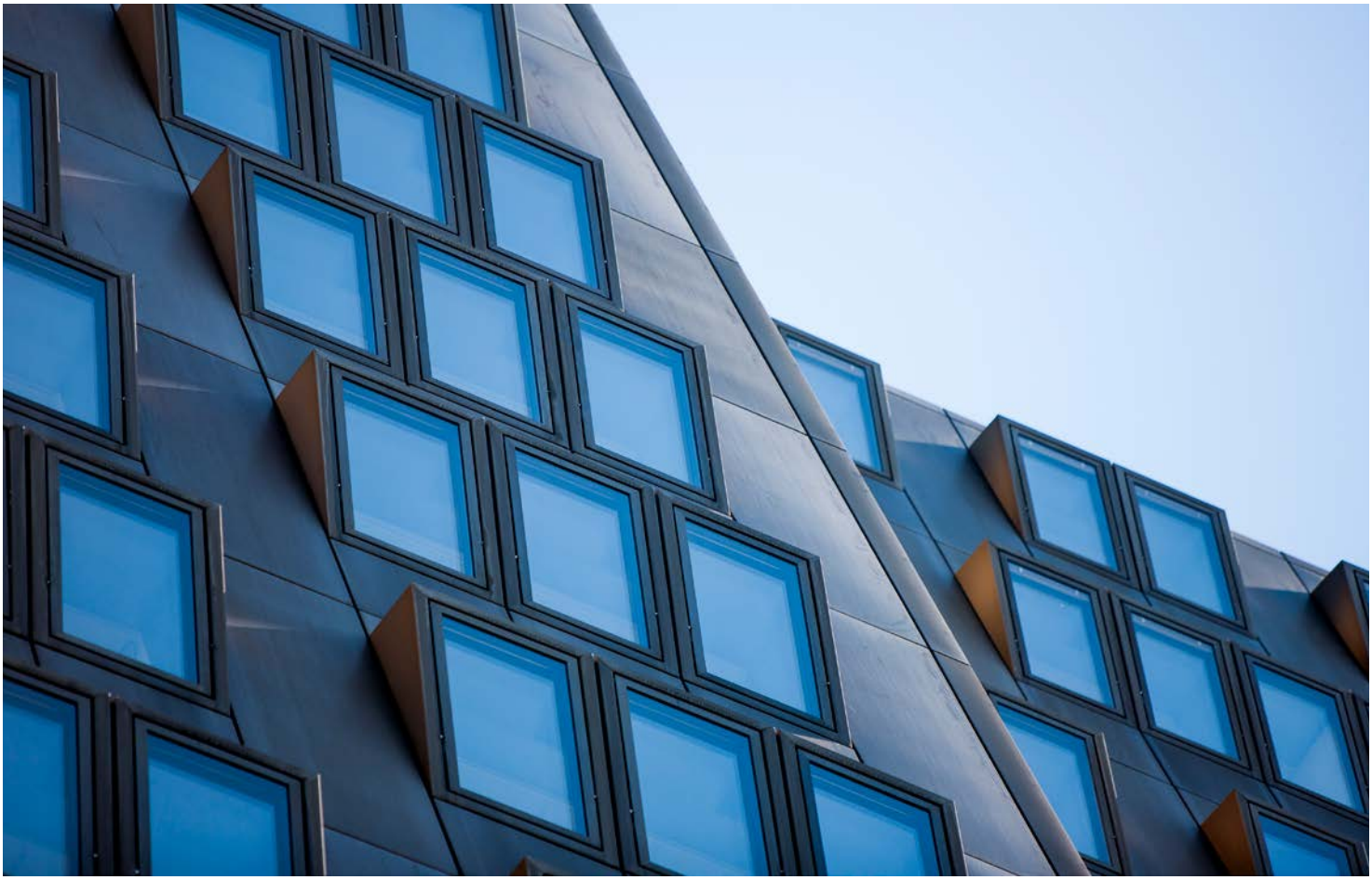
Rechnungshof Österreich

Unabhängig und objektiv für Sie.

Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Reihe WIEN 2019/7

Bericht des Rechnungshofes



Rechnungshof GZ 004.638/008–PR3/19

Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Gemeinderat der Stadt Wien gemäß Art. 127 Abs. 6 in Verbindung mit Art. 127 Abs. 6 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punkteweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Rechnungshof Österreich
1031 Wien, Dampfschiffstraße 2
www.rechnungshof.gv.at
Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich
Herausgegeben: Wien, im Juni 2019

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 – 8876
E–Mail info@rechnungshof.gv.at
facebook/RechnungshofAT
Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover: Rechnungshof/Achim Bieniek

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 4

Prüfungsziel 5

Kurzfassung 5

Zentrale Empfehlungen 8

Zahlen und Fakten zur Prüfung 9

Prüfungsablauf und –gegenstand 11

Rechtsgrundlagen und Organisation 12
- Rahmenbedingungen 12
- Vereinsorganisation 13
- Zentrale des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung 18

Freizeitpersonal 32
- Entwicklung des Personalstands im Zeitablauf 32
- Personalauswahl 33
- Personalplanung 34
- Jährliche Arbeitszeit des Freizeitpersonals 39
- Dienstplanung 44
- Ausbildungsstand 47
- Fort– und Weiterbildung 48
- Fluktuation 50
- Geschlechterverteilung 51
- Qualitätsaspekte 52

Gebarung 53
- Entwicklung Bilanz 53
- Entwicklung Gewinn– und Verlustrechnung 55
- Abrechnung zwischen Magistratsabteilung 56 und Verein 57

Schlussempfehlungen 60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vereinsorgane gemäß Statut vom 5. September 2017	15
Tabelle 2:	Personalstand und –aufwand der Zentrale des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung	19
Tabelle 3:	Besoldung gemäß Vertragsbedienstetenschema IV der Stadt Wien (Auszug; Stand: 1. Jänner 2018)	25
Tabelle 4:	Jubiläumsgeldregelung Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung	27
Tabelle 5:	Treuegeldregelung Stadt Wien	28
Tabelle 6:	Freizeitpersonal des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung	32
Tabelle 7:	Vergleich Personalbedarfsmeldungen; Iststand	37
Tabelle 8:	Jährliche Arbeitszeit des Freizeitpersonals Schuljahr 2017/18	40
Tabelle 9:	Jährliche Arbeitszeit von Freizeitpersonal, Hortpersonal und Lehrpersonal an Wiener Volksschulen	41
Tabelle 10:	Dienstzeitmodelle	44
Tabelle 11:	Beispiel eines wöchentlichen Dienstplans	44
Tabelle 12:	Jährliche Ausgaben für Fortbildungsveranstaltungen	49
Tabelle 13:	Beendigung des Dienstverhältnisses	50
Tabelle 14:	Geschlechterverteilung des Freizeitpersonals	51
Tabelle 15:	Entwicklung Bilanz	53
Tabelle 16:	Entwicklung Gewinn– und Verlustrechnung	55
Tabelle 17:	Umsatzerlöse	56
Tabelle 18:	Entwicklung der liquiden Mittel im Verhältnis zur Bilanzsumme	58
Tabelle 19:	Bankbestände	58

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organigramm der Zentrale des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung _____ 18

Abbildung 2: Jährliche Erhebung des Betreuungsbedarfs _____ 35

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BiM GmbH	BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
ECTS	European Credit Transfer System
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EUR	Euro
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
i.V.m.	in Verbindung mit
LGBl.	Landesgesetzblatt
MA	Magistratsabteilung
Mio.	Million(en)
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
Verein	Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

WIRKUNGSBEREICH

- Stadt Wien

Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Prüfungsziel

Der RH überprüfte von Februar bis Mai 2018 den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung (**Verein**), der das Freizeitpersonal an öffentlichen Volksschulen in Wien organisierte. Nunmehr hat die BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH (**BiM GmbH**) die Agenden des Vereins übernommen. Der RH überprüfte die Organisation, den Personaleinsatz und die Finanzen des Vereins sowie die Steuerung und Aufsicht durch die Magistratsabteilung 56, die für die Wiener Schulen zuständig ist.

Kurzfassung

Die Stadt Wien finanzierte den Verein zur Gänze, zuletzt im Jahr 2017 mit mehr als 40 Mio. EUR. Der RH hatte auf diesen Verein bereits in seinem Bericht „Tagesbetreuung von Schülerinnen und Schülern“ (Reihe Wien 2018/1) am Beispiel des Landes Salzburg und der Stadt Wien hingewiesen. Der nunmehr überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2013 bis 2017. (TZ 1)

Ganztägige Schulformen im Regelschulwesen gibt es seit dem Schuljahr 1994/95. Der gesetzliche Schulerhalter muss das Freizeitpersonal bereitstellen. Die Stadt Wien lagerte diese Aufgabe an den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung aus. Das entsprechende Übereinkommen beschloss der Gemeinderat im Mai 1995. Die zuständige Magistratsabteilung (**MA**) 56 erwartete sich von dieser Lösung eine größere Flexibilität bei der Personalbewirtschaftung. Damit verlagerte die Stadt Wien jedoch die Kosten für das Freizeitpersonal von den Personal– zu den Sachkosten, was eine Umgehung des Stellenplans darstellte. (TZ 2, TZ 3)

Was die eigentliche Aufgabe des Vereins betrifft, war dieser mit einem steigenden Bedarf an Freizeitpersonal konfrontiert. Die Anzahl der betreuten Volksschulkinder stieg in Wien vom Schuljahr 2012/13 bis 2016/17 um fast 40 %. Der Verein stellte dementsprechend mehr Freizeitpersonal ein. Dessen Stand stieg von 752 Personen im Jahr 2013 auf 1.071 im Jahr 2017, ein Plus von rd. 42 %. So erhöhte sich auch der

Aufwand für das Freizeitpersonal von rd. 25,35 Mio. EUR (2013) auf rd. 39,23 Mio. EUR (2017), ein Plus von rd. 55 %. (TZ 11, TZ 13)

Geschäftsführerin des Vereins war von 1995 bis Jänner 2017 eine karenzierte Beamtin der Stadt Wien. Sie verfügte über eine Vollmacht mit weitreichenden Befugnissen und war ermächtigt, im Namen und auf Rechnung des Vereins alle mit der laufenden Führung des Betriebs verbundenen Rechtshandlungen zu setzen. In der Folge kam es zu Vorgängen, die für den Verein finanziell nachteilig waren. (TZ 4)

Für die Zentrale des Vereins war die Personalaufnahme nicht geregelt. Es gab keine Ausschreibungen, keine Vorgaben für ein objektiviertes Aufnahmeverfahren und keine klar definierten Stellenbeschreibungen. (TZ 5)

Der Verein schloss mit zwei der rd. 15 Bediensteten der Zentrale einen Sonderdienstvertrag ab. So erhielt ein Mitarbeiter im Zeitraum von 2010 bis 2017 um 137.530 EUR mehr als bei einer dem Kollektivvertrag gemäßen Besoldung. Der RH kritisierte die Vorgangsweise des Vereins, weil nicht die dem Kollektivvertrag entsprechende Entlohnung (samt allenfalls gerechtfertigter Überzahlungen) erfolgte. Auch war nicht nachvollziehbar, weshalb im Vergleich zu Bediensteten der Stadt Wien höhere Einstufungen vorgenommen wurden. (TZ 6)

Die Geschäftsführerin gewährte ab 1998 zwölf Bediensteten der Zentrale zusätzlich zu den regulären Biennalsprüngen sogenannte außerordentliche Vorrückungen. Das bedeutete für den Verein eine erhebliche finanzielle Belastung. Alleine für drei Abteilungsleiterinnen bzw. –leiter errechnete der RH jährliche Mehrkosten von zumindest 95.000 EUR. Auch die Geschäftsführerin selbst erhielt im November 2016 – kurz vor ihrer Pensionierung – eine Gehaltserhöhung rückwirkend ab Jänner 2016. (TZ 7)

Weiters gewährte der Verein ab 2010 Jubiläumsgelder. Der Kollektivvertrag sah dies nicht vor. Dazu kam, dass die Regelung des Vereins wesentlich großzügiger war als die Treuegeldregelung der Stadt Wien. Gab es in der Stadt Wien erst nach 25 Dienstjahren erstmals ein Treuegeld, reichten im Verein bereits 15 und 20 Dienstjahre. Die erste Begünstigte war die damalige Geschäftsführerin. Von 2010 bis 2017 gewährte der Verein insgesamt rd. 790.000 EUR an Jubiläumsgeldern. (TZ 8)

Schließlich zahlte der Verein von 2012 bis 2017 Bilanzgelder in Höhe von insgesamt rd. 25.800 EUR an die Geschäftsführerin und die für den Rechnungsabschluss zuständigen Bediensteten aus. (TZ 9)

Der Verein missachtete mit den beiden Sonderdienstverträgen, den außerordentlichen Vorrückungen, den freiwilligen Jubiläums– und den Bilanzgeldern die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit. Die Geschäftsführe-

rin war laut ihrem Dienstvertrag verpflichtet, für die wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Belange des Vereins bestmöglich zu sorgen. (TZ 6, TZ 7, TZ 8, TZ 9)

Die MA 56 kam ihrer Aufsichtspflicht insoweit nach, als sie die jährlichen Finanzierungskonzepte und Abrechnungen des Vereins prüfte. Da sie in den Vereinsorganen vertreten war, hätte die MA 56 über die Vorgänge in der Zentrale des Vereins unter der früheren Geschäftsführerin informiert sein müssen. Der RH kritisierte daher, dass die MA 56 für den Verein finanziell nachteilige Vorgänge nicht unterband. Schließlich hätte die MA 56 die Möglichkeit gehabt, mittels Weisung auf die Geschäftsführung des Vereins Einfluss zu nehmen. (TZ 10)

Mit 1. Februar 2017 führte ein neuer Geschäftsführer den Verein mit klarer geregelten Befugnissen. Anlässlich der Überprüfung durch den RH beschloss der Vorstand im Frühjahr 2018, den Verein in eine Kapitalgesellschaft mit der Stadt Wien als Alleingesellschafterin umzuwandeln. Der Vorstand sah dies als bestmögliche Lösung für einen im Auftrag der Stadt Wien agierenden gemeinnützigen Wirtschaftsbetrieb in der mittlerweile erreichten Größe. Überlegungen zu den wirtschaftlichen Folgen einer solchen Umwandlung und zu alternativen Vorgangsweisen (z.B. Rückeingliederung) lagen zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht vor. (TZ 3, TZ 4)

In den im März und April 2018 einberufenen außerordentlichen Sitzungen informierte der Geschäftsführer den Vorstand auch über Reorganisationsschritte: Ausarbeitung von aufgabenbezogenen Stellenbeschreibungen und strukturierten Bewerbungsverfahren in der Vereins–Zentrale sowie Prüfung der zwei Sonderdienstverträge. Der Geschäftsführer stellte die außerordentlichen Vorrückungen sowie die Zahlung von Jubiläums– und Bilanzgeldern ein. (TZ 5, TZ 6, TZ 7, TZ 8, TZ 9)

Mit dem Übereinkommen aus dem Jahr 1995 übertrug die Stadt Wien dem Verein die Tagesbetreuung an ganztägigen Volksschulen während des Schuljahres, nicht aber in den Weihnachts– und Sommerferien. Diese Betreuung wickelte die MA 10 – Wiener Kindergärten ab: einerseits durch die Aufnahme von „Ferienkindern“ in Horten und andererseits über private Betreiber. Das hatte zur Folge, dass das Freizeitpersonal des Vereins mit 184 Tagen pro Jahr etwa gleich viele Betreuungstage erbrachte wie Volksschullehrerinnen und –lehrer mit 179 Tagen. Hortpädagoginnen und –pädagogen der Stadt leisteten dagegen 217 Betreuungstage pro Jahr. (TZ 14)

Mehr als die Hälfte des Freizeitpersonals des Vereins waren akademische Freizeitpädagoginnen oder –pädagogen, mehr als ein Drittel hatte eine andere pädagogische Ausbildung abgeschlossen. Mehr als 80 % des Freizeitpersonals waren Frauen. (TZ 16, TZ 19)

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor, die er an die Stadt Wien sowie an den Verein richtete. Die Empfehlungen an den Verein gelten nunmehr für die BiM GmbH:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

- Die Stadt Wien sollte die Aufsicht über den Verein verstärkt wahrnehmen. Sie sollte durch die für die Wiener Schulen zuständige Magistratsabteilung 56 künftig alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten (z.B. Weisungen) ausschöpfen, um bei Fehlentwicklungen steuernd beim Verein einzugreifen, insbesondere dann, wenn es zu Besserstellungen gegenüber der Stadt Wien kommt.

- Die Stadt Wien sollte die (Sommer–)Ferienbetreuung an den Verein übertragen, um die Kontinuität der Betreuung auch in den Ferienzeiten zu gewährleisten. Dafür wäre ein neues Beschäftigungsmodell in Anlehnung an das in den Horten der Stadt Wien eingesetzte Personal zu entwickeln.

- Der Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung sollte die vom neuen Geschäftsführer gesetzten Schritte zur Durchführung von Bewerbungsverfahren für Beschäftigte der Zentrale konsequent umsetzen.

- Der Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung sollte für die Abgeltung von Leitungsfunktionen klar definierte und ausgewiesene, adäquate Leitungszulagen ausarbeiten und anwenden, wofür die Einstufung vergleichbarer Vertragsbediensteter der Stadt Wien als Maßstab heranzuziehen wäre.

- Der Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung sollte Zusatzbelastungen oder höherwertige Aufgaben durch klar definierte Zulagen und eine adäquate Einstufung in tätigkeitskonforme, eventuell höhere Verwendungsgruppen sowie außerordentliche Leistungen gegebenenfalls durch transparente und anhand nachvollziehbarer Kriterien festgelegte Belohnungen abgelten. (TZ 24)

Zahlen und Fakten zur Prüfung

Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung	
Rechtsgrundlagen	Schulorganisationsgesetz, BGBl. 242/1962 i.d.g.F. Schulunterrichtsgesetz (SchUG), BGBl. 472/1986 i.d.g.F. Wiener Schulgesetz (WrSchG), LGBl. 20/1976 i.d.g.F. Vereinsgesetz 2002 (VerG), BGBl. I 66/2002 i.d.g.F. Statut des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung (Fassungen vom 20. Juni 2006 bzw. vom 5. September 2017) Übereinkommen zwischen der Stadt Wien und dem Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung aus dem Jahr 1995 Angestelltengesetz, BGBl. 292/1921 i.d.g.F. Arbeitszeitgesetz (AZG), BGBl. 461/1969 i.d.g.F. Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. 390/1976 i.d.g.F. Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ – KV) i.d.g.F. (Wiener) Vertragsbedienstetenordnung 1995 (VBO 1995), LBGl. 50/1995 i.d.g.F. (Wiener) Besoldungsordnung 1994 (BO 1994), LGBl. 55/1994 i.d.g.F.

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
Gebarung	in 1.000 EUR					in %
Personalaufwand	28.992,6	32.399,3	35.295,1	38.730,9	42.693,8	47
sonstiger Aufwand	1.217,3	1.041,1	1.178,9	899,1	849,7	-30
Summe Aufwand	**30.209,9**	**33.440,4**	**36.474,0**	**39.630,0**	**43.543,5**	**44**
Personal	in Köpfen					
Freizeitpersonal	752	810	871	949	1.071	42
sonstiges Personal	56	53	50	43	57	2
Summe Personal	**808**	**863**	**921**	**992**	**1.128**	**40**
	Anzahl					
betreute Volkschülerinnen und Volksschüler	16.157	17.641	18.896	20.381	22.471	39

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte von Februar bis Mai 2018 den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung (**Verein**) hinsichtlich des Freizeitpersonals an öffentlichen Wiener Volksschulen. Da die Stadt Wien dem Verein die gesamten Aufwendungen ersetzte, bezog der RH die befasste Magistratsabteilung (**MA**) 56 – Wiener Schulen in die Überprüfung ein.

Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Schuljahre 2013/14 bis 2017/18 bzw. die Kalenderjahre 2013 bis 2017. In Einzelfällen berücksichtigte der RH auch Sachverhalte außerhalb dieses Zeitraums.

Der RH hatte auf diesen Verein bereits in seinem Bericht „Tagesbetreuung von Schülerinnen und Schülern“ (Reihe Wien 2018/1) am Beispiel des Landes Salzburg und der Stadt Wien hingewiesen. Ziel der nunmehrigen Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung der rechtlichen und organisatorischen Grundlagen, des Personaleinsatzes und der Gebarung des Vereins sowie der Wahrnehmung der Steuerungs– und Aufsichtsfunktion durch die MA 56.

(2) Mit Gemeinderatsbeschluss vom 27. September 2018 wurde der Magistrat Wien ermächtigt, eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit dem Firmennamen „BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH“ (**BiM GmbH**) zu gründen, welche die Agenden des Vereins übernahm. In der Sachverhaltsdarstellung und in deren Beurteilung wird auf den Verein abgestellt. Die Empfehlungen gelten nunmehr für die BiM GmbH.

(3) Der Stadtschulrat für Wien wurde mit 1. Jänner 2019 in die Bildungsdirektion für Wien umgewandelt; der RH verwendetin der Sachverhaltsdarstellung und imn deren Beurteilung die Bezeichnung „Stadtschulrat für Wien“, die Empfehlungen stellen auf die Bildungsdirektion für Wien ab.

(4) Zu dem im Oktober 2018 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen der Verein im November 2018 und die Stadt Wien im Jänner 2019 Stellung. Der RH erstattete im Juni 2019 gegenüber der BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH und der Stadt Wien eine Gegenäußerung.

Rechtsgrundlagen und Organisation

Rahmenbedingungen

2.1 Mit der 15. Schulorganisationsgesetz–Novelle, BGBl. 512/1993, und der 9. Novelle zum Wiener Schulgesetz, LGBl. 49/1994, erfolgte aufsteigend mit Beginn des Schuljahres 1994/95 die Übernahme der ganztägigen Schulformen in das Regelschulwesen.

Gemäß § 8d Schulorganisationsgesetz waren ganztägige Schulformen in einen Unterrichts– und einen Betreuungsteil gegliedert. Diese Teile konnten in verschränkter (= verschränkte Form) oder getrennter Abfolge (= offene Form) geführt werden. Bei der verschränkten Form der Tagesbetreuung wechselten Unterrichts– und Betreuungsteil mehrmals im Laufe eines Tages einander ab. Im Gegensatz dazu wurde bei der offenen ganztägigen Schulform eine Betreuung im Anschluss an den Unterricht angeboten, sodass Unterrichts– und Betreuungsteil zeitlich klar voneinander getrennt waren.

Die Beistellung des Freizeitpersonals war Aufgabe des gesetzlichen Schulerhalters.

Die Stadt Wien als gesetzlicher Schulerhalter der allgemein bildenden Pflichtschulen hatte in der Folge dafür zu sorgen, dass für den Betreuungsteil der ganztägigen Schulformen ausreichend Freizeitpersonal zur Verfügung stand. Diese Aufgabe fiel an sich in den Wirkungsbereich der MA 56. Die Stadt Wien entschied sich aber dafür, das erforderliche Freizeitpersonal nicht im Wege der Anstellung von Vertragsbediensteten bereitzustellen, sondern diese Aufgabe an den bereits bestehenden Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung auszulagern. Dieser änderte daraufhin seine Statuten und erhielt einen neuen Vorstand. Mit Bescheid vom 19. April 1995 teilte die Sicherheitsdirektion für Wien mit, die Umbildung des Vereins nicht zu untersagen.

Als Begründung dafür, die Bereitstellung des erforderlichen Freizeitpersonals an einen Verein auszulagern, führte die MA 56 die größere Flexibilität bei der Personalbewirtschaftung an. Überlegungen dahingehend, ob die Rechtsform eines Vereins unter Berücksichtigung des Aufgabenumfelds, steuer– und vergaberechtlicher Aspekte sowie der Bewahrung ihrer Einfluss– und Kontrollrechte am geeignetsten war, stellte die Stadt Wien nicht an.

2.2 Der RH beurteilte die Vereinskonstruktion für das Freizeitpersonal in der schulischen Tagesbetreuung kritisch, weil sie eine Verlagerung von den Personal– zu den Sachausgaben und damit eine Umgehung des Stellenplans darstellte. Er verwies diesbezüglich auf seine wiederholt vorgebrachte Kritik, z.B. im RH–Bericht „Gesundheit der Schüler: Schulärztlicher Dienst und Schulpsychologischer Dienst“ (Reihe

Bund 2013/1), TZ 19. Weiters kritisierte der RH, dass die Stadt Wien für die Auslagerung des Freizeitpersonals die Rechtsform eines Vereins gewählt hatte, ohne die Vor– und Nachteile dieser Rechtsform hinsichtlich der Einfluss– und Kontrollmöglichkeiten der Stadt Wien abzuwägen.

Vereinsorganisation

3.1 (1) Der Verein war in seiner Tätigkeit nicht auf Gewinn ausgerichtet, sondern ausschließlich und unmittelbar gemeinnützig. Seine Aufgaben umfassten die pädagogische Betreuung, Unterstützung und Förderung von Kindern und Jugendlichen im schulischen und außerschulischen Bildungs–, Sozial– und Freizeitbereich, insbesondere an allgemein bildenden Wiener Pflichtschulen.

(2) Die Stadt Wien schloss mit dem Verein im Jahr 1995 ein Übereinkommen, das mit Beschluss des Gemeinderats vom 19. Mai 1995 genehmigt wurde. Inhalte dieses Übereinkommens waren

- die Mitwirkung des Vereins bei der Betreuung von Schülerinnen und Schülern durch Beistellung von Betreuerinnen und Betreuern an ganztägig geführten Schulen der Stadt Wien im Betreuungsteil sowie
- die Errichtung und Führung selbstständiger Betreuungseinrichtungen in zu bestimmenden Schulräumen und sonstigen Räumen.

Der Einfluss der Stadt Wien auf den Verein manifestierte sich in der Finanzierung, der Aufsicht über die Leitung und der Zusammensetzung der Organe. So wurde der Verein ausschließlich aus Mitteln der Stadt Wien finanziert. Für das Vorliegen der Leitungsaufsicht der Stadt Wien sprach, dass

- die Stadt Wien sowohl das vom Verein ausgearbeitete Organisations– und Finanzierungskonzept als auch den Investitions– und Dienstpostenplan zu genehmigen hatte (Punkt II Abs. 2 des Übereinkommens);
- im Organisations– und Finanzierungskonzept die gemeinsam mit dem Stadtschulrat für Wien geschätzte Anzahl der zu betreuenden Schülerinnen und Schüler und der Einsatz des Freizeitpersonals für das jeweilige Schuljahr festzulegen waren (Punkt IV Abs. 2 des Übereinkommens);
- alle Handlungen des Vereins, die die Erfüllung des Auftrags der Stadt Wien betrafen, unter Beachtung der von der Stadt Wien auf schriftlichem Weg erteilten Weisungen zu führen waren (Punkt IV Abs. 3 des Übereinkommens);
- Maßnahmen bzw. Zahlungen, die über das Organisations– und Finanzierungskonzept hinausgingen, der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Stadt Wien bedurften (Punkt IV Abs. 4 des Übereinkommens);

- der Verein verpflichtet war, den Organen der Stadt Wien alle maßgeblichen Unterlagen im Zuge der Monatsabrechnungen und der Jahresabrechnung zur Einsicht zur Verfügung zu stellen und die erforderlichen Auskünfte zu erteilen (Punkt VII des Übereinkommens).

Insgesamt lag daher nicht bloß eine nachprüfende Kontrolle der Stadt Wien vor, sondern eine die Zweckmäßigkeit des Handelns kontrollierende Fachaufsicht.

Die Zusammensetzung der Mitglieder des Vereins erfolgte auf Vorschlag des Bildungsstadtrats in Abstimmung mit der MA 56. Dies sowie die institutionelle Zuordnung der Mitglieder des Vorstands stellten den Einfluss der Stadt Wien auf die Zusammensetzung der Organe des Vereins sicher.

(3) Im überprüften Zeitraum hatte der Verein neun (2013 bis 2017) bzw. zehn (ab 2018) Mitglieder, und zwar ausschließlich natürliche Personen.

(4) Ab 5. September 2017 war ein neues Statut in Geltung. Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem bis dahin gültigen Statut vom 20. Juni 2006 betrafen die Verankerung einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers als Organ[1] und die Schaffung eines Vereinspräsidiums im Sinne des Vereinsgesetzes 2002.

Die folgende Tabelle zeigt die Organe des Vereins gemäß Statut vom 5. September 2017 (Änderungen gegenüber dem Statut aus dem Jahr 2006 grau schattiert dargestellt):

[1] Bis zur Änderung des Statuts war mit der Geschäftsführung keine Organfunktion verbunden.

Tabelle 1: Vereinsorgane gemäß Statut vom 5. September 2017

Organ	Zusammensetzung	Aufgaben
Hauptversammlung	Gesamtheit der Vereinsmitglieder; beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder	– Entgegennahme des Tätigkeitsberichts des Vorstands – Entgegennahme des Berichts der Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer über die Gebarung – Erteilung der Entlastung – Wahl der bzw. des Vorsitzenden, der Stellvertreterinnen und –vertreter, der übrigen Vorstandsmitglieder, der Finanzreferentin bzw. des Finanzreferenten, der Schriftführerin bzw. des Schriftführers, der Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer sowie der Abschlussprüferin bzw. des –prüfers – Beschlussfassung über Anträge des Vorstands, der Vorstandsmitglieder und der Vereinsmitglieder – Beschlussfassung über die Statutenänderung bzw. über die Vereinsauflösung (2/3–Mehrheit)
Vorstand	Vorsitzende bzw. Vorsitzender, zwei Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie vier bis zehn weitere Mitglieder	– Erstellung des Jahresvoranschlags – Vorbereitung der Hauptversammlungen – Information der Vereinsmitglieder – Verwaltung des Vereinsvermögens und Führung des Rechnungswesens (soweit nicht von der Finanzreferentin oder vom Finanzreferenten zu besorgen) – Aufnahme und Ausschluss von Vereinsmitgliedern – Durchführung der laufenden Vereinsgeschäfte (soweit nicht der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer oder dem Vereinspräsidium übertragen) – Kontrolle der Tätigkeit des Vereinspräsidiums – Nominierung der Geschäftsführerin bzw. des Geschäftsführers
Geschäftsführerin bzw. –führer	Einzelperson (auf die Dauer von fünf Jahren auf Basis eines Vorstandsbeschlusses von der bzw. dem Vorsitzenden bestellt)	– administrative Verwaltung des Vereins sowie Besorgung aller nach der Geschäftsordnung zugewiesenen Geschäfte – Erstellung einer Geschäftsordnung (dem Vorstand zur Genehmigung vorzulegen) – Durchführung von Beschlüssen der Hauptversammlung und des Vorstands – Aufnahme und Beendigung des Dienstverhältnisses von Angestellten des Vereins sowie Dienstaufsicht – Unterstützung der Organe sowie der Organwalterinnen und –walter
Vereinspräsidium	Vorsitzende bzw. Vorsitzender, Geschäftsführerin bzw. Geschäftsführer (Entscheidungen einstimmig)	– Besorgung aller Geschäfte des Vereins, soweit nicht einem anderen Organ zugewiesen
Rechnungsprüfung	zwei Personen	– laufende Geschäftskontrolle – Überprüfung des Rechnungsabschlusses
Schiedsgericht	(noch nie einberufen)	– Entscheidung über Streitigkeiten aus dem Vereinsverhältnis

Quelle: Statut des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung vom 5. September 2017

Die in den Statuten des Vereins vorgesehenen Organe waren eingerichtet. Ihre Tätigkeit war insofern dokumentiert, als die Protokolle der Vorstandssitzungen und die Berichte der Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer vorlagen.

Hinsichtlich der Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer bestimmte das Vereinsgesetz 2002[2], dass sie keinem Organ – mit Ausnahme der Mitgliederversammlung – angehören durften. In den Jahren 2013 und 2015 wurden die Mitglieder des Vorstands und die Rechnungsprüferin sowie der Rechnungsprüfer in zwei getrennten Tagesordnungspunkten von der Hauptversammlung gewählt, indem der Wahlvorschlag angenommen wurde. Es gab aber nur eine Vorschlagsliste, wodurch die Trennung der Funktionen nicht klar nachvollzogen werden konnte. Die jährlichen Wirtschaftsprüferberichte führten bis einschließlich des Jahres 2016 die Rechnungsprüferin und den Rechnungsprüfer als Mitglieder des Vorstands an. Im Jahr 2017 waren die gewählten Mitglieder im Protokoll der Hauptversammlung angeführt und die korrekte Trennung der Funktionen war klar ersichtlich.

(5) Anlässlich der Gebarungsüberprüfung des RH beschloss der Verein in der außerordentlichen Vorstandssitzung vom 15. März 2018, seine Organisationsstruktur weiterzuentwickeln. Dazu erachtete er die Rechtsform einer Kapitalgesellschaft in Form einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (**GmbH**) mit der Stadt Wien als Alleingesellschafter als bestmögliche Lösung für einen im Auftrag der Stadt Wien agierenden gemeinnützigen Wirtschaftsbetrieb in der mittlerweile erreichten Größe. Dafür sprächen die klar definierten Kontrollstrukturen und Regelungen der Berichts– und Informationspflichten der Geschäftsführung, ein Aufsichtsrat als Kontrollorgan, ein direktes Durchgriffsrecht der Stadt Wien als Eigentümer mittels Gesellschafterweisungen sowie klar definierte Haftungsregelungen. Vorab angestellte Überlegungen zu den wirtschaftlichen Folgen einer Rechtsformänderung, insbesondere hinsichtlich des größten Kostenfaktors Personal, sowie zu anderen Alternativen, wie bspw. die Rückeingliederung des Vereins in die Stadt Wien, lagen dem RH nicht vor.

In der außerordentlichen Vorstandssitzung vom 23. April 2018 legte der Geschäftsführer eine Checkliste für die weitere Vorgangsweise vor. Der Verein solle von der neu zu gründenden GmbH zur Gänze übernommen werden. Die entsprechenden Beschlüsse der Stadt Wien sollten im September 2018 gefasst werden, die Gründung der GmbH sollte im Herbst 2018 sowie die Übernahme des Betriebs mit 1. Jänner 2019 erfolgen.

3.2 Der RH hielt fest, dass der Verein Schritte zur Umwandlung seiner Organisationsform in eine gemeinnützige GmbH in die Wege leitete, weil dadurch die Stadt Wien ihre Rolle als Eigentümer besser wahrnehmen kann. Er befürwortete eine Stärkung der

[2] § 5 Abs. 5 (i.V.m. Abs. 4) Vereinsgesetz 2002

Durchgriffsrechte der Stadt Wien, merkte aber kritisch an, dass Überlegungen zu den wirtschaftlichen Folgen einer solchen Umwandlung und zu alternativen Vorgangsweisen (z.B. Rückeingliederung) zur Zeit der Gebarungsüberprüfung nicht vorlagen.

Er empfahl der Stadt Wien, die wirtschaftlichen Folgen der Umwandlung in eine GmbH, insbesondere hinsichtlich des größten Kostenfaktors Personal, und alternative Vorgangsweisen (z.B. Rückeingliederung) zu analysieren und darauf aufbauend die Entscheidung über die weitere Entwicklung zu treffen.

Weiters vermerkte der RH kritisch, dass bis zum Jahr 2017 aus den Unterlagen nicht klar ersichtlich war, ob die Rechnungsprüferin und der Rechnungsprüfer entgegen den gesetzlichen Bestimmungen Mitglieder des Vorstands des Vereins waren. Er unterstrich die Bedeutung einer Trennung der Funktionen und befürwortete deren klar nachvollziehbare Umsetzung im Protokoll der Hauptversammlung 2017.

3.3 (1) Der Verein hielt in seiner Stellungnahme fest, dass er im Schuljahr 1995/96 239 Betreuerinnen und Betreuer beschäftigt habe, im Schuljahr 2018/19 bereits 1.439 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch die mittlerweile erreichte Größe habe sich gezeigt, dass ein Verein nicht mehr die geeignete Rechtsform und Organisationsstruktur sei. Aus diesem Grund habe die Stadt Wien mit Gemeinderatsbeschluss vom 27. September 2018 entschieden, eine gemeinnützige GmbH in ihrem alleinigen Eigentum zu errichten (BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH), die den bestehenden Betrieb des Vereins übernehmen werde. Durch die Gründung der GmbH würden Organisations– und Kontrollstrukturen mit klar definierten Verantwortlichkeiten geschaffen, die Berichts– und Informationspflichten würden größtmögliche Transparenz fördern, Haftungsregelungen würden klar definiert, ebenso ein direktes Durchgriffsrecht der Eigentümerin.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien halte sie an ihrer grundsätzlichen Überlegung fest, die Personalbereitstellung für den Freizeitbereich der ganztägigen Schulformen auszulagern. Es solle weiterhin möglich sein, mit den Instrumenten des Privatrechts bei der Personalbereitstellung auf kurzfristige Änderungen zu reagieren. Entsprechend der Anregung des RH werde allerdings die Überführung des Vereins in eine gemeinnützige GmbH finalisiert.

Weiters merkte die Stadt Wien an, dass die Trennung der Verantwortlichkeiten jederzeit faktisch umgesetzt bzw. beachtet worden sei, auch wenn in einzelnen Wirtschaftsprüferberichten die Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer als Mitglieder des Vorstands bezeichnet waren.

3.4 Der RH entgegnete der Stadt Wien, dass er eine Analyse der wirtschaftlichen Folgen der Umwandlung in eine GmbH (insbesondere hinsichtlich des größten Kostenfaktors Personal) und alternative Vorgangsweisen (z.B. Rückeingliederung) vermisste.

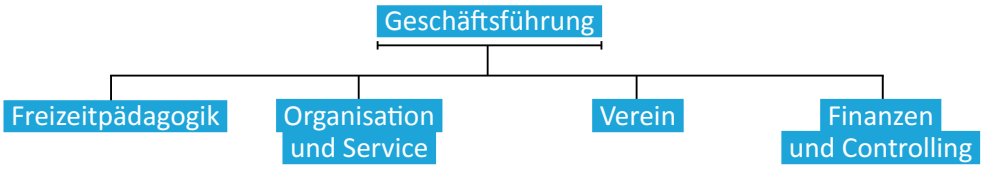
Hinsichtlich der Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer betonte der RH nochmals die Bedeutung einer auch formal klaren Nachvollziehbarkeit der Verantwortlichkeiten.

Zentrale des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Organisation

4.1 (1) Die Zentrale des Vereins war folgendermaßen organisiert:

Abbildung 1: Organigramm der Zentrale des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung



Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

(2) Die Geschäftsführung lag von 1995 bis Jänner 2017 in den Händen einer karenzierten Beamtin der Stadt Wien. Aufgrund einer ihr von der damaligen Vorsitzenden des Vereins erteilten Vollmacht war sie ermächtigt, im Namen und auf Rechnung des Vereins alle mit der laufenden Führung des Betriebs verbundenen Rechtshandlungen zu setzen (insbesondere Dienst– und Werkverträge zu schließen sowie Gerichts– und Behördenverfahren zu führen). Sie hatte sich bei allen Handlungen und Entscheidungen vom Wohl des Vereins leiten zu lassen und die ihr obliegenden Pflichten mit der Sorgfalt eines ordentlichen Unternehmers wahrzunehmen. Die bis zum Jahr 2017 gültige Geschäftsordnung erforderte u.a. bei Ausgaben über 15.000 EUR die Zeichnung der oder des Vorsitzenden, wobei die Budgetansätze des Finanzierungskonzepts einzuhalten waren. Auf Dauerschuldverhältnisse (z.B. Miet–, Pacht–, Leasing–, Arbeitsverträge) ging die Geschäftsordnung nicht ein.

(3) Mit 1. Februar 2017 wurde ein neuer Geschäftsführer bestellt. Dieser verfügte nicht über eine derartig umfassende Vollmacht wie seine Vorgängerin. Seine Befugnisse waren im Geschäftsführervertrag geregelt. Es war ihm u.a. die Sicherstellung des ordnungsgemäßen und hochqualitativen Betriebs sowie die vollständige Bud-

getverantwortung übertragen. Nach der ab 2017 gültigen Geschäftsordnung bedurfte die Geschäftsführung zwingend der Zustimmung des Vorstands u.a. bei Abschluss von Dauerschuldverhältnissen, insbesondere von Miet–, Pacht– und Leasingverträgen mit einem jährlichen Entgelt über 25.000 EUR, und bei Abschluss von Geschäften, deren finanzieller Aufwand von dem durch den Vorstand jeweils beschlossenen Budget des Vereins nicht bedeckt war.

(4) Unter der Leitung der Geschäftsführung waren

- die Abteilung Freizeitpädagogik u.a. für fachliche Fragen der Betreuung,
- die Abteilung Organisation und Service u.a. für die Administration und den Support,
- die Abteilung Personalmanagement und Arbeitsrecht u.a. für die Personalplanung und arbeitsrechtliche Fragen sowie
- die Abteilung Finanzen und Controlling u.a. für Budgetierung und Abrechnung

zuständig.

(5) Die nachstehende Tabelle zeigt den Personalstand der Zentrale des Vereins in Vollzeitäquivalenten (**VZÄ**), den entsprechenden Personalaufwand sowie den durchschnittlichen Personalaufwand je VZÄ in den Jahren 2013 bis 2017:

Tabelle 2: Personalstand und –aufwand der Zentrale des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)					in %
Bedienstete	16,6	15,7	14,8	15,4	16,1	-3
	in EUR					
Personalaufwand	1.171.326	1.118.299	1.108.864	1.160.023	1.375.656	17
durchschnittlicher Personalaufwand je VZÄ	70.519	71.139	74.974	75.572	85.391	21

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Der Anstieg des durchschnittlichen Personalaufwands je VZÄ im Jahr 2017 erklärte sich durch die Zahlung einer Abfertigung und einer Urlaubsersatzleistung (für 64 nicht verbrauchte Urlaubstage) an die ausscheidende Geschäftsführerin.

(6) Für die Bediensteten der Zentrale galt, ebenso wie für das Freizeitpersonal, teils das Vertragsbedienstetenschema der Stadt Wien, teils – für die ab dem 1. Mai 2006 Eintretenden – der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich.

4.2 Der RH kritisierte, dass der Verein der damaligen Geschäftsführerin eine Vollmacht mit weitreichenden Befugnissen erteilte, insbesondere im Zusammenhang mit den für den Verein finanziell nachteiligen Vorgängen (siehe TZ 5 bis TZ 9). Auch war keine Genehmigung von Dauerschuldverhältnissen (z.B. Arbeitsverträge) durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden vorgesehen bzw. sie war unklar; die Geschäftsordnung stellte lediglich auf Ausgaben über 15.000 EUR ab.

Die im Jahr 2017 aktualisierte Geschäftsordnung präzisierte die Rechtsgeschäfte, die zwingend der Zustimmung des Vorstands bedurften. Die Geschäftsordnung nahm bei Dauerschuldverhältnissen explizit Bezug auf Miet–, Pacht– und Leasingverträge, nicht jedoch auf Arbeitsverträge.

Der RH empfahl dem Verein deshalb, die Geschäftsordnung zu präzisieren und explizit auch Arbeitsverträge von Bediensteten der Zentrale in die Zustimmungspflichten des Aufsichtsorgans für Geschäftsabschlüsse der Geschäftsführung aufzunehmen.

Der RH beanstandete, dass die damalige Geschäftsführerin ihren Urlaub vor dem Ausscheiden nicht konsumierte und stattdessen eine Urlaubsersatzleistung erhielt. Nach Ansicht des RH wären Urlaube grundsätzlich im Sinne der Erholung der Bediensteten zu konsumieren und nicht durch Geldleistungen abzugelten.

Er empfahl dem Verein, in Hinkunft den Bediensteten die rechtzeitige Inanspruchnahme des Urlaubs zu ermöglichen und dadurch Urlaubsersatzleistungen zu vermeiden.

4.3 (1) Der Verein teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er – den Empfehlungen des RH folgend – in der Sitzung des Vorstands vom 15. Oktober 2018 bereits über abgeänderte Arbeitsverträge von Bediensteten der Zentrale berichtet habe und diese künftig dem Vorstand zur Genehmigung vorlegen würde. Er folge der Ansicht des RH, dass Urlaub ausschließlich der Erholung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diene. Auf eine rechtzeitige Inanspruchnahme des Urlaubs von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Zentrale werde durch ein laufendes Monitoring geachtet; dadurch würden Urlaubsersatzleistungen vermieden.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien würden – entsprechend der Empfehlung des RH – bereits Arbeitsverträge von Bediensteten der Zentrale dem Vorstand zur Genehmigung vorgelegt. Die Stadt Wien habe den Geschäftsführer angewiesen, auf eine rechtzeitige Inanspruchnahme des Urlaubs durch die Bediensteten sowie durch ihn selbst hinzuwirken.

Personalaufnahme

5.1 Im Gegensatz zu dem in TZ 12 dargestellten Aufnahmeverfahren für Freizeitpersonal war die Personalaufnahme im Bereich der Zentrale nicht geregelt; es fehlten Vorgaben für das Aufnahmeverfahren sowie klar definierte Stellenbeschreibungen. Die zu besetzenden Stellen wurden nicht öffentlich kundgemacht. Einige Personalakte enthielten Stellenanfragen bzw. Bewerbungen mit parteipolitischen Referenzen.

In der außerordentlichen Vorstandssitzung vom 15. März 2018, die anlässlich der Gebarungsüberprüfung des RH stattfand, berichtete der nunmehrige Geschäftsführer, bereits Reorganisationsschritte gesetzt zu haben, zu denen die Ausarbeitung von aufgabenbezogenen Stellenbeschreibungen mit definierten Anforderungs– und Kompetenzprofilen sowie ein strukturiertes Bewerbungsverfahren für Bedienstete in der Zentrale zählten.

5.2 Der RH kritisierte die Aufnahme von Bediensteten in der Zentrale des Vereins ohne vorangegangene Stellenausschreibungen mit definierten Anforderungs– und Kompetenzprofilen. Der vorliegende Schriftverkehr ließ parteipolitische Einflussnahmen erkennen.

Der RH empfahl dem Verein, die vom nunmehrigen Geschäftsführer gesetzten Schritte zur Durchführung von Bewerbungsverfahren für Bedienstete in der Zentrale konsequent umzusetzen.

5.3 (1) Laut Stellungnahme des Vereins habe er bis Ende des Jahres 2017 bereits wesentliche Reorganisationsschritte gesetzt. Dazu hätten u.a. die Umwandlung und Neuorganisation der früheren zentralen Referate in Abteilungen mit klaren aufgabenbezogenen statt personenbezogenen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sowie die Ausarbeitung von Stellenbeschreibungen mit definierten Anforderungs– und Kompetenzprofilen gezählt. Für Bewerbungsverfahren für Bedienstete in der Zentrale gebe es ein klares und transparentes Prozedere auf Grundlage der definierten Anforderungsprofile und daraus abgeleitete Stellenausschreibungen mit einem strukturierten und dokumentierten Auswahlverfahren. Dieses Verfahren sei insbesondere auch für die Neubesetzung der Leitung der Abteilung „Personal und Betriebsorganisation“ im September 2018 angewandt worden. Dabei sei ein klares Aufgabenprofil für die Funktion erstellt und eine transparente Ausschreibung anhand dieses Profils durchgeführt worden. Zur Qualitätssicherung sei ein externes Personalberatungsunternehmen herangezogen worden, das ein zweistufiges Auswahlverfahren durchgeführt habe. Eine Dokumentation von abteilungsübergreifenden Prozessen sei in Bearbeitung.

(2) Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Empfehlung des RH zur Durchführung von Bewerbungsverfahren mit einem klaren und transparenten Prozedere für Bedienstete in der Zentrale bereits umgesetzt werde.

Sonderdienstverträge

6.1 (1) Am 1. Dezember 2010 nahm der Verein einen Personalreferenten ohne einschlägige Vorerfahrung auf. Obwohl zu diesem Zeitpunkt der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich anzuwenden gewesen wäre, schloss der Verein mit dem neuen Mitarbeiter einen Sonderdienstvertrag, der die Besoldung nach dem Vertragsbedienstetenschema IV der Stadt Wien in der Dienstklasse VII Gehaltsstufe 5 vorsah.[3] Eine Begründung für dieses Vorgehen lag nicht vor. Die Gegenüberstellung seiner Besoldung mit der entsprechenden Entlohnung laut Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich ergab, dass dieser Bedienstete im Zeitraum von 2010 bis 2017 um 137.530 EUR mehr als bei einer dem Kollektivvertrag gemäßen Besoldung erhielt.

(2) Eine im März 2010 eingetretene Bedienstete erhielt einen Dienstvertrag, der eine Entlohnung nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich vorsah. Anlässlich ihrer Bestellung zur Abteilungsleiterin am 1. Juli 2013 erfolgte – auf Weisung der damaligen Geschäftsführerin (E–Mail vom 25. Juni 2013) – ihre Umreihung in das Vertragsbedienstetenschema IV der Stadt Wien in die Dienstklasse VII, Gehaltsstufe 5.[4] Eine Vergleichsrechnung wurde wegen mehrfacher Änderung des Arbeitsbereichs dieser Mitarbeiterin nicht durchgeführt.

(3) In der außerordentlichen Vorstandssitzung vom 23. April 2018, die anlässlich der Gebarungsüberprüfung des RH stattfand, stellte der nunmehrige Geschäftsführer des Vereins eine Prüfung der Möglichkeit in Aussicht, die beiden Dienstverträge zu ändern und die betreffenden Bediensteten nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich zu entlohnen. Er merkte an, dass im Kollektivvertrag Leitungsfunktionen inhaltlich nicht abgebildet seien und daher die damit zusammenhängende Verantwortung aus seiner Sicht künftig in Abstimmung mit der Stadt Wien durch klar definierte und ausgewiesene adäquate Leitungszulagen abzudecken wäre.

6.2 Der RH hielt fest, dass der Verein mit zwei Bediensteten in der Zentrale (das waren rd. 13 %) Sonderdienstverträge abschloss. Ein Mitarbeiter erhielt deshalb im Zeitraum von 2010 bis 2017 um 137.530 EUR mehr als bei einer dem Kollektivvertrag gemäßen Besoldung. Der RH kritisierte die Vorgangsweise des Vereins, weil nicht die dem Kollektivvertrag entsprechende Entlohnung (samt allenfalls gerechtfertigten

[3] Diese Einstufung war laut MA 56 für Fachbereichsleiterinnen und –leiter mit Personal–, Budget– und Managementverantwortung vorgesehen und daher im vorliegenden Fall zu hoch. Mit 1. Dezember 2016 wurde der Bedienstete überdies mittels einer sogenannten außerordentlichen Vorrückung (siehe TZ 7) in die Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 2 befördert.

[4] Mit 1. Dezember 2016 wurde die Bedienstete überdies mittels einer sogenannten außerordentlichen Vorrückung in die Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 3 befördert.

Überzahlungen) erfolgte. Überdies war nicht nachvollziehbar, weshalb die im Vergleich zu Bediensteten der Stadt Wien hohen Einstufungen vorgenommen wurden.

Weiters kritisierte der RH, dass der Verein damit gegen die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit verstieß. Die damalige Geschäftsführerin kam in diesem Zusammenhang (und mit den in TZ 7 bis TZ 9 dargestellten Sachverhalten) ihren im Dienstvertrag festgelegten Pflichten, die u.a. darauf abzielten, für die wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Belange des Vereins in bestmöglicher Weise zu sorgen, nicht nach.

Der RH empfahl der Stadt Wien zu prüfen, inwiefern die zuständigen Organe des Vereins und insbesondere die damalige Geschäftsführerin dem Wohl des Vereins zuwider handelten, und gegebenenfalls rechtliche Verantwortlichkeiten und Ersatzansprüche geltend zu machen.

Weiters empfahl er dem Verein, für die Abgeltung von Leitungsfunktionen klar definierte, transparente und adäquate Leitungszulagen festzulegen. Hierbei wäre die Einstufung vergleichbarer Vertragsbediensteter der Stadt Wien als Maßstab heranzuziehen.

Ebenso empfahl der RH dem Verein, die Möglichkeit zu prüfen, die beiden Sonderdienstverträge zu adaptieren und die betreffenden Bediensteten nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (samt allenfalls gerechtfertigter Überzahlungen) zu entlohnen. Gegebenenfalls wären die Dienstverträge entsprechend zu adaptieren.

Hinsichtlich der Wahrnehmung der Aufsichtspflichten durch die Stadt Wien verwies der RH auf TZ 10.

6.3 (1) Der Verein teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er – entsprechend der Empfehlung des RH – im Einvernehmen mit dem Vorstand und dem Auftraggeber Stadt Wien eine Adaptierung der in TZ 6 angesprochenen beiden Sonderdienstverträge bzw. der in TZ 7 angesprochenen Dienstverträge mit Abteilungsleiterinnen und –leitern vorgenommen und mit den betreffenden Bediensteten eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen habe. Zwei Dienstverträge, die sich am Gehaltsschema für Vertragsbedienstete der Stadt Wien orientierten, habe er insofern adaptiert, als er sie gehaltsmäßig reduziert und eingefroren habe. Ein weiterer Sonderdienstvertrag sei ebenfalls gehaltsmäßig reduziert und in eine Einstufung entsprechend dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich übergeführt worden. Hierbei habe er auf eine klar definierte Abgeltung von Leitungsfunktionen und besonderen Leistungen Bedacht genommen. Das Dienstverhältnis mit einem der betroffenen Abteilungsleiterinnen und –leiter sei bereits aufgelöst worden.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien habe sie – entsprechend der Empfehlung des RH – den Geschäftsführer beauftragt, die kritisierten Vorgänge einer rechtlichen Prüfung durch einen spezialisierten Rechtsanwalt zu unterziehen und hinsichtlich des Ausmaßes ihrer Rechtswidrigkeit zu beurteilen. Diese Prüfung habe ergeben, dass entsprechend der frei formulierten Vollmacht der Geschäftsführerin eine klare Überschreitung ihrer Befugnisse und eine daraus resultierende Verantwortung nicht mit einer für die Geltendmachung von Ersatzansprüchen erforderlichen Sicherheit nachgewiesen werden könne.

Entsprechend der Empfehlung des RH habe der Geschäftsführer des Vereins im Einvernehmen mit dem Vorstand und dem Auftraggeber Stadt Wien eine Adaptierung der beiden Sonderdienstverträge vorgenommen und mit den betreffenden Bediensteten eine entsprechende Vereinbarung abgeschlossen. Hierbei sei auf eine klar definierte Abgeltung von Leitungsfunktionen und besonderen Leistungen Bedacht genommen worden. Neue Dienstverträge würden bereits nach diesen Vorgaben abgeschlossen.

Einstufungen

7.1 (1) Die damalige Geschäftsführerin des Vereins gewährte – beginnend im Jahr 1998 – zwölf Bediensteten der Zentrale zusätzlich zu den regulären Biennalsprüngen sogenannte außerordentliche Vorrückungen, die auch Beförderungen in höhere Dienstklassen bzw. Verwendungsgruppen einschlossen. Für diese waren in den Personalakten keine Begründungen dokumentiert. Es fanden sich lediglich E–Mails der damaligen Geschäftsführerin an die Leiterin der Abteilung Finanzen und Controlling, die bspw. folgenden Wortlaut aufwiesen: „Bitte mit 1. September 2000 eine außerordentliche Vorrückung für N.N.[5] berücksichtigen. Die Vorrückung bleibt gleich."

Der RH erhob bei den Bediensteten der Zentrale Begründungen für diese außerordentlichen Vorrückungen. Dabei zeigte sich, dass sie teils für außerordentliche Leistungen, teils für Erweiterungen des Aufgabengebiets sowie anlässlich der Bestellung zur Abteilungsleiterin bzw. zum Abteilungsleiter gewährt wurden.

Während fünf Bedienstete jeweils eine und zwei Bedienstete jeweils zwei außerordentliche Vorrückungen erhielten, kamen fünf Bedienstete in den Genuss von bis zu sechs derartigen Vorrückungen. In einem der letztgenannten Fälle erhielt ein Mitarbeiter in einem Jahr zwei außerordentliche Vorrückungen und in zwei weiteren Jahren je eine außerordentliche Vorrückung.

[5] anonymisiert durch den RH

(2) Dies führte dazu, dass insbesondere Personen in Leitungsfunktionen gehaltsmäßig höher eingestuft waren als Bedienstete der Stadt Wien in vergleichbaren Funktionen. Die folgende Tabelle zeigt einen Auszug aus der (Wiener) Vertragsbedienstetenordnung 1995 (Stand: 1. Jänner 2018). Laut Auskunft der MA 56 seien Fachbereichsleiterinnen und –leiter mit Personal–, Budget– und Managementverantwortung im Vertragsbedienstetenschema IV, Dienstklasse VII eingereiht. Demgegenüber war ein Abteilungsleiter des Vereins in diesem Schema in der Dienstklasse IX und zwei Abteilungsleiterinnen in der Dienstklasse VIII eingestuft.[6]

Tabelle 3: Besoldung gemäß Vertragsbedienstetenschema IV der Stadt Wien (Auszug; Stand: 1. Jänner 2018)

Gehaltsstufe	Dienstklasse		
	VII	VIII	IX
	in EUR		
01	3.737,21	4.908,43	6.877,24
02	3.853,05	5.130,87	7.252,36
03	3.968,26	5.377,21	7.627,15
04	4.221,94	5.752,27	8.002,67
05	4.464,15	6.126,93	8.377,63
06	4.686,50	6.501,87	8.752,38
07	4.908,43	6.877,24	–
08	5.130,87	7.252,36	–
09	5.377,21	–	–
DAZ	5.746,72	7.815,04	9.314,51

DAZ: Dienstalterszulage
Anmerkung: Die Bruttogehälter des oben genannten Abteilungsleiters und der beiden Abteilungsleiterinnen sind grau schattiert dargestellt.

Quelle: (Wiener) Vertragsbedienstetenordnung 1995

Bei Einstufung in die Dienstklasse VII im Schema der Stadt Wien hätten also die Bruttogehälter der betroffenen Abteilungsleiterinnen und –leiter des Vereins bei gleicher Gehaltsstufe monatlich

- statt 5.752,27 EUR nur 4.221,24 EUR,
- statt 6.126,93 EUR nur 4.464,15 EUR und
- statt 9.314,51 EUR nur 5.746,72 EUR

betragen. Bei 14 Monatsbezügen ergab dies eine jährliche Differenz von rd. 95.000 EUR.

[6] Der RH zog als Maßstab das Vertragsbedienstetenschema IV der Stadt Wien heran, das nach Ansicht der Stadt Wien als Maximalgrenze zu sehen war; ein anderer Maßstab wäre auch der Kollektivvertrag gewesen.

(3) Im Dezember 2014 legte die damalige Vorsitzende des Vereins fest, dass Bedienstete bei Erreichung der Dienstklasse IX, Gehaltsstufe DAZ (Dienstalterszulage) im Vertragsbedienstetenschema IV der Stadt Wien jeweils zum Vorrückungsstichtag eine Gehaltserhöhung erhalten sollten, die sich aus dem Durchschnitt der Erhöhungen der Gehaltsstufe 01 bis DAZ errechnete. In der Folge erhielt die damalige Geschäftsführerin im November 2016 – kurz vor ihrer Pensionierung – eine derartige Gehaltserhöhung rückwirkend ab Jänner 2016.

Im Bereich der Stadt Wien gab es keine derartige Regelung.

(4) In der außerordentlichen Vorstandssitzung vom 15. März 2018 berichtete der nunmehrige Geschäftsführer des Vereins, eine Klärung der arbeitsrechtlichen Grundlagen habe ergeben, dass diese Vorrückungen vom Arbeitgeber nicht mehr rückgängig gemacht werden könnten. Die betroffenen Bediensteten hätten Anspruch sowohl auf die höhere Einstufung als auch auf die vorgesehenen weiteren Biennalsprünge. Seit dem Jahr 2018 werde die Praxis der außerordentlichen Vorrückung nicht mehr ausgeübt. Aus seiner Sicht wären allfällige Zusatzbelastungen oder höherwertige Aufgaben durch klar definierte Zulagen bzw. die adäquate Einstufung in tätigkeitskonforme, eventuell höhere Verwendungsgruppen abzugelten.

7.2 Der RH hielt fest, dass die Gewährung außerordentlicher Vorrückungen an zwölf Bedienstete der Zentrale im Zeitraum 1998 bis 2017 eine jedenfalls erhebliche finanzielle Belastung des Vereins, insbesondere bei Bediensteten in Leitungsfunktionen, bewirkte. Eine näherungsweise Berechnung des RH ergab für drei Abteilungsleiterinnen und –leiter des Vereins jährliche Mehrkosten von rd. 95.000 EUR (ohne Berücksichtigung von Lohnnebenkosten) im Vergleich zu Abteilungsleiterinnen und –leitern der Stadt Wien.

Der Verein unterlief die Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit, weil nicht ersichtlich und nachvollziehbar war, weshalb und aufgrund welcher Kriterien die außerordentlichen Vorrückungen erfolgten.

Er empfahl dem Verein, allfällige Zusatzbelastungen oder höherwertige Aufgaben durch klar definierte Zulagen bzw. die adäquate Einstufung in tätigkeitskonforme Verwendungsgruppen abzugelten.

Weiters empfahl der RH dem Verein, außerordentliche Leistungen gegebenenfalls durch transparente und anhand nachvollziehbarer Kriterien festgelegte Belohnungen abzugelten.

7.3 (1) Der Verein teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er neue Dienstverträge bereits auf Basis des Kollektivvertrags Sozialwirtschaft Österreich mit allfälligen, klar definierten und transparent ausgewiesenen Funktions– bzw. Leitungszulagen sowie

der klar definierten und transparenten Abgeltung allfälliger Mehrleistungen abgeschlossen habe. Für die Honorierung außerordentlicher Leistungen würden nachvollziehbare Kriterien erarbeitet und der Stadt Wien als Auftraggeberin vorgelegt.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien seien – entsprechend der Empfehlung des RH – zwei Dienstverträge gehaltsmäßig reduziert und eingefroren worden. Das Dienstverhältnis mit dem dritten betroffenen Bediensteten sei bereits aufgelöst worden. Weiters habe die Stadt Wien den Geschäftsführer beauftragt, für die Honorierung außerordentlicher Leistungen nachvollziehbare Kriterien zu erstellen.

Jubiläumsgelder

8.1 (1) Jubiläumsgelder waren weder im Kollektivvertrag noch in der im Jahr 2003 aufgekündigten Betriebsvereinbarung vorgesehen.

(2) In der Vorstandssitzung vom 21. Jänner 2009 wurde der Entwurf einer Betriebsvereinbarung besprochen, die – abhängig von der Anzahl der Dienstjahre – Jubiläumsgelder nach folgendem System vorsah:

Tabelle 4: Jubiläumsgeldregelung Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Dienstjahre	Höhe des Jubiläumsgelds
15 Dienstjahre	1 Monatsgehalt
20 Dienstjahre	1 Monatsgehalt
25 Dienstjahre	2 Monatsgehälter
30 Dienstjahre	2 Monatsgehälter

Quelle: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Die Vorstandsmitglieder nahmen diesen Entwurf mehrheitlich an. Die Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer (darunter der Leiter der MA 56) wiesen ausdrücklich darauf hin, dass die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vereins vorgeschlagene Jubiläumsgeldregelung im Vergleich zur Treuegeldregelung für die Bediensteten der Stadt Wien, welche diese Kosten zu finanzieren hatte, nicht adäquat erschien.

Die folgende Tabelle zeigt die oben erwähnte Treuegeldregelung für die Bediensteten der Stadt Wien:

Tabelle 5: Treuegeldregelung Stadt Wien

Dienstjahre	Höhe der Remuneration aus Anlass von Dienstjubiläen
25 Dienstjahre	2 Monatsgehälter
40 Dienstjahre	4 Monatsgehälter
50 Dienstjahre	6 Monatsgehälter

Quelle: Stadt Wien, Stadtsenat

(3) Die entsprechende Betriebsvereinbarung wurde jedoch in der Folge nicht abgeschlossen. Dessen ungeachtet wies die damalige Geschäftsführerin am 6. Mai 2010 die für die Besoldung zuständige Mitarbeiterin der Zentrale des Vereins mittels E–Mail an, die Auszahlung der Jubiläumsgelder nach Erreichung der notwendigen Dienstjahre vorzunehmen.

Im Hinblick auf die Konstituierung des Vereins im Jahr 1995 fielen im Jahr 2010 die ersten Auszahlungen an, wobei die Geschäftsführerin die erste Begünstigte war. Insgesamt wurden im Zeitraum von 2010 bis 2017 an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Zentrale zehn Mal sowie an das Freizeitpersonal, Übersetzerinnen bzw. Übersetzer und Küchenkräfte 299 Mal Jubiläumsgelder ausbezahlt. Im Zeitraum von 2010 bis 2017 fielen für Jubiläumsgelder Ausgaben in der Höhe von insgesamt rd. 790.000 EUR an.

Im Zuge der Auszahlungen erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Schreiben, das sie darüber informierte, dass es sich beim Jubiläumsgeld um eine unpräjudizielle und freiwillige Leistung handelte, die ohne Rechtsanspruch für die Zukunft gewährt werde.

(4) Nach arbeitsrechtlicher Klärung, dass die Auszahlung der Jubiläumsgelder aufgrund des Widerrufsvorbehalts keine betriebliche Übung begründete, stellte der nunmehrige Geschäftsführer des Vereins im März 2018 diese Zahlungen ein.

8.2 Der RH hielt kritisch fest, dass die Auszahlung von freiwilligen Jubiläumsgeldern im Zeitraum 2010 bis 2017 eine finanzielle Mehrbelastung des Vereins in Höhe von rd. 790.000 EUR bewirkte. Nach seiner Ansicht stellte jedenfalls die frühere und häufigere Auszahlung von Jubiläumsgeldern, als sie die Treuegeldregelung für die Bediensteten der Stadt Wien vorsah, keinen wirtschaftlichen Umgang mit öffentlichen Mitteln dar. Er befürwortete deshalb die Einstellung dieser Zahlungen.

8.3 Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass es zum Zeitpunkt des Beschlusses des Vorstands vom 21. Jänner 2009 dringend erforderlich gewesen sei, Maßnahmen zu setzen, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vereins an ihn zu binden bzw. sie von einem Dienstgeberwechsel abzuhalten. Eine Abwägung mehrerer

Möglichkeiten habe zu dem kritisierten Beschluss geführt, der rechtlich einwandfrei zustandegekommen sei. Eine kritische Ex post–Betrachtung durch den Vorstand und die Geschäftsführung habe dazu geführt, dass diese Zahlungen ab März 2018 eingestellt worden seien.

8.4 Der RH entgegnete der Stadt Wien, dass im Jahr 2008 der überwiegende Teil der Dienstverhältnisse bereits im oder nach dem Probejahr beendet wurde (117 Beendigungen, weitere 20 Kündigungen nach durchschnittlich 5,7 Jahren Beschäftigungsdauer). Er sah in der langfristigen Aussicht auf die Auszahlung von Jubiläumsgeld nach 15 Dienstjahren kein geeignetes Mittel, die Beendigung von nur kurz andauernden Beschäftigungsverhältnissen zu beeinflussen.

Bilanzgeld und amtliches Kilometergeld

9.1 (1) Aufgrund entsprechender Beschlüsse des Vereinsvorstands bezahlte der Verein in den Jahren 2012 bis 2017 Bilanzgeld in der Höhe von insgesamt rd. 25.800 EUR an die damalige Geschäftsführerin und die mit der Erstellung der Rechnungsabschlüsse befassten Bediensteten der Zentrale aus. Kriterien für die Auszahlung des Bilanzgeldes lagen nicht vor.

Der am 1. Februar 2017 bestellte nunmehrige Geschäftsführer verzichtete aus Compliance–Gründen für seine Person auf eine entsprechende Zahlung und veranlasste zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (im März 2018) die Einstellung dieser Praxis.

(2) In den Jahren von 2012 bis 2017 gewährte der Verein bei Benützung eines privaten Kraftfahrzeugs amtliches Kilometergeld in Höhe von insgesamt 5.400 EUR, wobei der Großteil auf Bedienstete der Zentrale entfiel.

Die Fahrten fanden fast ausschließlich in Wien statt. Vereinsinterne Regelungen, unter welchen Bedingungen bei Benützung des privaten Kraftfahrzeugs das amtliche Kilometergeld verrechnet werden durfte, bestanden nicht.

Der nunmehrige Geschäftsführer des Vereins wies am 15. März 2018 alle Bediensteten der Zentrale an, für Dienstwege bevorzugt umweltfreundliche Verkehrsmittel zu benutzen. In diesem Sinne würden künftig für Dienstwege im Regelfall ausschließlich die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel (Einzelfahrscheine der Wiener Linien) vergütet. Ausnahmen wären zu begründen (Transportaufwand, Fahrgemeinschaften, wesentliche Zeitersparnis).

9.2 (1) Der RH kritisierte, dass keine Kriterien für die Auszahlung des Bilanzgelds vorlagen. Daher widersprachen diese Zahlungen dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit. Der RH anerkannte die Entscheidung des nun-

mehrigen Geschäftsführers des Vereins, in Hinkunft kein Bilanzgeld mehr auszuzahlen.

(2) Nach Ansicht des RH handhabte der Verein die Gewährung des amtlichen Kilometergelds zu großzügig, was dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit zuwiderlief. Er anerkannte daher die vom nunmehrigen Geschäftsführer getroffene Regelung, künftig für Dienstwege im Regelfall ausschließlich die Kosten für öffentliche Verkehrsmittel zu vergüten.

9.3 Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Auszahlung von Bilanzgeldern aufgrund der besonderen Belastung einiger Bediensteter bei der Erstellung der Rechnungsabschlüsse zu ordnungsgemäßen Beschlüssen des Vorstands geführt habe, diese außerordentlichen Leistungen zu honorieren. Diesbezügliche Entscheidungen des Vorstands seien 2018 nicht mehr erfolgt. Die vom Geschäftsführer getroffene Regelung, Kilometergeld nur in begründeten Ausnahmefällen zuzuerkennen, entspreche der Ansicht des RH.

Aufsicht und Steuerung des Vereins durch die Magistratsabteilung 56

10.1 (1) Das Übereinkommen mit dem Verein aus dem Jahr 1995 bot der Stadt Wien (vertreten durch die MA 56) verschiedene Einfluss– und Kontrollmöglichkeiten. Diese umfassten insbesondere die Prüfung und Genehmigung der jährlich vom Verein übermittelten Finanzierungskonzepte sowie die Prüfung der Abrechnungen des Vereins.

Eine Genehmigung der Finanzierungskonzepte lag insofern vor, als der Abteilungsleiter der MA 56 oder eine Vertretungsbefugte bzw. ein Vertretungsbefugter den Erhalt des Finanzierungskonzepts bestätigte und der Geschäftsführung schriftlich mitteilte, dass nach Prüfung die Höhe des Aufwands – unter Berücksichtigung des Mehrerfordernisses an Freizeitpersonal – plausibel sei. Zu dieser Feststellung gelangte die MA 56 durch Gegenüberstellung des jeweils aktuellen Finanzierungskonzepts mit den Konzepten und Abrechnungen der vorangegangenen Schuljahre.

(2) Weiters nahm die MA 56 ihre Aufsichts– und Steuerungstätigkeit im überprüften Zeitraum dadurch wahr, dass sie im Vorstand des Vereins vertreten war und dass der Leiter der MA 56 als Rechnungsprüfer sowie sein Stellvertreter als Schriftführer des Vereins fungierten.

Die MA 56 hätte damit über die Vorgänge im Verein und die Gebarung des Vereins informiert sein müssen. Ihr stand auch die Möglichkeit offen, mittels Weisung auf die Geschäftsführung des Vereins Einfluss zu nehmen. Dessen ungeachtet gelangten der MA 56 die unter TZ 4 bis TZ 9 dargestellten Vorgänge, die für den Verein finan-

ziell nachteilig waren, entweder nicht zur Kenntnis oder wurden – falls sie ihr doch bekannt waren – nicht mittels Weisung unterbunden.

10.2 Der RH beurteilte kritisch, dass die MA 56 für den Verein finanziell nachteilige Vorgänge nicht ehestmöglich mittels ihr zu Gebote stehender Weisungen unterband. Er hielt fest, dass die MA 56 ihren Aufsichtspflichten über den Verein insofern nachkam, als sie dessen jährliche Finanzierungskonzepte sowie Abrechnungen einer Plausibilitätsprüfung unterzog und in dessen Organen vertreten war.

Der RH empfahl der Stadt Wien, die Aufsicht über den Verein verstärkt wahrzunehmen. Künftig wären alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten (z.B. Weisungen) auszuschöpfen, um bei Fehlentwicklungen steuernd einzugreifen, insbesondere dann, wenn es zu Besserstellungen gegenüber der Stadt Wien kommt.

10.3 Die Stadt Wien hielt in ihrer Stellungnahme zur kritischen Beurteilung einzelner dienstrechtlicher Vorgänge fest, dass diese der MA 56 erstmals im Zuge der Gebarungsüberprüfung bekannt geworden seien. Eine revisionsmäßige Prüfung einzelner Vorgänge sei weder vorgesehen noch indiziert gewesen. Sowohl die Vertreterinnen und Vertreter der MA 56 als auch die Organe des Vereins (Vorstand sowie Rechnungsprüferinnen bzw. –prüfer) hätten angesichts korrekt erstellter Jahresabschlüsse und darauf beruhender Prüfberichte des Wirtschaftstreuhänders davon ausgehen müssen, dass die Bewirtschaftung des Finanzierungskonzepts in diesem Sinn erfolgt sei. Entsprechend der Empfehlung des RH seien die Prüfungen der Abrechnungen intensiviert worden.

Die Stadt Wien wies weiters darauf hin, dass dem RH Auszüge aus dem laufenden Schriftverkehr mit der Geschäftsführerin vorgelegt worden seien. Dadurch sei nachgewiesen, dass der Verein diverse laufende Maßnahmen mit dem Auftraggeber Stadt Wien abgestimmt bzw. ihre Zustimmung eingeholt habe. Die künftige Prüfung der laufenden Gebarung der gegründeten gemeinnützigen GmbH werde entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und gesellschaftsvertragsmäßig vorgesehenen Möglichkeiten erfolgen.

Freizeitpersonal

Entwicklung des Personalstands im Zeitablauf

11.1 (1) Die folgende Tabelle zeigt das vom Verein angestellte Freizeitpersonal an Ganztagsvolksschulen sowie an offenen Volks– und allgemeinen Sonderschulen im Zeitraum von 2013 bis 2017:

Tabelle 6: Freizeitpersonal des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in Köpfen					in %
an Ganztagsvolksschulen	233	277	339	380	417	79
an offenen Volks– und allgemeinen Sonderschulen	472	494	496	541	633	34
in Lern– und Freizeitklubs[1]	47	39	36	28	21	-55
Summe	**752**	**810**	**871**	**949**	**1.071**	**42**
	in 1.000 EUR					
Aufwand Freizeitpersonal	**25.349,0**	**28.711,8**	**32.132,0**	**35.211,9**	**39.229,4**	**55**

[1] Lern– und Freizeitklubs wurden in diesem Prüfungsergebnis nicht näher behandelt, weil der Fokus auf den ganztägigen Schulformen lag.

Quellen: Stadt Wien/MA 56; Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Im überprüften Zeitraum stieg die Anzahl des Freizeitpersonals von 752 auf 1.071 Personen (in VZÄ von 676 auf 964); dies entsprach einem Anstieg von rd. 42 % (Personen) bzw. rd. 43 % (VZÄ). Dabei war der Anstieg an Ganztagsvolksschulen – diese boten Unterrichts– und Betreuungsteil in verschränkter Form an – mit rd. 79 % höher als an offenen Volks– und allgemeinen Sonderschulen mit rd. 34 %.

(2) Für das Freizeitpersonal galt teils das Vertragsbedienstetenschema der Stadt Wien, teils – für die ab dem 1. Mai 2006 Eintretenden – der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich.

11.2 Der RH hielt fest, dass der Verein dem steigenden Bedarf an schulischer Tagesbetreuung – vom Schuljahr 2012/13 bis zum Schuljahr 2016/17 stieg die Anzahl der betreuten Volksschülerinnen und –schüler um rd. 39 % – Rechnung trug und entsprechend mehr Freizeitpersonal einstellte. Der starke mengenmäßige Anstieg bewirkte allerdings auch eine Erhöhung des Aufwands für das Freizeitpersonal um rd. 55 % von rd. 25,35 Mio. EUR (2013) auf rd. 39,23 Mio. EUR (2017).

Personalauswahl

12.1 (1) Zur Sicherung der Qualität der schulischen Tagesbetreuung legte der Verein besonderes Augenmerk auf die einschlägige Vorbildung der Bewerberinnen und Bewerber, die in der Folge ein mehrstufiges Aufnahmeverfahren zu absolvieren hatten.

(2) Bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern bediente sich der Verein folgender Kanäle:

- Homepage,
- Informationsveranstaltungen (u.a. an Pädagogischen Hochschulen oder bei der Arbeiterkammer),
- Personalvermittlungen (z.B. Arbeitsmarktservice Österreich, Wiener ArbeitsnehmerInnen Förderungsfonds) und
- Empfehlungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

(3) Das Personalauswahlverfahren gestaltete sich seit Oktober 2017 folgendermaßen:

Nach Überprüfung der Bewerbungsunterlagen fand ein Auswahlverfahren statt, das aus zwei Teilen, nämlich einer Präsentation und einem Gespräch, bestand. Hierbei kamen jeweils zwei verschiedene Teams – bestehend aus zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Vereins – zum Einsatz. Falls sich daraus keine eindeutige Entscheidung bezüglich Anstellung bzw. Nicht–Anstellung ableiten ließ, wurden noch folgende Schritte gesetzt:

- Rückfrage bei der Pädagogischen Hochschule Wien,
- „Schnuppern“ (Arbeitserprobung),
- Testung der pädagogischen Eignung mittels zweier Gruppenübungen und
- Begleitung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor.

(4) Nach einer erfolgten Anstellung waren eine Eintrittsveranstaltung und eine eineinhalbtägige Einschulung vorgesehen. Danach war ein Probejahr zu durchlaufen, bei dem die Eignung des Freizeitpersonals in der Praxis von den Schulleitungen beobachtet und dem Verein rückgemeldet wurde. Bei negativen Rückmeldungen führte der Verein Gespräche mit den betroffenen Betreuerinnen und Betreuern, die in der Folge an einer anderen Schule eingesetzt wurden. Bei mehrmaligen negativen Rückmeldungen wurde das Dienstverhältnis spätestens nach dem Probejahr beendet.

(5) Die bis September 2017 angewandte Computertestung war im neuen Auswahlverfahren nicht mehr vorgesehen. In Planung befand sich eine Sprachfeststellung, die in begründeten Fällen dem Aufnahmeverfahren vorangehen sollte.

12.2 Der RH anerkannte die Vorgangsweise des Vereins als zweckmäßig.

Er empfahl dem Verein, die geplante Sprachfeststellung in begründeten Fällen in den Personalauswahlprozess einzubeziehen.

12.3 (1) Der Verein teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er in Zusammenarbeit mit den Wiener Volkshochschulen ein Verfahren entwickelt habe, bei dem im Zuge der Personalaufnahme die kommunikativen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erhoben würden. Im Mittelpunkt stehe deren sprachliche (nicht pädagogisch–inhaltliche) Handlungsfähigkeit, unabhängig von ihrer Erstsprache. Anhand ausgewählter typischer Kommunikationssituationen aus dem Betreuungsalltag sollten die Bewerberinnen und Bewerber möglichst spontane und authentische verbale Reaktionen produzieren. Ob das jeweilige Kommunikationsziel erreicht werde, würde anhand einschlägiger Kriterien beurteilt. Ab Jänner 2019 sei die Sprachfeststellung fixer Bestandteil im Aufnahmeverfahren.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien setze der Verein die Empfehlung des RH bereits um.

Personalplanung

13.1 (1) Die Stadt Wien forcierte den Ausbau der schulischen Tagesbetreuung, insbesondere die verschränkte Form, weshalb der Betreuungsbedarf deutlich stieg. Der Verein war gemäß dem Übereinkommen mit der Stadt Wien aus dem Jahr 1995 verpflichtet, den Betreuungsbedarf für das kommende Schuljahr jährlich in ständigem Kontakt mit dem Stadtschulrat für Wien zu erheben und das Ergebnis gemeinsam mit einem Finanzierungskonzept (siehe TZ 10) bis zum 15. Mai der MA 56 zur Genehmigung vorzulegen.

Die folgende Abbildung zeigt den Planungsprozess im Zusammenwirken zwischen Verein, MA 56 und dem Stadtschulrat für Wien:

Abbildung 2: Jährliche Erhebung des Betreuungsbedarfs

bis Ende Oktober

Aktualisierung der Zuteilungen
aufgrund geänderter Nacherhebungsdaten

Übermittlung der endgültigen Betreueranforderungsliste
an die MA 56

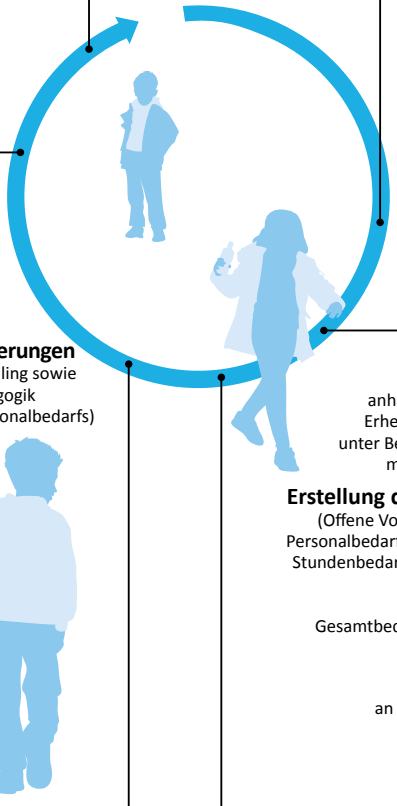
bis Ende März

Erhalt der Ganztagsbetreuungs–Erhebungen
(Plan–Wert) seitens des Stadtschulrats für Wien mittels digitaler Excel Standortlisten

bis Ende September

Erhalt der Ganztagsbetreuungs–Erhebungen
(Ist–Wert) seitens des Stadtschulrats für Wien mittels digitaler Excel Standortlisten

Aktualisierung der Betreueranforderungsliste und Bekanntgabe der nötigen Änderungen
an die Abteilung Finanzen und Controlling sowie an den Geschäftsbereich Freizeitpädagogik (Verringerung bzw. Erhöhung des Personalbedarfs)



bis Ende April

Ermittlung des vorläufigen Mitarbeiterbedarfs
anhand der übermittelten und korrigierten Erhebungen bzw. Abgleich mit dem Vorjahr unter Berücksichtigung der gemeldeten Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf

Erstellung der Betreueranforderungsliste
(Offene Volksschulen, Allgemeine Sonderschulen: Personalbedarf, Ganztagsvolksschulen: Personal– und Stundenbedarf, Lernklubs: Abgleich mit Organisation und Service,
Springerinnen und Springer: 10 % des Gesamtbedarfs der jeweiligen Organisationsform)

Übermittlung der vorläufigen Betreueranforderungsliste
an die Abteilung Finanzen und Controlling

bis Ende Juni

Kommunikation
an die Schulleitung hinsichtlich der vorläufigen FreizeitpädagogInnen–Aufstellung inklusive der Stundenverteilung und Freigabe der Dienstzeitpläne für das kommende Schuljahr

Kommunikation
an die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

bis Ende Mai

Kommunikation des vorläufigen Mitarbeiterstands für das kommende Schuljahr
an die Schulleitung

Abklärung aller offenen Bedarfsanforderungen
(Betreuungsstunden in der Betreuung mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Begleitstunden, fehlende bzw. überschüssige Bedarfsstunden)

laufende Kommunikation über Änderungen
an die Abteilung für Finanzen und Controlling und den Geschäftsbereich Pädagogik

Erstellung/Erweiterung der Personalplanung
für das kommende Schuljahr

Personalanforderungen
(Zuteilung von gewünschten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern) von der Schulleitung an den Geschäftsbereich Freizeitpädagogik

Quellen: MA 56; RH

Der Stadtschulrat für Wien sammelte bis Ende März jeden Jahres den vorläufigen Bedarf der Volksschulen an Freizeitpersonal und übermittelte diesen bis Ende April an den Verein, der diese Daten für seine Personalplanung verwendete und eine Feinabstimmung mit den Schulen vornahm. Den übermittelten Betreuungsbedarf nahm die MA 56 jährlich Ende Mai bzw. Anfang Juni schriftlich zur Kenntnis.

Nachdem der Stadtschulrat nach Schulbeginn den tatsächlichen Betreuungsbedarf anhand der angemeldeten Schülerinnen und Schüler erhalten hatte, teilte er die Aktualisierungen wieder dem Verein mit. Dieser passte – wo nötig – die Zuteilung der Betreuungspersonen an die einzelnen Schulen an und übermittelte bis Mitte Oktober eine endgültige Liste mit dem Bedarf an Freizeitpersonal an die MA 56.

Eine direkte Zugriffsmöglichkeit des Vereins auf die Bedarfsmeldungen der Schulen bestand nicht. Der Verein erhielt digitale Excel–Standortlisten, wobei auch Software–Probleme und damit Verzögerungen im Planungsprozess auftraten.

(2) Gemäß dem Übereinkommen aus dem Jahr 1995 war den jährlichen Finanzierungskonzepten ein Dienstpostenplan beizulegen. Ein explizit so bezeichnetes Dokument wurde dem RH nicht vorgelegt. Die MA 56 zog nach ihren Angaben stattdessen die jährlichen Personalanforderungen heran. Gesonderte Vergleiche des tatsächlichen Personalstands mit dem angeforderten Personal stellte die MA 56 nicht an.[7] Sie begründete dies damit, dass der Verein bis dato ohnehin nicht das gesamte genehmigte Personal rekrutieren konnte.

Zur Überprüfung dieses Sachverhalts verglich der RH die Personalanforderungen des Vereins mit dem tatsächlich eingesetzten Personal.[8] Die Personalanforderungen bis einschließlich des Schuljahres 2013/14 waren weniger detailliert und mit jenen der folgenden Schuljahre nicht direkt vergleichbar, weshalb die folgende Tabelle die letzten drei vollständigen Schuljahre berücksichtigt.

[7] Der RH hatte im Bericht „Tagesbetreuung von Schülerinnen und Schülern“ (Reihe Bund 2018/2), TZ 29 empfohlen, die Personalbedarfsmeldungen der Schulen und das durch den Verein tatsächlich eingesetzte Freizeitpersonal zumindest stichprobenweise zu kontrollieren, um einen effizienten Einsatz des Freizeitpersonals zu gewährleisten.

[8] Der RH setzte für die Istwerte eines Schuljahres näherungsweise den Durchschnitt aus zwei Kalenderjahren an.

Tabelle 7: Vergleich Personalbedarfsmeldungen; Iststand

Schuljahr	2014/15	2015/16	2016/17	2014/15 bis 2016/17
	in Köpfen			Veränderung in %
Freizeitpersonal Anforderung	880	944	1.049	19
Freizeitpersonal Ist	843	910	1.010	20
	in Köpfen			Durchschnitt in Köpfen
Differenz	**-37**	**-34**	**-39**	**-37**
davon einem Schulstandort zugeordnet	*-9*	*7*	*3*	
davon Springerinnen und Springer	*-28*	*-41*	*-42*	

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Die vom RH angestellte Rechnung ergab, dass im Durchschnitt der Schuljahre 2014/15 bis 2016/17 im Vergleich zur Personalanforderung den Schulstandorten ausreichend Betreuerinnen und Betreuer zugeteilt waren. Allerdings konnten durchschnittlich rd. 37 Springerinnen und Springer weniger als angefordert beschäftigt werden. Damit lag in den letzten Jahren eine personelle Unterdeckung gegenüber der Bedarfsplanung vor.[9]

Von Oktober 2017 bis März 2018 gelang es dem Verein, die Zahl der Springerinnen und Springer von 51 auf 123 aufzustocken und damit nach seiner Einschätzung über einen vollen Pool an Ersatzkräften zu verfügen. Der Vereinsvorstand stellte im April 2018 fest, dass es aufgrund wachsender Betreuungsaufgaben voraussichtlich notwendig sein werde, ab Herbst 2018 zumindest 150 Personen zusätzlich anzustellen.

13.2 (1) Der RH hielt positiv fest, dass der Verein auch in den Jahren steigenden Betreuungsbedarfs über eine funktionsfähige Personalplanung und –bereitstellung verfügte. Er merkte aber an, dass es für die Schulen in der Bedarfserhebung zu Software–Problemen und damit zu Verzögerungen im Planungsprozess kam.

Er empfahl daher der Stadt Wien und dem Verein, den Austausch der Personalbedarfsmeldungen bzw. generell den Austausch von Daten zwischen den Schulen, der Bildungsdirektion für Wien und dem Verein nach Maßgabe der finanziellen Mittel technisch zu vereinfachen.

(2) Der RH wies darauf hin, dass die gestiegene Anzahl zu betreuender Schülerinnen und Schüler in den letzten Jahren Personalaufnahmen erforderte, weil der Verein für ausreichendes Betreuungspersonal zu sorgen hatte.

[9] Die Planung orientierte sich an Betreuungsstunden; deshalb war ein Vergleich nach angeforderten und geleisteten Stunden genauer. Ein solcher kam ebenfalls zum Ergebnis einer Unterdeckung. Die Auflistung nach Köpfen wurde aus Darstellungsgründen gewählt.

Kritisch hielt der RH fest, dass die MA 56 nicht – wie von ihm bereits empfohlen – die Personalbedarfsmeldungen der Schulen und das durch den Verein tatsächlich eingesetzte Freizeitpersonal zumindest stichprobenweise kontrollierte. Ein vom RH näherungsweise vorgenommener Vergleich ergab zwar für die letzten drei Schuljahre eine Unterschreitung der Bedarfsplanung, durch die im Jahr 2018 bereits erfolgte und die noch geplante Aufnahme von Freizeitpersonal bestand seiner Ansicht nach aktuell umso mehr Kontrollbedarf.

Ferner wies der RH darauf hin, dass der Verein – wie im Übereinkommen aus dem Jahr 1995 vorgesehen – den jährlichen Finanzierungskonzepten keine Dienstpostenpläne beilegte. Allerdings forderte die MA 56 die Dienstpostenpläne auch nicht ein.

Der RH empfahl dem Verein, einen Dienstpostenplan zu erstellen und diesen dem jährlichen Finanzierungskonzept beizulegen.

Er erneuerte seine Empfehlung an die Stadt Wien, die Personalbedarfsmeldungen der Schulen und die Anzahl des durch den Verein tatsächlich eingesetzten Freizeitpersonals zumindest stichprobenweise zu kontrollieren, um einen effizienten Einsatz des Personals zu gewährleisten. Dafür wäre auch der jährliche Dienstpostenplan heranzuziehen. Anhand dieser Kontrollen wäre der Stand des Freizeitpersonals gegebenenfalls anzupassen.

13.3 (1) Der Verein wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass er gemäß dem Übereinkommen aus dem Jahr 1995 der MA 56 jährlich im Mai ein Finanzierungskonzept samt Personalbedarfsplanung vorgelegt habe und die Personalbedarfsplanung inhaltlich den Anforderungen an einen Dienstpostenplan entspreche. Er nehme die Feststellung des RH zum Anlass, das Dokument künftig korrekt zu bezeichnen.

Zum Ablauf der jährlichen Bedarfserhebung im Zusammenwirken von Stadtschulrat für Wien, MA 56 und Verein folge er der Empfehlung des RH und werde im Rahmen seiner Möglichkeiten dazu beitragen, diesen Prozess zu vereinfachen. Ein wesentliches Kriterium für einen effizienten Personaleinsatz werde aber auch künftig die Erhebung des tatsächlichen Betreuungsbedarfs anhand der angemeldeten Schülerinnen und Schüler sein, bei der es u.a. durch Schuleintritte, Schulwechsel und die Verfahren zur Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs zu einem Mehrbedarf an Personal kommen könne.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien werde – entsprechend der Empfehlung des RH – laufend daran gearbeitet, den Austausch der Daten zwischen Schulen, Stadtschulrat für Wien und Verein zu optimieren. Die diesbezügliche Software stelle insbesondere die Schulleitungen vor Herausforderungen, deren Bewältigung einen ausreichenden Zeitraum erfordere. Entsprechend der Empfehlung des RH werde das jährliche Finanzierungskonzept mit einem Dienstpostenplan abgestimmt. Anhand

dieses Plans erfolge eine stichprobenweise Kontrolle des an den Schulen eingesetzten Personals durch den Auftraggeber Stadt Wien.

13.4 Der RH entgegnete der BiM GmbH, dass die der MA 56 jährlich vorgelegte Personalbedarfsplanung nur das Freizeitpersonal enthielt. Ein Dienstpostenplan sollte aber das gesamte Personal einer Organisationseinheit abbilden, im Fall des Vereins also auch Verwaltungspersonal, Küchenkräfte, Übersetzerinnen und Übersetzer sowie muttersprachliche Betreuerinnen und Betreuer.

Jährliche Arbeitszeit des Freizeitpersonals

14.1 (1) Der Verein stellte das Freizeitpersonal zur Probe zunächst befristet ein. Nach Verlängerung des Dienstverhältnisses auf unbestimmte Zeit gewährte er rückwirkend ab Beginn des Dienstverhältnisses einen Urlaubsanspruch von 42 Werktagen – also von 35 Arbeitstagen bzw. sieben Wochen pro Arbeitsjahr. Die Dienstverträge definierten dies als Vorgriff auf die Erhöhung des gesetzlichen Urlaubsausmaßes nach § 2 Abs. 1 Urlaubsgesetz bzw. nach § 16 Z 1 des Kollektivvertrags der Sozialwirtschaft Österreich.

In den Weihnachtsferien gewährte der Verein dem Freizeitpersonal eine Bildungsfreistellung für jene Tage, die sonst nicht dienstfrei gewesen wären. Er schrieb weder Bildungsträger noch –inhalte vor; diese Freistellung war auch nicht zu dokumentieren.

Weiters sah der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr für Konzeption und Reinigung vor. Diese Regelung übernahm der Verein in die Dienstverträge des Freizeitpersonals und schrieb fest, dass diese Vorbereitungstage zu dokumentieren waren, was die Betreuerinnen und Betreuer auch durchführten.

Eine verpflichtende Fort– und Weiterbildung fand in den zwei letzten Wochen der Sommerferien sowie an ausgewählten Tagen der Semester– und Osterferien sowie an schulfreien Tagen statt.

Die noch verbleibenden Ferientage gab der Verein arbeitsfrei; alle übrigen Tage waren Betreuungstage.

(2) Im Schuljahr 2017/18 verteilte sich die jährliche Sollzeit des Freizeitpersonals wie folgt:

Tabelle 8: Jährliche Arbeitszeit des Freizeitpersonals Schuljahr 2017/18

	in Kalendertagen	in %
Betreuungstage	184	50
Fortbildungstage (vom Dienstgeber vorgegeben)	13	4
Konzeption und Reinigung	5	1
kein Dienst	11	3
Urlaub	35	10
Samstage, Sonntage und Feiertage	117	32
Summe	**365**	**100**

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Von den 365 Tagen eines Jahres verblieben im Schuljahr 2017/18 rund die Hälfte für die Kinderbetreuung. Rund 32 % fielen auf Wochenenden und Feiertage, rd. 18 % auf Urlaub, arbeitsfreie Tage, Konzeption (Vorbereitung) und Fortbildung. Der Verein gewährte mit sieben Wochen Urlaub und rund zwei Wochen arbeitsfrei mehr dienstfreie Tage als durchschnittliche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit fünf bzw. sechs Wochen Urlaub.

Dies lag u.a. daran, dass gemäß Schulzeitgesetz 1985 die schulische Tagesbetreuung nicht die Ferien bzw. die schulfreien Tage umfasste. Das Übereinkommen mit der Stadt Wien aus dem Jahr 1995 sah zwar grundsätzlich auch an schulfreien Tagen eine Betreuung durch den Verein vor, allerdings mit Ausnahme der Weihnachts– und Sommerferien sowie der gesetzlichen Feiertage. Der Verein setzte daher seine Bediensteten in diesen Ferien nicht zur Kinderbetreuung ein. Er schränkte einzelvertraglich die Konsumation des Urlaubs betriebsbedingt ausnahmslos auf die Schulferien ein.

(3) Ein vom RH angestellter Vergleich mit den Hortpädagoginnen und –pädagogen der Stadt Wien sowie den Lehrerinnen und Lehrern an den Wiener Volksschulen ergab folgendes Bild:

Tabelle 9: Jährliche Arbeitszeit von Freizeitpersonal, Hortpersonal und Lehrpersonal an Wiener Volksschulen

Schuljahr 2017/18	Freizeitpersonal	Hortpersonal	Lehrpersonal
	in Kalendertagen		
Betreuungstage bzw. Unterrichtstage	184	217	179
Fortbildungstage	13	2	–[1]
Konzeption und Reinigung	5	3	–[2]
kein Dienst	11	1	8
Urlaub (bei Lehrpersonen: Schulferien an Werktagen)	35	25	61
Samstage, Sonntage, Feiertage	117	117	117
Summe	**365**	**365**	**365**

[1] nicht zentral erfasst, daher nicht quantifizierbar

[2] in dieser Form bei Lehrerinnen und Lehrern nicht vorhanden

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; Stadtschulrat für Wien; Stadt Wien/MA 10

Die Auswertung zeigt, dass das Freizeitpersonal des Vereins annähernd gleich viele Betreuungstage erbrachte wie die Wiener Volksschullehrerinnen und –lehrer tätig waren (184 bzw. 179), während die Hortpädagoginnen und –pädagogen der Stadt Wien deutlich mehr Betreuungstage pro Jahr leisteten (217). Dies lag vor allem daran, dass das Lehr– und das Freizeitpersonal in den Sommer– und Weihnachtsferien keine Betreuungsleistungen erbrachten, während die Horte der Stadt Wien auch in den Ferien geöffnet hatten.[10]

(4) Wie bereits im Bericht „Tagesbetreuung von Schülerinnen und Schülern“ (Reihe Bund 2018/2), TZ 31 festgehalten, bot die Stadt Wien für Schülerinnen und Schüler von Volksschulen mit schulischer Tagesbetreuung eine Ferienbetreuung an. Die Ferienbetreuung wickelte die MA 10 – Wiener Kindergärten einerseits über die Aufnahme von „Ferienkindern“ in den Städtischen Horten ab, andererseits an ausgewählten Volksschulstandorten, an welchen die Betreuung über private Betreiber erfolgte, die die MA 10 förderte. Laut den entsprechenden Gemeinderatsbeschlüssen war für die Sommer 2015 bis 2018 jeweils eine jährliche maximale Förderhöhe von rd. 1,69 Mio. EUR für die privaten Betreiber vorgesehen.

Auf die Empfehlung des RH im erwähnten Bericht, den Betreuungsauftrag des Vereins auf die Sommerferien auszuweiten, entgegnete die Stadt Wien im September 2017, dass dies zusätzliche personelle Ressourcen erfordere, was kurz– bis mittelfristig angesichts des potenziellen Mangels an qualifizierten Freizeitpädagoginnen und –pädagogen nicht realisierbar sei. Mit dem ausreichenden Angebot an personellen Ressourcen sei eine Änderung künftiger Dienstverträge denkbar.

[10] Der Verein betreute die Kinder in den Semester– und Osterferien sowie an schulfreien Tagen, legte in diese Zeiten aber auch die Konzeptionswoche sowie einzelne Fortbildungstage.

14.2 Der RH hielt fest, dass die Stadt Wien die Tagesbetreuung an ganztägigen Volksschulen zwar während des Schuljahres, nicht aber in den Weihnachts– und Sommerferien durch den Verein durchführen ließ. Der Verein konnte seine Angestellten in dieser Zeit nicht für Kinderbetreuung einsetzen, andererseits förderte die Stadt Wien in den Sommerferien private Betreiber. Der RH sah das Übereinkommen aus dem Jahr 1995 kritisch: Da sowohl die schulische Freizeitbetreuung als auch die außerschulische Kinderbetreuung in den Zuständigkeitsbereich der Stadt Wien fielen, war es unzweckmäßig, das Freizeitpersonal des Vereins von der außerschulischen Kinderbetreuung (z.B. Sommerferienbetreuung) auszuschließen.

Der RH verwies zudem auf das Hortpersonal der Stadt Wien, das deutlich mehr Betreuungstage pro Jahr leistete als das Freizeitpersonal des Vereins.

Da der Verein im Jahr 2018 über ausreichend Freizeitpersonal verfügte, erneuerte der RH seine Empfehlung an die Stadt Wien, die (Sommer–)Ferienbetreuung an den Verein zu übertragen, um die Kontinuität der Betreuung auch während der Ferienzeiten zu gewährleisten. Dafür wäre ein neues Beschäftigungsmodell in Anlehnung an das in den Horten der Stadt Wien eingesetzte Personal zu entwickeln.

Überdies empfahl der RH der Stadt Wien, jedenfalls auch die außerschulische (Sommer–)Ferienbetreuung dem Verein zu übertragen.

Der RH hielt fest, dass für Teile der Arbeitszeit des Freizeitpersonals, die nicht am Schulstandort zu erbringen waren (z.B. freie Vorbereitungszeit (siehe TZ 15) oder Bildungsfreistellung während der Weihnachtsferien) keine Dokumentationsverpflichtung vorgesehen war. Daher war die Einhaltung von Teilen der Arbeitszeit dem Freizeitpersonal grundsätzlich selbst überlassen, der Verein war als Arbeitgeber jedoch letztlich für die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen verantwortlich. Der RH wies darauf hin, dass ohne Führung von Zeitaufzeichnungen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen durch den Verein nicht sichergestellt werden kann.

Der RH empfahl dem Verein, für jene Teile der Arbeitszeit des Freizeitpersonals, die nicht am Schulstandort zu erbringen sind, eine Dokumentationsverpflichtung vorzusehen.

14.3 (1) Der Verein zeigte in seiner Stellungnahme Verständnis für das Ansinnen des RH, die Betreuungskontinuität auch während der Ferienzeiten zu gewährleisten.

Zur Feststellung des RH, der Verein hätte im Jahr 2018 über ausreichend Freizeitpersonal verfügt, um auch eine Sommerferienbetreuung durchzuführen, hielt er jedoch ausdrücklich fest, dass der vorhandene Personalstand nur eine ordnungsgemäße Betreuung während des Unterrichtsjahres gewährleisten könne und auch Ausfälle,

bedingt durch Krankheit, Karenzierungen etc. berücksichtige. Eine Übernahme von Betreuungsleistungen während des Sommers würde die Kapazitäten des Personals weitgehend überfordern, weil dem Freizeitpersonal während des Unterrichtsjahres entsprechender Erholungsurlaub gewährt werden müsste.

Zudem würden sich aus der Umsetzung einer Sommerferienbetreuung andere Qualifikationsanforderungen an das Freizeitpersonal ergeben, sodass erfahrungsgemäß diese Betreuung auch durch anders qualifiziertes Personal bzw. zu einem wesentlichen Teil auch durch noch in Ausbildung befindliche Pädagoginnen und Pädagogen umgesetzt werden könne. Eine Einbeziehung des Vereins in die Organisation, Koordination und Qualitätssicherung der künftigen Sommerferienbetreuung im Auftrag der Stadt Wien sei in Vorbereitung.

Der Empfehlung des RH, eine Dokumentationsverpflichtung für die nicht am Schulstandort zu erbringende Arbeitszeit des Freizeitpersonals vorzusehen, werde ehestmöglich nachgekommen. Derzeit würden Fragen der Erfassung und Übermittlung im Zusammenhang mit den in Anwendung befindlichen Zeitaufzeichnungs– bzw. Dienstplanformularen geprüft.

(2) Die Stadt Wien hielt zur Feststellung des RH, der Verein hätte im Jahr 2018 über ausreichend Freizeitpersonal verfügt, um auch eine Sommerferienbetreuung durchzuführen, – wie der Verein – ausdrücklich fest, dass der vorhandene Personalstand eine ordnungsgemäße Betreuung während des Unterrichtsjahres gewährleisten könne und auch Ausfälle, bedingt durch Krankheit, Karenzierungen etc. berücksichtige. Eine Übernahme von Betreuungsleistungen während des Sommers würde die Kapazitäten des Personalstands weitgehend überfordern, da den betroffenen Freizeitpädagoginnen und –pädagogen während des Unterrichtsjahres entsprechender Erholungsurlaub gewährt werden müsste.

Eine Einbeziehung des Vereins bzw. der künftigen gemeinnützigen GmbH in die Organisation der künftigen Sommerferienbetreuung sei in Vorbereitung.

Der Empfehlung des RH, eine Dokumentationsverpflichtung für Arbeitszeiten außerhalb der Schulstandorte vorzusehen, werde nachgekommen.

14.4 Der RH hielt seine Empfehlung an die Stadt Wien aufrecht, die (Sommer–)Ferienbetreuung an die BiM GmbH zu übertragen, um die Kontinuität der Betreuung auch während der Ferienzeiten zu gewährleisten.

Dienstplanung

15.1 (1) Der Verein vereinbarte mit dem Freizeitpersonal Beschäftigungsverhältnisse im Ausmaß von 32, 35 oder 38 Stunden pro Woche:

Tabelle 10: Dienstzeitmodelle

Art der Dienstzeit	32–Stunden–Modell	35–Stunden–Modell	38–Stunden–Modell
	in Wochenstunden		
Betreuungszeit	26	29	32
freie Vorbereitungszeit	3	3	3
Vorbereitungszeit am Standort	1	1	1
Teamstunde	1	1	1
Organisationszeit	1	1	1

Quelle: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Das Freizeitpersonal hatte somit wöchentlich 26, 29 oder 32 Stunden direkte Kinderbetreuung zu leisten. Darüber hinaus standen jeder Betreuerin und jedem Betreuer sechs Stunden Vorbereitungs– und Organisationszeit zu.

(2) Auf Basis dieser Rahmenbedingungen erstellte der Verein die Dienstpläne. Ein Dienstplan für eine Betreuungsperson an einer Schule in 1010 Wien mit 32 Stunden sah bspw. so aus:

Tabelle 11: Beispiel eines wöchentlichen Dienstplans

Dienstplan		Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Summe in Stunden
Dienstbeginn		10:30	10:00	11:30	10:30	09:45	
Betreuungsstunden	von bis	10:45 15:45	10:10 16:00	11:40 17:30	10:40 13:10 13:40 17:30	12:00 15:00	22,16 3,84
Vorbereitungszeit	von bis					11:00 12:00	1,00
Teamstunde	von bis					10:00 11:00	1,00
Organisationszeit am Standort	von bis	10:30 10:45	10:00 10:10	11:30 11:40	10:30 10:40	09:45 10:00	1,00
Pausen					13:10 13:40		
Dienstende		15:45	16:00	17:30	17:30	15:00	
Summe in Stunden		**5,25**	**6,00**	**6,00**	**6,50**	**5,25**	**29,00**

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Die Betreuungsperson in diesem Beispiel hatte pro Woche 26 Betreuungsstunden zu leisten, die von Montag bis Freitag auf einzelne Betreuungsblöcke aufgeteilt wurden. Die nicht vollen Stunden ergaben sich durch die Anpassung an den Schulbetrieb mit 50–Minuten–Einheiten. Die Organisationszeit, die Teamstunde zur Besprechung mit der Schulleitung bzw. Freizeitleitung und die Vorbereitungszeit am Standort waren ebenfalls zu planen und mit weiteren drei Stunden im Dienstplan enthalten.

Da das Freizeitpersonal die freie Vorbereitung im Ausmaß von drei Stunden nicht am Schulstandort erledigte, schien sie in der täglichen Einteilung nicht auf. Hierunter fielen u.a. die Vorbereitung von Aktivitäten oder der Einkauf von Material. Die freie Vorbereitungszeit musste nicht dokumentiert werden. Der Verein hatte die gesamte Vorbereitungs– und Organisationszeit von davor vier Stunden im Jahr 2011 auf fünf und im Jahr 2013 auf sechs Stunden erhöht. Dies lag über der im Kollektivvertrag vorgesehenen Vorbereitungszeit, der dafür gestaffelt nach wöchentlicher Arbeitszeit von einer bis zu vier Stunden pro Woche vorsah.

(3) Das Freizeitpersonal unterlag nicht nur den dienstlichen Weisungen des Vereins, sondern an den Schulen auch den fachlichen der dortigen Schul– bzw. Freizeitleitung. Die Direktorinnen und Direktoren (bzw. die von ihnen eingesetzten Freizeitleiterinnen und –leiter) konnten das Freizeitpersonal nicht frei einteilen, sondern sie mussten sich in der Diensteinteilung mit dem Verein abstimmen.

Falls bspw. an einer Schule der Bedarf entstand, eine Betreuerin oder einen Betreuer anders als im Dienstplan vorgesehen einzusetzen, so musste die Betreuungsperson einen Antrag auf Dienstzeitverlegung an den Verein stellen und dieser genehmigte oder lehnte ab. Diese Rücksprachen mit dem Verein erschwerten kurzfristige Dispositionen an den Schulstandorten.

Aufgrund der steigenden Anzahl an Schulstandorten und Betreuungspersonen sah der Verein selbst Bedarf, die Organisationsstruktur an den Standorten weiterzuentwickeln. Er zog die Einführung von Teamleitungen in Betracht, die u.a. für die Erstellung von Dienstzeitplänen, die Verwaltung von Mehr– und Überstunden und die Genehmigung von Zeitausgleich zuständig sein sollten.

15.2 Der RH verwies hinsichtlich des Systems der Diensteinteilungen auf das Auseinanderfallen der Dienst– und Fachaufsicht für das Freizeitpersonal, das Abstimmungs– und Koordinationsaufwand verursachte. Insbesondere mit zunehmender Größe des Vereins erwies es sich als schwierig, auf kurzfristige Bedürfnisse der Schulstandorte flexibel zu reagieren.

Er empfahl daher dem Verein, Teamleitungen zumindest versuchsweise an repräsentativen Standorten einzuführen bzw. andere Lösungsvorschläge zu entwickeln, um den Schulen eine flexiblere Einteilung des Freizeitpersonals zu ermöglichen.

Zur Vorbereitungs– und Organisationszeit in Höhe von wöchentlich sechs Stunden pro Person hielt der RH kritisch fest, dass diese über der im Kollektivvertrag vorgesehenen Vorbereitungszeit lag. Dieser sah dafür – gestaffelt nach wöchentlicher Arbeitszeit – eine Stunde bis vier Stunden pro Woche vor.

Der RH empfahl dem Verein, das Ausmaß der Vorbereitungs– und Organisationszeit an den Kollektivvertrag anzupassen. Zudem wäre eine dem Kollektivvertrag angepasste Aliquotierung der wöchentlichen Vorbereitungszeit des Freizeitpersonals anhand der jeweiligen Wochenarbeitszeit einzuführen.

15.3 (1) Der Verein teilte in seiner Stellungnahme mit, dass seine dezentrale Organisation sowie die stetig steigende Anzahl an Standorten sowie an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die personelle Steuerung durch die Zentrale immer schwieriger mache. Entsprechend der Empfehlung des RH seien an zehn Schulstandorten im Rahmen eines Pilotprojekts sogenannte Teamleitungen eingerichtet worden, die für eine flexible Personalbewirtschaftung vor Ort sorgen sollten. Der Verein beschrieb die Funktion der Teamleitungen als zusätzliche interne Führungsebene und teilte mit, dass unter der Berücksichtigung der Erfahrungen aus dem Pilotprojekt in den nächsten zwei Jahren Teamleitungen an möglichst allen Schulstandorten eingerichtet werden sollen.

Die vom RH kritisch betrachtete Vorbereitungs– und Organisationszeit in Höhe von wöchentlich sechs Stunden pro Person werde bereits derzeit im möglichen Rahmen anhand der jeweiligen Wochenarbeitszeit aliquotiert, z.B. bei Elternteilzeit. Zudem sei festzuhalten, dass in diesen Zeiten auch Teamstunden, Elternkontakte und Ähnliches erbracht würden, die wesentlich zur Qualität der Betreuung beitrügen. Der Verein nehme die Anregung des RH zum Anlass, die Zeiten für Organisation, Teamstunde und Vorbereitung noch einmal genau zu definieren und im Handbuch zu veröffentlichen.

(2) Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass – entsprechend der Empfehlung des RH – an zehn Schulstandorten ein Pilotprojekt mit Teamleitungen eingerichtet werde, um eine flexible Personalbewirtschaftung vor Ort zu ermöglichen. Zum kritisierten Ausmaß der Vorbereitungs– und Organisationszeiten stellte die Stadt Wien fest, dass in diesen Zeiten auch Teamstunden, Elternkontakte und Ähnliches abgeleistet würden, die zur Qualität der Betreuung beitrügen. Eine dem Beschäftigungsausmaß angepasste Aliquotierung der Vorbereitungs– und Organisationszeiten finde im möglichen Rahmen bereits statt.

Ausbildungsstand

16.1 Seit dem Jahr 2012 boten die Pädagogischen Hochschulen eine Ausbildung zur akademischen Freizeitpädagogin bzw. zum akademischen Freizeitpädagogen an. Der Lehrgang umfasste zwei Semester (60 ECTS–Anrechnungspunkte). Die verschiedenen Module des Lehrgangs bereiteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die professionelle Freizeitgestaltung mit Kindern vor. Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation, aber auch wichtige rechtliche und organisatorische Grundlagen waren Inhalt des Lehrgangs.

Mit Ende des Jahres 2017 verfügten rd. 52 % des Freizeitpersonals des Vereins über einen Abschluss als akademische Freizeitpädagogin bzw. akademischer Freizeitpädagoge. Rund 36 % des Freizeitpersonals verfügten über einen Abschluss einer anderen pädagogischen Ausbildung (u.a. Kindergarten– bzw. Hortpädagogik, Lehramt); rd. 12 % hatten andere Ausbildungen absolviert.

16.2 Der RH anerkannte, dass mehr als die Hälfte des Freizeitpersonals des Vereins über einen Abschluss als akademische Freizeitpädagogin bzw. akademischer Freizeitpädagoge verfügte und mehr als ein Drittel des Freizeitpersonals über andere pädagogische Ausbildungen.

Der RH empfahl dem Verein, jene Personen, die noch nicht über eine pädagogische Ausbildung verfügen, zum Besuch des berufsbegleitenden Lehrgangs Freizeitpädagogik zu motivieren.

16.3 (1) Der Verein wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass der stetige Ausbau der ganztägigen Betreuung nicht nur eine quantitative Erhöhung an pädagogischem Personal, sondern auch den Wunsch nach einer gesteigerten Qualität in der freizeitpädagogischen Arbeit mit sich bringe. Um diesem Wunsch nachzukommen, habe bereits im August 2013 eine Fortbildungsoffensive begonnen, die das langfristige Planen und Reflektieren in der Freizeitpädagogik zum Thema hatte. Die kontinuierliche Fortbildung im pädagogischen Bereich sei eine unumstrittene Notwendigkeit. Ein entscheidender Faktor für die Aufnahme der Fortbildungsinhalte sei eine stetige Gewährleistung der Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Entsprechend der Empfehlung des RH würden laufend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Besuch des Lehrgangs für Freizeitpädagogik angehalten. Der berufsbegleitende Charakter der Ausbildung ermögliche auch bereits beim Verein beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme am Hochschullehrgang. Das Interesse der Belegschaft sei groß und spiegle die hohe Lernbereitschaft wider.

Um die berufsbegleitende Ausbildung zu ermöglichen und dadurch nicht die Ausbildungskapazitäten für neue Freizeitpädagoginnen und –pädagogen einzuschränken, werde der Verein mit der Pädagogischen Hochschule Wien Kontakt aufnehmen und Ansätze besprechen, wie auch künftig dem steigenden Bedarf entsprechend ausreichend Lehrgangsplätze an der Pädagogischen Hochschule Wien bereitgestellt werden könnten.

Im ersten Halbjahr 2019 werde die Ausarbeitung von pädagogischen Leitlinien ein Schwerpunkt im Fachbereich Pädagogik sein. In einem strukturierten Prozess sollten gemeinsam mit externen Expertinnen und Experten Leitlinien erarbeitet werden, welche die Freizeitpädagoginnen und –pädagogen in ihrer Arbeit unterstützen. Auf Grundlage dieser Leitlinien werde es auch eine gesonderte Betrachtung der Aus– und Fortbildungen insgesamt geben, um (künftigen) Entwicklungen auch in der Personalrekrutierung Rechnung zu tragen.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien würden – entsprechend der Empfehlung des RH – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend zum Besuch des berufsbegleitenden Lehrgangs für Freizeitpädagogik angehalten.

Fort– und Weiterbildung

17.1 (1) Das Freizeitpersonal des Vereins war während der unterrichtsfreien Zeit in den zwei letzten Sommerferienwochen sowie in den Semester– und/oder Osterferien und/oder an schulfreien Tagen vertraglich zur Fort– und Weiterbildung verpflichtet.

Für das Schuljahr 2017/18 waren 13 Fort– und Weiterbildungstage vorgesehen.

(2) Der Verein bot jährlich Fortbildungsveranstaltungen zu jeweils zwei der folgenden Themenbereiche an:

- Pädagogik & Psychologie;
- Sport & Bewegung;
- Organisation, Management & Kooperation;
- Gesundheit & Ernährung;
- Persönlichkeitsentwicklung & Kommunikation;
- Kunst & Kultur.

Die beiden Themenbereiche wurden jeweils so kombiniert, dass sowohl pädagogische, psychologische und didaktische Themen als auch rechtliche Bestimmungen und Persönlichkeitsbildung abgedeckt waren.

(3) Nachstehende Tabelle zeigt die jährlichen Ausgaben für die oben genannten Fortbildungsveranstaltungen:

Tabelle 12: Jährliche Ausgaben für Fortbildungsveranstaltungen

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in EUR					in %
Ausgaben pro Kopf	381	387	411	411	415	9
Ausgaben gesamt	**286.492**	**313.541**	**358.264**	**389.634**	**444.585**	**55**

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Im Zeitraum von 2013 bis 2017 flossen zwischen rd. 78 % (2017) und rd. 88 % (2013) der Ausgaben für Weiterbildungsveranstaltungen an den Verein wienXtra[11], dessen Tätigkeit u.a. den Betrieb eines Instituts für Freizeitpädagogik umfasste. Die Auftragsvergabe an diesen Verein war als Inhouse–Vergabe anzusehen.

(4) Im Schuljahr 2016/17 nahmen rd. 87 % der zu Fortbildungsveranstaltungen Angemeldeten tatsächlich daran teil. Die Ausfälle waren sowohl durch Krankenstände als auch durch abgebrochene Probejahre bedingt.

Im Jahr 2018 führte der Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung eine Evaluation der Fort– und Weiterbildung durch. Die Mehrheit der Teilnehmenden zeigte sich mit der angebotenen Fortbildung zufrieden.

(5) Im Jahr 2017 betrug die durchschnittliche Krankenstandsdauer des Freizeitpersonals 18,7 Tage, die aller österreichischen Erwerbstätigen laut den Daten der Statistik Austria 12,5 Tage und die der Wiener Volksschullehrerinnen und –lehrer 10,4 Tage (beide Werte für das Jahr 2016).

17.2 Der RH anerkannte die hohe Bedeutung, die der Verein der Fort– und Weiterbildung beimaß. Er vermerkte jedoch die überdurchschnittliche hohe Anzahl an Krankenständen generell und während der Fortbildungsveranstaltungen kritisch.

Der RH empfahl dem Verein in Anbetracht der überdurchschnittlich hohen Krankenstände, Maßnahmen zu deren Senkung zu setzen.

17.3 (1) Der Verein teilte in seiner Stellungnahme mit, dass mit 1. Jänner 2019 seine Personalverrechnung auf eine neue Software umgestellt werde. Eine weitere Ausrollung der Software für die Bereiche Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung und Anlagenbuchhaltung sei in Vorbereitung.

[11] voller Name laut Vereinsregister: wienXtra, ein junges Stadtprogramm zur Förderung von Kindern, Jugendlichen und Familien; Vereinsregisterzahl 809285718

In einer zweiten Phase würden ergänzende Software–Module implementiert und ausgerollt. Das Dokumentmanagementsystem ermögliche die Personalverwaltung (auch Führung eines elektronischen Personalakts) ebenso wie eine elektronische Zeiterfassung oder eine Kompetenzdatenbank, um die Ressourcen und Ausbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in fachlicher und zeitlicher Hinsicht zu erfassen. Die Einführung der elektronischen Zeiterfassung sei vorerst in der Zentrale und an den Teamleitungsstandorten vorgesehen. Im Endausbau solle die Zeiterfassung auch auf die übrigen Standorte ausgeweitet werden. Die Regelung von Zeit– und Kompetenzerfassung sei Gegenstand einer zu schließenden Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat. Die Verhandlungen mit dem Betriebsrat würden im 1. Quartal 2019 aufgenommen.

In Abhängigkeit zu der oben dargestellten Einführung des Moduls Personalverwaltung und Zeiterfassung würden – entsprechend der Empfehlung des RH – das Ausmaß der Krankenstände und möglicher Ursachen evaluiert sowie allfällige Maßnahmen daraus abgeleitet.

(2) Laut Stellungnahme der Stadt Wien werde der Verein – entsprechend der Empfehlung des RH – eine kritische Prüfung des Ausmaßes der Krankenstände vornehmen.

Fluktuation

18.1 Die nachstehende Tabelle zeigt, wann bzw. aus welchen Gründen die Dienstverhältnisse des Freizeitpersonals des Vereins beendet wurden:

Tabelle 13: Beendigung des Dienstverhältnisses

	2013	2014	2015	2016	2017
	Anzahl				
im Probejahr oder mit Ende des Probejahres	20	21	19	28	28
Kündigung Dienstnehmerinnen und –nehmer	10	21	10	11	15
Kündigung Dienstgeber	1		2		3
einvernehmlich	20	13	9	9	14
Pensionierung	7	3	10	4	8
Tod	2				1
Summe	**60**	**58**	**50**	**52**	**69**

Quelle: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung

Im überprüften Zeitraum wurden jährlich zwischen rd. 6 % (2016) und rd. 9 % (2013) der Dienstverhältnisse beendet. Die meisten Dienstverhältnisse endeten während des Probejahres oder nach dessen Abschluss. Nach Beendigung des Probejahres erfolgten Kündigungen durch den Dienstgeber nur in Einzelfällen. Kündigungen durch Dienstnehmerinnen und –nehmer betrafen zwischen rd. 1 % (2016) und rd. 3 % (2014) der Dienstverhältnisse.

18.2 Der RH erachtete die Fluktuation im Bereich des Freizeitpersonals als akzeptabel und wertete die geringe Zahl an Kündigungen seitens der Dienstnehmerinnen und –nehmer als Zeichen von Arbeitszufriedenheit.

Geschlechterverteilung

19.1 Die folgende Tabelle zeigt die Geschlechterverteilung des Freizeitpersonals im überprüften Zeitraum von 2013 bis 2017:

Tabelle 14: Geschlechterverteilung des Freizeitpersonals

	2013	2014	2015	2016	2017
	in %				
Ganztagsvolksschule – männlich	17	18	18	17	19
Ganztagsvolksschule – weiblich	83	82	82	83	81
offene Volks– und Sonderschulen – männlich	14	14	15	15	16
offene Volks– und Sonderschulen – weiblich	86	86	85	85	84

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Obwohl die Freizeitbetreuerinnen im überprüften Zeitraum mit einem Anteil von über 80 % deutlich überrepräsentiert waren, sank ihr Anteil leicht zugunsten der Männer. Im Jahr 2017 lag somit im Bereich der Ganztagsvolksschulen der Anteil der Freizeitbetreuer bei rd. 19 % und im Bereich der offenen Volksschulen bzw. offenen Volks– und Sonderschulen bei rd. 16 %. Im Vergleich dazu gab es an Volksschulen im Schuljahr 2016/17 rd. 7 % Lehrer und 93 % Lehrerinnen.

Der Verein teilte dem RH mit, dass er sich um eine ausgeglichene Geschlechterverteilung beim Freizeitpersonal bemühe.

19.2 Der RH anerkannte die Bemühungen des Vereins, den Anteil der männlichen Freizeitbetreuer zu erhöhen.

Er empfahl dem Verein, seine Bemühungen, eine ausgewogene Geschlechterverteilung herzustellen, fortzusetzen.

19.3 (1) Der Verein wies in seiner Stellungnahme auf die laufende Zunahme des Anteils an Männern beim Betreuungspersonal hin. Seit 1. November 2018 werde die Zentrale durch eine Person im Bereich Kommunikation verstärkt. Die Hauptaufgaben der neuen Stelle umfassten u.a. die Planung und Umsetzung von Kommunikationsmaßnahmen nach innen und außen sowie die Positionierung in der Öffentlichkeit im Sinne eines „Employer Brandings" {Anmerkung: Arbeitgebermarkenbildung}. Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen sollten künftig verstärkt Männer für das Berufsbild der Freizeitpädagogik angesprochen und motiviert werden.

(2) Die Stadt Wien verwies in ihrer Stellungnahme auf die laufende Zunahme des Anteils an Männern beim Betreuungspersonal.

Qualitätsaspekte

20.1 Das Freizeitpersonal hatte aufgrund der Vorgaben des Vereins Jahresplanungen vorzunehmen; diese waren durch die Schulleitung zu kontrollieren. Die übrigen Unterlagen (z.B. Schwerpunktplanungen und –reflexionen) waren am Schulstandort in einer Mappe aufzubewahren, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentrale des Vereins sowie der Schul– und Freizeitleitung jederzeit Einsicht zu ermöglichen.

An jedem Schulstandort hatte das Freizeitpersonal wöchentlich eine Teamstunde abzuhalten und als Teil der Vorbereitungszeit im Dienstplan zu vermerken. Die Protokolle dieser Besprechungen wurden am Standort aufbewahrt.

Zur besseren Vernetzung zwischen der Zentrale des Vereins und den über ganz Wien verteilten ganztägig geführten Volksschulen fungierten an der Schnittstelle Teamkoordinatorinnen und –koordinatoren. Sie wurden vom Verein gemeinsam mit der jeweiligen Schulleitung bestellt und nahmen keine übergeordnete Position gegenüber den anderen Freizeitbetreuerinnen und –betreuern am Standort ein. Ihnen oblag u.a. die mindestens wöchentliche Kontaktaufnahme mit Schul– und Freizeitleitung sowie die Umsetzung der Schulregeln, um eine einheitliche Linie zwischen Vormittags– und Nachmittagsbetreuung zu gewährleisten.

Im Intranet des Vereins stand ein Handbuch für das Freizeitpersonal zur Verfügung. Darin waren u.a. seine pädagogischen und organisatorischen Aufgaben sowie die dienstrechtlichen Pflichten (z.B. bei Abwesenheiten, Dienstzeitregelungen) dargestellt. Weiters enthielt das Handbuch Verhaltensregeln für diverse Ausnahmesituationen (z.B. Brand, Erste Hilfe).

Ein eigenes Kapitel in diesem Handbuch war der für die Qualität der schulischen Tagesbetreuung besonders wichtigen, verpflichtenden Fortbildung des Freizeitpersonals gewidmet.

Bei Beschwerden von Eltern an den Verein hielt dieser umgehend mit der jeweiligen Schulleitung Rücksprache, um den Sachverhalt aufzuklären und eine Lösung herbeizuführen. Der RH fand diese Vorgangsweise anhand von fünf ausgewählten Beispielen bestätigt.

20.2 Der RH erachtete die vom Verein eingeführten Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der Freizeitbetreuung in ihrer Gesamtheit als zweckmäßig.

Gebarung

Entwicklung Bilanz

21.1 (1) Die einzelnen Bilanzpositionen des Vereins entwickelten sich im Zeitraum 2013 bis 2017 (jeweils per 31. Dezember) wie folgt:

Tabelle 15: Entwicklung Bilanz

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in 1.000 EUR					in %
Anlagevermögen	1.483,4	1.569,5	1.689,9	1.998,6	2.050,4	38
davon Wertpapiere	*1.483,4*	*1.569,5*	*1.689,9*	*1.998,6*	*2.050,3*	*38*
Umlaufvermögen	7.797,7	8.731,3	9.212,6	12.276,5	9.598,5	23
davon Forderungen und Vermögensgegenstände	*202,6*	*185,5*	*174,8*	*188,1*	*202,0*	*0*
davon Bank– und Kassenbestände	*7.594,8*	*8.545,7*	*9.037,6*	*12.088,3*	*9.396,4*	*24*
Rechnungs-abgrenzungsposten	1.385,9	901,3	404,8	5,7	487,5	-65
Summe Aktiva	**10.667,0**	**11.202,2**	**11.307,3**	**14.280,8**	**12.136,3**	**14**
Eigenkapital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	–
Rückstellungen	5.815,4	6.423,5	6.437,1	6.975,7	4.939,4	-15
Verbindlichkeiten	4.757,8	4.696,0	4.796,3	7.251,4	7.100,4	49
davon Verbindlichkeiten gegenüber MA 56	*3.302,5*	*3.244,6*	*3.172,3*	*5.763,3*	*5.463,9*	*65*
Rechnungs-abgrenzungsposten	93,8	82,7	74,0	53,7	96,5	3
Summe Passiva	**10.667,0**	**11.202,2**	**11.307,3**	**14.280,8**	**12.136,3**	**14**

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Das Anlagevermögen bestand fast ausschließlich aus Wertpapieren. Deren Bestände erhöhten sich im überprüften Zeitraum von 1,48 Mio. EUR auf 2,05 Mio. EUR, was einer Steigerung von rd. 38 % entsprach.

Der Verein kaufte Wertpapiere im Nennbetrag von mindestens 50 % des am Ende des vorangegangenen Wirtschaftsjahres in der Bilanz ausgewiesenen Vorsorgebetrags für künftige Abfertigungen. Gemäß § 124b Z 69 Einkommensteuergesetz 1988 durfte die Wertpapierdeckung ab dem Wirtschaftsjahr 2003 auf 40 % und in den nachfolgenden Jahren jeweils um 10 % reduziert werden, sodass ab dem Jahr 2007 keine Wertpapierdeckung mehr erforderlich war.[12]

Da der Verein die in der Gewinn– und Verlustrechnung ausgewiesenen Aufwendungen und nicht die tatsächlichen Ausgaben mit der MA 56 verrechnete (zur Abrechnung des Vereins mit der MA 56 siehe TZ 23), wies die Bilanz des Vereins hohe Bankguthaben und Festgeldbestände aus.

Die Verbindlichkeiten des Vereins gegenüber der MA 56 stiegen zwischen 2013 und 2017 (jeweils am 31. Dezember) von 3,30 Mio. EUR auf rd. 5,46 Mio. EUR. Diese Verbindlichkeiten waren auf zu hohe monatliche Vorauszahlungen durch die MA 56 zurückzuführen.

21.2 Der RH stellte kritisch fest, dass der Verein weiterhin Wertpapiere zur Deckung der Abfertigungsrückstellung ankaufte, obwohl die gesetzliche Verpflichtung dazu seit 2007 nicht mehr bestand.

Er empfahl dem Verein, den Bestand an Wertpapieren nach entsprechenden Risikoabwägungen zu reduzieren.

Zu den hohen liquiden Mitteln siehe TZ 23.

21.3 Der Verein und die Stadt Wien teilten in ihren Stellungnahmen übereinstimmend mit, dass bereits eine Reduktion des Bestands an Wertpapieren eingeleitet worden sei; eine laufende Prüfung und Abwägung der Risiken sei vorgesehen.

[12] BGBl. I 155/2006

Entwicklung Gewinn– und Verlustrechnung

22.1 (1) Die Gewinn– und Verlustrechnung entwickelte sich im Zeitraum 2013 bis 2017 wie folgt:

Tabelle 16: Entwicklung Gewinn– und Verlustrechnung

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in 1.000 EUR					in %
Umsatzerlöse	30.104,0	33.265,4	36.392,2	39.546,3	40.664,0	35
sonstige betriebliche Erträge	4,9	19,0	6,2	6,6	2.847,9	–
sonstige Erträge	101,0	156,0	75,6	77,1	31,7	-69
Summe Erlöse	**30.209,9**	**33.440,4**	**36.474,0**	**39.630,0**	**43.543,6**	**44**
Aufwendungen für Personal	28.992,6	32.399,3	35.295,1	38.730,9	42.693,8	47
Aufwendungen für Material und sonstige bezogene Leistungen	610,4	516,9	490,1	424,4	360,5	-41
sonstige betriebliche Aufwendungen	584,0	515,8	681,7	469,2	474,5	-19
sonstige Aufwendungen	22,9	8,4	7,1	5,5	14,8	-36
Summe Aufwendungen	**30.209,9**	**33.440,4**	**36.474,0**	**39.630,0**	**43.543,6**	**44**
Gewinn/Verlust	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**–**

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Die Erlöse und Aufwendungen stiegen im überprüften Zeitraum um rd. 44 % von rd. 30,21 Mio. EUR auf rd. 43,54 Mio. EUR, was im Wesentlichen auf die höhere Anzahl der betreuten Schülerinnen und Schüler zurückzuführen war.

(2) Die größte Aufwandsposition stellten die Personalaufwendungen dar. Sie stiegen im überprüften Zeitraum um rd. 47 % von rd. 28,99 Mio. EUR auf rd. 42,69 Mio. EUR, während sich der Personalstand um rd. 40 % erhöhte.

Die Aufwendungen für Material und sonstige bezogene Leistungen verringerten sich im überprüften Zeitraum um rd. 41 % von rd. 0,61 Mio. EUR auf rd. 0,36 Mio. EUR. Der Großteil dieser Aufwendungen entfiel auf den Bezug von Speisen von Dritten für die Lern– und Freizeitklubs sowie die Betreuung an schulfreien Tagen.

Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen sanken im überprüften Zeitraum um rd. 19 % von rd. 0,58 Mio. EUR auf rd. 0,47 Mio. EUR. Die größten Aufwandspositionen bei den sonstigen betrieblichen Aufwendungen waren Aufwand für Öffentlichkeitsarbeit, EDV–Aufwand (Lohnarbeit) und Mietaufwand.

Die Aufwendungen für Öffentlichkeitsarbeit betrugen 2016 und 2017 jeweils rd. 20.000 EUR. In den Jahren 2013 bis 2015 lagen sie zwischen rd. 120.000 EUR und rd. 300.000 EUR, weil die Stadt Wien für Werbe– und Imagekampagnen zusätzliche finanzielle Mittel zur Verfügung stellte.

Die Mietaufwendungen lagen im mehrjährigen Durchschnitt bei rd. 120.000 EUR. Nur im Jahr 2016 lagen sie deutlich darunter (rd. 90.000 EUR), weil sich die Mietfläche aufgrund von Adaptierungsarbeiten vorübergehend verringerte und der Mietvertrag entsprechend angepasst wurde.

Die Aufwendungen für EDV (Lohnarbeit) stiegen im überprüften Zeitraum von rd. 9.000 EUR auf rd. 105.000 EUR an, weil der Verein im Jahr 2014 einen Vertrag über EDV–Support mit einem externen Unternehmen abschloss. Der EDV–Sachbearbeiter des Vereins hatte sein Dienstverhältnis per 31. Dezember 2013 beendet und der Bedarf an EDV–Betreuung war gestiegen.

(3) Die folgende Tabelle zeigt, dass der Großteil der Umsatzerlöse aus der Weiterverrechnung an die MA 56 erzielt wurde:

Tabelle 17: Umsatzerlöse

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in 1.000 EUR					in %
Weiterverrechnung an MA 56	28.286,6	31.608,0	34.843,6	38.082,5	39.233,3	39
Betreuungs– und Essensbeiträge	1.076,5	913,0	835,1	726,6	516,6	-52
Übersetzerinnen und Übersetzer (MA 11)	224,1	229,3	239,0	238,6	210,1	-6
muttersprachliche Betreuerinnen und Betreuer (MA 10)	432,8	440,8	389,3	390,8	313,1	-28
sonstige Umsatzerlöse	84,0	74,3	85,3	107,8	390,8	365
Summe Umsatzerlöse	**30.104,0**	**33.265,4**	**36.392,3**	**39.546,3**	**40.663,9**	**35**

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Die Erlöse aus der Weiterverrechnung an die MA 56 stiegen im überprüften Zeitraum um rd. 39 % von rd. 28,29 Mio. EUR auf rd. 39,23 Mio. EUR. Die Betreuungs– und Essensbeiträge sanken im gleichen Zeitraum um rd. 52 %, vor allem wegen des Rückgangs der Anzahl der Lern– und Freizeitklubs und des damit einhergehenden Rückgangs der dort betreuten Schülerinnen und Schüler. Bestanden derartige Lern–

und Freizeitklubs im Schuljahr 2012/13 noch an 14 Standorten mit 1.062 betreuten Schülerinnen und Schülern, so sank die Anzahl bis zum Schuljahr 2017/18 auf fünf Standorte mit 351 betreuten Schülerinnen und Schülern.

Die Erlöse für Übersetzerinnen und Übersetzer, die beim Verein angestellt waren und deren Personalaufwendungen die MA 10 refundierte, sanken im überprüften Zeitraum um 6 %; jene für muttersprachliche Betreuerinnen und Betreuer, deren Personalaufwendungen die MA 10 refundierte, sanken im gleichen Zeitraum um rd. 28 %, weil Letztere nicht mehr nachbesetzt wurden.

Die Steigerung der sonstigen Umsatzerlöse im Jahr 2017 erklärte sich aus dem Einsatz von Schulpsychologinnen und –psychologen, deren Aufwendungen die Stadt Wien dem Verein erstattete.

Die sonstigen betrieblichen Erträge stiegen überproportional an, weil die Rückstellung für Jubiläumsgelder im Jahr 2017 fast vollständig aufgelöst wurde.

22.2 Der RH hielt eine Steigerung des Aufwands um rd. 44 % fest, die im Wesentlichen auf die höhere Anzahl der betreuten Schülerinnen und Schüler zurückzuführen war. Da die Stadt Wien dem Verein seinen gesamten Aufwand refundierte, stiegen auch die Erlöse im selben Ausmaß.

Bezüglich der Anstellung und Weiterverrechnung von Übersetzerinnen und Übersetzern, muttersprachlichen Betreuerinnen und Betreuern sowie Schulpsychologinnen und –psychologen verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 2, wonach die Vereinskonstruktion eine Verlagerung von den Personal– zu den Sachausgaben und damit eine Umgehung des Stellenplans darstellte.

Abrechnung zwischen Magistratsabteilung 56 und Verein

23.1 (1) Bis einschließlich des Jahres 2014 überwies die MA 56 dem Verein seinen jährlichen Finanzbedarf gemäß dem Übereinkommen aus dem Jahr 1995 im Voraus in monatlichen Teilbeträgen.[13] Eine Änderung der Auszahlungsmodalitäten erfolgte im Jahr 2015 in einer Zusatzvereinbarung zum Übereinkommen aus dem Jahr 1995. Diese sah vor, dass die MA 56 am Jahresbeginn eine Vorauszahlung in der Höhe zu leisten hatte, um „eine kostenmäßige Deckung der Gebarung“ des Vereins für die erste Hälfte des Folgejahres zu gewährleisten. Nach Ausschöpfung dieser Mittel erfolgten weitere monatliche Zahlungen.

Am Jahresende legte der Verein eine Schlussrechnung, in der die Aufwendungen aus dem Jahresabschluss – das Wirtschaftsjahr entsprach dem Kalenderjahr – abzüglich

[13] Der Verein führte eine monatliche Kostenauswertung, um diesen Finanzbedarf festzustellen.

der Erträge und der von der MA 56 geleisteten Vorauszahlungen dargestellt wurden.

(2) Die MA 56 ersetzte dem Verein jährlich die von ihm abgerechneten Aufwendungen. Diese beinhalteten auch die Bildung von Rückstellungen für Jubiläumsgelder, nicht konsumierte Urlaube und Abfertigungen, die zwar Aufwendungen, aber keine tatsächlich getätigten Ausgaben waren, weil sie erst in späteren Jahren oder nicht in diesem Ausmaß anfielen. Der Verein bildete daher entsprechend hohe Vermögenswerte in Form von Bankguthaben und Wertpapierbeständen:

Tabelle 18: Entwicklung der liquiden Mittel im Verhältnis zur Bilanzsumme

	2013	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2013 bis 2017
	in 1.000 EUR					in %
liquide Mittel	9.078,2	10.115,2	10.727,5	14.086,9	11.446,7	26
davon Kassen– und Bankbestände	*7.594,8*	*8.545,7*	*9.037,6*	*12.088,3*	*9.396,4*	*24*
davon Wertpapiere	*1.483,4*	*1.569,5*	*1.689,9*	*1.998,6*	*2.050,3*	*38*
Bilanzsumme	**10.667,0**	**11.202,2**	**11.307,3**	**14.280,8**	**12.136,3**	**14**
	in %					
Anteil liquider Mittel an Bilanzsumme	85	90	95	99	94	

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Die Kassen– und Bankbestände des Vereins erhöhten sich von 2013 bis 2017 um rd. 1,80 Mio. EUR oder rd. 24 %. Die Analyse der Auswirkungen des Systems von Vorauszahlung und monatlichen Zahlungen ergab die folgende unterjährige Entwicklung der Bankbestände des Vereins:

Tabelle 19: Bankbestände

	1. Jänner 2017	31. März 2017	30. Juni 2017	30. September 2017	31. Dezember 2017
	in 1.000 EUR				
Bankbestände	12.085,8	28.084,1	16.798,5	7.345,2	9.394,0

Quellen: Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung; RH

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, sanken die Bankbestände des Vereins im Jahr 2017 nie unter 7 Mio. EUR.

23.2 (1) Der RH hielt fest, dass der Zeitraum der Finanzierungskonzepte (Schuljahr) nicht mit dem Zeitraum der Jahresabschlüsse (Kalenderjahr) übereinstimmte. Seiner

Ansicht nach erschwerte dies einen Vergleich der Finanzierungskonzepte mit den Schlussrechnungen wie auch die Feststellung allfälliger unterjähriger Abweichungen vom Finanzierungskonzept.

Der RH empfahl deshalb der Stadt Wien und dem Verein, Überlegungen über eine Vereinheitlichung des Zeitraums der Finanzierungskonzepte (Schuljahr) und der Jahresabschlüsse (Kalenderjahr) anzustellen.

(2) Der RH hielt fest, dass die Jahresabschlüsse des Vereins im überprüften Zeitraum eine Bilanzstruktur mit einem sehr hohen Anteil an Geldmitteln auswiesen. Infolge der Abgeltung sämtlicher Aufwendungen (einschließlich der Rückstellungen für Jubiläumsgelder, Abfertigungen und nicht konsumierte Urlaube) durch die MA 56 erhöhten sich die Geldmittel weiter, während die entsprechenden Ausgaben erst in späteren Jahren oder nicht in diesem Ausmaß anfielen.

Der RH empfahl der Stadt Wien, künftig die Überweisungen an den Verein so zu gestalten, dass eine nicht benötigte Ansammlung liquider Mittel verhindert wird. Ein allfälliger Erlös aus dem Verkauf von Wertpapieren (siehe TZ 21) sollte die Zahlungen der MA 56 entsprechend kürzen.

23.3 Laut Stellungnahme der Stadt Wien sei vorgesehen, beim Betrieb der künftigen gemeinnützigen GmbH das Budgetjahr an das Kalenderjahr anzugleichen. Die Stadt Wien verwies jedoch auf die damit verbundenen Herausforderungen infolge des während des Budgetjahres stattfindenden Schuljahreswechsels. Die Überweisung von Mitteln an den Verein bzw. an die künftige gemeinnützige GmbH werde so gestaltet, dass die zur Gehaltsauszahlung erforderliche Liquidität jederzeit gewährleistet werden könne.

Schlussempfehlungen

24 Zusammenfassend empfahl der RH der Stadt Wien sowie dem Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung bzw. nunmehr der BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH:

Stadt Wien

(1) Die wirtschaftlichen Folgen der Umwandlung eines Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung in eine GmbH, insbesondere hinsichtlich der größten Kostenfaktoren, und alternative Vorgangsweisen (z.B. Rückeingliederung) wären zu analysieren und darauf aufbauend die Entscheidung über die weitere Entwicklung zu treffen. (TZ 3)

(2) Es wäre zu prüfen, inwiefern die zuständigen Organe des Vereins Wiener Kinder– und Jugendbetreuung und insbesondere die damalige Geschäftsführerin dem Wohl des Vereins zuwider handelten, und gegebenenfalls wären rechtliche Verantwortlichkeiten und Ersatzansprüche geltend zu machen. (TZ 6)

(3) Die Aufsicht über den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung wäre verstärkt wahrzunehmen. Künftig wären alle zur Verfügung stehenden Möglichkeiten (z.B. Weisungen) auszuschöpfen, um bei Fehlentwicklungen steuernd einzugreifen, insbesondere dann, wenn es zu Besserstellungen gegenüber der Stadt Wien kommt. (TZ 10)

(4) Die Personalbedarfsmeldungen der Schulen und die Anzahl des durch den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung tatsächlich eingesetzten Freizeitpersonals wären zumindest stichprobenweise zu kontrollieren, um einen effizienten Einsatz des Personals zu gewährleisten. Dafür wäre auch der jährliche Dienstpostenplan heranzuziehen. Anhand dieser Kontrollen wäre der Stand des Freizeitpersonals gegebenenfalls anzupassen. (TZ 13)

(5) Die (Sommer–)Ferienbetreuung sollte an den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung übertragen werden, um die Kontinuität der Betreuung auch während der Ferienzeiten zu gewährleisten. Dafür wäre ein neues Beschäftigungsmodell in Anlehnung an das in den Horten der Stadt Wien eingesetzte Personal zu entwickeln. (TZ 14)

(6) Jedenfalls wäre auch die außerschulische (Sommer–)Ferienbetreuung der BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH zu übertragen. (TZ 14)

(7) Künftig wären die Überweisungen an den Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung so zu gestalten, dass eine nicht benötigte Ansammlung liquider Mittel verhindert wird. Ein allfälliger Erlös aus dem Verkauf von Wertpapieren sollte die Zahlungen der Magistratsabteilung 56 entsprechend kürzen. (TZ 23)

BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH

(8) Die Geschäftsordnung wäre zu präzisieren und es wären explizit auch Arbeitsverträge von Bediensteten der Zentrale in die Zustimmungspflichten des Aufsichtsorgans für Geschäftsabschlüsse der Geschäftsführung aufzunehmen. (TZ 4)

(9) In Hinkunft wäre den Bediensteten die rechtzeitige Inanspruchnahme des Urlaubs zu ermöglichen und dadurch wären Urlaubsersatzleistungen zu vermeiden. (TZ 4)

(10) Die vom nunmehrigen Geschäftsführer gesetzten Schritte zur Durchführung von Bewerbungsverfahren für Bedienstete in der Zentrale wären konsequent umzusetzen. (TZ 5)

(11) Für die Abgeltung von Leitungsfunktionen wären klar definierte, transparente und adäquate Leitungszulagen festzulegen. Hierbei wäre die Einstufung vergleichbarer Vertragsbediensteter der Stadt Wien als Maßstab heranzuziehen. (TZ 6)

(12) Es wäre die Möglichkeit zu prüfen, die beiden Sonderdienstverträge zu adaptieren und die betreffenden Bediensteten nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (samt allenfalls gerechtfertigter Überzahlungen) zu entlohnen. Gegebenenfalls wären die Dienstverträge entsprechend zu adaptieren. (TZ 6)

(13) Allfällige Zusatzbelastungen oder höherwertige Aufgaben wären durch klar definierte Zulagen bzw. die adäquate Einstufung in tätigkeitskonforme Verwendungsgruppen abzugelten. (TZ 7)

(14) Außerordentliche Leistungen wären gegebenenfalls durch transparente und anhand nachvollziehbarer Kriterien festgelegte Belohnungen abzugelten. (TZ 7)

(15) Die geplante Sprachfeststellung wäre in begründeten Fällen in den Personalauswahlprozess für das Freizeitpersonal einzubeziehen. (TZ 12)

(16) Es wäre jährlich ein Dienstpostenplan zu erstellen und dieser dem jährlichen Finanzierungskonzept beizulegen. (TZ 13)

(17) Für jene Teile der Arbeitszeit des Freizeitpersonals, die nicht am Schulstandort zu erbringen sind, wäre eine Dokumentationsverpflichtung vorzusehen. (TZ 14)

(18) Teamleitungen wären zumindest versuchsweise an repräsentativen Standorten einzuführen bzw. andere Lösungsvorschläge zu entwickeln, um den Schulen eine flexiblere Einteilung des Freizeitpersonals zu ermöglichen. (TZ 15)

(19) Das Ausmaß der Vorbereitungs– und Organisationszeit wäre an den Kollektivvertrag anzupassen. Zudem wäre eine dem Kollektivvertrag angepasste Aliquotierung der wöchentlichen Vorbereitungszeit des Freizeitpersonals anhand der jeweiligen Wochenarbeitszeit einzuführen. (TZ 15)

(20) Jenes Freizeitpersonal, das noch nicht über eine pädagogische Ausbildung verfügt, sollte zum Besuch des berufsbegleitenden Lehrgangs Freizeitpädagogik motiviert werden. (TZ 16)

(21) In Anbetracht der überdurchschnittlich hohen Krankenstände wären geeignete Maßnahmen zu deren Senkung zu setzen. (TZ 17)

(22) Die Bemühungen, eine ausgewogene Geschlechterverteilung beim Freizeitpersonal herzustellen, sollten fortgesetzt werden. (TZ 19)

(23) Der Bestand an Wertpapieren wäre nach entsprechenden Risikoabwägungen zu reduzieren. (TZ 21)

Stadt Wien; BiM – Bildung im Mittelpunkt GmbH

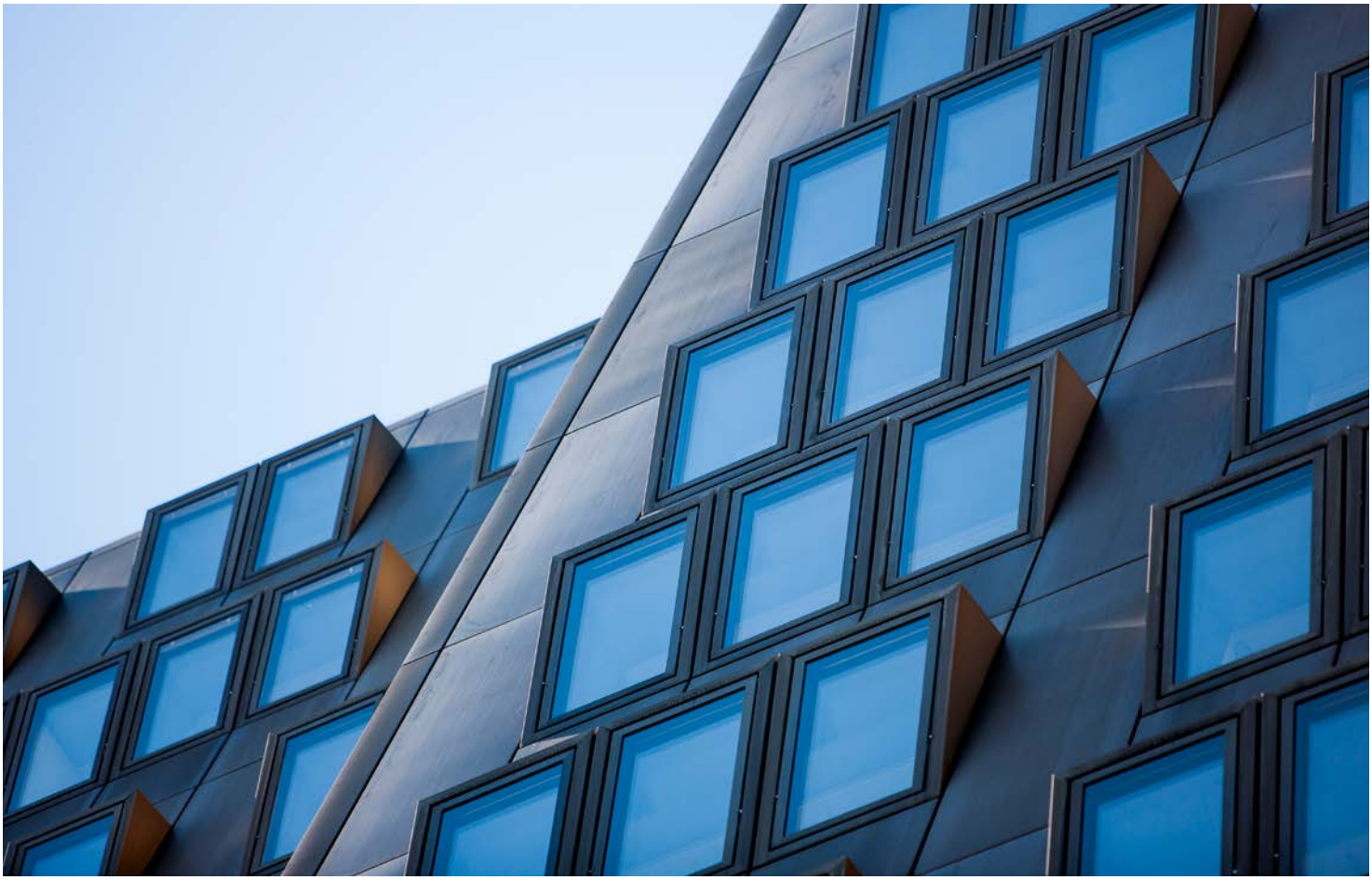
(24) Der Austausch der Personalbedarfsmeldungen bzw. generell der Austausch von Daten zwischen den Schulen, der Bildungsdirektion für Wien und dem Verein Wiener Kinder– und Jugendbetreuung wäre nach Maßgabe der finanziellen Mittel technisch zu vereinfachen. (TZ 13)

(25) Überlegungen über eine Vereinheitlichung des Zeitraums der Finanzierungskonzepte (Schuljahr) und der Jahresabschlüsse (Kalenderjahr) wären anzustellen. (TZ 23)

Rechnungshof Österreich

Wien, im Juni 2019
Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

R

H