2004 kaum. Dabei wurde ein nicht unbeträchtlicher Anteil des wissenschaftlichen Personals, nämlich rd. 43 % bzw. rd. 42 %, an den beiden Universitäten von nebenberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitern (Lehrbeauftragten, Drittmittelbeschäftigten etc.) gestellt. Diese Mitarbeitergruppe wuchs seit 2004 durchschnittlich um rd. 9 % (Universität Wien) bzw. rd. 10 % (WU Wien) je Jahr, vornehmlich durch die vermehrte Aufnahme von Drittmittelbeschäftigten. (TZ 11, 13)

Ende 2008 standen an der Universität Wien bereits rd. 71 % aller hauptberuflich tätigen Personen in einem Arbeits-/Dienstverhältnis zur Universität, an der WU Wien betrug dieser Wert rd. 78 %. 2004 betrug dieser Wert erst rd. 60 % bzw. rd. 67 %. Das übrige Personal hatte ein Dienstverhältnis zum Bund. (TZ 15)

Personalstrategien

Die Betreuungsrelationen blieben an beiden Universitäten weiterhin ungünstig. An der WU Wien kamen im Wintersemester 2008/2009 rd. 331 Studierende auf einen Professor, an der Universität Wien rd. 191.

Beide Universitäten begegneten dem durch eine Reihe von personalstrategischen Maßnahmen. Ihre Entwicklungspläne enthielten detaillierte Überlegungen betreffend die Widmung bzw. Ausrichtung der Professuren. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiter fehlten numerische Zielsetzungen in den Leistungsvereinbarungen. Strukturierte Doktoratsprogramme zur Erhöhung der Zahl der Doktoranden stellten einen innovativen Ansatz an der Universität Wien dar; die gesetzten Ziele wurden schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode deutlich überschritten. (TZ 5, 6)

Im Bereich des Recruitings bestand an beiden Universitäten Verbesserungspotenzial hinsichtlich der Anwendung von Testverfahren in homogenen Tätigkeitsbereichen. (TZ 7)

Die Auswahl von Unternehmen zur Schaltung von Personalinseraten in Print- bzw. Onlinemedien erfolgte an beiden Universitäten durch Beobachtung des Markts; eine Dokumentation bzw. regelmäßige Gegenüberstellung der Nachlass-Konditionen erfolgte nicht. (TZ 8)

Kurzfassung

Die Personalstrukturpläne an der WU Wien stellten klare aber gleichzeitig auch unflexible Regelungen dar. (TZ 10)

Vertragliche Regelungen

Was die Gestaltung von Professorenverträgen anbelangte, bestand Änderungspotenzial. Die Universität Wien sagte in den Verträgen bspw. die Überlassung von Personal – etwa Assistenten – teilweise unbefristet zu. Die WU Wien sah in ihren Verträgen nur vereinzelt spezielle Leistungskomponenten vor; demgegenüber vereinbarte die Universität Wien in Professorenverträgen eine Evaluierung von Forschungs- und Lehrleistungen, an die im positiven Fall eine Gehaltserhöhung geknüpft war. (TZ 27)



Auswirkungen der Personalhoheit

Kenndaten zu Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Rechtsgrundlage	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.F. BGBl. I. Nr. 134/2008				
	2004	2005	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR				
Universität Wien					
Gesamtaufwand	360.383	390.818	417.845	439.162	462.816
<i>davon Personalaufwand</i>	205.554	224.012	244.378	262.728	278.622
Wirtschaftsuniversität Wien					
Gesamtaufwand	79.442	81.326	91.063	99.094	102.715
<i>davon Personalaufwand</i>	50.062	52.692	60.435	62.302	64.382
Universität Wien					
			Anzahl ¹⁾		
haupt- und nebenberufliches Personal	4.099	4.186	4.643	4.817	4.945
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	2.629	2.653	3.018	3.164	3.288
<i>davon allgemeines Personal²⁾</i>	1.470	1.533	1.625	1.653	1.657
Wirtschaftsuniversität Wien					
haupt- und nebenberufliches Personal	1.069	1.037	1.062	1.237	1.263
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	685	629	664	818	833
<i>davon allgemeines Personal</i>	384	408	398	419	430
ordentliche Studierende					
			Anzahl ³⁾		
Universität Wien	60.484	64.125	67.371	70.606	71.767
Wirtschaftsuniversität Wien	19.762	20.127	20.833	21.818	22.768

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

²⁾ 2004: Quelle Universität Wien (Stichtag: 31. Dezember 2004)

³⁾ im jeweiligen Wintersemester

Quellen: BMWF (uni:data), Rechnungsabschlüsse der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1** Der RH überprüfte im Dezember 2008 und Jänner 2009 die Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtsituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien).

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der Auswirkungen der mit der Universitätsautonomie verbundenen Personalhoheit an der Universität Wien und der WU Wien aus finanzieller, struktureller sowie strategischer Sicht.

Zu dem im Mai 2009 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die beiden Universitäten im Juni 2009 Stellung. Der RH übermittelte seine Gegenäußerungen im August 2009.

Rechtliche Rahmen- bedingungen

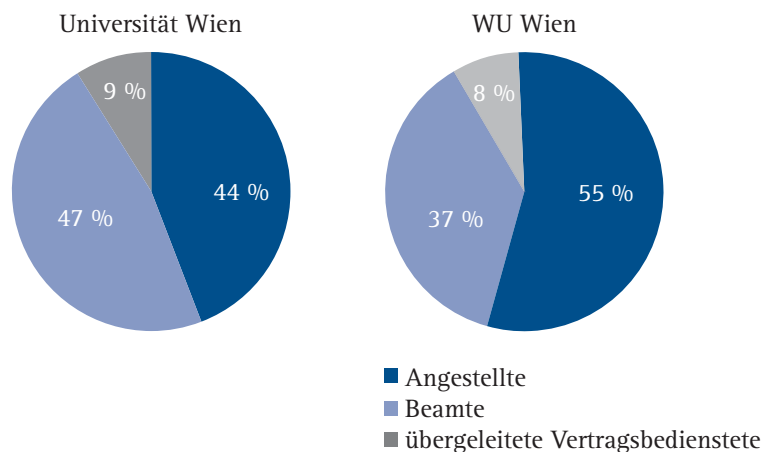
- 2.1** Die Universitäten waren seit 1. Jänner 2004 vollrechtsfähig. Die dadurch sich ergebenden personalrechtlichen Änderungen stellten sich im Wesentlichen wie folgt dar:

(1) Die Beamten verblieben in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und waren der jeweiligen Universität zur Dienstleistung zugewiesen. Die dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Bundes waren weiterhin anzuwenden (im Wesentlichen Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und Gehaltsgesetz 1956).

(2) Die ehemaligen Vertragsbediensteten des Bundes wurden mit 1. Jänner 2004 unmittelbar durch das Universitätsgesetz 2002 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität übergeleitet. Als Inhalt des Arbeitsvertrags galt zwingend das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Weiters konnten die Universitäten nunmehr selbst Personal nach dem Angestelltengesetz einstellen. Bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrags (KV) – siehe dazu TZ 3 – galt das VBG in der Fassung des Tages des Abschlusses des Arbeitsvertrags als Vertragsinhalt. Dies betraf allerdings nur jene Mitarbeitergruppen, die im VBG eine Entsprechung fanden. Bei denjenigen Personengruppen, die bspw. früher vom Universitäts-Abgeltungsgesetz erfasst waren (insbesondere Lehrbeauftragte, wissenschaftliche bzw. künstlerische Mitarbeiter in Ausbildung, Tutoren), bestand größere Gestaltungsfreiheit der Universitäten.

(4) Nur bezogen auf das wissenschaftliche Stammpersonal stellte sich für 2008 das Verhältnis zwischen Beamten, übergeleiteten Vertragsbediensteten und seit 1. Jänner 2004 Angestellten wie folgt dar:

Abbildung 1: Wissenschaftliches Stammpersonal – Personalgruppen¹⁾

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten; im Gegensatz zu Tabelle 8 auf Basis gewichteter Vollbeschäftigungsäquivalente für 2008

(5) Neben den bisher dargestellten gesetzlichen Bestimmungen enthielt auch das Universitätsgesetz 2002 arbeitsrechtliche Bestimmungen für wissenschaftliches und künstlerisches Personal (z.B. eigene Arbeitszeitregelungen, erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz etc.).

- 2.2** Der RH wies darauf hin, dass an den beiden Universitäten Dienstverhältnisse auf Basis unterschiedlicher Rechtsgrundlagen bestanden. An der Universität Wien werden Beamtenverhältnisse voraussichtlich noch bis zum Jahr 2041 bestehen, an der WU Wien bis 2039. Übergeleitete Vertragsbedienstete werden voraussichtlich noch bis 2051 (Universität Wien) bzw. 2050 (WU Wien) tätig sein. Dies wird mit einem erhöhten administrativen Aufwand verbunden sein.

Hinzutreten des Kollektivvertrags

Allgemeines

- 3** Das Universitätsgesetz 2002 ermöglichte einerseits, generelle Regelungen im Rahmen eines Kollektivvertrags (KV) zu schaffen. Es sah andererseits – bezogen auf das wissenschaftliche sowie künstlerische Universitätspersonal – einen solchen für eine Pensionskassenzusage zwingend vor. Im Jahr 2007 paraphierten der Dachverband der Universitäten (Dachverband) und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) nach mehrjährigen Verhandlungen einen akkordierten Vertragstext. Der KV als Mindeststandard sollte vor allem für alle ab 1. Jänner 2004

Hinzutreten des Kollektivvertrags

von den Universitäten neu aufgenommenen Arbeitnehmer automatisch gelten. Für die anderen Mitarbeiter waren Übertrittsmöglichkeiten vorgesehen.

Aus Sicht der Österreichischen Universitätenkonferenz und des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien lagen die Vorteile u.a. in der Schaffung eines gemeinsamen Regelwerks für alle Universitätsbediensteten, der Möglichkeit eines differenzierteren und effizienteren Personaleinsatzes durch Neustrukturierung des wissenschaftlichen Personals, der Einführung international vergleichbarer Laufbahnmodelle sowie transparenter und nachvollziehbarer Qualitätsüberprüfung.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass beide Universitäten zwischenzeitlich auch eigene Maßnahmen für Karriereperspektiven entwickelt hatten (siehe TZ 9 und 10).

Nach Abschluss der örtlichen Einschau des RH unterzeichneten die Vertragsparteien im Mai 2009 den KV mit – vom Entwurf abweichenden – Übergangsbestimmungen¹⁾. Der KV trat am 1. Oktober 2009 in Kraft.

¹⁾ insbesondere betreffend Pensionskassenregelung und Gehälter von wissenschaftlichen Mitarbeitern sowie Lektoren



Modellberechnung
– Kosten des Kollektivvertragsentwurfs

4.1 Modellberechnungen des Dachverbands zum KV-Entwurf ergaben für alle Universitäten im Zeitraum 2008 bis 2015 Kosten von rd. 546,8 Mill. EUR (bei einem für diesen Zeitraum vom RH hochgerechneten Personalaufwand für alle Universitäten von rd. 20 Mrd. EUR¹⁾). Hievon entfielen – mit Stand Ende 2007²⁾ – auf die Universität Wien rd. 70 Mill. EUR (gesamter Personalaufwand hochgerechnet: rd. 3,1 Mrd. EUR³⁾) und auf die WU Wien rd. 25 Mill. EUR (gesamter Personalaufwand hochgerechnet: rd. 705,4 Mill. EUR⁴⁾).

¹⁾ ausgehend vom Personalaufwand für 2008 von 1,9 Mrd. EUR und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 2004 bis 2007 (6,83 %) ohne Berücksichtigung der für den KV-Entwurf errechneten Kosten

²⁾ daher ohne Berücksichtigung der durch das spätere Inkrafttreten bzw. die Übergangsbestimmungen zu erwartenden Kostenänderungen

³⁾ ausgehend vom Personalaufwand für 2008 von rd. 285 Mill. EUR und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 2004 bis 2007 (8,53 %) ohne Berücksichtigung der für den KV-Entwurf errechneten Kosten

⁴⁾ ausgehend vom Personalaufwand für 2008 von rd. 67 Mill. EUR und unter Zugrundelegung der durchschnittlichen jährlichen Steigerung von 2004 bis 2007 (7,68 %) ohne Berücksichtigung der für den KV-Entwurf errechneten Kosten

Die Mehr- bzw. Minderkosten ergaben sich insbesondere aus Ansprüchen auf Studienurlaub, geänderten Gehaltsansätzen unterschiedlicher Mitarbeitergruppen und der Pensionskassenregelung:

(1) Studienurlaub: Der KV-Entwurf (bzw. nunmehr der KV) sah einen Rechtsanspruch auf einen Studienurlaub zu Lehr- und Forschungszwecken nach jeweils sieben Beschäftigungsjahren vor. Näheres konnte durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(2) Gehälter wissenschaftlicher Mitarbeiter: Das im KV-Entwurf (bzw. jetzt im KV⁵⁾) vorgesehene Gehaltsmodell ging von höheren Einstiegsgehältern bei gleichzeitiger Abflachung in den späteren Jahren aus.

⁵⁾ Übergangsbestimmung: Für eine bestimmte Mitarbeitergruppe gelten weiterhin das Beschäftigungsausmaß, die Aufgabenstellung sowie das Entgelt des Arbeitsvertrags.

(3) Gehälter der Lektoren: Die Erhöhung der Lektorenbezüge wurde mit der starken Ähnlichkeit zur Tätigkeit der Universitätsassistenten begründet. Ferner waren nun auch für diese Gruppe Gehaltsvorrückungen nach drei bzw. acht Jahren vorgesehen⁶⁾.

⁶⁾ Übergangsbestimmungen: Gehaltsvorrückungen sind hier erst zwei Jahre nach Inkrafttreten des KV möglich.

Hinzutreten des Kollektivvertrags

(4) Pensionskassenregelungen

Im KV-Entwurf (bzw. nun im KV¹⁾) war ein Dienstgeberbeitrag zur Pensionskasse für Professoren von 10 % und für alle anderen Arbeitnehmer von grundsätzlich 3 % vorgesehen. Diesbezüglich wurde darauf verwiesen, dass bereits das VBG für in einem bestimmten Zeitraum aufgenommene Professoren einen 10 %igen Dienstgeberbeitrag vorsah. Die 3 % für alle anderen Arbeitnehmer wurden unter anderem mit einer geringeren Valorisierung der ursprünglichen KV-Sätze und dem damit verbundenen Gehaltsverzicht von 2,6 % sowie dem Hinweis auf die Höhe der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse anderer ausgegliederter Unternehmen begründet.

¹⁾ Übergangsbestimmungen: 1. Oktober 2009 bis 30. September 2011: Professoren: 7,27 %, sonstiges Personal: 2,18 %

4.2 Der RH stellte fest, dass das Inkrafttreten des KV zu nicht unbedeutenden Mehrkosten für die Universität Wien und die WU Wien führen wird. Diesen standen die unter TZ 3 von der Österreichischen Universitätenkonferenz bzw. dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien ins Treffen geführten Vorteile des KV gegenüber.

4.3 *Die Universität Wien führte dazu aus, dass der KV durch die Übergangsbestimmungen in seiner Substanz nicht geändert werde. Im Hinblick auf die angespannte budgetäre Situation werde es lediglich zu einem mehrstufigen Wirksamwerden einiger Bestimmungen kommen; dadurch würden die finanziellen Folgewirkungen abgemildert werden.*

Laut Auskunft des BMWF wurden den Universitäten im November 2009 insgesamt 45,4 Mill. EUR für die Deckung der Mehrkosten ausbezahlt.

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

Betreuungsrelationen **5.1** Die Verbesserung der Betreuungsbedingungen (Universität Wien) bzw. der Betreuungsrelationen (WU Wien) war ein Ziel in den Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 beider Universitäten mit dem BMWF.

Im Folgenden stellt der RH die Entwicklung der Betreuungsrelationen an den beiden überprüften Universitäten im Vergleich mit ausgewählten anderen Universitäten dar.



**Personalstrategien – Rückwirkungen auf
Betreuungsbedingungen**

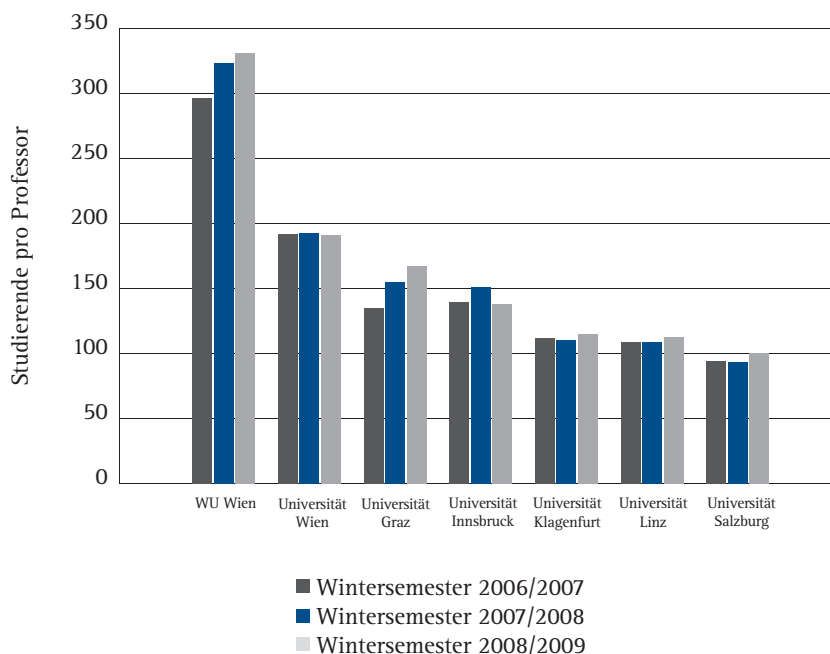
Auswirkungen der Personalhoheit

Tabelle 1: Verhältnis ordentliche Studierende zu universitärem Lehrpersonal¹⁾

	Wintersemester 2006/2007			Wintersemester 2007/2008			Wintersemester 2008/2009		
	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal
WU Wien	20.833	296,3	42,7	21.818	323,2	44,6	22.768	330,9	44,8
Universität Wien	67.371	192,0	32,1	70.606	192,2	32,4	71.767	190,7	32,2
Universität Graz	20.515	135,1	29,4	21.260	154,6	28,6	21.976	167,0	25,5
Universität Innsbruck	20.366	139,8	25,4	21.144	151,0	25,4	22.190	138,3	26,6
Universität Klagenfurt	6.614	111,9	22,9	6.959	110,5	22,9	7.144	114,9	22,9
Universität Linz	12.028	108,4	15,2	12.174	109,0	15,0	12.374	112,8	15,4
Universität Salzburg	11.629	93,9	22,0	11.787	93,5	22,7	12.539	100,0	24,9

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Abbildung 2: Verhältnis ordentliche Studierende zu Professoren²⁾



²⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

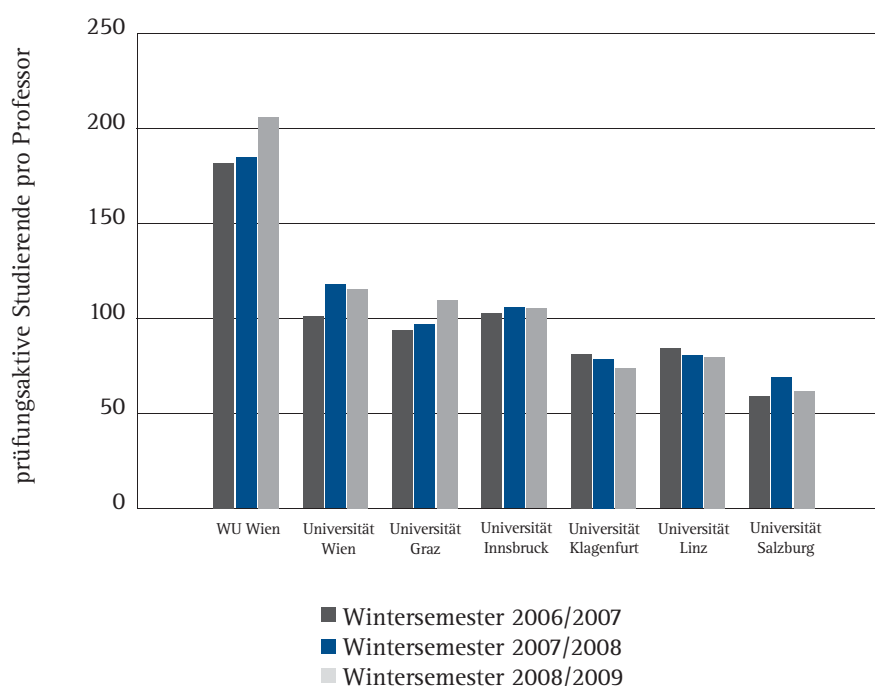
Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

Tabelle 2: Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal¹⁾

	Studienjahr 2005/2006			Studienjahr 2006/2007			Studienjahr 2007/2008		
	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal	absolut	je Professor	je Lehrpersonal
WU Wien	12.423	181,9	28,0	12.981	184,7	26,6	13.917	206,2	28,4
Universität Wien	35.710	100,9	18,6	41.387	117,9	19,7	42.440	115,5	19,5
Universität Graz	14.043	93,5	19,5	14.716	96,9	21,1	15.094	109,8	20,3
Universität Innsbruck	14.960	102,7	15,9	15.425	105,9	19,2	14.711	105,1	17,7
Universität Klagenfurt	4.584	81,3	15,5	4.652	78,7	16,1	4.654	73,9	15,3
Universität Linz	8.996	84,1	10,1	8.940	80,5	11,3	8.892	79,6	10,9
Universität Salzburg	7.546	59,0	14,3	8.520	68,8	16,1	7.793	61,8	15,0

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Abbildung 3: Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu Professoren²⁾



²⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten



Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen



Auswirkungen der Personalhoheit

Der RH nahm weiters auch einen Vergleich der Betreuungsrelationen bezogen auf jene Studienfelder vor, die sich an mindestens zwei anderen hinsichtlich des Studienangebots vergleichbaren Universitäten wieder fanden:

Tabelle 3: Betreuungsrelationen auf Studienfeldebene (Studienjahr 2006/2007)

	WU Wien	Wien	Universitäten			
			Graz	Innsbruck	Linz	Salzburg
Pädagogik			Anzahl ¹⁾			
Erziehungswissenschaft und Ausbildung von Lehrkräften	126	81	105	63	18	31
Geisteswissenschaften und Künste						
Künste	–	191	167	80	–	35
Geisteswissenschaften	–	96	105	62	–	33
Sozialwissenschaften, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften						
Sozial- und Verhaltenswissenschaften	207	155	166	153	32	48
Wirtschaft und Verwaltung	138	79	152	113	–	–
Recht	234	205	233	96	48	45
Naturwissenschaften, Mathematik und Informatik						
Biowissenschaften	–	54	67	33	2	17
Exakte Naturwissenschaften	–	32	71	27	12	16
Mathematik und Statistik	–	44	49	47	12	28
Informatik	151	77	71	50	22	34
Gesundheit und soziale Dienste						
Gesundheit	–	43	28	28	–	–
Dienstleistungen						
Persönliche Dienstleistungen	–	93	93	57	–	28

¹⁾ Studien je VBÄ im Lehrbereich; von Studierenden belegte Studien

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis Wissensbilanz-Verordnung (Wissensbilanz 2007) und Universitäts-Studienvidenzverordnung (Wintersemester 2006)

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

- 5.2** Der RH hielt fest, dass die Betreuungsrelationen an den beiden Universitäten seit dem Wintersemester 2006/2007 nicht verbessert werden konnten. An der Universität Wien konnte von 2007 bis 2008 die Steigerung der Anzahl der ordentlichen Studierenden (rd. + 1,6 %) bzw. der prüfungsaktiven Studierenden (rd. + 2,5 %) durch die Steigerung der VBÄ der Professoren und des gesamten Lehrpersonals (je rd. + 2,5 %) aufgefangen werden. Die WU Wien wies nicht nur die mit großem Abstand schlechtesten Betreuungsrelationen aller österreichischen Universitäten auf, sondern es verschlechterten sich diese Betreuungsrelationen entgegen der Zielsetzung in der Leistungsvereinbarung im genannten Zeitraum weiter. An der WU Wien stiegen nämlich von 2007 auf 2008 die Zahl der ordentlichen Studierenden (rd. + 4,4 %) und der prüfungsaktiven Studierenden (rd. + 7,2 %) derart stark an, dass sie durch die Steigerungen der VBÄ der Professoren (rd. + 1,9 %) und des gesamten Lehrpersonals (rd. + 3,8 %) nicht wettgemacht werden konnten.
- 5.3** *Die Universität Wien gab zu bedenken, dass die Darstellung der Betreuungsrelationen auf Studienfeldebene (Tabelle 3) andere Aspekte wie die Betreuung von Diplomarbeiten, Masterarbeiten und Dissertationen nicht berücksichtige und dieser Tabelle aus dem Universitätsbericht daher nur bedingte Aussagekraft zukäme.*
- 5.4** Der RH erwiderte, dass bei der Berechnung dieser Betreuungsrelationen gemäß dem Arbeitsbehelf zur Erstellung der Wissensbilanz Zeiten der Betreuung von Bakkalaureats-, Magister- und Diplomarbeiten zu berücksichtigen waren.

Maßnahmen zur Verbesserung der Be- treuungsbedingungen

6.1 (1) Universität Wien

Die Leistungsvereinbarung 2007 bis 2009 der Universität Wien mit dem BMWF sah vor, die Anzahl der besetzten oder in Besetzung befindlichen Professuren (nach § 98 Universitätsgesetz 2002) von 327 (2005) auf 360 (2009) zu erhöhen. Mit Ende 2008 waren 305 derartige Professorenstellen besetzt; die Universität Wien ging vom Ausscheiden von 22 Professoren im Laufe des Jahres 2009 aus. Dem gegenüber hatten bereits zwölf Professoren ihren im Jahr 2009 beginnenden Dienstvertrag unterfertigt. Hinsichtlich 42 Professuren wurde verhandelt bzw. die Berufungsverhandlungen vorbereitet, 63 Professuren waren ausgeschrieben bzw. im Stadium der Bearbeitung in der Berufungskommission.

Im Entwicklungsplan waren weiters detaillierte Überlegungen über die Widmung von Professuren, die auf die Zielsetzungen der einzel-



nen Fakultäten bezogen waren, enthalten. Oftmals sah der Entwicklungsplan vor, dass frei werdende Professuren nicht wieder mit derselben fachlichen Widmung zur Ausschreibung gelangten, sondern mit einer unter Berücksichtigung der Entwicklungen geänderten fachlichen Widmung.

Als weiteres Ziel war eine Erhöhung der Zahl der Doktoranden in strukturierten Doktoratsprogrammen – die ihrer frühzeitigen Einbindung in die Forschung und der Hebung der Betreuungsqualität dienen – auf 110 bis 120 bis 2009 vorgesehen. Dieses Ziel wurde bereits 2007 – zu Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode – mit 187 (2008: 200) um mehr als 50 % übertroffen. Für die zwölf strukturierten Doktoratsprogramme wendete die Universität Wien im Jahr 2008 rd. 2,7 Mill. EUR auf. Weiters wurden sechs Wissenschaftskollegs des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) durchgeführt; zwei weitere Kollegs waren Ende 2008 vom FWF bewilligt.

(2) WU Wien

Die Leistungsvereinbarung 2007 bis 2009 der WU Wien mit dem BMWF sah keine gesamthaften numerischen Zielsetzungen für Professuren vor, sondern die Neubesetzung von zwei Professuren samt Assistentenstellen in den besonders überlaufenen Speziellen Betriebswirtschaftslehren bis 2009. Eine dieser Professuren war bereits besetzt, die andere stand nach abgeschlossenem Berufungsverfahren unmittelbar vor ihrer Besetzung; hinsichtlich einer dritten Professur zum im Entwicklungsplan verankerten Schwerpunkt Betriebswirtschaftslehre war ein Ergebnis des Berufungsverfahrens noch nicht absehbar. Parallel dazu wurden im Studienjahr 2008/2009 945 Ausbildungsplätze in Speziellen Betriebswirtschaftslehren angeboten und damit der Zielwert für 2008 (+ 13 % gegenüber 2005, also 859 Ausbildungsplätze) deutlich übertroffen.

Auch der Entwicklungsplan der WU Wien enthielt eine ausführliche Rahmenplanung über die Ausrichtung der Professuren. Demnach wurden die bis 2013 voraussichtlich frei werdenden Professorenstellen je nach Priorität in drei Kategorien eingeordnet.

Weiters sollten in den Bachelor- und Diplomstudien Tutorienprogramme die Verschlechterung der Betreuungsrelationen abfedern. In diesem Sinn waren im Studienjahr 2007/2008 128,5 Stellen und im Studienjahr 2008/2009 135,5 Stellen für Tutoren besetzt. Damit fand eine erhebliche Ausweitung gegenüber der Ausgangsbasis – 21 Tutorenstellen im Studienjahr 2006/2007 – statt. Der Personalaufwand für die

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

Lehrtutoren betrug im Jahr 2008 rd. 199.000 EUR (Tutoren insgesamt: rd. 531.000 EUR).

Anfang 2009 hatte die WU Wien drei Doktorandenkollegs beim FWF beantragt; ein derartiges Programm war bereits eingerichtet.

- 6.2** Der RH empfahl beiden Universitäten, neben den eigenen strategischen Überlegungen in die nächsten Leistungsvereinbarungen anhand der Annahmen über die Anzahl der Studierenden als Indikator nicht nur numerische Ziele für Professuren, sondern auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter festzulegen; auch deren Lehrkapazitäten fließen in die Berechnung der Betreuungsrelationen ein. Außerdem sollte dabei auch auf tatsächlich besetzte Stellen abgestellt werden, da nur diese geeignet sind, die Betreuungsrelationen zu verbessern.

Hinsichtlich der strukturierten Doktoratsprogramme anerkannte er deren innovativen Charakter und die schnelle Umsetzung. Aufgrund der deutlichen Überschreitung des Zielwerts schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode sollte die Universität Wien – unter Bedachtnahme auf die dabei gemachten erstmaligen Erfahrungen – künftig in ähnlichen Fällen ambitioniertere Zielsetzungen wählen.

- 6.3** *Die WU Wien hielt eine exakte Quantifizierung der erforderlichen, besetzten Wissenschaftlerstellen über einen dreijährigen Zeitraum und eine gesamte Universität für schwierig und auch wenig aussagekräftig, weil eine Steuerung der Studierendenzahlen nicht möglich sei. Zielführender erschiene ihr die schon bisher gewählte Vorgangsweise, nämlich, im Hinblick auf die Betreuungsrelationen besonders kritische Engpass-Bereiche gezielt zu identifizieren, in den Leistungsvereinbarungen auf entsprechende Schwerpunktsetzungen zu drängen und in diesem Rahmen dann auch exakte Mitarbeiterzahlen vorzusehen.*

- 6.4** Der RH erwiderte, dass bereits die Leistungsvereinbarung 2007 – 2009 explizit die Verbesserung der Betreuungsrelationen als Ziele vorsah. Aussagen über den Zielerreichungsgrad wären nur möglich, wenn zuvor das Ziel exakt definiert wurde. Im Übrigen würde dies weiterhin Raum für als zweckmäßig erachtete Schwerpunktsetzungen lassen.

Recruiting

- 7.1** (1) Seit Ende 2008, mit Vollimplementierung im März 2009, war an der Universität Wien das Job Center mit den Bereichen Bewerbungen und Ausschreibungen eingerichtet. Die Selektion der Bewerber für ausgeschriebene Stellen des allgemeinen Personals erfolgte dezentral in



den ausschreibenden Stellen. Bewertungstools für (Vor)Selektionen, wie allgemeine Tests, gab es nicht.

Auf Basis des Recruiting-Konzepts vom Oktober 2008 (der darin geregelte Ablauf des Besetzungsverfahrens sollte nicht für Projektmitarbeiter, Drittmittelmitarbeiter, externe Lehrbeauftragte sowie für Berufungsverfahren gelten) sollte bis Jänner 2010 die Bewerbersuche, -auswahl und -betreuung neu und durch standardisierte Begleitdokumente organisiert werden. Die Umsetzung des Recruiting-Konzepts sollte zunächst Mitarbeiter des allgemeinen Personals betreffen. Nach diesem Konzept oblag die Vorauswahl der Bewerber auf Basis der Bewerbungen dem Recruiting Team der Personalabteilung; die Auswahl der Selektionsmethoden sollte der verantwortlichen Führungskraft der ausschreibenden Einrichtung vorbehalten sein.

(2) Die WU Wien erstellte Ende 2004 ein Recruiting-Konzept für das allgemeine Personal zur Einführung eines professionellen Recruitings und Festlegung des Recruitingprozesses. Dieses Konzept wurde zunächst für Sekretariatsstellen und in einer zweiten Phase für sonstige Stellen eingeführt, wobei die Umsetzung der zweiten Phase zur Zeit der örtlichen Gebarungüberprüfung gerade im Gange war.

Eine Bedarfserhebung bei allen Leitern von Instituten, Abteilungen und akademischen Einheiten ergab, dass der größte Bedarf bei der Unterstützung der Vorselektion lag. Die Unterstützung des Rekrutierungsprozesses durch die Personalabteilung erfolgte für Bewerber für Sekretariatsstellen fakultativ in Form eines schriftlichen Tests. Im Jahr 2008 besetzte die WU Wien alle 47 Stellen für IT-Tutoren unter Anwendung eines vereinfachten zentralen Assessments.

7.2 Die WU Wien hatte früher als die Universität Wien ein Recruiting-Konzept im Sinne eines konsolidierten Dokuments, allerdings war der umfasste Personenkreis an der Universität Wien weiter.

(1) Der RH empfahl der Universität Wien, in homogenen Bereichen, insbesondere Sekretariatstätigkeiten, die Auswahl der Selektionsmethoden universitätsweit einheitlich festzulegen und dabei zur Sicherstellung einheitlicher Mindestanforderungen an die Bewerber auch standardisierte Testverfahren zu verwenden.

(2) Der WU Wien empfahl er, im Bereich der Sekretariatsstellen schriftliche Testverfahren verbindlich vorzusehen und eine Ausweitung des Recruiting-Konzepts auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zu überlegen.

Personalstrategien – Rückwirkungen auf Betreuungsbedingungen

7.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien sei wegen der spezifischen Faktoren unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche eine Festlegung der Auswahlmethoden auch in homogenen Funktionsbereichen nur begrenzt sinnvoll; vielmehr sollte die Bandbreite von standardisierten Auswahlverfahren erhöht werden. Nach Abschluss der Pilotphase werde die Universität über die Auswahlmethoden und die mögliche Verwendung von standardisierten Testverfahren entscheiden.*

Die WU Wien sagte die Umsetzung der Empfehlungen nach Maßgabe der budgetären Situation in den nächsten ein bis zwei Jahren bzw. nach Abschluss der wichtigsten Arbeiten im Rahmen der Einführung des KV zu.

8.1 Beide Universitäten bedienten sich zur Schaltung von Personalinseraten in Print- bzw. Onlinemedien eines jeweils anderen Unternehmens aus dem Bereich Human Resources Consulting. Dadurch konnten bei Inseratekosten Nachlässe zwischen 10 % und 25 % erzielt werden. Die Auswahl dieser Unternehmen erfolgte an beiden Universitäten durch Beobachtung des Markts; eine Dokumentation bzw. regelmäßige Gegenüberstellung der Nachlass-Konditionen erfolgte jedoch nicht.

8.2 Der RH empfahl beiden Universitäten – zur weiteren Optimierung dieser Effekte –, in regelmäßigen Abständen die Konditionen mehrerer Unternehmen gezielt einzuholen, einander gegenüberzustellen und die Auswahl nachvollziehbar zu dokumentieren.

8.3 *Die Universität Wien sagte die Durchführung eines Marktvergleichs im Jahr 2010 zu. Die WU Wien sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.*

Karrieremodelle

Universität Wien

9.1 (1) Ab dem Jahr 2008 liefen an der Universität Wien vermehrt auf vier bzw. sechs Jahre befristete post doc Verträge aus, die aufgrund des ursprünglichen Zeitplans zur Einführung des KV bereits von dessen Karrieremodell umfasst hätten sein sollen. Die Universität Wien entwickelte daher ein Übergangsmodell für Karriereoptionen. Demnach sollte aufgrund wissenschaftlicher Kriterien den 40 bis 50 besten Jungwissenschaftlern (post doc) aller Fakultäten und des Zentrums für Molekulare Biologie, deren Dienstverhältnis zur Universität Wien spätestens im Dezember 2010 endet oder nach November 2007 geendet hat, eine unbefristete Assistentenstelle angeboten werden. Mit Anfang 2009 war dies in 17 Fällen erfolgt.

(2) Weiters begann die Universität Wien, im Jahr 2008 im Rahmen eines Projekts Konzepte und Werkzeuge für eine strategische Personalplanung im Hinblick auf die Einführung des KV zu entwickeln. Damit sollte die Universität insbesondere in die Lage versetzt werden, die Zahl der Stellen festzulegen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommt.

- 9.2** Der RH vertrat die Ansicht, dass durch das Übergangsmodell den besonders qualifizierten Jungwissenschaftlern verbesserte Karriereperspektiven geboten werden.

Im Hinblick darauf, dass dieses Modell auf Dienstverhältnisse bezogen war, die spätestens im Dezember 2010 enden oder nach November 2007 geendet haben, hielt er jedoch fest, dass Stellen, die wegen einer bereits abgelaufenen Befristung allenfalls als offen stehend im Sinne des § 107 Universitätsgesetz 2002 anzusehen wären, einer öffentlichen Ausschreibung bedürften.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der Universität Wien fiel das beschriebene Übergangsmodell nicht in den Anwendungsbereich des § 107 Universitätsgesetz 2002, weil mit den Inhabern einer Stelle unbefristete Dienstverträge abgeschlossen würden.*

- 9.4** Der RH entgegnete, dass sich das Übergangsmodell auf Dienstverhältnisse bezog, die spätestens im Dezember 2010 enden oder nach November 2007 (bereits) geendet haben. Im Falle einer solchen Vakanz zwischen Ende des befristeten und Beginn eines unbefristeten Dienstverhältnisses war die Stelle als offen stehend anzusehen und daher öffentlich auszuschreiben.

WU Wien

- 10.1** Die WU Wien hatte im Personalentwicklungsplan Regelungen betreffend Tenure Track (Dauerstelle) und Non Tenure Track Positionen sowie über die Karriereverläufe festgelegt. Diese Regelungen standen im Zusammenhang mit den Personalstrukturplänen. In diesen wurde auf Institutebene festgestellt, ob allenfalls neue Tenure-Stellen geschaffen werden konnten.
- 10.2** Was die Festlegung der Tenure-Stellen in den Personalstrukturplänen betraf, so hatte diese den Vorteil, dass jedem Stelleninhaber schon im Vorhinein klar war, ob voraussichtlich die Möglichkeit eines unbefristeten Vertrags bestand oder nicht. Dies auf Ebene der relativ kleinen Institute zu tun, hatte allerdings den Nachteil, dass selbst noch so qualifizierte Wissenschaftler, die zur falschen Zeit am falschen Ort waren, durch starre Regelungen keine Aussicht auf Übernahme in ein

Karrieremodelle

unbefristetes Vertragsverhältnis hatten. Der RH empfahl daher, das bestehende System zu flexibilisieren, bspw. dadurch, dass auf höherer organisatorischer Ebene nach Maßgabe besonderer wissenschaftlicher Qualifikationen eine Anzahl unbefristeter Stellen festgelegt wird.

10.3 *Die WU Wien hielt eine derartige Flexibilisierung der Personalstrukturpläne nicht für zweckmäßig, weil sich besonders qualifizierten Wissenschaftlern ohnehin durch Professorenberufungen im Rahmen des § 99 Universitätsgesetz 2002 Karriereperspektiven böten. Weiters erforderte der aus dem staatlichen System geerbte große Überhang von besetzten Tenure-Stellen in einer langjährigen Übergangsperiode besonders strenge Regelungen, um sich langfristigen Zielwerten anzunähern. Daher sei erst auf lange Sicht eine weniger strenge Handhabung der Regeln, etwa im Sinne der RH-Empfehlung, eine überlegenswerte Möglichkeit. Außerdem hätten die aus strikten Personalstrukturplänen resultierenden Befristungen dazu geführt, dass viele Einheiten eine vorausschauende Personalstellenplanung vorgenommen hätten; eine Durchbrechung dieses Prinzips stelle eine Belohnung unerwünschten Verhaltens dar.*

10.4 Der RH erwiderte, die Umsetzung seiner Empfehlung würde nicht eine Abkehr vom – von ihm als vorteilhaft beurteilten – System klarer Personalstrukturpläne als solches bedeuten; sie würde lediglich Vorsorge für jene Fälle bieten, in denen wegen der besonderen wissenschaftlichen Qualifikation eines Stelleninhabers im Ausnahmefall ein übergeordnetes Interesse an der Bindung des Wissenschaftlers besteht.

Personalstruktur

Überblick über die Entwicklung der Personalressourcen seit 2004

Hauptberufliches Personal

11.1 Das hauptberufliche Personal¹⁾ setzte sich aus dem wissenschaftlichen (Professoren ohne jene mit gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 befristeten Verträgen, Universitätsdozenten, wissenschaftliche Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb) und dem allgemeinen Personal zusammen. Seine Entwicklung an beiden Universitäten stellte sich wie folgt dar:

¹⁾ Die im hochschulstatistischen Informationssystem des BMWF (uni:data) getroffene Unterscheidung zwischen „haupt- und nebenberuflichem“ Personal war historisch begründet und entsprach nicht dem allgemeinen Sprachgebrauch. Sie stellte auf die Unterscheidung zwischen Stammpersonal (vormals auf Planstellen des Bundes) und sonstig (größtenteils auf Projektdauer) beschäftigtem Personal ab (siehe auch TZ 13).

Tabelle 4: Hauptberufliches Personal an der Universität Wien und an der WU Wien

	2004 Stichtag: 15. Oktober 2004	2005 Stichtag: 15. Oktober 2005	2006 Stichtag: 31. Dezember 2006	2007 Stichtag: 31. Dezember 2007	2008 Stichtag: 31. Dezember 2008
	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾
	in %	in %	in %	in %	in %
Universität Wien					
hauptberufliches Personal – gesamt	3.082	3.267	3.445	3.498	3.534
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	1.612	1.734	1.820	1.845	1.877
<i>allgemeines Personal</i>	1.470 ²⁾	1.533	1.625	1.653	1.657
WU Wien					
hauptberufliches Personal – gesamt	828	842	866	884	912
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	444	434	468	465	482
<i>allgemeines Personal</i>	384	408	398	419	430

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

²⁾ Universität Wien (Stichtag 31. Dezember 2004)

Quelle: BMWF (uni:data)

Personalstruktur

Ende 2008 standen der Universität Wien rd. 3.534 VBÄ und der WU Wien rd. 912 VBÄ an hauptberuflichem Personal zur Verfügung. Im Vergleich zum Jahr 2004 (Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 2002) hatten sich die Personalkapazitäten somit um rd. 15 % (Universität Wien) bzw. rd. 10 % (WU Wien) erhöht. Der Zuwachs beim allgemeinen Universitätspersonal stand im Zusammenhang mit der Professionalisierung von Leitung und Administration an den Universitäten, welche mit der neuen Autonomie verbunden war.

Die Personalkapazitäten im gesamten wissenschaftlichen Personal konnten im Vergleich zum Personalbestand im Jahr 2004 an der Universität Wien um rd. 16 % und an der WU Wien um rd. 9 % erweitert werden. Dies betraf vor allem den Bereich der Assistenten und des sonstigen wissenschaftlichen Personals, insbesondere die Anzahl der nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter.

- 11.2** Der RH hielt fest, dass trotz der – durch die Autonomie bedingten – Steigerungen im Bereich des allgemeinen Personals der Anteil des wissenschaftlichen Personals am hauptberuflichen Personal an der WU Wien nahezu gleich blieb und an der Universität Wien sogar stieg.

Hauptberufliches wissenschaftliches Personal

- 12** Generell war etwas mehr als die Hälfte der Kapazitäten des hauptberuflichen Personals dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen. Diese Verteilung war Ende 2008 an beiden Universitäten ident (siehe Tabelle 4). Die nachfolgende Tabelle zeigt die Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals seit 2004 sowie die prozentuellen Anteile der jeweiligen Verwendungen.

Tabelle 5: Struktur des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien

	2004	2005	2006	2007	2008
	Stichtag: 15. Oktober 2004	Stichtag: 15. Oktober 2005	Stichtag: 31. Dezember 2006	Stichtag: 31. Dezember 2007	Stichtag: 31. Dezember 2008
	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾
		Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %
Universität Wien					
wissenschaftliches Personal – gesamt	1.612	100	1.734	100	1.877
davon Professoren	287	18	307	18	302
Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt	1.325	82	1.427	82	1.575
davon Dozenten	471	29	464	27	465
nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal	854	53	963	55	1.110
WU Wien					
wissenschaftliches Personal – gesamt	444	100	434	100	482
davon Professoren	74	17	67	15	68
Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt	370	83	367	85	414
davon Dozenten	71	16	60	14	69
nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal	299	67	307	71	345

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Quelle: BMWF (uni:data)

Personalstruktur

(1) Professoren nach § 98 Universitätsgesetz 2002

Die Universität Wien beschäftigte Ende 2008 Professoren im Ausmaß von 302 VBÄ, das waren rd. 16 % aller hauptberuflichen wissenschaftlichen Beschäftigten. An der WU Wien betragen diese Werte 68 VBÄ bzw. rd. 14 %.

Diese Professoren waren Ende 2008 überwiegend im Rahmen von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Rund 6 % der Professorenschaft an der Universität Wien und rd. 3 % an der WU Wien hatten ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gemäß § 109 Abs. 1 oder 2 Universitätsgesetz 2002.

Von den Ende 2007 beschäftigten Professoren werden nach Erhebungen des BMWF (Universitätsbericht 2008) an beiden Universitäten bis 2010 voraussichtlich rund ein Drittel emeritieren oder in den Ruhestand übertreten.

(2) Assistenten und sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter

Diese Personengruppe machte Ende 2008 rd. 84 % der Kapazitäten des wissenschaftlichen Stammpersonals an der Universität Wien und rd. 86 % an der WU Wien aus. Beide Universitäten weiteten den Bereich der nicht-habilitierten wissenschaftlichen Mitarbeiter, der den Schwerpunkt des universitären Nachwuchsbereichs repräsentierte, stärker aus. Demgegenüber sank an beiden Universitäten die Zahl der hauptberuflichen Mitarbeiter, die sich durch eine Habilitation in wissenschaftlicher Forschung und Lehre höher qualifiziert hatten, leicht.

Strukturelle Zusammensetzung nach der Verwendung des Personals

Haupt- und nebenberufliches Personal

- 13** Die nachstehende Tabelle zeigt die Struktur des Personals entsprechend den Vorgaben und Verwendungen der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten.



Personalstruktur



Auswirkungen der Personalhoheit

Tabelle 6: Struktur des haupt- und nebenberuflichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien (Stichtag 31. Dezember 2008)

	Universität Wien			WU Wien		
	Anzahl ¹⁾	in %	in %	Anzahl ¹⁾	in %	in %
haupt- und nebenberufliches Personal gesamt	4.945	100	-	1.263	100	-
wissenschaftliches Personal gesamt	3.288	66	100	833	66	100
<i>davon hauptberuflich</i>	1.877	-	57	482	-	58
<i>nebenberuflich</i>	1.411	-	43	351	-	42
allgemeines Personal	1.657	34	-	430	34	-

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Quelle: BMWF (uni:data)

An beiden Universitäten gehörten Ende 2008 rund zwei Drittel der Universitätsmitarbeiter dem wissenschaftlichen Personal an; ein Drittel war im Bereich des allgemeinen Personals tätig. Diese Aufteilung änderte sich seit 2004 geringfügig zu Gunsten des wissenschaftlichen Personals. Dabei wurde an den beiden Universitäten ein nicht unbedeutlicher Anteil des wissenschaftlichen Personals, nämlich rd. 43 % bzw. rd. 42 %, von nebenberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeitern gestellt. Diese Mitarbeitergruppe wuchs seit 2004 durchschnittlich um rd. 9 % (Universität Wien) bzw. rd. 10 % (WU Wien) je Jahr, vornehmlich durch die vermehrte Aufnahme von Drittmittelbeschäftigten.

Nebenberufliches wissenschaftliches Personal

- 14** Zeitlich befristet eingesetzte Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002, Privatdozenten, Lehrbeauftragte, studentische Mitarbeiter wie Tutoren, Demonstratoren sowie die Drittmittelbeschäftigten (Mitarbeiter an Vorhaben gemäß §§ 26 und 27 Universitätsgesetz 2002) bildeten die Verwendungsgruppen des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals.

Personalstruktur

Tabelle 7: Struktur des nebenberuflichen wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien und an der WU Wien (Stichtag 31. Dezember 2008)

	Universität Wien		WU Wien	
	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	in %
nebenberufliches wissenschaftliches Personal gesamt	1.411	100	351	100
Lehrbeauftragte	438	31	116	33
Drittmittelbeschäftigte gemäß § 26 Universitätsgesetz 2002	553	39	47	14
Drittmittelbeschäftigte gemäß § 27 Universitätsgesetz 2002	271	19	63	18
Privatdozenten	21	2	-	-
Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002	75	5	1	-
Tutoren/Demonstratoren	53	4	124	35

¹⁾ in Vollbeschäftigungsäquivalenten

Quelle: BMWF (uni:data)

Mit rd. 31 % an der Universität Wien und rd. 33 % an der WU Wien bildeten die Lehrbeauftragten jeweils eine zahlenmäßig große Verwendungsgruppe des nebenberuflichen Personals. Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 kamen an der WU Wien im Gegensatz zur Universität Wien nahezu nicht zum Einsatz. Rund 4 % bzw. 35 % der nebenberuflichen wissenschaftlichen Mitarbeiter waren an der Universität Wien bzw. WU Wien als Tutoren bzw. Demonstratoren unter dem Verwendungsbegriff „professionelle Unterstützung beim Lernen und Forschen“ ausgewiesen.

Ein weiterer bestimmender Faktor beim nebenberuflichen Personal waren die Drittmittelbeschäftigten. An der Universität Wien waren rd. 58 %, an der WU Wien rd. 32 % des nebenberuflichen Personals im Rahmen von Drittmittelvorhaben angestellt.

Dienstverhältnis zur Universität – Dienstverhältnis zum Bund

15 Der nachstehende Überblick zeigt die strukturelle Zusammensetzung des hauptberuflichen Personals hinsichtlich der Art des Dienstverhältnisses.



Personalstruktur

BMWf

Auswirkungen der Personalhoheit

Tabelle 8: Hauptberufliches Personal an der Universität Wien und an der WU Wien nach Art des Dienstverhältnisses

	2004 Stichtag: 15. Oktober 2004			2008 Stichtag: 31. Dezember 2008		
	Personal gesamt	davon mit Dienstverhältnis zum Bund		Personal gesamt	davon mit Dienstverhältnis zum Bund	
	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	in %	Anzahl ¹⁾	Anzahl ¹⁾	in %
Universität Wien						
hauptberufliches Personal – gesamt	3.082	1.242	40	3.534	1.019	29
wissenschaftliches Personal – gesamt	1.612	987	61	1.877	795	42
<i>davon Professoren</i>	287	271	94	302	205	68
<i>Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt</i>	1.325	716	54	1.575	590	37
<i>davon Dozenten</i>	471	456	97	465	408	88
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal</i>	854	260	30	1.110	182	16
allgemeines Personal – gesamt	1.470 ²⁾	255	17	1.657	224	14
WU Wien						
hauptberufliches Personal – gesamt	828	270	33	912	200	22
wissenschaftliches Personal – gesamt	444	217	49	482	158	33
<i>davon Professoren</i>	74	64	87	68	53	79
<i>Assistenten und sonstiges wissenschaftliches Personal – gesamt</i>	370	153	41	414	105	25
<i>davon Dozenten</i>	71	71	100	69	68	98
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal</i>	299	82	27	345	37	11
allgemeines Personal – gesamt	384	53	14	430	42	10

1) in Vollbeschäftigungsäquivalenten

2) Stichtag 31. Dezember 2004

Quelle: BMWf (uni:data)

Ende 2008 standen an der Universität Wien bereits rd. 71 % aller hauptberuflich tätigen Personen in einem Arbeits-/Dienstverhältnis zur Universität; an der WU Wien betrug dieser Wert rd. 78 %. 2004 machten diese Werte erst rd. 60 % bzw. rd. 67 % aus. Das übrige Personal hatte noch ein Dienstverhältnis zum Bund.

Beim allgemeinen Personal stand ein höherer Anteil des Personals in einem Arbeitsverhältnis zur Universität (Universität Wien: rd. 86 %,

WU Wien: rd. 90 %) als beim wissenschaftlichen Personal. Noch immer stark ausgeprägt war der Beamtenanteil bei Professoren und Dozenten, wobei dieser an der WU Wien höher war als an der Universität Wien.

Personalaufwand

Entwicklung des Personalaufwands im Verhältnis zum Gesamtaufwand – Universität Wien

16.1 Die nachstehende Tabelle zeigt, wie sich an der Universität Wien in den Jahren 2004 bis 2008 der Personalaufwand im Verhältnis zum Gesamtaufwand entwickelt hat.

Tabelle 9: Personalaufwand der Universität Wien im Verhältnis zum Gesamtaufwand

Jahr	Aufwand gesamt	Personalaufwand	in %
	in Mill. EUR		
2004	360,4	205,6	57,0
2005	390,8	224,0	57,3
2006	417,8	244,4	58,5
2007	439,2	262,7	59,8
2008	462,8	278,6	60,2

Quelle: Rechnungsabschlüsse der Universität Wien

16.2 Die Anzahl der VBÄ des haupt- und nebenberuflichen Universitätspersonals der Universität Wien nahm zwischen 2004 und 2008 um 20,6 % zu (siehe Kenndaten). Demgegenüber erhöhte sich der Personalaufwand im selben Zeitraum um 73,0 Mill. EUR (+ 35,5 %). Der Gesamtaufwand stieg um 102,4 Mill. EUR (+ 28,4 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufwand stieg der Personalaufwand kontinuierlich von rd. 57,0 % (2004) auf rd. 60,2 % (2008) an.

16.3 *Die Universität Wien begründete den stetigen Anstieg des Personalaufwands im Verhältnis zum Gesamtaufwand im Wesentlichen mit dem deutlichen Anstieg der grundsätzlich sehr personalintensiven Drittmittelprojekte, erheblichen Investitionen in die externe Lehre zur Verbesserung der Betreuungsrelationen, Maßnahmen zur Förderung der Jungwissenschaftler und von Forschungsfokussierungen sowie Kostenbelastungen durch automatische Indexanpassungen und Struktureffekte.*



Personalaufwand



Auswirkungen der Personalhoheit

Entwicklung des Personalaufwands von ausgewählten Beschäftigtengruppen – Universität Wien

17.1 (1) Der Personalaufwand der an der Universität Wien vertretenen Beschäftigtengruppen stellte sich zwischen 2004 bis 2008 wie folgt dar:

Tabelle 10: Personalaufwand der Universität Wien nach Beschäftigtengruppen

	2004	2005	2006	2007	2008
	in Mill. EUR ¹⁾				
Bezüge und Gehälter	141,09	154,44	168,08	180,26	190,87
<i>davon Professoren</i>	27,39	29,32	31,44	32,49	33,06
<i>Dozenten</i>	31,08	33,31	34,00	34,96	35,77
<i>Assistenten Säule II²⁾</i>	21,86	22,01	22,16	21,94	21,81
<i>Assistenten Säule I³⁾</i>	3,60	5,40	6,96	8,98	11,83
<i>sonstige⁴⁾</i>	57,15	64,41	73,51	81,90	88,41
externe Lehre	13,31	14,41	16,77	18,93	21,97
<i>davon Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002</i>	1,90	1,99	2,14	2,44	2,95
<i>Tutoren, Studienassistenten</i>	2,19	2,62	2,89	3,14	3,40
<i>Lektoren</i>	8,85	9,28	11,23	12,83	15,10
<i>übrige⁵⁾</i>	0,38	0,51	0,51	0,51	0,51
weiterer Personalaufwand⁶⁾	51,15	55,17	59,53	63,54	65,79
Personalaufwand gesamt	205,55	224,01	244,38	262,73	278,62

¹⁾ Rundungsdifferenzen möglich

²⁾ Assistenten mit Doktorat

³⁾ Assistenten ohne Doktorat

⁴⁾ allgemeines Personal, wissenschaftliches Drittmittelpersonal, Bundes- und Vertragslehrer und freie Dienstverträge

⁵⁾ Privatdozenten und Gastvortragende

⁶⁾ insbesondere Dienstgeberbeiträge; ferner besondere Leistungsprämien, Veränderung Rückstellungen, Abfertigungen, Jubiläumswendungen, freiwillige Sozialleistungen, Überstundenvergütungen und Fahrtkostenzuschüsse

Quelle: Controlling der Universität Wien

(2) Der RH zog für die Darstellung des Personalaufwands ausgewählter Beschäftigtengruppen im Verhältnis zu den entsprechenden VBÄ den Zeitraum 2005 bis 2008 heran, weil die Datenlage an der Universität Wien vor 2005 unsicher war.

Personalaufwand

Die Bezüge und Gehälter der Assistenten Säule I¹⁾ erhöhten sich zwischen 2005 und 2008 um insgesamt 119,0 %; demgegenüber stiegen die gewichteten VBÄ um 88,1 % an. Die an Lektoren ausbezahlten Bezüge und Gehälter nahmen von 2005 bis 2008 um insgesamt 62,7 % zu, die gewichteten VBÄ stiegen um 39,7 %.

¹⁾ Assistenten ohne Doktorat

Die Bezüge und Gehälter für Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 erhöhten sich von 2005 bis 2008 um insgesamt 48,4 %; die gewichteten VBÄ nahmen um 37,9 % zu. Bei den Professoren nahmen die Bezüge und Gehälter 2008 um insgesamt 12,8 % gegenüber 2005 zu, während die gewichteten VBÄ nahezu unverändert blieben (2008: + 0,7 % gegenüber 2005).

17.2 Der RH führte die Veränderungen bei den Assistenten Säule I auf die kontinuierliche Erhöhung der Lehrverpflichtung sowie auf die allgemeine jährliche Lohnkostensteigerung, jene bei den Professoren auf die unter TZ 20 dargestellte differenzierte Entlohnungspolitik der Universität Wien zurück. Bei Lektoren und Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 war ein Trend zu höherwertigerer Lehre festzustellen.

Entwicklung des Personalaufwands im Verhältnis zum Gesamtaufwand – WU Wien

18.1 Die nachstehende Tabelle zeigt, wie sich in den Jahren 2004 bis 2008 der Personalaufwand zum Gesamtaufwand an der WU Wien entwickelt hat.

Tabelle 11: Personalaufwand der WU Wien im Verhältnis zum Gesamtaufwand

Jahr	Aufwand gesamt	Personalaufwand	in %
	in Mill. EUR		
2004	79,4	50,1	63,0
2005	81,3	52,7	64,8
2006	91,1	60,4	66,3
2007	99,1	62,3	62,9
2008	102,7	64,4	62,7

Quelle: Rechnungsabschlüsse der WU Wien



Personalaufwand



Auswirkungen der Personalhoheit

18.2 Die Anzahl der VBÄ des haupt- und nebenberuflichen Universitätspersonals der WU Wien nahm zwischen 2004 und 2008 um 18,1 % zu (siehe Kenndaten). Demgegenüber erhöhte sich der Personalaufwand im selben Zeitraum um 14,3 Mill. EUR (+ 28,5 %). Der Gesamtaufwand stieg um 23,3 Mill. EUR (+ 29,3 %). Im Verhältnis zum Gesamtaufwand stieg der Personalaufwand von rd. 63,0 % (2004) bis 2006 auf rd. 66,3 % an und reduzierte sich ab 2007 wieder auf rd. 62,7 % (2008).

Entwicklung des Personalaufwands von ausgewählten Beschäftigtengruppen – WU Wien

19.1 (1) Der Personalaufwand der an der WU Wien vertretenen Beschäftigtengruppen stellte sich zwischen 2004 bis 2008 wie folgt dar:

Personalaufwand

Tabelle 12: Personalaufwand der WU Wien nach Beschäftigtengruppen

	2004	2005	2006	2007	2008
	in Mill. EUR ¹⁾				
Bezüge und Gehälter	33,52	36,42	40,69	43,06	45,75
<i>davon Professoren</i>	6,55	6,98	7,76	8,13	8,53
<i>Dozenten</i>	3,66	4,42	4,57	5,13	5,27
<i>Assistenten Säule II²⁾</i>	6,36	6,26	6,53	5,92	5,52
<i>Assistenten Säule I³⁾</i>	2,16	3,57	4,40	4,61	5,21
<i>sonstige⁴⁾</i>	14,80	15,19	17,44	19,27	21,21
externe Lehre	2,75	2,87	2,86	3,07	3,43
<i>davon Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002</i>	0,37	0,20	0,11	0,13	0,13
<i>Tutoren, Studienassistenten</i>	–	0,32	0,40	0,38	0,49
<i>Lektoren</i>	2,38	2,35	2,35	2,56	2,82
<i>übrige</i>	–	–	–	–	–
weiterer Personalaufwand⁵⁾	13,79	13,40	16,88	16,17	15,20
Personalaufwand gesamt	50,06	52,69	60,43	62,30	64,38

¹⁾ Rundungsdifferenzen möglich

²⁾ Assistenten mit Doktorat

³⁾ Assistenten ohne Doktorat

⁴⁾ allgemeines Personal, wissenschaftliches Drittmittelpersonal, Bundes- und Vertragslehrer, Arbeiter, Jugendliche und freie Dienstverträge

⁵⁾ insbesondere Dienstgeberbeiträge; ferner besondere Leistungsprämien, Veränderung Rückstellungen, Abfertigungen, Jubiläumszuwendungen, freiwillige Sozialleistungen, Überstundenvergütungen und Fahrtkostenzuschüsse

Quelle: Controlling der Universität Wien

(2) Der RH zog für die Darstellung des Personalaufwands ausgewählter Beschäftigtengruppen im Verhältnis zu den entsprechenden VBÄ den Zeitraum 2005 bis 2008 heran, weil die Datenlage an der WU Wien vor 2005 unsicher war.

Die Bezüge und Gehälter der Assistenten Säule I erhöhten sich zwischen 2005 und 2008 um insgesamt 45,9 %; demgegenüber stiegen die gewichteten VBÄ um 31,4 % an.

Bei den Professoren nahmen die Bezüge und Gehälter 2008 um 22,4 % gegenüber 2005 zu, während die gewichteten VBÄ nahezu unverändert blieben (2008: – 1,0 % gegenüber 2005).



Personalaufwand

BMWF

Auswirkungen der Personalhoheit

19.2 Der RH führte die Veränderungen bei den Assistenten Säule I hauptsächlich auf die allgemeine jährliche Lohnkostensteigerung, jene bei den Professoren auf die unter TZ 20 dargestellte differenzierte Entlohnungspolitik der WU Wien zurück.

Entlohnung neu aufgenommenen Professoren

20.1 (1) Entgeltverhandlungen und -vereinbarungen

Das All-inclusive-Entgelt vereinbarte der jeweilige Rektor individuell. Die Entgeltfrage wurde erst in der letzten Phase des Berufungsverfahrens im Rahmen der konkreten Berufungsverhandlung erörtert.

An beiden Universitäten war für die Rektoren regelmäßig das vorangegangene Gehalt Ausgangsbasis; dieses erhöhten sie um einen Berufungsgewinn. In manchen Fällen waren auch Berufungsangebote anderer Universitäten Verhandlungsgrundlage. Um das Gehalt von an die Universitäten versetzten, beamteten österreichischen Professoren zu erhöhen, wurden auch nicht ruhegenussfähige Zuschläge nach dem Bundesbediensteten-Sozialplangesetz gewährt. Dementsprechend stellten sich die Jahresbruttogehälter sehr unterschiedlich dar.

Beide Universitäten sahen im Rahmen der Entgeltvereinbarung auch Pensionskassenregelungen entsprechend der im KV-Entwurf (bzw. nunmehr im KV) vorgesehenen Höhe (TZ 4) vor.

(2) Schwankungsbreiten

Die folgende Tabelle zeigt die Schwankungsbreiten (prozentueller Abstand zwischen dem jährlich beobachteten Minimum und dem Maximum) der Jahresbezüge für ab 2005 neu aufgenommene Professoren.

Personalaufwand

Tabelle 13: Schwankungsbreiten der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren

	2005	2006	2007	2008
	in %			
Universität Wien	+ 49,5	+ 200,5	+ 184,2	+ 174,9
WU Wien	+ 29,9	+ 2,1	+ 51,8	+ 113,1

Quelle: Controlling der Universität Wien bzw. der WU Wien

(3) Schichtung

In einem weiteren Schritt nahm der RH anhand der Jahresbezüge für an beiden Universitäten zwischen 2005 und 2008 neu aufgenommene Professoren eine Schichtung vor. Zu diesem Zweck ordnete er die Jahresbezüge der betreffenden Personen vier gleichmäßig dimensionierten Wertbereichen (25 %-Bereiche) zu. Das erste (unterste) Viertel beginnt mit dem Minimal-, das vierte (oberste) Viertel endet mit dem Maximalwert der an beiden Universitäten über alle vier Jahre festgestellten Jahresbezüge.

Tabelle 14: Schichtung der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren

	Universität Wien		WU Wien	
	Professoren Anzahl	in %	Professoren Anzahl	in %
4. Viertel (oberstes)	10	8,3	2	10,0
3. Viertel	25	20,7	2	10,0
2. Viertel	52	43,0	10	50,0
1. Viertel (unterstes)	34	28,1	6	30,0
gesamt¹⁾	121	100,0	20	100,0

¹⁾ Rundungsdifferenzen

Quelle: Controlling der Universität Wien bzw. der WU Wien



Personalaufwand



Auswirkungen der Personalhoheit

20.2 Der RH stellte fest, dass beide Universitäten bei den neu aufgenommenen Professoren die ihnen nun durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit bei den Entgeltvereinbarungen nutzten und dabei marktwirtschaftlich vorgingen. Er anerkannte, dass auch im Hinblick auf die schon gelebte bzw. noch stärker angestrebte Internationalität und Exzellenz einerseits sowie die gerade bei ausländischen Berufungen oft unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen andererseits vor allem im Professorenbereich ein hohes Maß an Flexibilität vorteilhaft war.

Gleichzeitig empfahl er aber auch, in – für die jeweilige Universität – strategisch weniger prioritären Bereichen im Berufungsverfahren bereits frühzeitig gehaltssteuernde Maßnahmen zu ergreifen und die für die ausgeschriebene Professur vorgesehene Gehaltsspanne bekannt zu machen.

20.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien differenziere sie bei der Ausschreibung in der Weise, dass Dienstverhältnisse mit erstmals berufenen Professoren zunächst auf sechs Jahre befristet werden konnten und erst bei positiver Evaluierung unbefristet würden.*

Die WU Wien sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.

20.4 Der RH wiederholte gegenüber der Universität Wien, dass seine Empfehlung auf die frühzeitige Bekanntmachung der für die ausgeschriebene Professur vorgesehenen Gehaltsspanne gerichtet war.

Rektorate

Allgemeines

21 Gemäß Universitätsgesetz 2002 hatte der Universitätsrat mit dem Rektor einen Arbeitsvertrag und eine Zielvereinbarung abzuschließen. Der Abschluss von Arbeitsverträgen mit den Vizerektoren oblag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle dem Rektor¹⁾.

¹⁾ Mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009, BGBl. I Nr. 81/2009, ist dies Aufgabe des Universitätsrates.

Die Rektorate beider Universitäten setzten sich zur Zeit der Gebarungsüberprüfung jeweils aus dem Rektor und vier Vizerektoren zusammen. An beiden Universitäten übten der Rektor und ein Teil der Vizerektoren (drei Vizerektoren/Universität Wien bzw. ein Vizerektor/WU Wien) ihr Amt hauptberuflich aus, die anderen waren daneben auch als Universitätsprofessoren tätig.

Rektorate

Bezüge

- 22** Die nachstehende Tabelle zeigt die von 2004 bis 2008 an die Mitglieder der beiden Rektorate ausbezahlten Bezüge, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Rektoratstätigkeit standen.

Tabelle 15: Bezüge der Rektorsmitglieder

	2004	2005	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR				
Universität Wien	571,3	481,1	593,1	690,5	841,8
WU Wien	568,2	569,1	626,0	773,4	836,5

Quelle: Controlling der Universität Wien bzw. der WU Wien

An beiden Universitäten erhöhten sich die Bezugssummen der Rektorate zwischen 2004 und 2008 im Mittel um 10,2 % je Jahr. Dies war überwiegend auf strukturelle Effekte (bspw. Veränderung des Verhältnisses haupt- zu nebenberuflichen Rektorsmitgliedern) sowie auf personenbezogene Besonderheiten (bspw. Entfall eines teilweisen Gehaltsverzichts aufgrund Entgeltfortzahlung aus einem anderen Beschäftigungsverhältnis) zurückzuführen.

Prämien

- 23.1** Die auf vier Jahre befristeten Rektoren- bzw. Vizerektorenverträge sahen neben dem Jahresgrundgehalt bzw. einer fixen Zulage zum Professorenjahresgehalt für die nebenberuflichen Rektoren leistungsbezogene Prämien im Ausmaß von bis zu drei Monatsbruttogehältern (Universität Wien) bzw. bis zu 25 % des Jahresbruttoentgelts/des Professoreneinkommens samt Zulage (WU Wien) vor.

Die Gewährung der Prämien war an beiden Universitäten an die Erreichung bestimmter Ziele gebunden. Unterschiede ergaben sich jedoch bei der Gestaltung bzw. Beurteilung der Erfüllung der Zielvereinbarungen:

- An der Universität Wien schloss der Rektor mit dem Universitätsrat pro Studienjahr eine Zielvereinbarung ab. Die einzelnen Aufgaben der Zielvereinbarung wurden dann auf Basis der Geschäftsordnung den jeweils zuständigen Vizerektoren zugeordnet; manche Agenden führte das Rektorat gemeinsam durch. Über das Ausmaß der Erfüllung der Ziele entschied der Universitätsrat für den Rektor bzw. der Rektor für die Vizerektoren. Die Ziele waren allgemein gehalten. Eine schriftliche

quantifizierte Bewertung des jeweiligen Grades der Zielerreichung lag nicht vor.

- Die WU Wien sah für jedes Studienjahr Zielvereinbarungen des Rektorats mit dem Universitätsrat vor; darin waren Zielvorgaben für jedes einzelne Rektorsmitglied festgelegt. Der Universitätsrat entschied für den Rektor bzw. (de facto) gemeinsam mit dem Rektor für die Vizerektoren über das Ausmaß der Zielerreichung. Zwar waren auch hier die Ziele zum Teil relativ allgemein gehalten, jedoch lagen Umsetzungsberichte (verbal, teilweise ohne Quantifizierung der Zielerreichung) vor.

23.2 Der RH empfahl der Universität Wien, nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode das Ausmaß der Zielerreichung aus Gründen der Nachvollziehbarkeit zu dokumentieren und zu quantifizieren. Der WU Wien empfahl er, dieses Ausmaß generell zu quantifizieren.

23.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien lege das Rektorat an den Universitätsrat halbjährlich einen umfassenden Bericht zur Umsetzung des Entwicklungsplans und des Arbeitsprogramms des Rektorats, welcher eine wesentliche Grundlage für die Bewertung der Zielerreichung darstelle.*

Laut Stellungnahme der WU Wien ließen sich nur wenige Ziele sinnvoll quantifizieren. Bei nicht quantifizierbaren Zielen würde eine Quantifizierung der Zielerreichung zum Artefakt. Vielmehr erschiene die schon bisher gewählte Praxis einer exakten verbalen Beschreibung mehrheitlich adäquat. Wo eine Quantifizierung möglich sei, wäre diese bereits erfolgt.

23.4 Der RH entgegnete der Universität Wien, dass es nicht nur aus Gründen der Nachvollziehbarkeit, sondern auch angesichts der möglichen Höhe dieser Leistungsprämien erforderlich ist, die konkrete Zielerreichung explizit schriftlich zu bewerten und zu quantifizieren.

Gegenüber der WU nahm der RH zur Kenntnis, dass es oftmals schwierig sein kann, Ziele zu quantifizieren, und anerkannte ihre diesbezüglichen Bemühungen. Was die Zielerreichung angeht wies der RH jedoch darauf hin, dass das Rektorat in den vergangenen Jahren die Prämien überwiegend in vollem Ausmaß erhalten hat. Dies könnte nach Auffassung des RH zum einen bedeuten, dass Ziele nicht ambitioniert genug gewählt wurden; zum anderen könnte dies darauf hinweisen, dass der detaillierten Bewertung der Zielerreichung nicht ausreichend Aufmerksamkeit entgegengebracht wurde. Nach Ansicht des RH sollte auch bei der Bewertung der Zielerreichung eines nicht quantifizierten

Zieles ein Abstufungsmechanismus vorgesehen werden, um das quantitative Ausmaß der Zielerreichung transparent zu machen.

Vertragliche Regelungen

Wissenschaftliches Universitätspersonal

- 24** Neben den schon vor der Vollrechtsfähigkeit für die Universitäten tätigen Mitarbeitern (Dozenten, Assistenten etc.) setzte sich das wissenschaftliche Universitätspersonal (ohne Professoren) seit 1. Jänner 2004 aus einer Reihe unterschiedlicher Gruppen zusammen. Die Vielfalt war an der Universität Wien größer. Für die Gestaltung von Dienstverhältnissen hatten die beiden Universitäten Vertragsmuster konzipiert, welche zum Teil auf Vorlagen des Dachverbands beruhten.

Bei der vertraglichen Regelung der Entlohnung jenes wissenschaftlichen Universitätspersonals, das bereits im VBG bzw. im Universitäts-Abgeltungsgesetz geregelt war, führten beide Universitäten weitgehend die sich daraus ergebenden Ansätze fort bzw. orientierten sich daran. Die Universität Wien nahm diese zum Teil auch als Grundlage für von ihr neu geschaffene Mitarbeitergruppen. Bei den Säule I- und Säule II-Assistenten sahen beide Universitäten unterschiedliche Modelle im Hinblick auf die Lehrentgeltung vor.

Lehrbeauftragte

- 25** (1) Alle Lehrbeauftragten der Universität Wien standen in einem Arbeitsverhältnis zur Universität.

Im Gegensatz dazu behandelte die WU Wien Lehrbeauftragte bis zu einem Lehrausmaß von vier Semesterwochenstunden steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie „echte“, arbeitsrechtlich jedoch als freie Dienstnehmer. Daher bestand für diese Lehrbeauftragten bspw. kein Anspruch auf Fortzahlung im Krankheitsfall oder ein Urlaubsanspruch. Weiters entfielen die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (WU Wien: bei rd. 440 Lehrbeauftragten – rd. 90.000 EUR für bspw. das Studienjahr 2007/2008). Lehrbeauftragte mit mehr als vier Stunden Lehre im Semester standen in einem Arbeitsverhältnis zur WU Wien.

(2) In der juristischen Literatur herrschte Uneinigkeit darüber, ob Lehrbeauftragte zwingend in einem Arbeitsverhältnis zur Universität stehen mussten. Eine diesbezügliche Verpflichtung könne weder aus dem Universitätsgesetz 2002 noch den bezug habenden Materialien abgeleitet werden. Lehrbeauftragte seien nur dann als Arbeitnehmer zu qualifizieren, wenn sie auch die sonstigen Voraussetzungen eines Arbeits-

Auswirkungen der Personalhoheit

vertrags im Sinne des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) erfüllen.

(3) Im Juli 2009 beschloss der Nationalrat das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009. Dieses sieht die Kategorie eines nebenberuflichen Lehrpersonals (nicht mehr als vier Semesterwochenstunden Lehrtätigkeit) mit einem freien Dienstverhältnis zur Universität vor.

Professorenverträge

Allgemeines

26 (1) Das Universitätsgesetz 2002 sah Regelungen für das Berufungsverfahren von Universitätsprofessoren vor und unterschied zwischen einem „ordentlichen“ Berufungsverfahren nach § 98 Universitätsgesetz 2002 sowie einem abgekürzten Berufungsverfahren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 (für maximal zweijährige Befristung¹⁾).

¹⁾ Durch das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 erfolgte nunmehr eine maximal fünfjährige Befristung.

Für die Berufungsverhandlungen auf Basis eines Besetzungsvorschlags der Berufungskommission und den Abschluss des Arbeitsvertrags bzw. die Auswahl des Kandidaten unter Einbeziehung des fachlichen Bereichs war der Rektor zuständig.

(2) Die Universität Wien berief seit 1. Jänner 2004 über 400 von ihr so genannte Gastprofessoren nach § 99 Universitätsgesetz 2002 (davon mehr als die Hälfte an die Philologisch-Kulturwissenschaftliche Fakultät). Diese wurden in der Mehrzahl der Fälle semesterweise beschäftigt; beabsichtigt waren u.a. ein Beitrag zur Internationalisierung, die Abdeckung von Vakanzen und die Erfüllung internationaler Verpflichtungen. Im Gegensatz dazu hatte die WU Wien das Instrument des abgekürzten Berufungsverfahrens in den letzten Jahren nur wenig genutzt.

Vertragsgestaltung – wesentliche Unterschiede

27.1 Wie der RH aufgrund der Vertragsmuster und beispielhaft eingesehener Verträge feststellte, waren die Professorenverträge der beiden Universitäten in Struktur und bei allgemeinen Vertragsbestandteilen ähnlich; einige in finanzieller Hinsicht wesentliche Unterschiede stellten sich wie folgt dar:

(1) Die Universität Wien vereinbarte vertraglich die den Professoren zugestandene Ausstattung. Neben betraglich fixierten Budgets bspw. für Möbel, IT-Ausstattung, Literatur etc. wurde auch teilweise die unbefristete Überlassung von Personal festgelegt. Die WU Wien bezog diese

Professorenverträge

Fragen zwar in die Berufungsverhandlungen mit ein; der Arbeitsvertrag enthielt darüber aber keine Festlegungen.

(2) Professorenverträge der Universität Wien legten eine aliquote Rückerstattung der anlässlich des Arbeitsbeginns ersetzten Reise- und Frachtkosten fest, wenn der Professor innerhalb von drei Jahren ab Beginn des Arbeitsverhältnisses zu einer anderen Universität wechselte. In den Verträgen der WU Wien fehlte eine vergleichbare Bestimmung.

(3) Die Universität Wien gewährte dem Professor (auch laut Vertragsmuster) für jedes neunte Semester ein Forschungssemester unter der Voraussetzung, dass er ein geeignetes Forschungsprojekt vorlegte und der Lehrbetrieb nicht gefährdet war; die WU Wien sah dies im Vertrag nicht vor.

(4) Die Universität Wien vereinbarte in Professorenverträgen eine Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen grundsätzlich im fünften Tätigkeitsjahr; an das positive Ergebnis der Evaluierung war eine Gehaltserhöhung geknüpft. Bereits im Rahmen des Berufungsverfahrens erhielt der Professor Kenntnis über Vorgangsweise und Parameter dieser Evaluierung, welche durch international ausgewiesene externe Gutachter durchgeführt wurde.

Die WU Wien sah nur in Einzelfällen – bspw. im Hinblick auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder als Grundlage für die Gewährung einer Entgelterhöhung – Zielvereinbarungen vor.

27.2 Der RH empfahl:

(1) Was die Ausstattung anbelangt, sollte die Universität Wien Personal grundsätzlich nur befristet überlassen, um die personellen Dispositionsmöglichkeiten nicht für einen zeitlich unbegrenzten Zeitraum einzuschränken.

(2) Um nach einem relativ aufwendigen Berufungsverfahren eine gewisse zeitliche Bindung des Professors an die Universität zu verstärken, sollte die WU Wien eine entsprechende Bestimmung in den Verträgen vorsehen, wonach unter bestimmten Voraussetzungen Reise- und Frachtkosten zurückverlangt werden können.

(3) Die Universität Wien sollte nicht grundsätzlich ein Forschungssemester vertraglich gewähren, sofern der Lehrbetrieb dadurch nicht gefährdet wird, sondern im Hinblick auf die ungünstigen Betreuungsrelationen dies im Einzelfall entscheiden.



(4) Die WU Wien sollte prüfen, ob sie nicht wie die Universität Wien künftig in den Professorenverträgen eine (externe) Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistung vorsehen sollte, um das Bezugssystem leistungsabhängig und qualitätsorientiert zu gestalten.

27.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien habe sie die Empfehlung des RH betreffend die personelle Ausstattung bereits in nahezu allen abgeschlossenen Berufungen aus 2008 und 2009 aufgegriffen. Hinsichtlich des Forschungssemesters könne dieses weiters nur dann gewährt werden, wenn keine Mehrkosten für die Lehre zu erwarten seien.*

Laut Stellungnahme der WU Wien habe sie die unter (2) genannte Empfehlung bereits umgesetzt; die Umsetzung der zweiten Empfehlung sagte sie ebenfalls zu.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

28 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Universität Wien und
Wirtschaftsuniversität
Wien

(1) In – für die jeweilige Universität – strategisch weniger prioritären Bereichen sollten im Berufungsverfahren bereits frühzeitig gehaltssteuernde Maßnahmen ergriffen und die für die ausgeschriebene Professur vorgesehene Gehaltsspanne bekannt gemacht werden. (TZ 20)

(2) In regelmäßigen Abständen wären die Konditionen mehrerer Unternehmen zur Schaltung von Personalinseraten in Print- bzw. Onlinemedien gezielt einzuholen, einander gegenüberzustellen und die Auswahl nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 8)

(3) In die nächsten Leistungsvereinbarungen sollten anhand der Annahmen über die Anzahl der Studierenden als Indikator nicht nur numerische Ziele für Professuren, sondern auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter festgelegt werden. Dabei sollte auch auf tatsächlich besetzte Stellen abgestellt werden. (TZ 6)

Universität Wien

(4) Im Zusammenhang mit der Prämiengewährung für das Rektorat wäre nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode das Ausmaß der Zielerreichung aus Gründen der Nachvollziehbarkeit zu dokumentieren und zu quantifizieren. (TZ 23)

**Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen**

Wirtschaftsuniversität Wien

(5) Aufgrund der deutlichen Überschreitung des Zielwerts bei den strukturierten Doktoratsprogrammen schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode sollten in Hinkunft in ähnlichen Fällen ambitioniertere Zielsetzungen gewählt werden. (TZ 6)

(6) In homogenen Bereichen, insbesondere Sekretariatstätigkeiten, sollten im Rahmen der Implementierung des Recruiting-Konzepts die Auswahl der Selektionsmethoden universitätsweit einheitlich festgelegt und dabei zur Sicherstellung einheitlicher Mindestanforderungen an die Bewerber auch standardisierte Testverfahren verwendet werden. (TZ 7)

(7) Was die vertragliche Festlegung der Ausstattung anbelangt, sollte Personal grundsätzlich nur befristet überlassen werden, um die personellen Dispositionsmöglichkeiten nicht für einen unbegrenzten Zeitraum einzuschränken. (TZ 27)

(8) Forschungssemester sollten nicht grundsätzlich vertraglich gewährt, sondern darüber im Einzelfall entschieden werden. (TZ 27)

(9) Im Zusammenhang mit der Prämien-gewährung für das Rektorat wäre nach Ablauf der Zielvereinbarungsperiode das Ausmaß der Zielerreichung generell zu quantifizieren. (TZ 23)

(10) Die für Sekretariatsstellen fakultativ bestehenden Testverfahren wären als verbindlich vorzusehen und eine Ausweitung des Recruiting-Konzepts auf Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter zu überlegen. (TZ 7)

(11) Das hinsichtlich der Personalstruktur bestehende System wäre bspw. dadurch zu flexibilisieren, dass auf höherer organisatorischer Ebene nach Maßgabe besonderer wissenschaftlicher Qualifikationen eine Anzahl unbefristeter Stellen festgelegt wird. (TZ 10)

(12) Um nach einem relativ aufwendigen Berufungsverfahren eine gewisse zeitliche Bindung des Professors an die Universität zu verstärken, wäre – wie an der Universität Wien – unter bestimmten Voraussetzungen vertraglich eine Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten vorzusehen. (TZ 27)

(13) Für künftige Professorenverträge sollte die Festlegung einer Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen geprüft werden. (TZ 27)

Fachhochschulwesen

Der Fachhochschulsektor konnte sich als kleiner, aber wachstumsorientierter Bereich in der tertiären Bildungslandschaft etablieren.

Die Finanzierung der Fachhochschul-Studiengänge erfolgte überwiegend aus öffentlichen Mitteln (Bund, Länder und Gemeinden). Die ursprünglich geplante Mitfinanzierung seitens der Wirtschaft unterblieb weitgehend.

Ein Hochschulplan für den gesamten tertiären Bildungsbereich war ausständig. Die Steuerung des Fachhochschulsektors durch das BMWF wies Mängel auf. Der Fachhochschulrat vernachlässigte strategisch bedeutsame Aufgaben.

Kurzfassung

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungüberprüfung war die Beurteilung der Zielerreichung, der Steuerungsmechanismen, der Qualitätssicherung, der Kontrolltätigkeit der Fördergeber sowie ein Vergleich der Förderkonzepte im Fachhochschulwesen. (TZ 1)

Ziele des Fachhochschulwesens

Dem Fachhochschulsektor gelang es, den Zugang von Studierenden ohne Matura sowie von Berufstätigen zu fördern. Handlungsbedarf bestand bei den hohen Dropout-Raten von Studierenden ohne Matura sowie beim Zugang von Fachhochschul-Absolventen zum universitären Doktoratsstudium. (TZ 7)

Finanzierung

Die für die Höhe der Bundesförderung der Fachhochschulen maßgeblichen Fördersätze basierten auf Schätzungen aus dem Jahr 1994. (TZ 8)

Kurzfassung

Nur sieben von 20 Erhaltern von Fachhochschul-Studiengängen waren in das kennzahlenbasierte Kostenmonitoring des BMWF eingebunden. Aussagen über den gesamten Fachhochschulsektor waren daher nicht möglich. Auch den Ländern standen keine Vergleichsmöglichkeiten bei der Vergabe ihrer Fördergelder zur Verfügung. (TZ 9)

Bei jenen sieben Erhaltern von Fachhochschul-Studiengängen, die das kennzahlenbasierte Kostenmonitoring verwendeten, beteiligte sich die Wirtschaft an der Finanzierung – entgegen der ursprünglichen Zielsetzung – in geringem Ausmaß. (TZ 14)

Ein externes Unternehmen war beauftragt, eine Datenbank mit den Finanzdaten aller Fachhochschul-Studiengänge zu entwickeln und diese Daten jährlich auszuwerten. (TZ 9)

Fachhochschulrat

Der Fachhochschulrat erfüllte seine Hauptaufgabe, die Akkreditierung von Fachhochschul-Studiengängen. Die Umstellung der Studiengänge auf das zweistufige Bachelor-Master-System bewältigte er erfolgreich. Durch geeignete Kontrollmechanismen lieferte der Fachhochschulrat dem BMWF eine solide Basis für die ordnungsgemäße Auszahlung der Fördergelder an die Erhalter. (TZ 16, 17)

Die grundsätzlich zweckmäßigen Evaluierungsverfahren waren jedoch zu aufwendig. Einem hohen Ressourceneinsatz stand ein geringer Nutzen für die Gesamtsteuerung des Fachhochschulwesens gegenüber. (TZ 18)

Weiters trug der Rhythmus der Evaluierungen nicht der dynamischen Entwicklung des Fachhochschulsektors Rechnung. Für das Jahr 2009 setzte der Fachhochschulrat überhaupt alle Evaluierungsverfahren aus. (TZ 19, 20)

Schließlich vernachlässigte der Fachhochschulrat seine Monitoring- und Entwicklungsaufgaben. (TZ 21)

Steuerung des Fachhochschulbereichs

Das BMWF steuerte das Fachhochschulwesen über die Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungspläne. Dabei berücksichtigte es die Arbeitsmarktsituation nur unzureichend. (TZ 22)

Ein Hochschulplan für den gesamten tertiären Bildungsbereich fehlte. (TZ 22)

Ein Vergleich zwischen Evaluierungsergebnissen und durchschnittlichen Kosten je Fachhochschul-Studierenden zeigte, dass höhere Kosten nicht automatisch höhere Qualität bewirkten. (TZ 23)

Sonstige Feststellungen

In Kärnten bestand ein Zielkonflikt zwischen einer Regionalisierung des Bildungsangebots (vier Standorte) und einer möglichst effizienten Organisation der Fachhochschule. (TZ 24)

Kenndaten zum Fachhochschulwesen

Rechtsgrundlagen	Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge (Fachhochschul-Studiengesetz, FHStG), BGBl. Nr. 340/1993 i.d.g.F. Bundesgesetz über die Dokumentation im Bildungswesen (Bildungsdokumentationsgesetz), BGBl. I Nr. 12/2002 i.d.g.F. Bildungsdokumentationsverordnung-Fachhochschulen, BGBl. II Nr. 29/2004 i.d.g.F.				
Gebahrung ¹⁾	2004	2005	2006	2007	Veränderung
	in Mill. EUR				in %
Ausgaben des Bundes	118,78	153,44	162,15	169,74	+ 43
Ausgaben der Länder	59,82	57,69	65,17	64,95	+ 9
weitere Kenngrößen	2004/2005	2005/2006	2006/2007	2007/2008	Veränderung
	Anzahl				in %
Fachhochschul-Erhalter	18	18	18	20	+ 11
Fachhochschul-Standorte	30	30	30	32	+ 7
Studiengänge ²⁾	136	150	194	240	+ 76
Studierende	23.481	25.806	28.524	31.064	+ 32
Absolventen	4.144	5.168	6.400	7.335	+ 78

¹⁾ Die Ausgaben der Standortgemeinden lagen nicht flächendeckend vor.

²⁾ Ausgewiesen sind jene Studiengänge, die im betreffenden Studienjahr inskribiert werden konnten.

Quellen: Bundesrechnungsabschlüsse; Fachhochschulrat; Angaben der Länder

Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1** Der RH überprüfte von Oktober 2008 bis Jänner 2009 das Fachhochschulwesen. Ziel der Gebarungüberprüfung war die Beurteilung der Zielerreichung, der Steuerungsmechanismen, der Qualitätssicherung, der Kontrolltätigkeit der Fördergeber sowie ein Vergleich der Förderkonzepte. Die Überprüfung umfasste im Wesentlichen die Studienjahre 2004/2005 bis 2007/2008.

Vorab kontaktierte der RH alle Bundesländer mittels Fragebögen. Prüfungshandlungen setzte er im BMWF, beim Fachhochschulrat sowie in Kärnten, Oberösterreich, Salzburg und der Steiermark. Gespräche führte er mit Vertretern der Fachhochschulkonferenz und der Österreichischen Hochschülerschaft.

Zu dem im April 2009 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen sowohl das BMWF (darin eingearbeitet die Stellungnahme des Fachhochschulrats) als auch die Kärntner, die Oberösterreichische, die Salzburger und die Steiermärkische Landesregierung im Juli 2009 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im September 2009.

Allgemeines

- 2** Das Hochschulwesen ist gemäß Art. 14 Bundes-Verfassungsgesetz Bundessache. Bis zur Erlassung des Bundesgesetzes über Fachhochschul-Studiengänge (Fachhochschul-Studiengesetz – FHStG) im Jahr 1993 gab es im Hochschulbereich ausschließlich öffentliche Universitäten. Mit dem FHStG schuf der Gesetzgeber einen gänzlich neuen Sektor in der österreichischen Hochschullandschaft¹⁾.

¹⁾ Das Universitäts-Akkreditierungsgesetz aus dem Jahr 1999 brachte als weitere Anbieter die Privatuniversitäten.

Die Fachhochschul-Studiengänge boten eine praxisbezogene Ausbildung auf Hochschulniveau. Studierende konnten 2007/2008 aus folgenden Bereichen wählen: Technik (105 Studiengänge), Wirtschaft (73 Studiengänge), Gesundheit (36 Studiengänge), Soziales (16 Studiengänge), Kunst (sechs Studiengänge) sowie Militär- und Sicherheitswesen sowie Naturwissenschaften (je zwei Studiengänge).

Abbildung 1: Studierende an Fachhochschul-Studiengängen

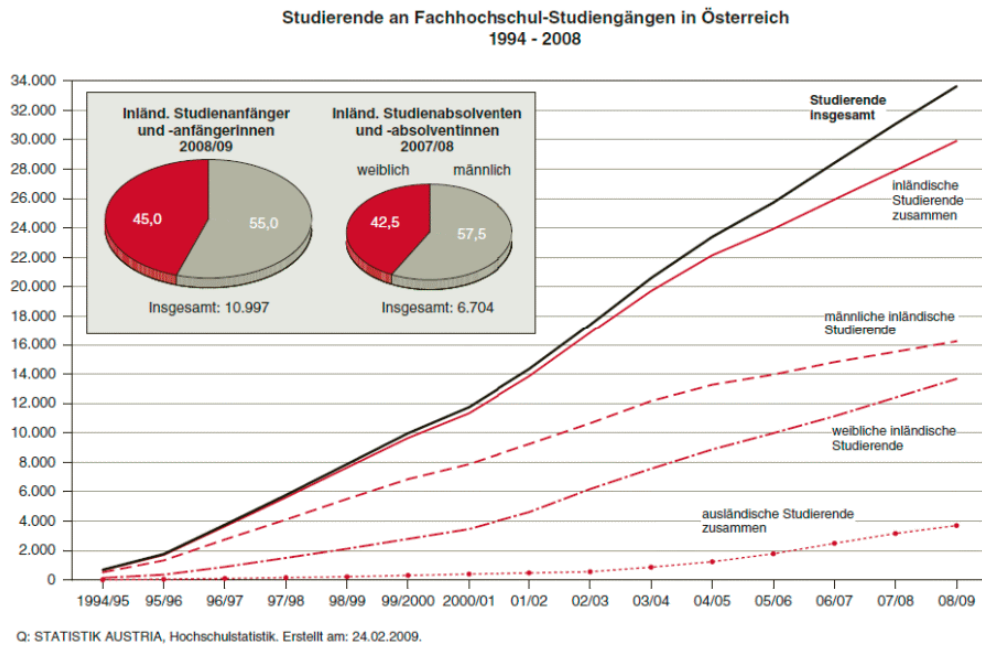
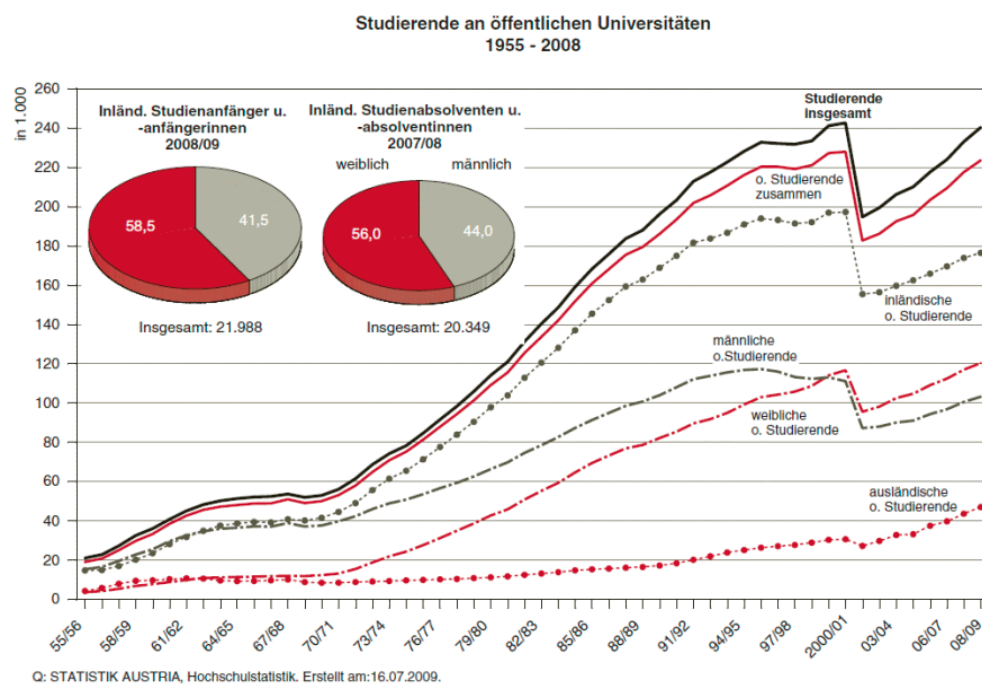


Abbildung 2: Studierende an öffentlichen Universitäten



Erhalter und Standorte

Erhalter

- 3 Die Initiative zur Einrichtung von Fachhochschul-Studiengängen lag beim Erhalter. Dieser konnte eine juristische Person des öffentlichen oder privaten Rechts sein.

Im Studienjahr 2007/2008 hatten von den 20 Erhaltern 15 die Rechtsform der GmbH gewählt. Weiters gab es drei Vereine (in Wien), eine gemeinnützige Privatstiftung (in Kärnten) sowie den Bund als Erhalter einer Fachhochschule im Bereich der Militär- und Sicherheitswissenschaften.

An den Erhaltern waren in unterschiedlichem Ausmaß Gebietskörperschaften beteiligt; daneben Kammern und private Akteure (z.B. Unternehmungen, Interessenvertretungen, private Vereine, Stiftungen). Bei zehn Erhaltern war keine Gebietskörperschaft beteiligt.

Standorte

- 4.1 Für die Zuerkennung und Aufrechterhaltung der Bundesförderung legte das BMWF in den Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplänen maßgebliche Kriterien fest. Eines dieser Kriterien war die Vorlage eines Aufbaukonzepts, das aus dem jeweiligen regionalen Einzugsgebiet mindestens 1.000 Studierende vorsah. Dadurch sollten sinnvoll aufeinander abgestimmte Studiengänge und ein längerfristig lebensfähiges Fächerspektrum gewährleistet werden.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Erhalter und Standorte von Fachhochschul-Studiengängen in Österreich sowie die jeweilige Anzahl an Studierenden:



Erhalter und Standorte

BMW F

Fachhochschulwesen

Tabelle 1: Erhalter, Standorte und Anzahl der Studierenden 2008/2009

Bundesland	Erhalter	Standort	Studierende Anzahl
Burgenland	Fachhochschulstudiengänge Burgenland GmbH (FHStg Burgenland)	Eisenstadt	914
		Pinkafeld	537
Kärnten	Fachhochschule Kärnten – gemeinnützige Privatstiftung (FH Kärnten)	Feldkirchen in Kärnten	426
		Klagenfurt am Wörthersee	261
		Spittal/Drau	189
		Villach	642
Nieder- österreich	IMC Fachhochschule Krems GmbH (FH Krems) Fachhochschule St. Pölten GmbH (FH St. Pölten) Fachhochschule Wr. Neustadt GmbH (FH Wr. Neustadt) BMLVS	Krems/Donau	1.779
		St. Pölten	1.715
		Tulln/Donau	164
		Wr. Neustadt	2.237
		Wieselburg	257
Oberöster- reich	FH OÖ Studienbetriebs GmbH (FH OÖ)	Hagenberg/Mühlkreis	1.187
		Linz	684
		Steyr	1.000
		Wels	1.283
Salzburg	Fachhochschule Salzburg GmbH (FH Salzburg)	Kuchl	424
		Puch/Hallein	1.760
Steiermark	FH Joanneum Gesellschaft m.b.H. (FH Joanneum) Campus 02 Fachhochschule der Wirtschaft GmbH (Campus 02)	Bad Gleichenberg	288
		Graz	2.451
		Kapfenberg	644
Tirol	FHG Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol GmbH (FHG) MCI Management Center Innsbruck – Internationale Hochschule GmbH (MCI Innsbruck) Fachhochschule Kufstein Tirol Bildungs GmbH (FHS Kufstein)	Graz	1.028
		Innsbruck	247
		Innsbruck	1.833
		Kufstein	1.030
Vorarlberg	Fachhochschule Vorarlberg GmbH (FH Vorarlberg)	Dornbirn	1.005
Wien	FFH Gesellschaft zur Erhaltung und Durchführung von Fachhochschul-Sudiengängen mbH (FFH) FH bfi Wien GmbH (FH bfi Wien) FH Campus Wien Verein Fachhochschule Technikum Wien FHW–Fachhochschul–Studiengänge Betriebs- und Forschungseinrichtungen der Wiener Wirtschaft GmbH (FHW) Lauder Business School	Wien	160
		Wien	1.431
		Wien	2.439
		Wien	2.654
		Wien	2.369
		Wien	253

Quelle: Fachhochschulrat

4.2 Der RH hielt fest, dass von den 32 Standorten lediglich 15 mehr als 1.000 Studierende aufwiesen.

Ziele

5 (1) Das FHStG und die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage nannten für den Fachhochschulsektor folgende bildungspolitische Ziele:

- Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungswesens,
- Förderung der beruflichen Flexibilität,
- Entlastung und Ergänzung der Universitäten,
- Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie
- Anpassung des österreichischen berufsbildenden Bildungswesens an den europäischen Standard.

Das Ziel der Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungswesens wurde vor allem im Hinblick auf erweiterte Zugangsmöglichkeiten zum Hochschulsektor formuliert. Ein Aspekt der Durchlässigkeit war, dass Studieren ohne Matura und/oder berufsbegleitend ermöglicht bzw. erleichtert werden sollte. Der zweite Aspekt der Durchlässigkeit betraf den Zugang zum Doktoratsstudium an den Universitäten.

Das Ziel der Förderung beruflicher Flexibilität sollte insbesondere durch die fachliche Breite der Studiengänge erreicht werden.

Eine Entlastung und Ergänzung der Universitäten wurde zwar als Ziel formuliert, jedoch nicht näher konkretisiert.

In einem differenzierten Hochschulsystem sollte die Ausbildung an Fachhochschulen durch berufsbezogene kürzere Studien eine Alternative zu den wissenschaftlich-disziplinorientierten Studien an den Universitäten bieten.

Schließlich verfolgte der Aufbau des Fachhochschulsektors das Ziel, den österreichischen Hochschulraum an europäische Entwicklungen anzupassen.

(2) Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode bekannte sich zur „offensiven Fortsetzung des Erfolgsmodells Fachhochschule“. Insbesondere sollte die Zahl berufsbegleitender Studiengänge von 30 % auf 50 % erhöht werden.

Zielerreichung

Studien

6 (1) Die Zielerreichung wurde im Rahmen einer vom BMWF in Auftrag gegebenen Studie (Review des Auf- und Ausbaus des Fachhochschulsektors, März 2003¹⁾) untersucht.

¹⁾ Autoren: Lorenz Lassnig et al.

Die Autoren stellten dabei Folgendes fest:

- Die Errichtung des Fachhochschulsektors habe in bestimmtem Ausmaß zur Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungswesens in sozialer Hinsicht beigetragen. Der Fachhochschulsektor sei für Studierende aus bildungsfernem Milieu zugänglicher als der Universitätssektor. Es seien auch Möglichkeiten der Förderung des nicht-traditionellen Zugangs zu einem Hochschulstudium geschaffen worden; gegenüber der hohen Priorität dieser Zielsetzung und im Vergleich zu den Ausgangserwartungen jedoch in eher geringem Ausmaß.
- Hinsichtlich einer Entlastung der Universitäten habe sich kein eindeutiges Bild ergeben. Am ehesten habe sich eine gewisse Entlastung für den wirtschaftlichen Fachbereich feststellen lassen. Die Errichtung des Fachhochschulsektors habe auch zusätzliche Bildungsbeteiligung mobilisiert.
- Als Stätten der Ausbildung hätten sich die Fachhochschulen erfolgreich positioniert. Aktivitäten der Weiterbildung seien jedoch noch sehr gering ausgeprägt.

(2) Eine 2005 veröffentlichte Analyse²⁾ wies auf eine immer größere strukturelle Annäherung zwischen dem Universitäts- und dem Fachhochschulsektor hin:

²⁾ Autor: Mag. Dr. Thomas Wala, FH bfi Wien

- Umstellung auf das Bachelor–Master–System;
- Annäherung an universitäre Ausbildungsinhalte durch Verbreiterung der Fachhochschul–Studiengangprofile;
- Einsatz von Universitätslehrenden an Fachhochschulen;
- Intensivierung in den Bereichen „Forschung und Entwicklung“ sowie „Internationalisierung“ an Fachhochschulen.

Zielerreichung

Eine Folge der strukturellen Annäherung sei eine Konkurrenzsituation zwischen Fachhochschulen und Universitäten.

Aktuelle Befunde zur Zielerreichung

7.1 (1) Der RH stellte fest, dass der Anteil der Fachhochschul-Studierenden mit nicht-traditionellen Zugangsvoraussetzungen von rd. 7 % im Studienjahr 2002/2003 auf rd. 10 % im Studienjahr 2007/2008 anstieg:

- Der Anteil der Fachhochschul-Studierenden¹⁾ mit Berufsreifezeugnis bzw. Studienberechtigungsprüfung stieg von 3,9 % (Studienjahr 2002/2003) auf 6,5 % (Studienjahr 2007/2008).

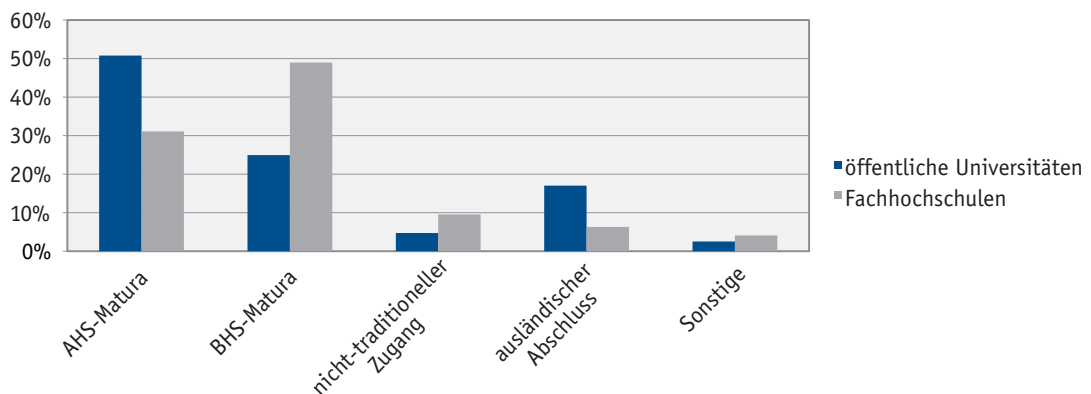
¹⁾ Diplomstudierende wurden aus dieser Berechnung ausgeschlossen, um Doppelzählungen weitgehend zu vermeiden.

- Im selben Zeitraum erhöhte sich auch der Anteil der Fachhochschul-Studierenden, die ohne allgemeine Studienberechtigung²⁾, aber mit Zusatzprüfungen ein Fachhochschul-Studium begannen, von 3,2 % auf 3,8 %.

²⁾ Höchste abgeschlossene Ausbildung z.B. Lehre, berufsbildende mittlere Schule, Werkmeisterschule

(2) Ein Vergleich der Vorbildung der Studierenden (Wintersemester 2006/2007) an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen zeigte weiters, dass die Fachhochschulen vermehrt Absolventen von berufsbildenden höheren Schulen anzogen.

Abbildung 3: Vergleich der Studierenden nach Vorbildung (Wintersemester 2006/2007)



Quellen: Statistik Austria; Berechnungen des RH



Zielerreichung



Fachhochschulwesen

(3) Die Dropout-Raten variierten stark nach der Zugangsvoraussetzung der Studierenden.

Tabelle 2: Dropout-Raten aller abgeschlossenen Fachhochschul-Anfänger-Jahrgänge seit 1998/1999

BHS	AHS	Studienbe- rechtigung	Berufsreife- zeugnis	Lehrabschluss- zeugnis	ausländisches Reifezeugnis	berufsbildende mittlere Schule	Werk- meister	Sonstige
in %								
19,4	23,4	27,5	28,7	31,0	32,6	37,9	40,7	20,4

Quelle: Fachhochschulrat

(4) Im Studienjahr 1996/1997 wurden erstmals Studiengänge in berufsbegleitender Form angeboten. Im Studienjahr 2007/2008 waren rd. 65 % der Studiengänge als Vollzeitstudium und rd. 35 % berufsbegleitend organisiert.

(5) Der Anteil jener Fachhochschul-Studierenden, die berufsbegleitend studierten, nahm zu: 28,7 % im Studienjahr 2002/2003 standen 31,6 % im Studienjahr 2007/2008 gegenüber.

(6) Die Dropout-Raten lagen für Vollzeitstudierende bei 21,8 % und für berufsbegleitend Studierende bei 23,1 %.

(7) Vollzeitstudierende waren im Studienjahr 2007/2008 zu rd. 48 % weiblich und zu rd. 52 % männlich; berufsbegleitend Studierende waren zu rd. 36 % weiblich und zu rd. 64 % männlich.

(8) Die Zugänglichkeit zu Doktoratsstudien war für Fachhochschul-Absolventen – ungeachtet der im Prinzip gegebenen Durchlässigkeit – problematisch.

Die Probleme reichten von der Suche nach einer Betreuungsperson über die zusätzlich verlangten Erfordernisse bis zu Schwierigkeiten bei Anrechnungen. Daher begannen wenige Fachhochschul-Absolventen ein Doktoratsstudium an den Universitäten (z.B. im Studienjahr 2007/2008: 149).

(9) Insgesamt entwickelte sich der tertiäre Bildungsbereich – ohne Akademien und Kollegs – im Zeitraum 2000/2001 bis 2007/2008 wie folgt:

Zielerreichung

Tabelle 3: Studierende im tertiären Bildungsbereich

	2000/2001		2007/2008	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
öffentliche Universitäten	227.948	95,1	217.587	86,0
private Universitäten	–	–	4.237	1,7
Fachhochschulen	11.743	4,9	31.064	12,3
gesamt	239.691	100,0	252.888	100,0

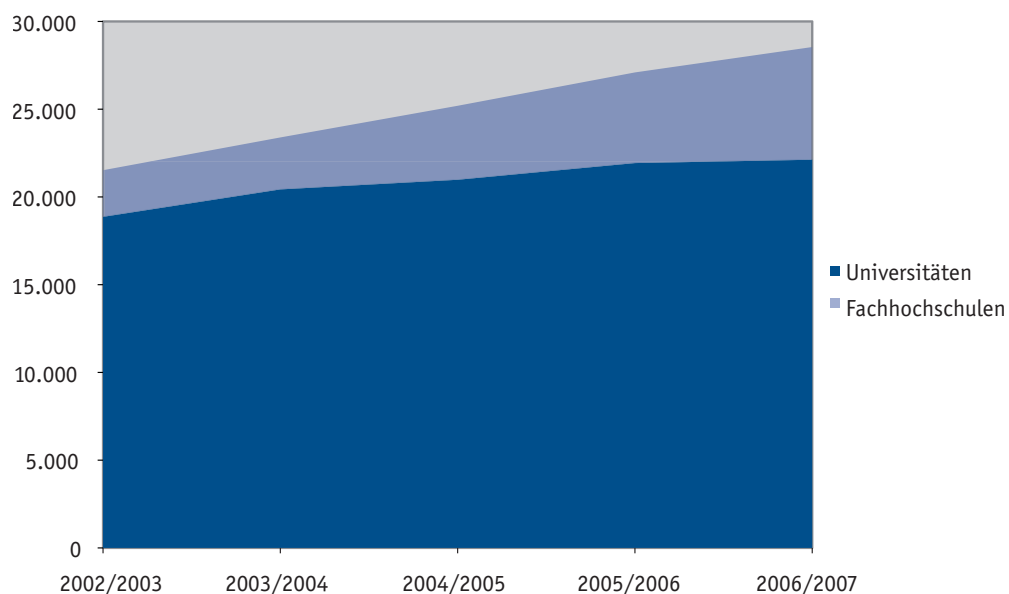
Quelle: BMWF

Der Anteil der Fachhochschul-Studierenden an der Gesamtheit der Studierenden im Hochschulbereich lag 2000/2001 bei 4,9 % und 2007/2008 bei 12,3 %.

(10) Im Studienjahr 2002/2003 hatten von allen Absolventen im Hochschulsektor 88 % ein Universitäts- und 12 % ein Fachhochschul-Studium abgeschlossen; 2006/2007 standen 78 % Universitätsabsolventen 22 % Fachhochschul-Absolventen gegenüber.

In absoluten Zahlen betrachtet stiegen die Absolventenzahlen an den Fachhochschulen stärker an als an den Universitäten.

Abbildung 4: Absolventen im Hochschulbereich



Quelle: BMWF, Datenbank Unidata

(11) Der Anteil aller Hochschulabsolventen (Universitäten und Fachhochschulen) an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren betrug 1997 5,1 %, zehn Jahre später (2007) 8,8 %. Der Anteil der Fachhochschul-Absolventen an der erwerbsfähigen Bevölkerung stieg im selben Zeitraum von 0,002 % auf 0,5 %.

- 7.2** Der RH anerkannte, dass sich der Fachhochschulsektor erfolgreich in der Bildungslandschaft positionieren konnte; er ist ein kleiner, aber wachstumsorientierter Bereich.

Es gelang, den Zugang von Studierenden ohne Matura zu fördern. Die Dropout-Raten zeigten jedoch ein erhöhtes Risiko für Studierende mit nicht-traditionellem Zugang. Der RH empfahl dem BMWF, diesen Studierenden besondere Unterstützung zukommen zu lassen.

Die speziell auf Berufstätige zugeschnittenen Angebote waren am Fachhochschulsektor positiv hervorzuheben. Erfreulich war, dass die Dropout-Raten für berufsbegleitend Studierende nur wenig höher waren als für Vollzeitstudierende.

Beim Zugang von Fachhochschul-Absolventen zum Doktoratsstudium an einer Universität erkannte der RH noch Handlungsbedarf. Er empfahl dem BMWF, den in der Praxis aufgetretenen Schwierigkeiten entgegenzuwirken; die Zusammenarbeit zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten wäre zu verbessern.

- 7.3** *Laut Stellungnahme des BMWF läge es bei den Fachhochschul-Erhaltern, Studierende zu fördern. Das BMWF würde jedoch für den nächsten Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan Fördermöglichkeiten prüfen. Denkbar wären spezielle Vorbereitungslehrgänge zum Ausgleich eventueller Defizite und die Einführung eines Tutorensystems.*

Weiters gab das BMWF an, dass die vom RH kritisierten Mängel hinsichtlich des Zugangs zum universitären Doktoratsstudium nicht nur die Fachhochschul-Absolventen betreffen. Die intensive Einbindung der Fachhochschulen und der Universitäten bei der Zulassung zum Doktoratsstudium würde geprüft werden. Allerdings wären die Fachhochschul-Studiengänge nicht primär zur Vorbereitung für Doktoratsstudien an Universitäten konzipiert.

In seiner Stellungnahme verwies die Oberösterreichische Landesregierung auf einen Initiativantrag von Abgeordneten des Oberösterreichischen Landtags vom 8. Mai 2008, wonach die Landesregierung die Bundesregierung auffordern möge, die Voraussetzungen für die Absol-

Zielerreichung

vierung eines PhD-Programms (Anmerkung der Redaktion: „Doctor of Philosophy“-Doktoratsstudium) für Fachhochschul-Absolventen zu erleichtern.

Die Salzburger Landesregierung begrüßte in ihrer Stellungnahme die Empfehlung des RH hinsichtlich des Zugangs von Fachhochschul-Absolventen zum Doktoratsstudium. Allerdings wies sie darauf hin, dass Doktoratsstudien deutlich theorie- und forschungslastiger seien als Fachhochschul-Studien. An Doktoranden aus dem Fachhochschulbereich würden Anforderungen gestellt, die den Fachhochschul-Studien nicht entsprächen.

Die Steiermärkische Landesregierung bemerkte in ihrer Stellungnahme, dass beim Zugang von Fachhochschul-Absolventen zu Doktoratsstudien an Universitäten noch Handlungsbedarf bestehe.

- 7.4** Der RH entgegnete dem BMWF, dass er die formalen Wege für die Durchlässigkeit als weitgehend geeignet beurteilte. Die Bereitschaft zur Kooperation der Universitäten mit den Fachhochschulen wäre jedoch zu verbessern. Hier sah der RH das BMWF als Schlüsselakteur.

Finanzierung

Normkostenmodell des Bundes

- 8.1** (1) Der Bund förderte die Fachhochschul-Studiengänge auf Basis eines Normkostenmodells. Dieses berücksichtigte die laufenden Kosten eines Studienplatzes (Personal- und Betriebskosten). Investitionen in Gebäude und sonstige Infrastruktur hatte der Erhalter aus anderen Finanzquellen aufzubringen.

Das BMWF hatte die Normkosten anlässlich der Einführung des Fachhochschulsystems aufgrund einer Kostenschätzung im Schul- und Universitätsbereich festgelegt. Davon ausgehend berechnete der Bund seine Fördersätze (90 % der Normkosten). Je nach Studienbereich gab es unterschiedliche Fördersätze je Studienplatz:

6.904 EUR bei einem Technikanteil von mindestens 50 %;
6.105 EUR bei einem Technikanteil von mindestens 25 %;
5.887 EUR bei Studiengängen mit Schwerpunkt Tourismus;
5.814 EUR bei alle anderen Studiengängen.

Der Großteil der geförderten Studienplätze umfasste wirtschaftliche (14.662 Studierende) und technische (13.215 Studierende) Studienbereiche. Auf die anderen Studienbereiche entfielen insgesamt 3.221 Studierende (Studienjahr 2008/2009).

(2) Die Höhe der Fördersätze war seit 1994 unverändert. 2004 kam eine externe Kostenanalyse zu dem Ergebnis, dass mit den bestehenden Fördersätzen – bei ausreichender Qualität – weiterhin das Auslangen gefunden werden könne.

Das BMBWF sah daher keinen Anlass für eine Erhöhung. Es argumentierte, dass es keinen Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen der Erhalter und somit auf mögliche Kostensteigerungen hätte.

(3) Im September 2008 langte im Nationalrat ein Entschließungsantrag von drei Parlamentsfraktionen ein, der eine Erhöhung der Bundesförderung um 34 % zum Gegenstand hatte. Als Begründung diente die Entwicklung des Verbraucherpreisindex.

(4) Die Bundesregierung formulierte in ihrem Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode die Absicht, eine Erhöhung der Studienplatzfinanzierung auf 2009/2010 vorzuziehen.

(5) Der RH ermittelte aus den vorliegenden Finanzdaten die tatsächlichen Kosten des laufenden Studienbetriebs und stellte diese den Fördersätzen des Bundes gegenüber:

Tabelle 4: Kosten des laufenden Studienbetriebs je Studierenden 2006/2007; technische Studiengänge

Erhalter	Kosten je Studierenden	Fördersatz des Bundes	Anteil der vom Fördersatz abgedeckten Kosten
	in EUR	in EUR	in %
FH Wr. Neustadt	8.272	6.904	83
FH OÖ	9.781	6.904	71
FH Salzburg ¹⁾	10.294	6.904	67
MCI Innsbruck	10.470	6.904	66
FH Krems	10.476	6.904	66
FH Kärnten	17.312	6.904	40

¹⁾ Es lagen nur Daten für das Studienjahr 2005/2006 vor.

Quellen: BMBWF; Berechnungen des RH

Finanzierung

Tabelle 5: Kosten des laufenden Studienbetriebs je Studierenden 2006/2007; wirtschaftliche Studiengänge

Erhalter	Kosten je Studierenden in EUR	Fördersatz des Bundes in EUR	Anteil der vom Fördersatz abgedeckten Kosten in %
FHW	5.908	5.814	98
FH Wr. Neustadt	6.345	5.814	92
FH Krems	6.736	5.814	86
MCI Innsbruck	6.783	5.814	86
FH Salzburg ¹⁾	7.704	5.814	75
FH OÖ	9.498	5.814	61
FH Kärnten	10.948	5.814	53

¹⁾ Es lagen nur Daten für das Studienjahr 2005/2006 vor.

Quellen: BMWF; Berechnungen des RH

8.2 (1) Die Fördersätze des Bundes deckten bei den technischen Studiengängen zwischen 40 % und 83 %, bei den wirtschaftlichen Studiengängen zwischen 53 % und 98 % der tatsächlichen Kosten des laufenden Studienbetriebs je Studierenden ab. Zwei Erhalter von wirtschaftlichen Studiengängen konnten mit der Normkostenförderung des Bundes mehr als 90 % ihrer laufenden Betriebskosten bestreiten; bei den technischen Studiengängen gelang das keinem Erhalter.

(2) Der RH kritisierte, dass das BMWF Auswertungen der tatsächlichen Kosten des laufenden Studienbetriebs unterlassen hatte. Die Bundesfördersätze basierten auf den ursprünglichen Schätzungen.

Der RH empfahl dem BMWF, die Fördersätze des Bundes mit den Kosten der Erhalter zu vergleichen und bei Bedarf neu festzusetzen. Dazu wären die laufenden Kosten eines Studienplatzes von sämtlichen Erhaltern einzufordern. Weiters regte er an, die Anzahl der Fördersätze zu überdenken.

8.3 *Laut Stellungnahme des BMWF könnten die Kennzahlen aus der Applikation FIDE-NEU (kennzahlenbasiertes Kostenmonitoring – TZ 9) für die Berechnung der Höhe und Anzahl der Bundesfördersätze herangezogen werden.*

In ihrer Stellungnahme verwies die Oberösterreichische Landesregierung auf einen Initiativantrag von Abgeordneten des Oberösterreich-



Finanzierung

BMWf

Fachhochschulwesen

chischen Landtags vom 8. Mai 2008, wonach die Landesregierung die Bundesregierung auffordern möge, die Beiträge des Bundes zu valorisieren. Weiters würde die Oberösterreichische Landesregierung für eine regelmäßige Anpassung der Bundesbeiträge an den Verbraucherpreisindex eintreten.

Kontrolle durch das
BMWf

9.1 (1) Der RH hatte anlässlich seiner Überprüfung der Fachhochschulagenden im Jahr 2000, Reihe Bund 2001/5, eine zeitnahe Kontrolle und Auswertung der von den Erhaltern erstellten Jahresabschlüsse empfohlen.

(2) Die Förderverträge verpflichteten die Erhalter, dem BMWf jährlich für jeden Fachhochschul-Studiengang Finanzdaten zu übermitteln. Ein externes Unternehmen war beauftragt, eine Datenbank (FIDE-ALT) zu entwickeln und diese Daten jährlich auszuwerten.

Wegen unklarer Vorgaben zur Datenerbringung sowie uneinheitlicher Wirtschaftsjahre der Erhalter war das übermittelte Zahlenmaterial kaum vergleichbar.

(3) Das BMWf richtete im Jahr 2006 eine Projektgruppe ein, um ein kennzahlenbasiertes und aussagekräftiges Kostenmonitoring (FIDE-NEU) zu entwickeln.

In der Folge übernahmen nur sieben von 20 Erhaltern dieses neue System. Die übrigen 13 Erhalter übermittelten wie bisher ihre Finanzdaten in FIDE-ALT, das adaptiert wurde, um die Berichtszeiträume zu vereinheitlichen.

(4) Für die Implementierung von FIDE-NEU erhielt das externe Unternehmen 76.560 EUR, für die Adaptierung des alten Systems 28.908 EUR.

Für detaillierte Auswertungen der Daten (Studienjahre 2005/2006 und 2006/2007) aus FIDE-NEU entstanden dem BMWf Ausgaben in Höhe von je 1.850 EUR.

(5) Das BMWf zog aus den Auswertungen keine Schlüsse für seine Kontroll- und Steuerungsmaßnahmen. Es stellte den Ländern und Gemeinden die Auswertungen nicht zur Verfügung.

9.2 Der RH anerkannte die Bemühungen des BMWf zur Einführung eines kennzahlenbasierten und aussagekräftigen Kostenmonitorings. Da nur wenige Erhalter das System FIDE-NEU verwendeten, waren Aussagen

Finanzierung

über den gesamten Fachhochschulsektor nicht möglich. Auch den Ländern standen keine Vergleichsmöglichkeiten bei der Vergabe ihrer Fördergelder zur Verfügung.

Der RH empfahl dem BMWF die Einführung des kennzahlenbasierten Kostenmonitorings (FIDE-NEU) für alle Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen.

Weiters sollte das BMWF prüfen, ob es die Datenbanken künftig selbst nutzen könnte. Dadurch wären Auswertungen flexibler möglich.

Das BMWF sollte auch allen öffentlichen Fördergebern, nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, die Ergebnisse der Finanzdatenauswertungen zur Verfügung stellen, um die Transparenz öffentlicher Mittel zu gewährleisten und die Koordination öffentlicher Fördergeber zu stärken.

- 9.3** *Laut Stellungnahme des BMWF sei vorgesehen, ab dem Wintersemester 2009/2010 die Applikation FIDE-NEU für alle Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen einzusetzen. Weiters würde es künftig verstärkt darauf achten, dass eigenes Personal zumindest Teilauswertungen durchführen könne. Zur empfohlenen Transparenz der öffentlichen Mittel gab das BMWF an, dass die Fördergeber die Möglichkeit hätten, die Daten des kennzahlenbasierten Kostenmonitorings ihrer jeweiligen Erhalter einzusehen.*

In ihrer Stellungnahme gab die Oberösterreichische Landesregierung an, sie habe bereits im April 2009 einen Zugang zu den anonymisierten Daten der Fachhochschulen angeregt, um einen umfangreichen Informationsfluss und Vergleichsmöglichkeiten zu gewährleisten.

Die Steiermärkische Landesregierung begrüßte in ihrer Stellungnahme die Übermittlung der von den Fachhochschulen an das BMWF übermittelten FIDE-Daten an die in den Ländern für Fachhochschulwesen zuständigen Abteilungen. Weiters gab sie an, dass sich beide steirischen Fachhochschulen entschlossen hätten, das Berichtswesen an das BMWF auf FIDE-NEU umzustellen.

- 9.4** Der RH entgegnete dem BMWF, dass für die betroffenen Länder und Gemeinden keine Transparenz hinsichtlich der Finanzdaten der österreichischen Fachhochschulen bestand. Die vom RH überprüften Länder befürworteten daher die Empfehlung, die Ergebnisse des kennzahlenbasierten Kostenmonitorings allen öffentlichen Fördergebern zur Verfügung zu stellen. Da die übrigen Gebietskörperschaften – abweichend vom Bund – unterschiedliche Förderkonzepte verfolgten, wäre

insbesondere für diese eine Vergleichbarkeit der österreichischen Fachhochschulen als Entscheidungsgrundlage für die eigenen Förderbeträge zweckmäßig und könnte damit zu einer sparsamen Verwendung öffentlicher Finanzmittel beitragen.

Mischfinanzierung

Allgemeines

- 10** Der Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan des BMWF aus dem Jahr 1994 sah eine Finanzierung aus mehreren Quellen vor. Neben dem Bund sollten sich vor allem Länder, Gemeinden und die Wirtschaft an der Finanzierung beteiligen.

Die Länder und Gemeinden verwendeten unterschiedliche Finanzierungssysteme:

- Globalfinanzierung: Finanzierung unabhängig von der Zahl der Studierenden,
- Finanzierung nach Studienplätzen,
- Forschungsförderung.

Im Folgenden stellt der RH die Mischfinanzierung jener sieben Erhalter dar, die für das Studienjahr 2006/2007 das System FIDE-NEU verwendeten¹⁾:

¹⁾ Für die FH Salzburg lagen nur die Werte für das Studienjahr 2005/2006 vor.

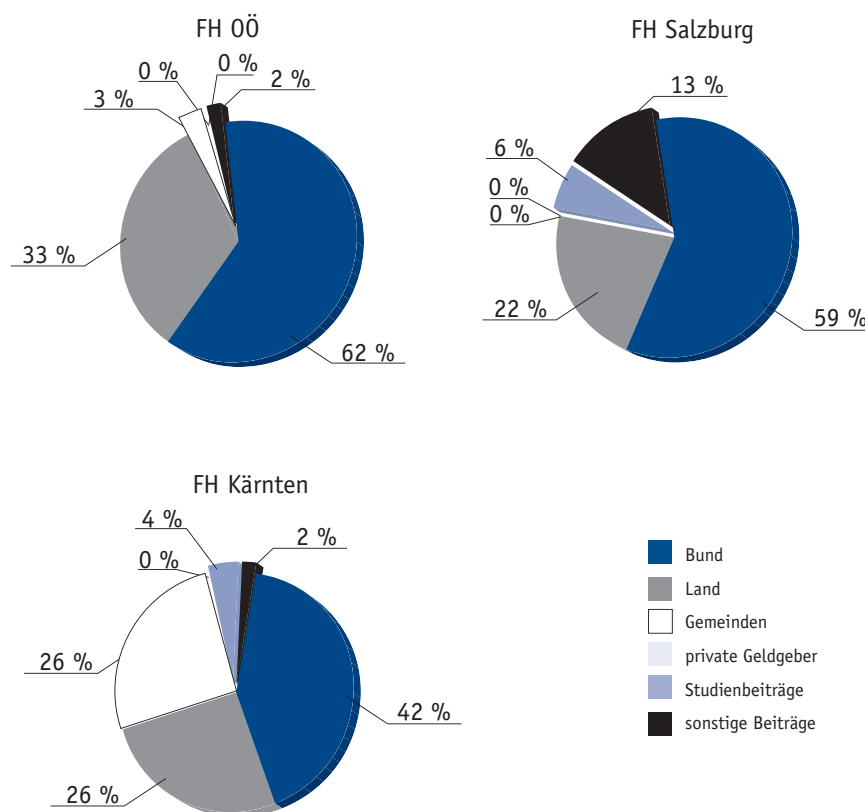
Globalfinanzierung

- 11** Bei der FH OÖ und der FH Salzburg betrug der Bundesanteil am gesamten Finanzierungsbedarf 59 % bzw. 62 %, der Länder- und Gemeindeanteil zwischen 22 % und 36 %; die FH OÖ erhob keine Studienbeiträge, an der FH Salzburg trugen sie 6 % zur Finanzierung bei.

Bei der FH Kärnten lag der Finanzierungsanteil des Bundes bei 42 %, der des Landes und der Gemeinden bei 52 %; der Rest entfiel auf Studienbeiträge und sonstige Beiträge.

Finanzierung

Abbildung 5: Finanzierung FH OÖ, FH Salzburg und FH Kärnten

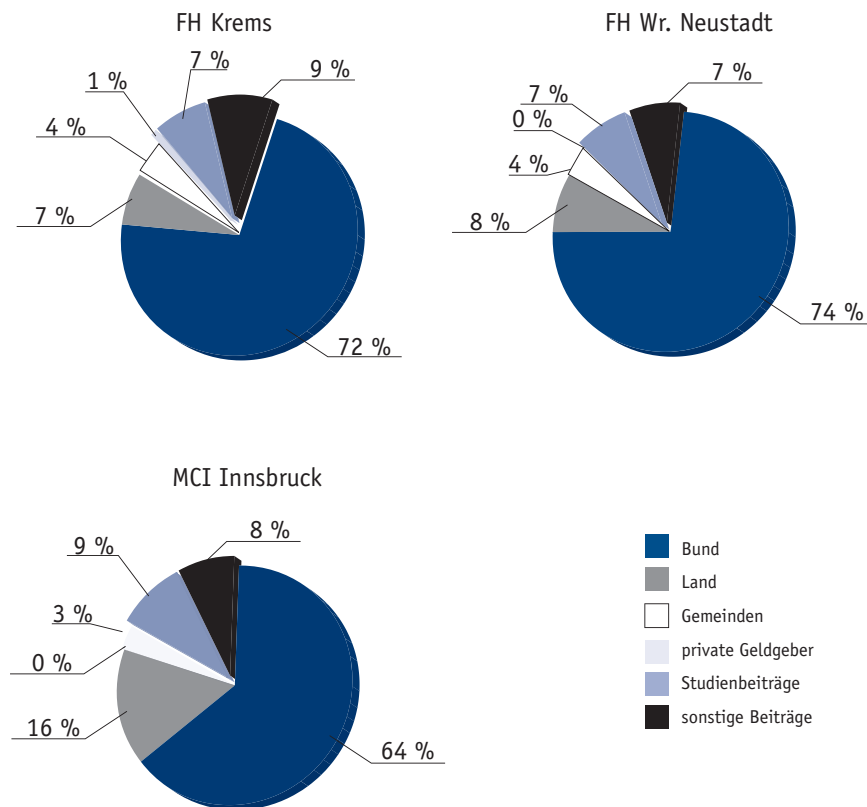


Quelle: BMWF, FIDE-NEU

Finanzierung nach Studienplätzen

- 12** Die FH Krems, die FH Wr. Neustadt und das MCI Innsbruck wiesen ähnliche Finanzierungsstrukturen auf. Der Bundesanteil am gesamten Finanzierungsbedarf betrug zwischen 64 % und 74 %, die Länder- und Gemeindeanteile lagen zwischen 11 % und 16 %, die Studienbeiträge zwischen 7 % und 9 %.

Abbildung 6: Finanzierung FH Krems, FH Wr. Neustadt und MCI Innsbruck



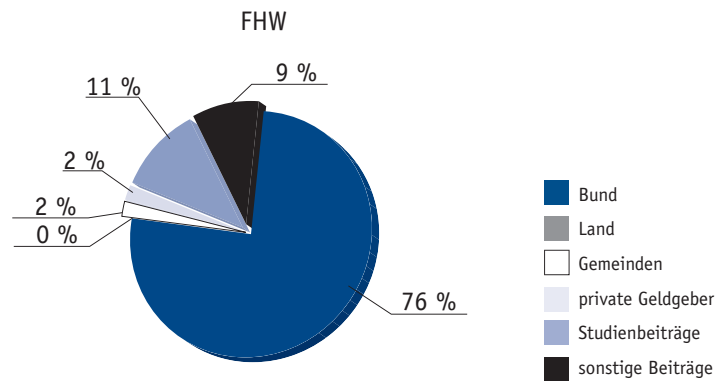
Quelle: BMWF, FIDE-NEU

Forschungsförderung

13 Das Land Wien förderte an den Fachhochschulen nur die Forschung, nicht jedoch die Lehre.

Finanzierung

Abbildung 7: Finanzierung FHW



Quelle: BMWF, FIDE-NEU

Zusammenfassung der Finanzierungsmodelle

14.1 Zusammenfassend stellen sich die unterschiedlichen Förderkonzepte der Länder folgendermaßen dar:

Tabelle 6: Förderkonzepte der Länder

Burgenland, Kärnten, Oberösterreich und Vorarlberg	Globalfinanzierung
Niederösterreich und Tirol	Finanzierung nach Studienplätzen
Salzburg	Globalfinanzierung; ab dem Wintersemester 2010/2011 soll auf eine Finanzierung nach Studienplätzen umgestellt werden
Steiermark	FH Joanneum: Globalfinanzierung Campus 02: Finanzierung nach Studienplätzen
Wien	Nur Forschungsförderung, keine Förderung der Lehre

Quellen: Angaben der Länder

Die Auswirkungen der unterschiedlichen Fördermodelle der Länder zeigt eine Auswertung des RH aus den FIDE-NEU-Daten:

Tabelle 7: Förderungen der Länder je Studierenden und Jahr

Erhalter	technische Studiengänge	wirtschaftliche Studiengänge	Fördermodell
	in EUR		
FHW	–	–	nur Forschungsförderung
FH Krems	816	518	Finanzierung nach Studienplätzen
FH Wr. Neustadt	872	648	Finanzierung nach Studienplätzen
MCI Innsbruck	4.154	914	Finanzierung nach Studienplätzen
FH Salzburg	2.914	1.993	Globalfinanzierung
FH OÖ	3.472	3.278	Globalfinanzierung
FH Kärnten	5.495	3.247	Globalfinanzierung

Quellen: BMWF; Berechnungen des RH; Angaben der Länder

Länder mit dem Fördermodell der Globalfinanzierung leisteten höhere Finanzierungsbeiträge als Länder, die nach Studienplätzen förderten.

14.2 Die Finanzierung der Fachhochschulen erfolgte überwiegend aus öffentlichen Mitteln (Bund, Länder und Gemeinden). Bei jenen sieben Erhaltern von Fachhochschul-Studiengängen, die das kennzahlenbasierte Kostenmonitoring verwendeten, beteiligte sich die Wirtschaft an der Finanzierung – entgegen der ursprünglichen Zielsetzung – im Ausmaß von maximal 3 %. Eine nennenswerte finanzielle Beteiligung der Wirtschaft konnte nicht erreicht werden.

Im Hinblick auf die niedrigeren Finanzierungskosten beurteilte der RH die Förderung nach Studienplätzen positiv.

14.3 *Die Steiermärkische Landesregierung bestätigte in ihrer Stellungnahme die Richtigkeit der Feststellungen des RH. Sie gab aber zu bedenken, dass Investitionen in zahlreiche Prüfstände, Labors sowie in Forschung und Entwicklung kaum über eine Studienplatz bezogene Finanzierung möglich wären.*

Fachhochschulrat

Zusammensetzung und Aufgaben

- 15** (1) Der Fachhochschulrat war für die Akkreditierung von Fachhochschul-Studiengängen zuständig.

Er bestand aus 16 – vom zuständigen Bundesminister ernannten – Mitgliedern. Die Hälfte der Mitglieder musste wissenschaftlich – z.B. durch eine Habilitation – ausgewiesen sein, die andere Hälfte der Mitglieder musste über mehrjährige Berufserfahrung in für Fachhochschul-Studiengänge relevanten Berufsfeldern verfügen.

Der Fachhochschulrat hatte sich bei der Besorgung seiner Aufgaben einer Geschäftsstelle zu bedienen, die vom Präsidenten des Fachhochschulrats geleitet wurde. Das Personal der Geschäftsstelle stand in einem Dienstverhältnis zum Bund. Sämtliche Referenten waren Universitätsabsolventen.

(2) Dem Fachhochschulrat oblag gemäß dem FHStG unter anderem

- die Entscheidung über die Akkreditierung von Studiengängen;
- die Sicherung eines dem FHStG entsprechenden Standards der Ausbildung durch Beobachtung der Studiengänge, insbesondere der Abschlussprüfungen;
- die Förderung der Qualität der Lehre und des Lernens durch Forschung, Weiterbildung und sonstige Maßnahmen;
- die Beobachtung des Fachhochschulsektors hinsichtlich seiner Kohärenz mit dem übrigen Bildungssystem und seiner Akzeptanz durch das Beschäftigungssystem sowie der Bildungsnachfrage.

Der Fachhochschulrat hatte dem zuständigen Bundesminister bis 1. März eines jeden Jahres einen Bericht über seine Tätigkeiten im abgelaufenen Kalenderjahr zu erstatten. Dieser hatte den Stand der Entwicklung im Fachhochschulbereich sowie dessen kurz- und längerfristigen Bedarf zu enthalten.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben erließ der Fachhochschulrat eine Evaluierungsverordnung, eine Verordnung über die Bereitstellung von Informationen über den Studienbetrieb (BIS-Verordnung) und Akkreditierungsrichtlinien.

Aufgabenerfüllung

Bearbeitung von Anträgen

- 16.1** (1) Die Hauptaufgabe des Fachhochschulrats war die Akkreditierung der Studiengänge. Diese umfasste sowohl die Qualitätsprüfung als auch die staatliche Anerkennung.

Fachhochschulerhalter hatten einen Antrag auf Erstzulassung eines neuen Studiengangs an den Fachhochschulrat zu richten. Seit dem Jahr 2002 bestand das Antragsverfahren aus der Sicht eines Antragstellers im Wesentlichen aus drei Phasen:

- Verfahren zur Klärung der Bundesfinanzierung nach Einreichung eines so genannten „Kurzantrags“ (Dauer drei bis fünf Monate);
- Ausformulierung des Erstantrags durch den Erhalter – so genannte „Antrags- bzw. Studiengangsentwicklung“ (Dauer vier bis sechs Monate);
- Akkreditierungsverfahren mit Bescheid nach Einreichung des so genannten „Erstantrags“ (Dauer maximal neun Monate).

(2) Die Akkreditierung eines Fachhochschul-Studiengangs wurde für höchstens fünf Jahre ausgesprochen. Jede Verlängerung der Akkreditierung setzte einen neuerlichen Antrag (Verlängerungsantrag) an den Fachhochschulrat voraus.

(3) Die Erhalter konnten Änderungsanträge einbringen, z.B. zur Abänderung eines Curriculums. Der Fachhochschulrat entschied über das Ausmaß der Veränderung und über das Verfahren zur Behandlung des Änderungsantrags.

(4) Der Fachhochschulrat erledigte zwischen 2002 und 2008 folgende Anzahl von Anträgen:

Tabelle 8: Anzahl der erledigten Anträge

Antragsart	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	gesamt
Kurzanträge	55	53	84	48	55	73	–	368
Erstanträge	51	31	67	61	90	128	26	454
Verlängerungsanträge	8	7	9	6	6	4	13	53
Änderungsanträge	10	15	20	23	159	143	118	488
gesamt	124	106	180	138	310	348	157	1.363

Quelle: Fachhochschulrat

Fachhochschulrat

In den Jahren 2006 und 2007 kam es zu einem starken Anstieg der Verfahren. Dies war vor allem auf die Umstellung von Diplomstudiengängen auf Bachelor- und Masterstudiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses zurückzuführen.

- 16.2** Nach Ansicht des RH erfüllte der Fachhochschulrat seine Hauptaufgabe, die Akkreditierung von Fachhochschul-Studiengängen. Die Herausforderungen der Umstellung der Studiengänge auf das zweistufige Bachelor-Master-System bewältigte er erfolgreich.

Statistische Informationen über den Studienbetrieb

- 17.1** Entsprechend der BIS-Verordnung des Fachhochschulrats und der Bildungsdokumentationsverordnung-Fachhochschulen des BMWF erfassen die Fachhochschul-Erhalter Bewerber-, Studierenden-, Personal- sowie Forschungs- und Entwicklungsdaten. Die Meldungen erfolgten zweimal im Jahr in die BIS-Datenbank.

Die Eingaben der Erhalter unterlagen elektronischen Plausibilitätsprüfungen. Darüber hinaus führte die Geschäftsstelle des Fachhochschulrats Post-Plausibilitätsprüfungen durch. Bei diesen stand die Richtigkeit der Anzahl an Studierenden je Fachhochschul-Studiengang im Vordergrund.

Diese Daten bildeten die Grundlage für die Meldungen an die Statistik Austria und das BMWF, das im Weiteren die Auszahlung der Fördergelder des Bundes veranlasste.

- 17.2** Der RH beurteilte das zweistufige Prüfverfahren zur Sicherstellung der Richtigkeit der Daten zum Studienbetrieb positiv. Durch diese Kontrollmechanismen lieferte der Fachhochschulrat dem BMWF eine solide Basis für die ordnungsgemäße Auszahlung der Fördergelder an die Erhalter.

Mängel in der Aufgabenerfüllung

Ressourcen für Evaluierungen

- 18.1** (1) Einem Verlängerungsantrag hatte der Erhalter einen Evaluierungsbericht beizulegen. Zur Durchführung einer Evaluierung mussten sich die Erhalter einer externen Evaluierungsagentur bedienen.

Diese Evaluierungen sollten feststellen, ob die Fachhochschulen ihren Bildungsauftrag in der geforderten Qualität erfüllten. Die Gestaltung

des Evaluierungsverfahrens (Ziele, Bereiche, Methodik, Umsetzung der Evaluierungsergebnisse) lag beim Fachhochschulrat.

(2) Das Evaluierungsverfahren war mehrstufig und umfasste unter anderem eine Selbstevaluierung, eine externe Evaluierung durch ein Review-Team, die Abnahme und Bewertung der Evaluierungsberichte durch den Fachhochschulrat sowie die Veröffentlichung der Evaluierungsergebnisse.

(3) Ursprünglich waren die Evaluierungen studiengangsbezogen. Ab 2003 gab es daneben auch institutionelle Evaluierungen.

Die studiengangsbezogene Evaluierung fokussierte auf den einzelnen Studiengang (z.B. Ausbildungsziele, Didaktik, Personal, Infrastruktur), die institutionelle Evaluierung auf den einzelnen Erhalter (z.B. Strategie, Organisation, Qualitätsmanagement).

Zwischen 2002 und 2008 fanden folgende Evaluierungen statt:

Tabelle 9: Anzahl der Evaluierungen

Art der Evaluierung	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	gesamt
institutionelle Evaluierungen	–	12	3	1	–	–	4	20
studiengangsbezogene Evaluierungen	8	–	11	10	3	8	12	52
gesamt	8	12	14	11	3	8	16	72

Quelle: Fachhochschulrat

(4) Die Erhalter bezifferten den Aufwand für eine institutionelle Evaluierung mit 0,3 bis 2,2 Personenjahren, für eine studiengangsbezogene Evaluierung mit 0,1 bis 0,3 Personenjahren. Die Kosten für die externe Evaluierungsagentur lagen zwischen 11.000 EUR und 21.000 EUR je Verfahren.

Fachhochschulrat

(5) Ein Bericht zur externen Evaluierung des Fachhochschulrats¹⁾ hielt fest: „Die derzeitige Organisation von Verfahren der Programmakkreditierung, der studiengangsbezogenen und institutionellen Evaluation lässt wenig Synergieeffekte erkennen (...). Der Mehrwert der verschiedenen Verfahrensarten für die fachhochschulischen Einrichtungen hält sich in Grenzen, während Belastungen und Kosten sich erhöhen.“

¹⁾ Das BMWF ließ 2007 eine externe Evaluierung des Fachhochschulrats von einem international zusammengesetzten Review-Team durchführen. Die Verpflichtung zur Evaluierung ergab sich aus der Mitgliedschaft zur ENQA (European Association for Quality Assurance in Higher Education) und ECA (European Consortium for Accreditation). Im Vorfeld der externen Evaluierung hatte der Fachhochschulrat eine Selbstevaluierung durchzuführen.

18.2 Der RH anerkannte die Bemühungen des Fachhochschulrats um die Qualitätssicherung des Fachhochschul-Angebots und bewertete die Evaluierungsverfahren als grundsätzlich zweckmäßig, jedoch als zu aufwendig. Einem hohen Ressourceneinsatz für Erhalter und Fachhochschulrat stand ein geringer Nutzen für die Gesamtsteuerung des Fachhochschulwesens gegenüber. Die Summe der Evaluierungen ergab kein flächendeckendes Bild über die Ausbildungsqualität im Fachhochschulsektor.

Der RH empfahl dem Fachhochschulrat, die Effizienz der externen Qualitätssicherung deutlich zu steigern. Zweckmäßig wären schlankere, thematisch vernetzte Evaluierungsverfahren, deren Ergebnisse Aussagen über die Qualität nicht nur einzelner Teile, sondern des gesamten Fachhochschul-Bildungsangebots enthielten. Daraus könnte das BMWF wertvolle Steuerungsinformationen gewinnen.

18.3 *Laut Stellungnahme des Fachhochschulrats seien die Verfahren der externen Qualitätssicherung primär dem Grundsatz der Sicherung und Entwicklung der Qualität verpflichtet. Die Gesamtsteuerung des Fachhochschulwesens sei hingegen eine bildungspolitische Aufgabe und erfordere primär andere Steuerungsinstrumente. Die Durchführung von thematisch vernetzten Evaluierungsverfahren sei im Jahr 2004 praktiziert worden; in den Folgejahren hätte diese Vorgangsweise durch die intensive Überführung der Diplomstudiengänge in das Bachelor-Master-System nicht umgesetzt werden können.*

18.4 Der RH entgegnete, dass eine Gesamtsteuerung des Fachhochschulwesens ausreichende Informationen erfordere. Diese wären aus den Evaluierungsergebnissen des Fachhochschulrats zu gewinnen. Ziel wäre dabei, ein flächendeckendes Bild über die Ausbildungsqualität an den österreichischen Fachhochschulen zu gewinnen. Nach Abschluss der Einführung des Bachelor-Master-Systems sollte daher der Fachhoch-

schulrat wieder – wie auch schon im Jahr 2004 – thematisch vernetzte Evaluierungsverfahren durchführen.

Aussetzen der Evaluierungsverfahren 2009

19.1 (1) Gemäß der Evaluierungsverordnung hat der Fachhochschulrat jährlich Umfang, Art und Inhalt der durchzuführenden Evaluierungsverfahren festzulegen und dies den Erhaltern rechtzeitig mitzuteilen.

(2) Studiengangsbezogene Evaluierungen waren alle fünf Jahre, institutionelle Evaluierungen alle fünf bis sieben Jahre durchzuführen. Bei einem Verlängerungsantrag war grundsätzlich der Bericht über die studiengangsbezogene Evaluierung vorzulegen. Falls ein solcher zum Zeitpunkt der Beantragung nicht vorlag, galt der Bericht über die institutionelle Evaluierung als Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen.

(3) Der Fachhochschulrat beschloss im August 2008, die für das Jahr 2009 vorgesehenen Evaluierungsverfahren auszusetzen. Er begründete dies mit der bevorstehenden Neuordnung der externen Qualitätssicherung im tertiären Sektor¹⁾.

¹⁾ Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode sah die Zusammenführung der bestehenden externen Qualitätssicherungsagenturen für den tertiären Sektor vor.

Im Jahr 2009 wären 35 studiengangsbezogene und acht institutionelle Evaluierungsverfahren durchzuführen.

19.2 Der RH beurteilte das Aussetzen aller Evaluierungsverfahren im Jahr 2009 als unzweckmäßig. Er empfahl dem Fachhochschulrat, im Interesse der Qualitätssicherung vor allem die institutionellen Evaluierungen durchzuführen.

19.3 *Laut Stellungnahme des Fachhochschulrats sei bis Juni 2008 davon auszugehen gewesen, dass im Herbst 2008 intensive Diskussionen über die Neuordnung der Qualitätssicherung im tertiären Sektor stattfinden würden. Es sei nicht zweckmäßig, Evaluierungsverfahren durchzuführen und gleichzeitig die Grundlage für die Durchführung der Evaluierungen zu überarbeiten.*

19.4 Der RH entgegnete, dass eine Diskussion über die Änderung von Rahmenbedingungen nicht rechtfertige, einen der wesentlichsten Tätigkeitsbereiche des Fachhochschulrats für nunmehr schon mehrere Monate völlig einzustellen. Im Hinblick auf die immer noch nicht

Fachhochschulrat

geklärte Neuordnung der Qualitätssicherung im tertiären Bildungsbereich (inhaltliche Ausrichtung und Zeitplan für die Umsetzung) hielt der RH seine Empfehlung aufrecht.

Aktualität der Evaluierungen

20.1 (1) Für den Erhalter der Fachhochschul-Studiengänge in Salzburg lag eine institutionelle Evaluierung aus dem Jahr 2004 vor. Damals war die Wirtschaftskammer Salzburg der einzige Gesellschafter. Der Erhalter betrieb acht Studiengänge an den drei Standorten Salzburg-Itzling, Salzburg-Klessheim und Kuchl.

(2) Seit März 2005 hielten die Wirtschaftskammer Salzburg und die Arbeiterkammer Salzburg je 50 % der Gesellschaftsanteile. Im Studienjahr 2007/2008 wurden 15 Studiengänge an den beiden Standorten Kuchl und Puch/Salzburg (Campus Urstein) angeboten.

20.2 Mit der Einführung der institutionellen Evaluierung im Jahr 2003 befreite sich der Fachhochschulrat aus dem starren Korsett der fünfjährigen studiengangbezogenen Evaluierungen. Jedoch entstanden neue Lücken – wie am Beispiel der FH Salzburg sichtbar wurde. Der Rhythmus der Evaluierungen trug der Dynamik dieses Sektors nicht Rechnung.

Der RH empfahl dem Fachhochschulrat, institutionelle Evaluierungen jedenfalls dann durchzuführen, wenn sich die Rahmenbedingungen – wie z.B. Wechsel der Erhalter – stark veränderten.

20.3 *Laut Stellungnahme des Fachhochschulrats seien Änderungen in der Eigentümerstruktur der Erhalter grundsätzlich nicht Gegenstand der Evaluierungsverfahren. Eine höhere Frequenz der Evaluierungsverfahren als in der Regel im 5- bis 7-Jahres-Rhythmus hielt der Fachhochschulrat – auch anlassbezogen – für nicht sinnvoll.*

20.4 Der RH entgegnete, dass sich die institutionelle Evaluierung gemäß der Evaluierungsverordnung des Fachhochschulrats auf die Maßnahmen, Prozesse, Ressourcen und Inhalte zur Gewährleistung der Qualität der Institution als Ganzes konzentriert; als wesentliche Themen einer institutionellen Evaluierung sind u.a. die Strategie, die Organisation und das Studienangebot angeführt. Die Evaluierungen finden in der Regel im 5- bis 7-Jahres-Rhythmus statt.

Änderungen in der Eigentümerstruktur, eine Änderung der Standorte und eine wesentliche Erweiterung der Studiengänge – wie am Bei-

spiel Salzburg aufgezeigt – können einen maßgeblichen Einfluss auf Strategie, Organisation und Studienangebot haben. Solch wesentliche Veränderungen sollten jedenfalls Anlass für eine neue institutionelle Evaluierung bieten. Dies umso mehr, als im Verfahren zur Reakkreditierung von Studiengängen eine institutionelle Evaluierung die studiengangsbezogene Evaluierung bei deren Fehlen ersetzt. Die Formulierung „in der Regel“ indiziert selbstverständlich die Zulässigkeit von davon abweichenden Ausnahmen.

Monitoring und Weiterentwicklung des Fachhochschulsektors

21.1 (1) Der Fachhochschulrat hatte im überprüften Zeitraum folgende Aufgaben kaum wahrgenommen:

- die kontinuierliche Beobachtung des gesamten Fachhochschulsektors hinsichtlich seiner Akzeptanz durch das Beschäftigungssystem;
- die Sicherung eines dem FHStG entsprechenden Ausbildungsstandards durch Beobachtung der Abschlussprüfungen;
- die Förderung der Qualität der Lehre und des Lernens sowie von Innovationen in Fachhochschul-Studiengängen durch Forschung, Weiterbildung und sonstige Maßnahmen.

(2) Weiters stellte der RH fest, dass der Fachhochschulrat seinen Jahresbericht 2007 – fällig im März 2008 – dem BMWF im Februar 2009 übermittelte.

21.2 Nach Ansicht des RH vernachlässigte der Fachhochschulrat strategisch bedeutsame Aufgaben. Er empfahl dem Fachhochschulrat, seine Monitoring- und Entwicklungsaufgaben umfassend zu erfüllen; vor allem wäre – als Basis für eine datenbezogene Steuerung des Fachhochschulsektors – die Akzeptanz durch das Beschäftigungssystem kontinuierlich zu beobachten.

21.3 *Laut Stellungnahme des Fachhochschulrats habe dieser mit einigen wenigen Ausnahmen die Aufgaben vollumfänglich und laufend wahrgenommen.*

21.4 Der RH entgegnete, dass der Fachhochschulrat wesentliche Monitoring- und Entwicklungsaufgaben vernachlässigt hatte. Die sich daraus ergebenden Erkenntnisse wären für eine Steuerung des Fachhochschulsektors strategisch bedeutsam. Im Übrigen verwies der RH auf seine

an anderer Stelle getroffene Feststellung, dass der Fachhochschulrat seine Hauptaufgabe, die Akkreditierung von Fachhochschul-Studiengängen, erfüllte (TZ 16).

Steuerung des Fachhochschulbereichs

22.1 (1) Das BMWF steuerte über Finanzierungszusagen. Im jeweiligen Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan definierte es quantitative und qualitative Kriterien. Das BMWF legte die Anzahl der von ihm geförderten Studienplätze sowie die Höhe der Bundesförderung fest. Qualitative Kriterien waren im aktuellen Plan die Konsolidierung der Standorte, die Erhöhung des Frauenanteils, eine Verbesserung der Durchlässigkeit des Bildungssystems und die Schaffung von Angeboten für Berufstätige.

(2) Flächendeckende Informationen über den Zugang der Fachhochschul-Absolventen zum Arbeitsmarkt bzw. über deren ausbildungsadäquate Beschäftigung standen weder dem BMWF noch dem Fachhochschulrat zur Verfügung.

Die Fachhochschulkonferenz – ein Verein, in dem sich die Fachhochschulen organisieren – bezog vom Arbeitsmarktservice Daten über arbeitsuchende Fachhochschul-Absolventen und stellte sie den Erhaltern auf ihrer Website zur Verfügung.

(3) Zur Wahrung übergeordneter Interessen räumte das FHStG dem BMWF einen „bildungspolitischen Vorbehalt“ ein. Die Einrichtung von Fachhochschul-Studiengängen konnte untersagt werden. Das BMWF machte bisher von dieser Option noch nie Gebrauch.

(4) Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode stellte ein Gesamtkonzept zur Gestaltung des österreichischen Hochschulraums (Universitäten, Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen) in Aussicht: den „Österreichischen Hochschulplan“. Dessen Schwerpunkte sollten die strategischen Leitlinien, die Standortoptimierung, die Durchlässigkeit innerhalb des Hochschulwesens sowie die Balance zwischen regionalen Bildungsangeboten und der Bündelung von Forschungsinfrastruktur bilden.

Mit der Erstellung dieses Gesamtkonzepts beauftragte das BMWF den Wissenschaftsrat. Dieser setzte sich aus zwölf Mitgliedern mit universitärem Hintergrund zusammen.

(5) Die in den Ländern für das Fachhochschulwesen zuständigen Referenten richteten über die Verbindungsstelle der Bundesländer beim Amt der Niederösterreichischen Landesregierung gemeinsame Empfehlungen an den Bund. Eine formelle Einbindung der Länder in die Steuerung des Fachhochschulwesens bestand nicht.

22.2 Der RH anerkannte die Bemühungen des Bundes, mit den Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplänen steuernd in die Entwicklung des Fachhochschulwesens einzugreifen.

Er bemängelte jedoch, dass das BMWF bei der Festlegung der Entwicklungsziele die Arbeitsmarktsituation außer Acht ließ. Weiters bemängelte der RH die fehlende formelle Einbindung der Länder.

Er empfahl dem BMWF, bei der Festlegung der Entwicklungsziele die Situation der Fachhochschul-Absolventen auf dem Arbeitsmarkt (Anzahl der Arbeitssuchenden, Dauer der Arbeitssuche, ausbildungsadäquate Beschäftigung) zu berücksichtigen.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung des Wissenschaftsrats bestand die Sorge, dass der nichtuniversitäre Teil der Hochschullandschaft bei der Erstellung eines Hochschul-Gesamtkonzepts nur unzureichend berücksichtigt werden könnte. Der RH empfahl dem BMWF, die Entwicklung eines einheitlichen Hochschulplans zügig voranzutreiben und dabei Vertreter aller betroffenen Bereiche einzubinden.

22.3 *Laut Stellungnahme des BMWF würde die Situation des Arbeitsmarkts im Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren entsprechend berücksichtigt. Bei Fachhochschul-Absolventen sei eine sehr geringe Arbeitslosigkeit gegeben. Im Juni 2009 läge die Arbeitslosenquote bei Absolventen einer tertiären Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Akademie) bei rd. 2,3 %, hingegen bei Personen mit Pflichtschulabschluss bei 15,9 %. Die Wachstumsziele würden im nächsten Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan festgelegt werden.*

Bei der Ausarbeitung eines einheitlichen Hochschulplans, der auch den Fachhochschulsektor umfasse, würde auch eine Einbindung der betroffenen Bereiche erfolgen.

Die Steiermärkische Landesregierung bestätigte in ihrer Stellungnahme die Feststellung des RH, wonach die in den Ländern für Fachhochschulwesen zuständigen Abteilungen in die Erstellung der Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungspläne des Bundes bisher nicht eingebunden gewesen wären und unterstützte die Empfehlung des RH nach Einbindung der Länder.

Fachhochschulrat

22.4 Der RH entgegnete dem BMWF, dass die erwähnten Bedarfs- und Akzeptanzanalysen im Falle der Akkreditierung eine Prognose darstellten, im Falle der Reakkreditierung handelte es sich um eine Erhebung, die jeweils nur für den betreffenden Studiengang durchgeführt wurde. Diese Sachlage stand nicht im Widerspruch zu der Feststellung des RH, dass keine flächendeckenden Informationen über den Zugang der Fachhochschul-Absolventen zum Arbeitsmarkt bzw. über deren ausbildungsadäquate Beschäftigung zur Verfügung standen.

Auch die in der Stellungnahme angeführte Arbeitslosenquote von 2,3 % vermochte keine Aufklärung zu bieten, bezog sie sich doch auf den gesamten tertiären Bildungsbereich und nicht alleine auf die Fachhochschulen. Der Vergleich mit der Arbeitslosenquote von Personen mit Pflichtschulabschluss erschien in diesem Zusammenhang nicht zielführend. Jedenfalls ließ sich aus den Arbeitslosenstatistiken nicht ablesen, ob die nicht als arbeitslos gemeldeten Absolventen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung fanden.

Zusammenhang von Kosten und Qualität

23.1 (1) Im Jahr 2004 kam eine vom BMWF beauftragte externe Kostenanalyse zu dem Ergebnis, dass ein Zusammenhang zwischen Kosten und Qualität nicht zwingend bestünde.

(2) Der RH errechnete für die nachfolgend dargestellten Erhalter die Durchschnittskosten je Fachhochschul-Studiengang und stellte diesen die Ergebnisse der jeweils jüngsten institutionellen Evaluierung gegenüber:

Tabelle 10: Durchschnittliche Kosten je Studierenden sowie Evaluierungsergebnisse

Erhalter	Ergebnis der institutionellen Evaluierung	Kosten je Studierenden in EUR	Evaluierungszeitpunkt
FH OÖ	Qualitätskriterien in hohem Maße erfüllt	11.523	2008
FH Wr. Neustadt	Qualitätskriterien in hohem Maße erfüllt	8.898	2003
MCI Innsbruck	Qualitätskriterien in hohem Maße erfüllt	9.483	2008
FH Krems	Qualitätskriterien in hohem Maße erfüllt	8.044	2003
FHW	Mängel	7.202	2008
FH Kärnten	Mängel	17.512	2003

Quellen: BMWF; Berechnungen des RH

- 23.2** Der Vergleich zwischen Evaluierungsergebnissen und durchschnittlichen Kosten je Studierenden zeigte, dass höhere Kosten nicht automatisch höhere Qualität bewirkten. Der RH empfahl dem Fachhochschulrat, bei der Weiterentwicklung der Evaluierungsverfahren die Relation zwischen Kosten und Qualität als wesentliches Bewertungskriterium aufzunehmen.
- 23.3** *Laut Stellungnahme des Fachhochschulrats sei die Empfehlung des RH nicht nachvollziehbar. Zudem sei die Relation nicht Gegenstand von im tertiären Sektor durchgeführten Evaluierungsverfahren nach europäischen Standards.*
- 23.4** Der RH entgegnete, dass die Finanzierung der österreichischen Fachhochschulen überwiegend aus öffentlichen Mitteln (Bund, Länder, Gemeinden) erfolgte. Der Einsatz dieser Mittel hatte dabei die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu beachten. Nach Ansicht des RH sollte der sorgfältige Umgang mit öffentlichen Mitteln sowie die Anstrengung der Fachhochschulen, mit möglichst geringen Mitteln möglichst hohe Qualität zu erreichen, ein Bewertungskriterium bei Evaluierungen darstellen.

Sonstige Feststellungen

Standorte in Kärnten **24.1** (1) Der Fachhochschulrat genehmigte 1995 die ersten beiden Fachhochschul-Studiengänge in Kärnten (Standort: Spittal an der Drau). In den nächsten Jahren folgten Standorte in Villach, Klagenfurt am Wörthersee und Feldkirchen.

(2) Das Institut für Höhere Studien zeigte 2003 Strukturprobleme und Mängel der FH Kärnten auf. Dazu zählte die Zersplitterung des Studienangebots auf vier Standorte und die unzureichende Ausschöpfung der Studienplatzkapazität in wichtigen Studiengängen. Daraus resultierten hohe Kosten je Studierenden, weil Serviceeinrichtungen (z.B. IT-Service, Haustechnik, Bibliothek und Mensa) mehrfach vorhanden waren.

Initiativen der Kärntner Landesregierung zur Lösung des Standortproblems scheiterten mehrfach am Widerstand der Standortgemeinden.

24.2 Der RH wies auf den Zielkonflikt zwischen einer Regionalisierung des Bildungsangebots und einer möglichst effizienten Organisation der Fachhochschule hin. Er empfahl dem Land Kärnten, die Initiativen zu einer Standortoptimierung wieder aufzugreifen.

Sonstige Feststellungen

24.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung würden sich sowohl das Land als auch die FH Kärnten zum Konzept der Regionalisierung bzw. Dezentralisierung mit den vier Standorten bekennen.*

Gebahrung in Kärnten **25.1** Die Dotierungen und die Ausgaben des Landes Kärnten für die FH Kärnten stellten sich wie folgt dar:

Tabelle 11: Gebahrung des Landes im Zusammenhang mit der FH Kärnten

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	in Mill. EUR							
Dotierung	8,43	9,15	8,75	8,14	7,56	9,42	8,85	9,64
Ausgaben für die FH Kärnten	2,22	2,71	3,99	3,98	3,89	4,69	4,71	5,51
Kreditzuführungen zugunsten anderer Haushaltsstellen	1,50	0,73	0,46	0,04	0,18	2,30	2,83	2,10

Quellen: Amt der Kärntner Landesregierung; Landesrechnungshof Kärnten

Die Dotierungen waren weitaus höher als die Ausgaben. Die überhöht budgetierten Mittel wurden zum Teil anderen Haushaltsstellen zugeführt (Bedeckung überplanmäßiger Ausgaben).

25.2 Der RH bemängelte die fortgesetzte Verletzung des Budgetgrundsatzes der Genauigkeit, wonach Ausgaben und Einnahmen möglichst realitätsnah anzugeben waren. Er empfahl dem Land Kärnten, seine Voranschläge dementsprechend zu erstellen.

25.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei die Budgetierung auf der Grundlage einer im Kollegium der Landesregierung beschlossenen mittelfristigen Finanzvorschau sowie vorläufiger Budgetanmeldungen der FH Kärnten erfolgt.*

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

26 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BMWF

(1) Im Hinblick auf die hohen Dropout-Raten bei Fachhochschul-Studierenden ohne Matura sollte das BMWF diesem Personenkreis besondere Unterstützung zukommen lassen. (TZ 7)

(2) Um den Zugang von Fachhochschul-Absolventen zum universitären Doktoratsstudium zu erleichtern, wäre die Zusammenarbeit zwischen Fachhochschulen und Universitäten zu verbessern. (TZ 7)

(3) Das BMWF sollte für alle Erhalter von Fachhochschul-Studiengängen ein kennzahlenbasiertes Kostenmonitoring einführen; dieses wäre als Grundlage für eine Neuregelung der Bundesförderung heranzuziehen (Anzahl der Fördersätze, Höhe der Förderung). (TZ 8, 9)

(4) Allen öffentlichen Fördergebern wären nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Bestimmungen die Ergebnisse des kennzahlenbasierten Kostenmonitorings zur Verfügung zu stellen. (TZ 9)

(5) Zwecks flexiblerer Auswertungen sollte das BMWF prüfen, ob es die Datenbanken künftig selbst nutzen könnte. (TZ 9)

(6) Bei Festlegung der Entwicklungsziele wäre die Situation der Fachhochschul-Absolventen auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. (TZ 22)

(7) Die Entwicklung eines einheitlichen Hochschulplans wäre zügig voranzutreiben und dabei wären Vertreter aller betroffenen Bereiche einzubinden. (TZ 22)

Fachhochschulrat

(8) Der Fachhochschulrat sollte die Effizienz der externen Qualitätssicherung durch schlankere, thematisch vernetzte Evaluierungsverfahren steigern. (TZ 18)

(9) Der Fachhochschulrat sollte die Evaluierungen für 2009 nicht aussetzen, sondern im Interesse der Qualitätssicherung durchführen. (TZ 19)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(10) Im Hinblick auf die Dynamik des Fachhochschulsektors wären institutionelle Evaluierungen jedenfalls dann durchzuführen, wenn sich die Rahmenbedingungen – wie z.B. Wechsel der Erhalter – stark geändert haben. (TZ 20)

(11) Der Fachhochschulrat sollte seine Monitoring- und Entwicklungsaufgaben umfassend erfüllen; vor allem wäre – als Basis für eine datenbezogene Steuerung des Fachhochschulsektors – die Akzeptanz durch das Beschäftigungssystem kontinuierlich zu beobachten. (TZ 21)

(12) Bei der Weiterentwicklung der Evaluierungsverfahren sollte der Fachhochschulrat die Relation zwischen Kosten und Qualität als wesentliches Bewertungskriterium aufnehmen. (TZ 23)

Land Kärnten

(13) Im Interesse einer effizienten Organisation der FH Kärnten sollte das Land seine Initiativen zu einer Standortoptimierung wieder aufgreifen. (TZ 24)

(14) Die Voranschläge wären unter Beachtung des Budgetgrundsatzes der Genauigkeit zu erstellen. (TZ 25)



ANHANG
Entscheidungsträger

ANHANG

Entscheidungsträger

**(Aufsichtsratsvorsitzende und
deren Stellvertreter
sowie Vorstandsmitglieder)**

der überprüften Unternehmungen

Anmerkung:
im Amt befindliche Entscheidungsträger in **Blaudruck**





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger**Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungs-
sicherheit GmbH****Aufsichtsrat**

Vorsitzender Dipl.-Ing. Richard RAMSAUER
(seit 12. April 2007)

Stellvertreter des Dipl.-Ing. DDr. Reinhard MANG
Vorsitzenden (seit 12. April 2007)

Geschäftsführung Dr. Bernhard URL
(seit 1. Juni 2002)

Dr. Heinz FRÜHAUF
(seit 5. Juli 2004)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger**Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.****Aufsichtsrat**

Vorsitzender MMag. Dr. Karl PETRIKOVICS
(6. Juni 2007 bis 22. Oktober 2008)

Mag. Michaela STEINACKER
(seit 17. Dezember 2008)

Stellvertreter des
Vorsitzenden Dipl.-Ing. Horst PÖCHHACKER
(seit 6. Juni 2007)

Geschäftsführung

Mag. Wolfgang HAMMERER
(1. Juni 2006 bis 31. Mai 2009)

Dipl.-Ing. Christoph STADLHUBER
(seit 1. Jänner 2003)

Dipl.-Ing. Wolfgang GLEISSNER
(seit 17. Mai 2006)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger**Bundestheater–Holding GmbH****Aufsichtsrat**

Vorsitzender **Dr. Guntram LINS**
(seit 18. November 2004)

Stellvertreter des
Vorsitzenden **Dr. Susanne RIESS-PASSER**
(seit 18. November 2004)

Geschäftsführung **Dr. Georg SPRINGER**
(seit 9. Juli 1999)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH

Aufsichtsrat

Vorsitzender [Dipl.-Ing. Dr. h.c. Peter MITTERBAUER](#)
(seit 4. September 2004)

Stellvertreter des
Vorsitzenden [Dipl.-Ing. Johann MARIHART](#)
(seit 4. September 2004)

Geschäftsführung [Dr. Klaus PSEINER](#)
(seit 4. September 2004)

[Dr. Henrietta EGERTH-STADLHUBER](#)
(seit 4. September 2004)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger

Münze Österreich Aktiengesellschaft

Aufsichtsrat

Vorsitzender **Mag. Dr. Wolfgang DUCHATCZEK**
(seit 23. Juni 2004)

Stellvertreter des
Vorsitzenden **Mag. Dr. Peter ZÖLLNER**
(seit 23. Juni 2004)

Vorstand Dietmar SPRANZ
(16. Juli 1998 bis 15. Juli 2008)

Dipl.-Ing. Kurt MEYER
(seit 1. Juli 1992)

Mag. Gerhard STARSICH
(seit 16. Juli 2008)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger

Österreichische Bundesbahnen–Holding Aktiengesellschaft

Aufsichtsrat

Vorsitzender Dipl.-Ing. Horst PÖCHHACKER
(seit 26. Juni 2007)

Stellvertreter des Vorsitzenden Franz RAUCH
(seit 31. März 2004)

Wilhelm HABERZETTL
(seit 31. März 2004)

Dr. Eduard SAXINGER
(seit 26. Juni 2007)

Dipl.-Ing. Herbert KASSER
(seit 31. März 2008)

Vorstand

Mag. Martin HUBER
(1. November 2004 bis 22. April 2008)

Mag. Erich SÖLLINGER
(27. April 2004 bis 31. Oktober 2008)

Gustav POSCHALKO
(seit 1. Dezember 2007)

Dipl.-Ing. Peter KLUGAR
(seit 1. Dezember 2007)

Mag. Josef HALBMAYR, MBA
(seit 1. November 2008)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger

Österreichische Bundesforste AG

Aufsichtsrat

Vorsitzender Dipl.-Ing. Stefan SCHENKER
(seit 1. Jänner 1997)

Stellvertreter des
Vorsitzenden Dr. Christian KUHN
(seit 1. Jänner 1997)

Dipl.-Ing. Herbert KASSER
(seit 6. Mai 2003)

Vorstand

Dipl.-Ing. Dr. Georg ERLACHER
(seit 1. März 2001)

Mag. Georg SCHÖPPL
(seit 15. April 2007)





BKA BMeiA BMF BMG BMLFUW BMUKK BMVIT BMWF BMWFJ

ANHANG
Entscheidungsträger

Österreichische Post Aktiengesellschaft

Aufsichtsrat

Vorsitzender Dr. Peter MICHAELIS
(seit 18. Mai 2001)

Stellvertreter des
Vorsitzenden Dipl.-Ing. Rainer WIELTSCH
(seit 6. Mai 2002)

Vorstand

Dr. Anton WAIS
(1. Juli 1999 bis 31. März 2009)

Mag. Dr. Rudolf JETTMAR
(seit 1. August 1999)

Dipl.-Ing. Dr. Herbert GÖTZ
(seit 1. März 2004)

Dipl.-Ing. Walter HITZIGER
(seit 1. Mai 2004)

Dipl.-Bwt. (FH) Carl-Gerold MENDE
(seit 15. Juni 2008)

Dr. Georg PÖLZL
(seit 1. Oktober 2009)



**BMVIT****ANHANG**
Entscheidungsträger**GIG Grundstücks- und Infrastruktur Besitz AG****Aufsichtsrat**

Vorsitzender

Meinhard AICHER
(28. Juni 2004 bis 29. September 2005)

Dr. Erwein PASKA
(7. November 2005 bis 19. Juli 2006)

Herbert TIEFLING
(16. April 2007 bis 22. Dezember 2008)

[Dr. Herbert MATSCHEK](#)
(seit 4. März 2009)

Stellvertreter des
Vorsitzenden

Mag. Kristina FUCHS
(7. November 2005 bis 31. Dezember 2007)

[Mag. Hannah GLATZ](#)
(seit 4. März 2009)

Vorstand

Peter SCHARK
(30. März 2004 bis 15. März 2008)

[Mag. Sabrina SCHÜTZ-OBERLÄNDER](#)
(seit 30. März 2004, seit 16. März 2008 selbständig vertretungsbefugt)





Wien, im Jänner 2010

Der Präsident:

Dr. Josef Moser

