

**BERICHT ÜBER DAS ERGEBNIS DER VOM
GEMEINDERÄTLICHEN KONTROLLAUSSCHUSS ERTEILTEN
PRÜFAUFTRÄGE BETREFFEND DIENSTPOSTENPLÄNE SOWIE
SONDER- UND WERKVERTRÄGE IN ZUSAMMENSCHAU MIT DER
PRÜFUNG VON TEILBEREICHEN DES AMTES FÜR
PERSONALWESEN**

Der gemeinderätliche Kontrollausschuss hat den ihm zugemittelten Bericht der Kontrollabteilung über das Ergebnis der vom gemeinderätlichen Kontrollausschuss erteilten Prüfaufträge betreffend Dienstpostenpläne sowie Sonder- und Werkverträge in Zusammenschau mit der Prüfung von Teilbereichen des Amtes für Personalwesen eingehend behandelt und erstattet mit Datum vom 10.11.2022 dem Gemeinderat folgenden Bericht:

Der Bericht der Kontrollabteilung vom 23.09.2022, ZI. KA-03099/2022, ist allen Klubobleuten zugegangen; zusätzlich wird auf die Möglichkeit jedes Gemeinderates, den Bericht bei den Akten zum Gemeinderat in der Geschäftsstelle für Gemeinderat und Stadtsenat einzusehen, verwiesen.

1 Prüfauftrag/-umfang

Prüfauftrag

Gemäß § 74c des Stadtrechtes der Landeshauptstadt Innsbruck 1975 (IStR) hat die Kontrollabteilung der Stadt Innsbruck im Rahmen der ihr in § 74 Abs. 2 und 3 leg. cit. zugeschriebenen Prüfzuständigkeit eine Prüfung dann vorzunehmen, „wenn dies der Gemeinderat, der Stadtsenat oder der Kontrollausschuss beschließt oder mindestens ein Viertel der Mitglieder des Gemeinderates oder der Bürgermeister verlangt“.

Darauf Bezug nehmend hat der Obmann des gemeinderätlichen Kontrollausschusses am 10.02.2022 nachstehenden, wörtlich wiedergegebenen, Antrag zur Abstimmung gebracht:

„Die Kontrollabteilung wird beauftragt, gemäß den Bestimmungen des Innsbrucker Stadtrechts den Dienstpostenplan, welcher Teil des aktuellen Budgetbeschlusses ist, zu überprüfen, ebenso bei dementsprechender Notwendigkeit die bisherigen Dienstpostenpläne der laufenden Wahlperiode 2018 – 2024.“

**Prüfauftrag
Sonder- und
Werkverträge**

Zugleich hat der 1. Bürgermeister-Stellvertreter der Stadt Innsbruck als Ausschussmitglied um Ergänzung des Antrages der Gemeinderatsfraktion „Gerechtes Innsbruck“, wie folgt, ersucht:

„Weiters sollen auch die Sonder- und Werkverträge, die in der laufenden Wahlperiode abgeschlossen worden sind, überprüft werden.“

**Prüfkompetenz
Kontrolldirektor**

Im Übrigen hat der Leiter der Kontrollabteilung zu bestimmen, welche Prüfungen durchzuführen sind, sowie Art und Umfang der Prüfung im Einzelfall festzulegen. Demzufolge hat die Kontrollabteilung in Zusammenschau mit den Prüfaufträgen Teilbereiche des Amtes für Personalwesen einer Einschau unterzogen.

Personalhoheit

Gemäß § 31 IStR ist der Bürgermeister zur Leitung der gesamten Stadtverwaltung berufen und unterstehen ihm alle Bediensteten der Stadt Innsbruck. Darüber hinaus obliegt dem Bürgermeister im eigenen Wirkungsbereich die Aufnahme, die Kündigung und die Entlassung sowie alle sonstigen Personalangelegenheiten von nicht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Bediensteten sowie obliegen ihm alle Personalangelegenheiten der öffentlich-rechtlichen Bediensteten, soweit sie nicht dem StS vorbehalten sind.

Paragraph 28 IStR definiert alle dem StS zur selbständigen Beschlussfassung zukommenden Aufgaben. Dazu gehört u.a. auch die Anstellung und Beförderung von Beamten, die Kündigung von provisorischen Dienstverhältnissen, die Entscheidung über die Annahme einer Dienstentsagung von Beamten sowie die Bestellung, die Enthebung oder die Versetzung des Magistratsdirektors, der Abteilungsleiter (Direktoren) und der Amtsvorstände.

Prüfungsankündigung (Erst-)Unterlagen- anforderung

Am 02.03.2022 richtete die Kontrollabteilung ein Schreiben an das der MA I – Allgemeine Verwaltungsdienste zugeordnete Amt für Personalwesen und zugleich an die Leiterin der gegenständlichen Abteilung des Magistrates der Stadt Innsbruck.

Mit diesem Schreiben hat das Prüforgan dem betreffenden Amt die Prüfungsankündigung sowie eine (Erst-)Unterlagenanforderung mit dem Ersuchen übermittelt, der Kontrollabteilung die in der Beilage aufgelisteten Unterlagen, nach Möglichkeit in digitaler Form, (bereits vorab) zukommen zu lassen.

Dazu bemerkte die Kontrollabteilung, dass ihr von der Leiterin des Amtes für Personalwesen vor dem Eröffnungsgespräch am 18.03.2022 keine der in der (Erst-) Unterlagenanforderung angeforderten Prüfungsunterlagen bereitgestellt worden sind.

Gender-Hinweis

Die Kontrollabteilung weist darauf hin, dass die in diesem Bericht gewählten personenbezogenen Bezeichnungen aus Gründen der Übersichtlichkeit und leichteren Lesbarkeit grundsätzlich nur in einer Geschlechtsform formuliert werden und gleichermaßen für Frauen, Männer sowie für alle anderen individuellen (biologischen und sozialen) Geschlechtsidentitäten gelten.

Anhörungsverfahren

Das in § 53 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Magistrates der Landeshauptstadt Innsbruck (MGO) festgelegte Anhörungsverfahren ist durchgeführt worden.

2 Prüfablauf

Prüfablauf

Im Rahmen des von der Kontrollabteilung am 18.03.2022 veranlassten Eröffnungsgesprächs hat die Leiterin des Amtes für Personalwesen die Beteiligten davon in Kenntnis gesetzt, dass zur Unterstützung der Kontrollabteilung bzw. der iZm diesem Prüfauftrag anfallenden Prüftätigkeiten eigene „Geschäftsprozesse“ gestaltet bzw. geschaffen werden und Anwendung finden würden. Ziel sei die Erreichung von effektiven und effizienten „Prüfabläufen“. So sind sämtliche in die gegenständliche Prüfung involvierte Mitarbeiter des Amtes für Personalwesen mit so genannten „Ordnungsnummern“ versehen

worden. Ihre Aufgabe war es, die für die Prüfung benötigten und von der Kontrollabteilung angeforderten Unterlagen vorzubereiten und in einem weiteren Schritt der Leiterin des Amtes für Personalwesen vorzulegen. Nach erfolgter „Kontrolle“ durch die Amtsvorständin wurden dem Prüforgan nach und nach Unterlagen übermittelt. Einige wenige Unterlagen (insbesondere Auswertungen) hat die Kontrollabteilung in digitaler Form erhalten, der Großteil der Unterlagen konnte in Papierform vor Ort abgeholt werden.

Die Abwicklung des Prüfauftrages erwies sich als komplex und zeitaufwändig und war zum einen in der meist fragmentarischen Dokumentation sowie in den von der Leiterin des Amtes für Personalwesen gesondert für diese Prüfung erstellten, für die Kontrollabteilung nur schwer nachvollziehbaren „Geschäftsprozesse“ begründet. Zum anderen sind die von der Kontrollabteilung angeforderten Unterlagen vom Amt für Personalwesen, trotz teilweise mehrmaliger Urgezen, zeitverzögert (verlangsamt) bereitgestellt worden. Ferner konnten bestimmte Unterlagen aufgrund nicht vorhandener und/oder unvollständiger Aktenverwaltung nicht vorgelegt werden.

Die eben beschriebene, eher unübliche Vorgehensweise zur Unterlagenbereitstellung hat die formale Prüfung der Kontrollabteilung in einem doch außergewöhnlichen Ausmaß gehemmt. Allein die Tatsache, dass einzelne (bereits Mitte März angeforderten) Unterlagen erst Anfang Mai den Weg in die Kontrollabteilung gefunden haben, hat den dadurch entstandenen zeitlichen Mehraufwand belegt.

Bereitstellung von Prüfungsunterlagen

Zudem führte die Übergabe der Unterlagen in Papierform nicht nur für die Mitarbeiter des geprüften Amtes, sondern auch für die Bediensteten der Kontrollabteilung zu einem erhöhten Verwaltungs- und Zeitaufwand (Drucken, Kopieren, Sortieren, Abholung und Rückgabe der Dokumente, Zunahme der schriftlichen Korrespondenz infolge Ergänzungsansuchen und Erkundigungen noch ausstehender Prüfungsunterlagen u.a.m.).

Auch hat die Kontrollabteilung der Umstand verwundert, dass ihr in einzelnen Fällen keine in Tabellenform gespeicherten Daten, zusätzlich zu den (zumind. in einem Fall unvollendet) ausgedruckten xls. Sheets, digital zugestellt werden sollten. Dazu erhielt die Kontrollabteilung die Auskunft, dass lt. Leiterin des Amtes für Personalwesen eine Weitergabe einer Tabelle auch in digitaler Form nicht erforderlich sei, da die Kontrollabteilung mit dem in Papierform überreichten Dokumenten das Auslangen finden müsse.

Historische Aktenbestandteile bzw. -dokumentation insbesondere stichtagsbezogene Dienstpostenpläne vergangener Jahre oder Rechtsgrundlagen hinsichtlich sondervertraglicher Regelungen (im Besonderen im Hinblick auf das Zulagenwesen) konnten der Kontrollabteilung – wenn überhaupt – nur fragmentär vorgelegt werden bzw. wurden ergänzungsbedürftig ausgehändigt.

Vollständigkeit von Prüfungsunterlagen

Wie die Kontrollabteilung des Weiteren in Erfahrung bringen konnte, sind während ihrer Prüfung besoldungs- und dienstrechtliche Bestimmungen einiger Dienstverhältnisse geändert worden. Dieser Umstand ist insofern informativ, zumal die Änderung von Dienstvertragsbestandteilen nach

Abholung der Personalakten durch die Mitarbeiter der Prüfinstanz erfolgte und gegenüber den Prüfern keine diesbezüglichen Informationen seitens des Amtes für Personalwesen offengelegt worden sind.

Aus diesem Grund wurde u.a. darauf hingewiesen, dass die der Kontrollabteilung für ihre Prüfung bereitgestellten Unterlagen nicht in jedem Fall den Letztstand der besoldungs- und dienstrechtlichen Sachverhalte widerspiegeln können. Unter diesen Umständen war zum einen eine fundierte Betrachtung hinsichtlich der Richtigkeit und Vollständigkeit der Prüfungsunterlagen und zum anderen eine Überprüfung der Kausalität verschiedener dienst- und besoldungsrechtlicher Besonderheiten nicht möglich.

3 Amt für Personalwesen

3.1 Historie

Verwaltungsreform Stadtmagistrat

Recherchen der Kontrollabteilung zur Aufbauorganisation der Stadt Innsbruck haben ergeben, dass, beginnend im Jahr 1994, vom seinerzeitigen Bürgermeister Reformschritte im Hinblick auf eine (damals) grundlegende Neugestaltung der Verwaltungsorganisation bzw. Neuorientierung des Stadtmagistrates eingeleitet worden sind. Im Fokus standen insbesondere die Änderung des Verhandlungshandelns in Richtung Öffentliches Dienstleistungsunternehmen sowie die Schaffung autonomer Fachbereiche mit Eigenverantwortung für Finanz-, Personal- und Organisationsressourcen.

Nach Erarbeitung der Aufgabenkataloge (Arbeitsschritte, die zur Erfüllung der Ämteraufgaben erforderlich waren) sind im Jahr 1995 die Erfassung und Auswertung der daraus abgeleiteten Aufgaben (Grund- und Fachaufgaben) sowie der den Referenten zugeordneten Produktverantwortungen für sämtliche Dienststellen durchgeführt worden. Ferner wurde den zu diesem Zeitpunkt festgelegten Aufgaben die mit den einzelnen Mitarbeitern der jeweiligen Dienststelle erhobene, zeitliche Abfolge der Tätigkeiten zugeordnet (Funktionsmatrix).

Produktverantwortung Amt für Personalwesen

Die damals neue Ämterstruktur wurde mit Wirkung 01.02.1996 verfügt. So ist das ehemalige Personalamt in Amt für Personalwesen umbenannt und mit nachstehender Produktverantwortung für

- Personalbeschaffung,
- Dienstpostenplan und -verteilungsplan,
- Erledigung von dienstrechtlichen Angelegenheiten,
- Erledigung von besoldungsrechtlichen Angelegenheiten,
- Dienstnehmerschutz,
- Bezüge und Entschädigung von Mandataren,
- Bestätigungen und Bescheinigungen für Dienstnehmer,
- Information, Beratung und Hilfestellung für Dienststellen und Dienstnehmer,
- Beratung der Verwaltungs- und Stadtführung in Personalangelegenheiten,

- Vergebung von Dienstzeugnissen und Beschäftigungsgenehmigungen,
- Ausstellung von Dienst- und Berechtigungsausweisen sowie
- Organisation der Dekretverleihungen ausgestattet worden.

Kernprodukte Amt für Personalwesen

Für das Amt für Personalwesen sind die vier folgenden Kernprodukte bestimmt und in einer Informationsbroschüre über die neugestaltete Aufbaustruktur des Magistrates der Stadt Innsbruck mit Stand Dezember 1998 ausgewiesen worden:

- Angelegenheiten des Dienst-, Besoldungs- und Personalvertretungsrechtes
- Entschädigungen, Ruhe- und Versorgungsbezüge der Mandatäre und sonstige Funktionäre
- Mitwirkung beim Abschluss von Werkverträgen
- Angelegenheiten der Gebäudereinigung

Mit der zielgerichteten Planung und Steuerung der oben erwähnten Agenden bediente sich das damalige städtische Amt keiner Referate.

Referate „Personalwesen“, „Besoldung“ und „KUF“

Mit Wirkung August 2002 sind beim Amt für Personalwesen erstmals untergeordnete Dienststellen und zwar die Referate „Personalwesen“ und „Besoldung“ eingeführt worden.

Im Jahr 2003 ist dem betreffenden Amt ein weiteres Referat mit der Bezeichnung KUF (ehemalige Kranken und Unfallfürsorge der Beamten der Landeshauptstadt Innsbruck) zugewiesen worden. Diese Dienststelle war bis Juni 2005 dem Amt für Personalwesen zugeteilt.

Referat „Dienstrecht“

Rund 16 Jahre später hat das Amt für Personalwesen wieder eine Änderung der Aufbauorganisation erfahren. Es wurde der gegenständlichen Dienststelle u.a. ein zusätzliches Referat mit der Bezeichnung „Dienstrecht“ zugeordnet.

Aufbauorganisation Mai 2022

Zum Prüfungszeitpunkt befand sich das Amt für Personalwesen in der Organisationsstruktur des Magistrates der Stadt Innsbruck als ein von fünf Ämtern, welche in der MA I angesiedelt waren.

3.2 Organisationsstruktur

Aufgabenverteilung Amt für Personalwesen

Die Verteilung der Aufgaben, bezogen auf die prüfungsrelevanten Referate des Amtes für Personalwesen präsentierte sich nach den Aufzeichnungen der Amtsvorständin zum Erhebungszeitpunkt wie folgt.

Die Leitung des Amtes für Personalwesen bildete eine zentrale Organisationseinheit. Dieser Zentralstelle nachgeordnet waren u.a. die Referate „Personalwesen“, „Dienstrecht“ und „Besoldung“. Der Amtsleitung angegliedert war die Stabstelle mit der Bezeichnung „Assistenz“.

Aufgaben Amtsleitung

Das Beschäftigungsausmaß der Amtsvorständin hat zu dem von der Kontrollabteilung willkürlich ausgewählten Stichtag 27.05.2022 (Auswertungstichtag 03.06.2022) insgesamt 80 % des gesetzlich

vorgesehenen Vollzeitstundenausmaßes in Höhe von 40 Stunden betragen.

In Bezug auf die eingangs erwähnte, referatsbezogene Aufgabenverteilung stellte die Kontrollabteilung fest, dass die der Amtsvorständin obliegenden Aufgaben bis zum Prüfungszeitpunkt (noch) nicht aktualisiert worden sind. Demnach hat die Aufgabenverteilung ihres Vorgängers aus dem Jahr 2019 nach wie vor die Zuständigkeiten der Leiterin des Amtes für Personalwesen beschrieben. Dieser war zu entnehmen, dass ihr Aufgabenbereich u.a. die Stellvertretung der MA I oder die Leitung des Organisationskomitees „Innsbrucker Christkindleinzug“ umfassen würde, was zum Prüfungszeitpunkt nicht der Fall war.

Aufgaben
Stabstelle Assistenz

Die der Stabstelle zugeteilte Mitarbeiterin ist in Vollzeit beschäftigt. Zu den Aufgaben der Assistentin zählten nach Durchsicht der vorgelegten Aufgabenliste vom 09.02.2021 u.a. Sekretariatsdienste (Parteienverkehr, Terminvergabe, Telefonate etc.), das Ausstellen von Dekreten und Dienstzeugnissen, die Bearbeitung von Dienstfreistellungen sowie die Dokumentenverwaltung/-ablage für die Leiterin des Amtes für Personalwesen sowie das Führen des Dienstpostenplanes einschließlich Stammdatenerhebung u.a.m.

Aufgaben
Referat
„Personalwesen“

Zum Stichtag 27.05.2022 lag der Fokus des Referates „Personalwesen“ auf die Bereiche „Recruiting“ (mit drei vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern), „Personalentwicklung“ (mit zwei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen zu 62,5 % und 70,0 %), und „SAP/Digitalisierung“ (mit einer Vollzeitbeschäftigten).

Die Aufgabenverteilung innerhalb des Teams „Recruiting“ wurde in einem Schreiben vom 22.10.2021 festgehalten. Daraus ging hervor, dass die Suche bzw. Vermittlung von qualifizierten Arbeitskräften abteilungsweise aufgeteilt worden ist. So war bspw. die mit 06.04.2021 neu in den städtischen Dienst aufgenommene Mitarbeiterin für die MA II – Bezirks- und Gemeindeverwaltung, MA III – Planung, Baurecht und technische Infrastrukturverwaltung (außer handwerklicher Betrieb) und MA IV – Finanz-, Wirtschafts- und Beteiligungsverwaltung sowie zusätzlich für die Projektleitung SAP-Recruiting iVm Arbeitgebermarke, für Social Media Recruiting und Headhunting zuständig. Den beiden verbleibenden Mitarbeitern oblag nicht nur das Recruiting iZm der MA I (inkl. Geschäftsstellen und Kontrollabteilung) und MA V – Gesellschaft, Kultur, Gesundheit und Sport, sondern waren diese auch für Personalangelegenheiten wie Versetzungen, Dienstzuteilungen, Verwaltungspraktikanten, Saisonarbeiter, Ferialkräfte u.a.m. zuständig.

Betreffend die Aufgabendefinition des Bereiches „Personalentwicklung“ ging aus den Prüfungsunterlagen hervor, dass diese sich seit Ende Jänner 2022 in Neuausrichtung befand.

Die konkreten Zuständigkeiten der Mitarbeiterin des Bereiches „SAP/Digitalisierung“ waren den diesbezüglich zur Verfügung gestellten Unterlagen nicht zu entnehmen.

Dem Referat „Personalwesen“ waren zwei weitere städtische Bedienstete (eine Vollzeit- und eine Teilzeitbeschäftigte) unterstellt. Diese waren v.a. für Schreibarbeiten sowie für die Postabfertigung der Referate „Personalwesen“ und „Dienstrecht“ (Bereich „Sekretariat“) ermächtigt. Zudem wurden sowohl Dienstausweise und Amtsbescheinigungen ausgestellt als auch dienststellenbezogene Buchhaltungsagenden wahrgenommen.

Ferner waren dem Referat drei Mitarbeiter (eine begünstigt, behinderte Bedienstete, ein Lehrling und ein Verwaltungspraktikant) dienstzugeteilt. Die erstgenannte Mitarbeiterin unterstützte vor allem den Bereich „Sekretariat“ des Referates „Personalwesen“.

Aufgaben
Referat „Dienstrecht“

Das Referat „Dienstrecht“ wurde zum 27.05.2022 von einer städtischen Bediensteten mit einem Stundenausmaß von 62,5 % geführt. Ihr waren insgesamt drei Bedienstete zugewiesen, wovon zwei städtische Bedienstete vollzeit- und eine städtische Mitarbeiterin zu 37,5 % teilzeitbeschäftigt waren. Wie die Durchsicht der diesbezüglichen Prüfungsunterlagen zeigte, ließen sich deren Aufgaben lediglich aus der zuvor erwähnten Aufgabenverteilung aus dem Jahr 2019 entnehmen.

Aufgaben
Referat „Besoldung“

Auch die Führung des Referates „Besoldung“ oblag zum Prüfungszeitpunkt einer städtischen Bediensteten, die zu 62,5 % teilzeitbeschäftigt war.

Dieses Referat war zum Stichtag 27.05.2022 mit sieben Mitarbeiter ausgestattet, wovon drei Mitarbeiter (ein Vollzeitbeschäftigter und zwei Teilzeitbeschäftigte zu je 50 %) lt. Aufgabenverteilung mit Stand Jänner 2022 für allgemeine Aufgaben des Bereiches Besoldung (Auswertungen, Statistiken, Personalportal, Buchhaltungsagenden, Administration Altersteilzeit, Kontrolle Nebengebühren, Abwicklung Gehaltsvorschüsse u.a.m.) verantwortlich waren. Vier städtische Mitarbeiterinnen (alle vollzeitbeschäftigt) waren dem Bereich mit der Bezeichnung „Schalter-MA Besoldung“ zugeordnet und u.a. für die Erfassung und Änderung aller für die Bezugsabrechnung relevanten Daten inkl. Beförderungen und Überstellungen, Erstellung von Einnahmen- und Auszahlungsanordnungen, Auskunftserteilung und Informationsbereitstellung zuständig.

Aufgabenverteilung
Empfehlung

Aufgrund der zuvor dargelegten Ausführungen der Kontrollabteilung wurde der Leiterin des Amtes für Personalwesen empfohlen, einerseits die von ihrem Vorgänger im Jahr 2019 verschriftlichten Aufgaben in Bezug auf die Leitung des gegenständlichen Amtes einer Evaluierung zu unterziehen und in weiterer Folge die bereits erfassten und eventuell neu definierten Aufgaben zu verschriftlichen. Andererseits wurde angeregt, auch sämtliche Aufgaben der Referate den aktuellen Gegebenheiten einer Anpassung und Aktualisierung zuzuführen, vollständig zu dokumentieren, um somit einem modernen Personalmanagement gerecht zu werden.

In seiner Stellungnahme teilte das Amt für Personalwesen diesbezüglich mit, dass den Empfehlungen der Kontrollabteilung entsprochen worden ist.

Entwicklung Mitarbeiterstand

Zum Stichtag 27.05.2022 belief sich der Mitarbeiterstand auf gesamt 24 städtische Mitarbeiter (inkl. einem Lehrling). Zusätzlich war, wie bereits erwähnt, dieser Dienststelle ein Verwaltungspraktikant dienstzugeteilt. Zum 01.01.2020 waren im Amt für Personalwesen insgesamt 20 Mitarbeiter beschäftigt.

Die Berechnung des jeweiligen Mitarbeiter-Vollzeitäquivalentes, welches sich nicht auf die Anzahl der realen Mitarbeiter oder Dienstposten bezieht, hat eine Höhe von 19,175 bzw. 15,800 ergeben. Der aufgezeigte Wert verdeutlicht, dass immer mehr Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt sind. Im Falle des Amtes für Personalwesen waren zum Stichtag 27.05.2022 insgesamt 10 der 24 städtischen Mitarbeiter in Teilzeit.

3.3 Tätigkeitsprofil

Referatsbezogene Zuordnung der Aufgaben lt. MGO

Entsprechend den Bestimmungen des Stadtrechtes der Landeshauptstadt Innsbruck gliedert sich der Stadtmagistrat in Abteilungen auf, auf welche die Geschäfte nach ihrem Gegenstand und ihrem sachlichen Zusammenhang aufgeteilt werden. Die Zahl der Abteilungen und die Aufteilung der Geschäfte auf sie setzt der Bürgermeister in einer Geschäftseinteilung fest. In diesem Zusammenhang wurde mit Verfügung des (seinerzeitigen) Bürgermeisters vom 08.04.1999 eine Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Innsbruck getroffen, welche in der Vergangenheit mehrfach, zuletzt am 02.05.2022 (mit Wirkung vom 03.05.2022) modifiziert worden ist.

Die Kontrollabteilung hat im Rahmen ihrer Prüfung versucht, die dem Amt für Personalwesen zugewiesenen Aufgaben, auf die Referate aufzuteilen. Diesbezüglich hat das Prüforgan das Amt für Personalwesen mehrfach ersucht, die vom Prüforgan einstweilen vorgenommene Einteilung einer Durchsicht zu unterziehen und gegebenenfalls Korrekturen bzw. Änderungen mitzuteilen. Bis zum Prüfungsende wurde dem oben angeführten Ersuchen der Kontrollabteilung vom Amt für Personalwesen nicht nachgekommen.

Abteilungsübergreifende Wahrnehmung von Aufgaben lt. MGO

Im Zuge ihrer Prüfung hat die Kontrollabteilung festgestellt, dass konkrete Aufgaben des Referates „Personalwesen“, wie die Evidenthaltung des Dienstpostenplanes und Erfassung und Aktualisierung der Personaldaten (im Dienstposten-Verteilungsplan) zum Teil von einer Mitarbeitern des Referates „Schulverwaltung“ und somit nicht nur referats-, sondern auch abteilungsübergreifend wahrgenommen worden sind (siehe hierzu auch Kapitel 8.3 Dienstposten- und Stellenplan 2021).

3.4 Produkte

Produktbericht

Gemäß den Ausführungen des für den Produktbericht zuständigen städtischen Mitarbeiters sind die nachstehenden, in komprimierter Form wiedergegebenen Aufzeichnungen, dem Amt für Personalwesen mit Datum 17.03.2022 ausgehändigt worden. Der Kontrollabteilung sind die Unterlagen hingegen erst am 12.04.2022 weitergeleitet worden.

In seinem Schreiben vom 17.03.2022 ließ der in Rede stehende städtische Mitarbeiter das Amt für Personalwesen u.a. wissen, dass der

vorliegende Produktbericht Datenfelder (Zielgruppen, Leistungen, Fallzahlen bzw. Kostenträger und Qualitätsmerkmale) enthält, welche schon seit längerer Zeit nicht mehr gepflegt bzw. aktualisiert oder noch nie mit Werten versehen worden sind.

Die Durchsicht der vorliegenden Unterlagen hat ergeben, dass zum Prüfungszeitpunkt nur den Referaten „Personalwesen“ und „Besoldung“ Produkte zugewiesen worden sind, welche wie folgt lauten:

Referat „Personalwesen“:

- 1211 - Personalverwaltung

Behandlung der Angelegenheiten des Dienst-, Besoldungs- und Personalvertretungsrechtes allgemeiner Art und der Einzelpersonenangelegenheiten. Mitwirkung bei den Personalangelegenheiten allgemeiner und besonderer Art des Gestellungsbetriebes und in städtischen Beteiligungen, Beratung der Mitarbeiter, der Gemeindeführung und von Organen der städtischen Beteiligungen, Angelegenheiten der Mandatarsbezüge und -pensionen.

Als Produktziele waren u.a. die Einhaltung des Personalkostenbudgets, der bedarfsorientierte Personaleinsatz, eine geringe Fluktuation, geringe Fehlzeiten (Krankenstände) und die Beseitigung der Unterrepräsentation von Frauen gemäß dem Frauenförderungsprogramm genannt. (Stand „Rechtsgrundlagen“ 09/2012)

- 1212 - Personalentwicklung

Bedarfs- und zukunftsorientierte Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen, um diese für gegenwärtige Aufgaben fit zu machen und auf künftige Anforderungen vorzubereiten. Die Leistungsfähigkeit und Lernbereitschaft der Mitarbeiter/-innen sollten durch den Einsatz moderner Personalentwicklungsinstrumente entwickelt und gefördert werden.

Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sowie optimal ausgebildete Mitarbeiter/-innen in Bezug auf Bedarfs- und Zukunftsorientierung waren als Ziele hierfür vorgesehen. (Stand „Rechtsgrundlagen“ 09/2012)

Referat „Besoldung“:

- 1221 - Bezugsverrechnung

Bezugsverrechnung für die Bediensteten und Mandatare der Stadtgemeinde Innsbruck einschließlich für die den städtischen Gesellschaften zugewiesenen Bediensteten (IKB AG, ISD, IIG & CoKG).

Als Ziel dieses Produktes war die rechtmäßige und rechtzeitige Auszahlung der Lohn- und Gehaltsansprüche. (Stand „Rechtsgrundlagen“ 09/2012) definiert.

Dem Referat „Dienstrecht“ sind noch während der Prüfung (Stichtag 09.06.2022) erstmalig folgende Produkte zugewiesen worden:

- 1231 - Erstellung von Vertragsmustern und anderweitigen Vorlagen
- 1323 - Mitwirkung beim Abschluss von freien Dienstverträgen und Werkverträgen
- 1233 - Entschädigungen Ruhe- und Versorgungsbezüge
- 1234 - Vollzug disziplinarer Maßnahmen
- 1235 - Vollzug dienstrechtlicher Maßnahmen (Altersteilzeit, Pensionierungen, Karenzierungen, Elternteilzeit etc.)
- 1236 - Durchführung von Covid-19 Maßnahmen (Freistellungen)
- 1237 - Erstellung von Fachgutachten und laufende Überarbeitung der städtischen dienstrechtlichen Vorschriften
- 1238 - Betreuung der arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren

Für die eben aufgezählten Produkte waren in der Organisationsdatenbank weder Produktbeschreibungen noch Produktziele vereinbart bzw. beschrieben. Auch die Leistungen für diese Produkte, welche annähernd den in der MGO festgeschriebenen Aufgaben entsprechen, sind offensichtlich noch in Bearbeitung.

Infolge des noch aufrechten, städtischen Erfordernisses zur Führung von Produkten durch das Referat „Dienstrecht“ wurde der mit der Produktverantwortung betrauten Referentin empfohlen, in Absprache mit der Leiterin des Amtes für Personalwesen eine Veranschaulichung der neu geschaffenen Produkte (Produktbeschreibung und -ziele, Leistungen, Qualitätsmerkmale etc.) und der dazugehörigen Aufgaben vorzunehmen und diese in naher Zukunft in die Organisationsdatenbank einzupflegen bzw. einpflegen zu lassen.

Das Amt für Personalwesen führte in seiner Stellungnahme hierzu aus, dass die MD im Zuge des (anschließend von der Kontrollabteilung näher beleuchteten) Projektes „Personal- und Organisations-managements“ entschieden hat, die Produktdatenbank nicht in das betreffende Projekt zu übernehmen (Schreiben vom 24.08.2022). Demzufolge wurde die Erfassung von ausstehenden Produkten ;... hintangestellt und dringlicheren Themen der Vorzug gegeben“.

Der Vollständigkeit halber hat die Kontrollabteilung bemerkt, dass dem Magistrat der Stadt Innsbruck für die Bereiche Organisations- und Personalmanagement zum Prüfungszeitpunkt mehrere Anwendungsprogramme zur Verfügung standen.

So wurden seit dem Jahr 1996 in einer für die Stadt Innsbruck entwickelten Individuallösung bzw. Organisationsanwendung insbesondere Stammdaten von städtischen Mitarbeitern verwaltet und über eine integrierte Dienstpostenverwaltung den Dienststellen bzw. Produkten und Fachaufgaben zugewiesen. Ebenso waren in dieser Organisationsanwendung Zielvereinbarungsgespräche zu dokumentieren. Die Stammdatenpflege wurde zum Prüfungszeitpunkt von mehreren Mitarbeitern verschiedener städtischer Dienststellen (bspw. Amt für Personalwesen, Organisationsdatenbankverantwortliche der jeweiligen MA und ITK) durchgeführt und war somit einer erhöhten Fehleranfälligkeit ausgesetzt.

Im Bereich Personalmanagement war eine weitere Software im Einsatz, über welche Gehaltsnachweise, Seminare, Krankenstände, Dienstreisen etc. verwaltet worden sind. Außerdem wurden in einer zusätzlichen Applikation die Zeit- und Urlaubsaufzeichnungen der städtischen Mitarbeiter geführt und betreut.

Seit dem Jahr 2020 wurde der Fokus auf den Ausbau und weitgehend auf die Konsolidierung der von der Stadt Innsbruck bisher genutzten, von verschiedenen Anbietern bewirtschafteten Organisations- und Personalsysteme (Organisationsmanagement, Personaladministration, Personalentwicklung, Zielvereinbarungsgespräche und Zeitwirtschaft) gelegt. Dies war vordergründig auf das Ende der Produktlebenszyklen der bisher in Verwendung stehenden Organisationsanwendung und der Applikation betreffend die Zeitwirtschaft zurückzuführen.

Gemäß dem hierfür erstellten Projekthandbuch „Organisations- und Personalmanagement“ waren u.a. die Themen „Abbildung der Produktpalette“ und „Digitaler Personalakt“ von diesem Projekt explizit nicht berücksichtigt. Im Zusammenhang mit einem „Digitalen Personalakt“ war festgehalten, dass dieser „konzeptionell und strategisch bei der Implementierung der neuen Systemarchitektur in diesem Projekt berücksichtigt und die Umsetzung bzw. die Einführung der digitalen Personalakte in einem nachgelagerten Projekt ...“ erfolgen wird. Das Fortbestehen bzw. die Fortführung der Produktdatenbank nach Produktivsetzung der neuen Softwarelösung für den Bereich „Organisations- und Personalmanagement“ war noch unklar.

Dem gegenständlichen Projekthandbuch war überdies zu entnehmen, dass die Produktivsetzung der neuen Softwarelösung ursprünglich mit Jänner 2022 geplant war. In Bezug auf die Applikation Zeitwirtschaft war die Produktivsetzung mit Jänner 2023 angesetzt.

Aus dem Protokoll des Lenkungsausschusses „Projekt Organisations- und Personalmanagement“ vom 06.04.2022 ging jedoch hervor, dass das Personalportal aus system- und ressourcentechnischen Gründen „de facto nicht mit Jahresende abgelöst werden ...“ kann. Auch seien Termine zum einen für den Schulungsblock I (GO-Live im Oktober 2022) und zum anderen für den Schulungsblock II (Personalportal) noch nicht fixiert.

Personalentwicklung
Arbeitsübereinkommen
2018 - 2024

Letztlich hat die Kontrollabteilung betreffend Ziele bzw. Produkte des Amtes für Personalwesen die im Arbeitsübereinkommen 2018 - 2024 der fünf Innsbrucker Gemeinderatsparteien festgehaltenen Ausführungen in Erinnerung gerufen, welche wie folgt lauten:

*„Wir wollen auf Grundlage der bisherigen positiven Personalentwicklung eine bedarfsgerechte Personalausstattung, eine angemessene Entlohnung aller Mitarbeiter*innen weiterhin sicherstellen. Das Dienstrecht und die Besoldung müssen wettbewerbsfähiger werden und sollen sich an den, anderer vergleichbarer Gebietskörperschaften, insbesondere dem Land Tirol, orientieren. Ziel ist dabei die Mitarbeiter*innenbindung an den Stadtmagistrat weiter zu stärken, Know-how Verlust und ‚brain-drain‘ zu vermeiden und attraktive Karrierechancen bei der Stadt zu bieten.“*

Im Rahmen des Eröffnungsgespräches teilte die Leiterin des Amtes für Personalwesen der Kontrollabteilung unabhängig davon mit, dass die Erarbeitung eines neuen Gehaltssystems (unter Berücksichtigung einer marktkonformen Bezahlung) für die Stadt Innsbruck einer ihrer künftigen Aufgaben darstellen werde.

Auch ist im vorliegenden Arbeitsübereinkommen der Innsbrucker Stadtregierung der Wille im Hinblick auf die Umsetzung eines Systems zur Lohntransparenz im Einvernehmen mit der Personalvertretung verankert. Im Allgemeinen steht der Stadt Innsbruck v.a. aufgrund gesetzlich definierter Reglements faktisch ein transparentes und nachvollziehbares Gehaltssystem zur Verfügung. Durch die in den letzten Jahren vermehrte Ausgestaltung sondervertraglicher Regelungen für offensichtlich sonderentgeltbegründete Tätigkeiten städtischer Mitarbeiter, welche sich teils signifikant auf die Höhe einzelner Gehaltsbestandteile auswirk(t)en, könnte das derzeit bestehende Gehaltsmodell der Stadt Innsbruck für bestimmte Personen(gruppen) aus dem Gleichgewicht geraten. In diesem Zusammenhang hat die Kontrollabteilung auf ihre unter Kapitel 9 Sonderverträge getroffenen Feststellungen und Beanstandungen verwiesen.

3.5 Funktionsmatrix

Funktionsmatrix Unterlagen- bereitstellung

Einleitend hat die Kontrollabteilung festgehalten, dass ihr auch diesbezügliche Unterlagen vom Amt für Personalwesen (erst) am 12.04.2022 überlassen worden sind. Dies war insofern erwähnenswert, da der hierfür zuständige Mitarbeiter des Büros der Magistratsdirektion seinerseits die Daten bereits am 17.03.2022 dem betreffenden Amt zur weiteren Verwendung zur Verfügung gestellt hat.

Funktionsmatrix Gegenwarts- bezogenheit

In seinen Ausführungen teilte der städtische Bedienstete u.a. mit, dass

„... die Funktionsmatrizen Lücken aufweisen... es hat viele Änderungen (v.a. starke Personalfuktuation, organisatorische Änderungen, wie das neu geschaffene Referat „Dienstrecht“) gegeben, die aber noch nicht in den Aufgabenzeiten abgebildet worden sind ...

die Auswertung aus der Organisationsdatenbank erlaubt es nicht, eine konkrete Sicht auf Monate mit unterschiedlichen Aufgabenzeiten pro MitarbeiterIn zu bekommen – es ist lediglich eine aufsummierte Stundenanzahl ... möglich ...

die Aufgabenzeiten im Referat „Dienstrecht“ beginnen bei allen MitarbeiterInnen mit dem Zeitpunkt der Neueinführung des Referates (September 2020), obwohl manche davor in einem anderen Referat tätig waren ...

der derzeitige Personalstand abgebildet wird. D.h., ausgeschiedene, in Karenz befindliche oder gewechselte o.ä.m. MitarbeiterInnen scheinen nicht auf ...“

Funktionsmatrix Referat „Personalwesen“ Empfehlung

Den zur Verfügung gestellten Unterlagen nach waren dem Referat „Personalwesen“ insgesamt 13 städtische Bedienstete zur Dienstleistung zugewiesen. Davon waren drei Mitarbeiter in Teilzeit und neun Mitarbeiter in Vollzeit. Das Beschäftigungsausmaß der Leiterin des

Amtes für Personalwesen war aus der gegenständlichen Applikation zum Auswertungstichtag nicht ersichtlich. In Bezug auf die Amtsvorständin war für den Zeitraum vom 01.03. bis 30.04.2022 nämlich kein Beschäftigungsausmaß eingepflegt.

Ferner hat die Einschau gezeigt, dass nur in vier Fällen die zu leistenden Arbeitsstunden auf Grund- und Fachaufgaben der Produkte aufgeteilt worden sind. Hierbei handelte es sich um die Arbeitsstunden von zwei Teilzeit- sowie zwei Vollzeitkräften, welche schon seit dem Jahr 2002 und früher im Amt für Personalwesen eingesetzt waren. Eine Verteilung der Arbeitsstunden der verbleibenden neun städtischen Mitarbeiter auf die seinerzeit festgelegten Produkte und Grundaufgaben war bis zum Prüfungszeitpunkt noch nicht vorgenommen worden.

Die Kontrollabteilung hat der Leiterin des Amtes für Personalwesen daher empfohlen, um eine entsprechende Anpassung der Funktionsmatrix bemüht zu sein.

Funktionsmatrix
Referat „Besoldung“
Empfehlung

Dem Referat „Besoldung“ waren zum Auswertungstichtag 17.03.2022 insgesamt acht Bedienstete (fünf Teilzeit- und drei Vollzeitkräfte) zur Dienstausbübung unterstellt.

Unter Berücksichtigung der Beschäftigungsverhältnisse belief sich das Ausmaß der monatlichen Arbeitszeit auf insgesamt 1.040 Arbeitsstunden. Von dieser Summe wurden 18,25 Arbeitsstunden oder 1,8 % für Grundaufgaben und 1.021,75 Arbeitsstunden oder 98,2 % für Fachaufgaben verwendet.

Die Kontrollabteilung stellte im Zuge ihrer Prüfung fest, dass zwei Mitarbeiterinnen, deren Stundenkontingent zum einen von 87,5 % auf 100,0 % (Mitarbeiterin A) und zum anderen von 50,0 % auf 62,5 % (Mitarbeiterin B) erhöht worden war, in der Funktionsmatrix mit 140 anstelle 160 bzw. mit 80 anstelle 100 Einheiten geführt worden sind.

Die Kontrollabteilung empfahl eine Überprüfung und gegebenenfalls Überarbeitung der Funktionsmatrix sowie des Produktkatalogs hinsichtlich des Produktes 1221 Bezugsverrechnung.

Funktionsmatrix
Referat „Dienstrecht“
Empfehlung

Dem Referat „Dienstrecht“ waren zum Auswertungstichtag 17.03.2022 vier Bedienstete zur Dienstausbübung unterstellt. Die Referentin war zu diesem Stichtag mit 8,7 % in Teilzeit (Elternkarenz), mit Datum 22.04.2022 wurde ihre Beschäftigungsausmaß auf 62,5 % erhöht. Ferner war eine Mitarbeiterin mit 50 % teilzeitbeschäftigt, mit 01.05.2022 verringerte sich das soeben angesprochene Beschäftigungsausmaß auf 37,5 %. Bei den verbleibenden städtischen Mitarbeitern dieser Dienststelle handelte es sich um zwei Vollzeitkräfte. Drei der Mitarbeiter sind in den Jahren 2016, 2013 und 1989 in den städtischen Dienst eingetreten und waren vor Einführung des Referates „Dienstrecht“ dem Referat „Personalwesen“ zugewiesen. Ein Mitarbeiter in Vollzeit hat seinen Dienst erst im Jahr 2022, nämlich zum 08.02., angetreten.

Betreffend die Verteilung der Arbeitsstunden auf festgelegte Produkte des Referates „Dienstrecht“ stellte die Kontrollabteilung fest, dass bis zum Prüfungszeitpunkt weder Produkte noch Fachaufgaben für das im Jahr 2020 etablierte Referat definiert und verschriftlicht worden sind.

Einzig die diesem Referat zugewiesenen städtischen Mitarbeiter fanden sich in der Funktionsmatrix.

Die Kontrollabteilung hat angeregt, ehestmöglich eine entsprechende Aktualisierung für das Referat „Dienstrecht“ vorzunehmen.

Im Rahmen des Anhörungsverfahrens hat das Amt für Personalwesen bekundet, sämtlichen iZm der Prüfung der Funktionsmatrix getroffenen Empfehlungen nachzukommen.

4 Risikomanagement

Risikomanagement Einführung

Bei den Zielekonferenzen im März des Jahres 2015 wurde Risikomanagement (Identifikation, Bewertung, Bewältigung und Überwachung von Risiken) den leitenden Mitarbeitern des Magistrates der Stadt Innsbruck als Jahresziel und Führungsaufgabe vorgestellt. Für die Erfassung und Evaluierung von Risiken steht den mit der Erkennung, Analyse, Bewertung etc. von Unsicherheiten betrauten städtischen Bediensteten die Webanwendung „SharePoint“ eines internationalen Soft- und Hardwareherstellers zur Verfügung.

Sämtliche mit dem Risikomanagement beauftragten Führungskräfte der Stadt Innsbruck sind mit Rundschreiben des damaligen Magistratsdirektors vom 02.11.2015, Zl. Maglbk/8743/MD-SO/1, angehalten worden, eine möglichst vollständige Erfassung von erkennbaren Risiken der einzelnen Dienststelle durchzuführen, bereits wahrgenommene (jährlich) zu evaluieren und entsprechende Risikobewältigungsmaßnahmen festzulegen.

Evaluierung 2016/2017

Im Jahr 2017 war von den mit dem Risikomanagement beauftragten Mitarbeitern der Stadt Innsbruck zum ersten Mal eine Evaluierung aller zum damaligen Zeitpunkt erfassten Risiken durchzuführen (Rundschreiben des ehemaligen Magistratsdirektors vom 21.12.2016, Zl. Maglbk/8743/MD-SO/2 - Beginn des Evaluierungszeitraums 2016/17).

Für die Begutachtung der ursprünglich erfassten Risiken stand den Mitarbeitern ein Evaluierungszeitraum von Ende Dezember 2016 bis vorerst Anfang April und in weiterer Folge bis Ende Juli 2017 (kraft Rundschreiben vom 28.06.2017, Zl. Maglbk/8743/MD-SO/3 - Ende des Evaluierungszeitraums 2016/17) zur Verfügung.

Jahresbericht 2018 Risikomanagement

Das Ergebnis der ersten Risikoanalyse (Evaluierungszeitraum 2016/17) findet sich im Bericht der Magistratsdirektion mit der Bezeichnung „Risikomanagement in Share Point – Jahresbericht 2018“. Dieser Dokumentation können zahlreiche Informationen in Bezug auf Risikoidentifikation, -kategorisierung und -status sowie Auswertungen von „Roten Risiken“ sämtlicher im Magistrat der Stadt Innsbruck erfassten Risiken entnommen werden.

Dieser Bericht wurde dem damaligen Magistratsdirektor am 27.03.2019 ausgehändigt. Bis zum 05.06.2019 sind noch (kleinere) Korrekturen vorgenommen worden. Die damals letztgültige Berichtsausführung (Stand 05.06.2019) ist der Kontrollabteilung im Jahr 2019 übermittelt worden.

Im Rahmen der diesjährigen Einschau stellte die Kontrollabteilung fest, dass der ihr seinerzeit ausgehändigte Bericht in der Zwischenzeit keine Änderungen erfahren hat und somit die Risiken des Magistrates der Stadt Innsbruck nach wie vor zum Zeitpunkt 05.06.2019 ausgewiesen bzw. bewertet sind. Auch zeigte die Durchsicht des Dokumentes, dass bisher die damals (wenigen) von der Kontrollabteilung aufgezeigten Abweichungen noch nicht bereinigt worden sind.

Evaluierung
2018/2019

Für eine neuerliche (und damit zweite) Evaluierung der Risiken auf ihre Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität hin, ist den Führungskräften der Stadt Innsbruck das erste Quartal des Jahres 2019 bereitgehalten worden (Rundschreiben des Magistratsdirektors vom 20.12.2018, Zl. MagIbk/8743/MD-SO/4 - Beginn des Evaluierungszeitraums 2018/19).

In Bezug auf das Ergebnis der zweiten Evaluierung hat sich gezeigt, dass die Risikoanalyse für den Evaluierungszeitraum 2018/19 nicht abgeschlossen worden ist.

Evaluierung
Rechnungshof

Im Zuge der aktuellen Prüfung konstatierte das Prüforgan, dass im Geschäfts- und Vorgangsbearbeitungsprogramm der Stadt Innsbruck (ActaNova) zwar ein Akt mit der Benennung „Erinnerung an Evaluierung 2018/19“ angelegt und eine Zahl MagIbk/8743/MD-SO/5 vergeben wurde, in diesem Akt jedoch keine Schriftstücke vorhanden bzw. verortet worden sind.

Weitere Recherchen haben ergeben, dass mit Datum 24.01.2022 ein weiteres Rundschreiben der Magistratsdirektion, Zl. MagIbk/8743/MD-SO/6, an sämtliche Abteilungs- und Stabstellenleitungen übermittelt worden ist. Die Dienststellen sind davon in Kenntnis gesetzt worden, dass „derzeit grundlegende und auch notwendige Anpassungen durchgeführt werden, womit das Ziel von besser abgestimmten und bewertbaren Risiken erreicht wird“. Dieser Arbeitsvorgang war auf Empfehlungen des Rechnungshofes (Bericht „Korruptionspräventionssysteme in den Städten Graz, Innsbruck und Salzburg“, im August 2020) zurückzuführen.

Evaluierung
2021/2022

Darüber hinaus war dem gegenständlichen Rundschreiben zu entnehmen, dass aufgrund der „gerade intensiv durchgeführten (Vor-) Arbeiten der Beginn des Evaluierungszeitraums 2021/22 ... auf das erste Quartal des Jahres 2022“ zurückgestellt wurde. Über die weiteren Schritte werde „rechtzeitig, voraussichtlich im Laufe des Februars ...“ informiert. Ein diesbezügliches Schreiben war zum Prüfungszeitpunkt (Juni 2022) noch nicht erfolgt.

Dienststellen-
spezifisches
Risikomanagement

In Anbetracht der zuvor getätigten Ausführungen hat die Kontrollabteilung im Rahmen ihrer Einschau das zum Prüfungszeitpunkt April 2022 vorhandene, dienststellenspezifische Risikomanagement einer Kontrolle auf Bestehen und Aktualisierung unterzogen. Hierbei war jedoch zu beachten, dass dem Risikomanagement-Bericht die damals geltende Organisationsstruktur des Jahres 2018 zugrunde gelegt wurde. Infolgedessen scheint das im Jahr 2020 neu geschaffene Referat „Dienstrecht“ nicht auf.

Entsprechend den zur Verfügung gestellten Auswertungsergebnissen wurden für das geprüfte Amt insgesamt 15 Risiken bestimmt. Für das Referat „Personalwesen“ waren sieben und für das Referat „Besoldung“ acht Risiken identifiziert.

Risikoeinstufung

In Abhängigkeit zur Eintrittswahrscheinlichkeit und dem Schadensausmaß waren die Risiken nach einem Ampelsystem in grüne, gelbe und rote Risiken eingestuft, wobei die roten Risiken jene mit dem größten Schadenspotential darstellen.

In Bezug auf das Amt für Personalwesen waren insgesamt sechs gelbe und neun grüne Risiken ausgewiesen. Betreffend das Schadensausmaß wurden diese zwischen 1 (unbedeutend) und 4 (schwerwiegend) bewertet, wobei in den meisten Fällen ein Wert von 2 (gering) zur Anwendung gelangte. Die Eintrittswahrscheinlichkeit wurde mit 1 (sehr gering/unwahrscheinlich) bis 3 (mittel) analysiert.

Von den insgesamt sieben spezifischen Risiken waren ein Risiko der Kategorie 1 (Gefahren für Leben und Gesundheit von MitarbeiterInnen und BürgerInnen/Parteien) und sechs Risiken der Kategorie 2 (Finanzielle Risiken, Haftungen) zugeordnet.

Ein Risiko wurde mit einem schwerwiegenden Schadensausmaß (4) bewertet. Im Bereich der Besoldung wurde das Risiko EDV-gestützte Lohnbuchhaltung als Gefahrenpotential (materieller Schaden für die gesamte Mitarbeiterschaft samt Pensionisten) bestimmt.

5 Finanzielle Gebarung

Gebarung Amt für Personal- wesen

Die Gebarung des Amtes für Personalwesen die Finanzjahre 2021 und 2020 betreffend wurde entsprechend den Ausführungen der VRV 2015 über den Unterabschnitt 011 – Personalamt der Gruppe 0 – Vertretungskörper und allgemeine Verwaltung vollzogen.

Sowohl im Voranschlag als auch im Rechnungsabschlussentwurf der betreffenden Jahre waren Unterabschnitte mit der Bezeichnung 011010 – Personalwesen und 011110 – Besoldung eingerichtet. Beide Fonds waren dem Unternehmensbereich der Gebietskörperschaft zugeordnet und wurden ihnen (zum Teil) unternehmerische Tätigkeiten unterstellt. Für die in diesem Rahmen anfallenden umsatzsteuerlichen Geschäftsfälle konnte demnach ein Vorsteuerabzug in Höhe von 30,0 % in Anspruch genommen werden.

5.1 Finanzierungshaushalt

Finanzierungshaushalt Zur Aufgabenerfüllung sind den erwähnten Unterabschnitten 011010 – Personalwesen und 011110 – Besoldung zum einen folgende finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt und zum anderen nachstehende Ein- und Auszahlungen getätigt bzw. geleistet worden:

Amt für Personalwesen Finanzierungshaushalt (1. MVAG)				
Bezeichnung MVAG	2021		2020	
	FRA	FVA	FRA	FVA
Beträge in Euro				
Einzahlungen aus der Operativen Verwaltungstätigkeit	84.979,69	78.000,00	106.007,28	75.000,00
Einzahlungen aus Transfers (ohne Kapitaltransfers)	88.899,78	30.000,00	23.659,87	30.000,00
Einzahlungen operative Gebarung	173.879,47	108.000,00	129.667,15	105.000,00
Auszahlungen aus Personalaufwand	-3.506.489,70	-5.043.700,00	-1.444.500,85	-1.061.300,00
Auszahlungen aus Sachaufwand (ohne Transferaufwand)	-543.283,23	-2.797.000,00	-355.633,77	-403.200,00
Auszahlungen aus Finanzaufwand	0,00	-400,00	-1.452,71	-500,00
Auszahlungen operative Gebarung	-4.049.772,93	-7.841.100,00	-1.801.587,33	-1.465.000,00
Geldfluss aus der operativen Gebarung (SA1)	-3.875.893,46	-7.733.100,00	-1.671.920,18	-1.360.000,00
Einzahlungen investive Gebarung	0,00	0,00	0,00	0,00
Auszahlungen aus der Investitionstätigkeit	-4.262,88	-57.800,00	-2.324,63	-24.500,00
Auszahlungen aus der investive Gebarung	-4.262,88	-57.800,00	-2.324,63	-24.500,00
Geldfluss aus der investiven Gebarung (SA2)	-4.262,88	-57.800,00	-2.324,63	-24.500,00
Nettofinanzierungssaldo (SA3)	-3.880.156,34	-7.790.900,00	-1.674.244,81	-1.384.500,00
Geldfluss aus der Finanzierungstätigkeit (SA4)	0,00	0,00	0,00	0,00
Geldfluss aus der voranschlagswirksamen Gebarung (SA5)	-3.880.156,34	-7.790.900,00	-1.674.244,81	-1.384.500,00

Aus dem Finanzierungshaushalt ist vorerst die Differenz zwischen der operativen Gebarung (Saldo 1) und (Netto-)Investitionen (Saldo 2) ersichtlich. Ein positiver Nettofinanzierungssaldo (Saldo 3) gibt jene Summe wieder, welche zur Rückzahlung von Schulden bzw. zur Erhöhung der liquiden Mittel verbleibt, hingegen ein negativer Saldo 3 die Höhe der Neuverschuldung bzw. den Rückgang der Liquidität dokumentiert.

Das Ausmaß des Schuldenabbaus illustriert ein negativer Geldfluss aus der Finanzierungstätigkeit (Saldo 4), indessen ein positiver Saldo 4 die Höhe der Neuverschuldung offenbart. Letztlich erklärt der Geldfluss aus

der voranschlagswirksamen Gebarung (Saldo 5) die Entwicklung des Zahlungsmittelbestands bzw. der liquiden Mittel.

5.1.1 Finanzierungsvoranschlag

Finanzierungs- voranschlag

Laut Finanzierungsvoranschlag für das Rechnungsjahr 2021 waren iZm den Belangen der erwähnten städtischen Dienststelle Gesamtausgaben in Höhe von € 7.790.900,00 (Vorjahr: € 1.384.500,00) präliminiert.

Budgetierter Personalaufwand

Davon entfielen insgesamt € 5.043.700,00 (Vorjahr: € 1.061.300,00) auf Auszahlungen aus Personalaufwand für aktive Bedienstete. Die budgetierte Steigerung hat insbesondere die Position Geldbezüge-VB-Angestellte (SN) betroffen und war hierfür im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr ein um € 3.982.400,00 höherer Betrag angesetzt. Dies war v.a. darauf zurückzuführen, dass dem bislang (übermäßig) dotierten Budgetposten 760300 „Pensionen (SN)“ des Fonds 080000 - Pensionen ein Betrag in Höhe von € 3.870.000,00 entnommen und dem Sachkonto 510300 „Geldbezüge-VB-Angestellte (SN)“ des Fonds 011010 - Personalwesen zugeführt worden ist.

Budgetierter Sachaufwand

Der budgetierte Betrag für Auszahlungen aus Sachaufwand (ohne Transferaufwand) belief sich im betreffenden Wirtschaftsjahr auf insgesamt € 2.797.000,00 (Vorjahr: € 403.200,00) und setzte sich die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen aus den im Jahr 2021 zu leistenden Nachzahlungsverpflichtungen im Hinblick auf Dienstgeberbeiträge und Lohnsteuer der Jahre 2014 - 2019 in Höhe von € 2.300.000,00 zusammen.

Prognostizierter Zuschussbedarf

Der prognostizierte Zuschussbedarf bzw. Nettofinanzierungssaldo hat für das Wirtschaftsjahr 2021 somit insgesamt € 7.790.900,00 betragen und erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um € 6.406.400,00.

5.1.2 Finanzierungsrechnung

Finanzierungs- rechnung

Der Nettofinanzierungssaldo für das gegenständliche Finanzjahr wies eine Höhe von € 3.880.156,34 (Vorjahr: € 1.674.244,81) auf. Da in den Finanzjahren 2021 und 2020 keine Geldflüsse aus der Finanzierungstätigkeit angegeben sind, hat der Geldfluss aus der voranschlagswirksamen Gebarung dem vorhin erwähnten Nettofinanzierungssaldo entsprochen.

Auszahlungen aus Personalaufwand

Kennzeichnend für den Dienstleistungsbereich „Personalwesen“ standen die Personalkosten im Vordergrund der Auszahlungen aus der operativen Gebarung. Diese beliefen sich zum 31.12.2021 auf insgesamt € 3.506.489,70 und haben somit rd. 86,6 % der Auszahlungen aus der operativen Gebarung beansprucht.

Auszahlungen aus Sachaufwand

Dem (betrieblichen) Sachaufwand wurden im Wirtschaftsjahr 2021 finanzwirksame Aufwendungen in Höhe von gesamt € 543.283,23 zugerechnet. Dazu gehörten mit netto rd. € 275,5 Tsd. oder rd. 50,7 % der Auszahlungen aus dem Sachaufwand die Entgelte für sonstige Leistungen (IA), mit netto rd. € 118,8 Tsd. oder 21,9 % die Entgelte für sonstige Leistungen-EDV (SN) und mit rd. € 67,1 Tsd. oder 12,3 % die Entgelte für sonstige Leistungen (DK).

Die auf dem Sachkonto 728100 – Entgelte für sonstige Leistungen (IA) verbuchten Ausgaben (rd. € 275,5 Tsd.) setzten sich v.a. aus Geldleistungen für Beratungsleistungen verschiedener IA-Projekte zusammen. Unter anderem wurden im Zusammenhang mit Unterstützungsleistungen (Remote Support Service) für das integrierte Personalmanagementsystem SAP ERP HCM (Human Capital Management) insgesamt rd. € 151,4 Tsd., für das Projekt „RFC Schnittstelle Personalstammdaten“ von rd. € 102,6 Tsd. und für Entwicklungsleistungen die städtische Buchhaltungssoftware GeOrg betreffend in Höhe von rd. € 28,6 Tsd. verausgabt.

Die auf dem Sachkonto 728310 Entgelte für sonstige Leistungen-EDV (SN) in Höhe von rd. € 115,8 Tsd. ausgewiesene Summe umfasste weitestgehend Pflegegebühren und die vereinbarte Pauschale für den Servicevertrag iZm der in der Stadt Innsbruck eingesetzten Personalsoftware, nämlich gesamt rd. € 114,8 Tsd. Darüber hinaus wurden auf diesem Sachkonto u.a. Zahlungen für Wartungsarbeiten im Konnex mit dem Personalzeiterfassungssystem (clockwork) und für die Inbetriebnahme eines neuen Lohnservers in Höhe von rd. € 4,0 Tsd. verbucht.

Unter den Entgelten für sonstige Leistungen (DK) in Höhe von rd. € 67,1 Tsd., welche auf dem Sachkonto 728000 erfasst worden sind, waren u.a. Ausgaben für Potenzialanalysen, Leistungsdiagnostiken, Eignungstests, (Stellen-)Inserate, Folder, Druckerabrechnungen u.a.m. ausgewiesen.

Überdies stellte der Rechts- und Beratungsaufwand (Sachkonto 640000) mit rd. € 58,9 Tsd. oder rd. 10,8 % des Sachaufwandes eine nicht geringfügige Ausgabenposition des Amtes für Personalwesen dar.

Anordnungs- berechtigung

Im Hinblick auf die Anordnungsberechtigung lag vom Gesamtauszahlungsvolumen 2021 der Teilabschnitte 011010 – Personalwesen und 011110 – Besoldung eine Summe von rd. € 3,7 Mio., das sind rd. 90,2 % der finanziellen Mittel, im Verantwortungsbereich des Amtes für Personalwesen.

Das Amt für Informationstechnologie und Kommunikationstechnik war im Jahr 2021 mit einer Anordnungsberechtigung für das Sachkonto 728100 (Entgelte für sonstige Leistungen - IA) und 728310 (Entgelte für sonstige Leistungen-EDV -SN) in Höhe von gesamt rd. € 394,3 Tsd. oder rd. 9,7 % ausgestattet.

Für Ausgaben iZm Versicherungen war letztlich das Amt für Präsidialangelegenheiten anordnungsberechtigt. Im Finanzjahr 2021 hat der Leiter des betreffenden Amtes insgesamt rd. € 3,3 Tsd. oder rd. 0,8 % der insgesamt für das Amt für Personalwesen vorgesehenen, finanzielle Mittel freigegeben.

Einzahlungen aus Leistungen

Die Einzahlungen aus Leistungen setzten sich einerseits aus dem Sachkonto 816000 – Kostenbeiträge (Kostenersätze) für sonstige Leistungen (vornehmlich Refundierungen iZm Verwaltungskostenbeiträgen der IKB AG, des Tiroler Symphonieorchester Innsbruck, der ISD u.a.m.) in Höhe von rd. € 85,0 Tsd. zusammen.

Transferzahlungen
von Trägern des
öffentlichen Rechts

Andererseits konnte auf dem Sachkonto 863200 - Transfers von sonstigen Trägern des öffentlichen Rechts ein Betrag in Höhe von rd. € 85,1 Tsd. verbucht werden. Auf dem letztgenannten Sachkonto waren Eingliederungsbeihilfen (für Personen die längere Zeit arbeitslos waren) in Höhe von rd. € 64,1 Tsd. und Beihilfen für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen nach dem Berufsausbildungsgesetz 1969 von rd. € 6,6 Tsd. sowie sonstige Prämien und Beihilfen (bspw. gem. § 9a Behinderteneinstellungsgesetz) von gesamt rd. € 14,4 Tsd. erfasst. Zuletzt konnte im Jahr 2021 ein Betrag von rd. € 3,8 Tsd. aus Transfers von Sozialversicherungsträgern (Sachkonto 863100) u.a. zur Förderung barrierefreier Arbeitsplatzadaptierungen vereinnahmt werden.

6 GPLA-Prüfung

Rechtsgrundlagen
GPLA-Prüfung

Nach den Ausführungen des Bundesgesetzes über allgemeine Bestimmungen und das Verfahren für die von den Abgabenbehörden des Bundes, der Länder und Gemeinden verwalteten Abgaben (Bundesabgabenordnung – BAO) kann die Abgabenbehörde „... bei jedem, der zur Führung von Büchern oder von Aufzeichnungen oder zur Zahlung gegen Verrechnung mit der Abgabenbehörde verpflichtet ist, ... jederzeit alle für die Erhebung von Abgaben bedeutsamen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnisse prüfen“ (Außenprüfung gemäß § 147 BAO).

Im Rahmen einer GPLA-Prüfung (seit dem Jahr 2020 GPLB-Prüfung genannt) werden im Allgemeinen Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen sowie die richtige Abfuhr von Lohn- und Kommunalsteuer, der Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds sowie der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag einer Prüfung unterzogen.

Nach Beendigung einer solchen Außenprüfung ist deren Ergebnis zu besprechen und folglich darüber eine Niederschrift aufzunehmen (§ 149 BAO). Ferner ist über das Ergebnis der Außenprüfung ein schriftlicher Bericht zu erstatten und dem Abgabepflichtigen eine Abschrift des Prüfungsberichtes zu übermitteln (§ 150 BAO).

Prüfungszeitraum
GPLA-Prüfung

Mit Beginn des Jahres 2020 ist der Prüfdienst für lohnabhängige Abgaben und Beiträge als Organ des Finanzamtes Innsbruck einer Kommunalsteuer-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsprüfung nachgekommen. Infolge besonderer Umstände (COVID-19) wurde die Prüfung vorübergehend unterbrochen und (erst) im September des betreffenden Jahres wieder fortgesetzt. Der vorgesehene Prüfungszeitraum erstreckte sich vorerst auf die Jahre 2014 bis einschließlich 2016. Mit dem Einverständnis der Leiterin des Amtes für Personalwesen ist der Prüfungszeitraum um drei Jahre (2017 bis einschließlich 2019) ausgedehnt worden.

„Probe GPLA“

Im Jahr 2016 wurde aufgrund der Umstände, wie Personalwechsel im Referat „Besoldung“ oder letztmalige GPLA-Prüfung 2002/2003, eine „Probe-GPLA“ durch die von der Stadt Innsbruck beauftragte Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaft mbH & CO KG durchgeführt. Während dieser „Probe-GPLA“ wurde nicht auffällig, dass zu leistenden Dienstgeberbeiträge für Vertragsbedienstete das 13. und 14. Gehalt betreffend nicht korrekt ermittelt und entrichtet worden sind.

Niederschrift über die
Schlussbesprechung

Vom Amt für Personalwesen wurden der Kontrollabteilung Mitte Mai, somit zwei Monate nach ihrer (Erst-)Unterlagenanforderung, u.a. die Niederschriften über die Schlussbesprechung vom 11.11.2020 und 16.02.2021 zur Verfügung gestellt.

Prüfergebnis GPLA
2014 bis 2021

Die Prüfung der Lohnsteuer (LSt.), des Dienstgeberbeitrages zum Familienlastenausgleichsfonds (DB) sowie der Kommunalsteuer (KommSt.) hat betreffend die Jahre 2014 - 2016 zum folgenden finanzwirksamen Ergebnis geführt:

Ergebnis lt. Niederschrift vom 11.11.2020	Beträge in €
Kommunalsteuer	80.816,06
Lohnsteuer	103.932,66
Dienstgeberbeitrag	896.890,64
Säumniszuschlag	19.973,93
Gesamtergebnis	1.101.613,29

Das Ergebnis der Außenprüfung im Hinblick auf lohnabhängige Abgaben der Jahre 2017 – 2019 wurden schließlich im Rahmen der Schlussbesprechung am 16.02.2021 behandelt und stellte sich das finanzwirksame Resultat wie folgt dar:

Ergebnis lt. Niederschrift vom 16.02.2021	Beträge in €
Kommunalsteuer	53.999,81
Lohnsteuer	199.201,47
Dienstgeberbeitrag	1.058.477,05
Säumniszuschlag	50.515,65
Gesamtergebnis	1.362.193,98

Das Gesamtergebnis der GPLA-Prüfung beider Prüfungszeiträume hat sich zum Stichtag 16.02.2021 demnach auf € 2.463.807,27 belaufen.

In Bezug auf die in den vorhergehenden Tabellen wiedergegebene Kommunalsteuer weist die Kontrollabteilung darauf hin, dass es sich hierbei um eine lohnabhängige Gemeindesteuer handelt, weshalb die Ausgaben und Einnahmen aus dieser Abgabe für die Stadt Innsbruck deckungsgleich sind. Ferner wurde erläutert, dass die in den Tabellen ausgewiesenen Säumniszuschläge keine Säumniszuschläge zur Kommunalsteuer beinhalten.

Festsetzung
Kommunalsteuer

Die dem Prüforgan zur Verfügung gestellten Bescheide über die Festsetzung der Kommunalsteuer vom 09.12.2020 (für die Jahre 2014, 2015 und 2016) bzw. 25.01.2021 (für die Jahre 2017, 2018 und 2019) haben tatsächlich abzuführende Ausgaben und gleichartige zu vereinnahmende Erträge in Höhe von gesamt € 142.525,52 ausgewiesen. Davon entfielen € 139.730,90 auf die Kommunalsteuer und € 2.794,62 auf Säumniszuschläge.

Ein Teil der Säumniszuschläge, nämlich jene für die Jahre 2014 - 2016, in Höhe von € 1.666,61 war noch im Wirtschaftsjahr 2020 zahlungsmäßig ausgeglichen worden.

Kurzfristige
Verbindlichkeiten aus
Lieferungen und
Leistungen
Empfehlung

Zur Abdeckung der Abgabenschuldigkeiten (Kommunalsteuer 2014 - 2019) und Nebenansprüche (Säumniszuschläge 2017 - 2019) in Höhe von gesamt € 140.858,92 ist keine Rückstellung gemäß VRV 2015 gebildet, sondern ein Betrag von € 173.300,00 als kurzfristige Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen (Sachkonto 362010 Kommunalsteuer Innsbruck) erfasst worden. Der Ausweis im Entwurf des Rechnungsabschlusses der Stadt Innsbruck erfolgte zum 31.12.2020.

Aufgrund der Tatsache, dass der für den Prüfungszeitraum 2017 - 2019 voraussichtliche Zahlungsbetrag zu Beginn des Jahres 2021 noch nicht zur Gänze absehbar bzw. ungewiss war, hätte nach Ansicht der Kontrollabteilung für diesen Teil die Bildung einer Rückstellung bevorzugt werden sollen.

Die Entwicklung des in Rede stehenden passiven Bestandskontos ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

Datum	Bezeichnung	Beträge in €
01.01.2021	Anfangssaldo	173.300,00
16.02.2021	Zlg. KommSt. 2014-2016	-83.330,34
21.09.2021	Zlg. KommSt. 2017-2019	-56.400,56
21.09.2021	Zlg. Säumniszuschlag 2017 - 2019	-1.128,02
Endsaldo zum 31.12.2021		32.441,08

Die Kontrollabteilung stellte dazu fest, dass im Rechnungsabschlussentwurf 2021 auf dem Sachkonto 362010 Kommunalsteuer Innsbruck (noch) kurzfristige Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen von gesamt € 33.815,26 verbucht waren. Dieser Betrag setzte sich aus dem in obiger Tabelle ermittelten Endsaldo und aus Rückrechnungen iVm Aufrollungen von Gehaltszahlungen mehrerer, zugewiesener Dienstnehmer von insgesamt € 1.374,18 zusammen.

Dem Amt für Personalwesen wurde daher empfohlen die „nicht verbrauchte Verbindlichkeit“ in Höhe von € 32.441,08 spätestens mit Ende des Jahres 2022 aufzulösen und gegen sonstige Erträge abzuschließen.

Darauf Bezug nehmend teilte das Amt für Personalwesen im Rahmen des Anhörungsverfahrens mit, dass die Auflösung der gebildeten Rückstellung bereits in Planung sei und im Jahr 2022 dem Sachkonto „sonstige Erlöse“ zugeführt werde.

6.2 Säumniszuschlag

Säumniszuschlag
Lohnsteuer und
Dienstgeberbeitrag
Empfehlung

Die Höhe der in den vorhergehenden Tabellen mit einer Gesamtsumme von € 70.489,58 ausgewiesenen Säumniszuschläge konnten von der Kontrollabteilung anhand der Daten des Steuerkontos der Stadt Innsbruck verifiziert werden.

Betreffend die Entrichtung der Säumniszuschläge hat die bereits mehrfach erwähnte Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaft mbH & CO KG erklärt, im Falle einer Vorschreibung deren Reduktion zu beantragen. Hierzu hat die Kontrollabteilung in Erfahrung gebracht, dass am 14.06.2022 mit vorgenannter Steuerberatungskanzlei Kontakt aufgenommen und um die weitere Vorgehensweise im Hinblick auf eine Abschreibung der Säumniszuschläge angefragt wurde.

Da das Ansuchen des betreffenden Referates bis zum Prüfungszeitpunkt (Ende Juni) unbeantwortet blieb, hat die Kontrollabteilung empfohlen, sich mit der erwähnten Wirtschafts- und Steuerberatungsgesellschaft ein weiteres Mal in Verbindung zu setzen, um im Lauf der Zeit Informationen bzw. einen Überblick betreffend den Fortschritt der Verhandlungen mit dem Finanzamt Österreich zu erhalten.

Im Rahmen ihrer Stellungnahme hat die Leiterin des Amtes für Personalwesen die Einbringung des Antrages auf Herabsetzung der Säumniszuschläge beim zuständigen Finanzamt mit Schreiben vom 17.08.2022 belegt.

6.3 Lohnsteuer und Dienstgeberbeitrag

Festsetzung
Lohnsteuer und
Dienstgeberbeitrag

Gemäß den Haftungs- (Lohnsteuer) und Festsetzungsbescheide (Dienstgeberbeitrag) des Finanzamt Österreich vom 25.11.2020 und 19.04.2021 hat die Außenprüfung für den Zeitraum 2014 - 2019 Zahlungsrückstände in Höhe von € 2.258.501,82 ergeben.

Nach Bekanntgabe der zu erwartenden Forderungen durch das Referat „Besoldung“ hat die MA IV zum 31.12.2019 eine Rückstellung in Höhe von € 1.967.812,91 gebildet (Sachkonto 382000 – Rückstellungen für ausstehende Rechnungen) und schien dieser Rückstellungsbetrag somit auch in der Eröffnungsbilanz der Stadt Innsbruck zum 01.01.2020 unter der Position „Kurzfristige Verbindlichkeiten“ auf.

Abstattung
Zahlungsrückstände

Im Jahr 2021, und zwar am 26.07. und 04.10.2021, hat die Leiterin des Referates „Besoldung“ einerseits eine Akonto-Zahlung von € 1.600.000,00 und andererseits einen sogenannten Saldenausgleich per 01.10.2021 in Höhe von € 380.057,10 an das Bundesministerium für Finanzen angeordnet.

Säumniszuschlag
Dienstgeberbeitrag
Empfehlung

Die Durchsicht der im Abgabenkonto ausgewiesenen Buchungsmittelungen und Überweisungsbeträge hat ferner gezeigt, dass der Stadt Innsbruck vereinzelt Säumniszuschläge für Dienstgeberbeiträge des Zeitraumes 12/2021 und 01/2022 in Rechnung gestellt und von dieser auch bezahlt worden sind. Die Summe der Säumniszuschläge hat sich dabei auf insgesamt € 1.625,38 belaufen.

Die Kontrollabteilung hat in diesem Zusammenhang angeregt, weiterhin auf die laufend nummerierten Buchungsmittelungen, welche über alle Bewegungen, die Fälligkeiten von Abgaben und den aktuellen Saldo informieren, besonderes Augenmerk zu legen und künftig verstärkt bzw. vermehrt auch auf die Vermeidung von pauschalen Strafzahlungen (wie Säumnis- oder Verspätungszuschlag) zu achten.

Darauf Bezug nehmend hat das Amt für Personalwesen in seiner Stellungnahme der MD mitgeteilt, dass den Empfehlungen des Prüforganes entsprochen wird.

Zahlungsrückstand
Säumniszuschläge

Letztlich hielt die Kontrollabteilung fest, dass das in Rede stehende Abgabenkonto der Stadt Innsbruck zum 20.06.2022 einen Endsaldo (Rückstand) in Höhe von rd. € 70,3 Tsd. ausweist. Dieser Betrag hat circa der Höhe der zum Prüfungszeitpunkt noch offenen Verbindlichkeiten aus Säumniszuschlägen entsprochen.

7 Rechts- und Beratungsaufwand

7.1 Rechtliche Grundlagen

Vergabe
Rechts- und
Beratungsleistungen

Im Zusammenhang mit der Beauftragung von Sachverständigen oder Sachverständigen-Institutionen betreffend die Erstellung von Gutachten, Beratungsleistungen, Planungsarbeiten, Konzepte u.ä. sind grundsätzlich die Bestimmungen des jeweils geltenden Vergaberechts zu beachten.

Mit StS-Beschluss vom 19.06.2002 sind u.a. jene Anordnungsberechtigten, die über als Beratungskosten gewidmete Haushaltsstellen verfügen, ermächtigt worden, außerhalb des Anwendungsbereiches der (damals vorliegenden) Vergabeordnung 1997 selbständig sachverständige Personen und Institutionen mit Beratungen und Begutachtungen zu betrauen. Das Entgelt, das Honorar oder die sonstige Vergütung durfte dabei den Nettopreis von € 10.000,00 nicht überschreiten.

Die eben genannte Vergabeordnung 1997 der Stadt Innsbruck wurde mit Beschluss des GR vom 10.10.2002 aufgehoben. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass seit 01.01.2003 die Gesetzgebung in Angelegenheiten der Auftragsvergabe aller öffentlicher Aufträge ausschließlich Bundessache wurde. Zugleich wurde beschlossen, die Durchführung öffentlicher Ausschreibungen nach den vergaberechtlichen Bestimmungen dem Magistrat der Stadt Innsbruck zu übertragen und diesen zur Erteilung des Zuschlages bis zu einem (Netto-)Auftragswert im Einzelfall und zur Beschaffung von Waren des täglichen Bedarfs von € 14.500,00 zu ermächtigen.

Im Jahr 2004 hat der StS in Abänderung seines Beschlusses vom 19.06.2002 am 14.12. die betreffenden Dienststellen verpflichtet, nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres jeweils bis Ende Februar des folgenden Jahres über die erfolgten Beauftragungen von Rechtsanwälten und Sachverständigen derart zu berichten, sodass dem StS-Beschluss aus dem Jahr 2002 entsprochen wird.

Der (Netto-)Auftragswert iZm der Zuschlagsentscheidung und der Erteilung des Zuschlages hat im Jahr 2012 eine Änderung erfahren. Denn mit Beschluss des GR vom 12.07.2012 wurde der Magistrat der Stadt Innsbruck mit der Befugnis zur Zuschlagsentscheidung und Erteilung des Zuschlages bis zu einem (Netto-)Auftragswert von € 25.000,00 im Einzelfall ausgestattet.

7.2 Kontierung

Kontierung
Rechts- und
Beratungsaufwand

Gemäß Anlage 3b VRV 2015 – Kontenplan und Kontenzuordnung der Gemeinden war in der Posten-Unterklasse 64 Gruppe 640 unter der Überschrift „Rechts- und Beratungsaufwand“ die gesonderte Ausweisung der Rechts-, Prüfungs- und Beratungskosten vorzunehmen.

Der vom gemeinnützigen Verein „KDZ – Zentrum für Verwaltungsforschung“ als Arbeitsbehelf veröffentlichte Kontierungsleitfaden 2018 für Gemeinden und Gemeindeverbänden listete – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – unter dieser Kontengruppe zu verrechnende Aufwendungen auf. Unter anderem zählten dazu Aufwendungen für wirtschaftliche, juristische und technische Beratungsaufträge wie bspw. Aufwendungen für Gutachten, Mediation, Unternehmensberatung sowie auch Konsulentenhonorare (soweit nicht zuordenbar), etc. zu erfassen.

Die Sachverhalte der ehemaligen Postengruppen Rechtskosten (640), Prüfungskosten (641) und Beratungskosten (642) waren gemäß Kontierungsleitfaden 2018 zum Prüfungszeitpunkt auf der Kontengruppe 640 abzubilden.

7.3 Beratungsaufwand 2021

Rechts- und
Beratungsaufwand

Der Rechts- und Beratungsaufwand des Amtes für Personalwesen stellte sich für die Jahre 2021 und 2020 wie folgt dar:

Amt für Personalwesen Sachkonto 640000 - Rechts- und Beratungsaufwand (DK)					
Fonds	Bezeichnung	2021		2020	
		FRA	FVA	FRA	FVA
		Beträge in €			
011010	Personalwesen	58.854,86	22.500,00	793,20	25.000,00
011110	Besoldung	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe		58.854,86	22.500,00	793,20	25.000,00

Recherchen der Kontrollabteilung hierzu haben ergeben, dass der im Jahr 2020 angefallenen Rechts- und Beratungsaufwand nicht auf der

Kontengruppe 640 – Rechts- und Beratungsaufwand, sondern fälschlicherweise fast ausschließlich auf der Kontengruppe 728 – Entgelte für sonstige Leistungen erfasst bzw. verbucht worden ist.

Bei den in obiger Tabelle für das Jahr 2020 angeführten Rechtskosten von € 793,20 handelte es sich um einen dem Antragsteller zu leistenden Aufwandsersatz im Sinne der Bestimmungen des Verwaltungsgerichtshofgesetzes - VwGG. Gegenstand des Verfahrens vor dem Landesverwaltungsgerichtes Tirol und letztlich vor dem Verwaltungsgerichtshof war Uneinigkeit hinsichtlich einer besoldungsrechtlichen Stellung eines städtischen Mitarbeiters. Der genannte Betrag wurde am 19.03.2020 bezahlt.

Die Mehrausgaben des Rechts- und Beratungsaufwandes des Jahres 2021 gegenüber dem hierfür vorgesehenen Präliminare von € 36.354,85 wurden vom Amt für Personalwesen in der unerwartet hohen Anzahl an zu tätigen Ausschreibungen iZm Personalbeschaffung (Recruiting) für Führungspositionen (Amtsvorstand und Abteilungsleitung) begründet.

**Beratungsaufwand
2021**

Der Rechts- und Beratungsaufwand des Finanzjahres 2021 setzte sich aus den nachstehenden Einzelbeträgen zusammen:

Amt für Personalwesen Sachkonto 640000 - Rechts- und Beratungsaufwand (DK) Finanzjahr 2021		
Buchungstext	netto	brutto
	Beträge in €	
Versicherungsmathematisches Gutachten	3.477,00	3.660,00
Amtsleitung Allg. Bezirks- und Gemeindeverwaltung	18.309,23	19.272,87
Amtsleitung Allg. Bezirks- und Gemeindeverwaltung - 2/3	5.320,00	5.600,00
Amtsleitung Allg. Bezirks- und Gemeindeverwaltung - 3/3	5.319,99	5.599,99
Recruiting FinanzdirektorIn	20.538,65	21.619,63
3. Drittel Abschlussrechnung FinanzdirektorIn	5.889,99	6.199,99
Summe	58.854,86	61.952,48

Pensionsrückstellung

Für die Ermittlung von Pensionsrückstellungen zum 31.12.2020 hat die Stadt Innsbruck die Dienste eines Ingenieursbüros für Versicherungsmathematik in Anspruch genommen. Die vom Unternehmen hierfür mit Honorarnote vom 11.03.2021 in Rechnung gestellte Dienstleistung wurde von der Stadt Innsbruck am 31.03. des betreffenden Jahres bezahlt.

Im Vorjahr wurde für versicherungsmathematische Berechnungen einerseits für Pensionsrückstellungen zum 31.12.2019 und andererseits für Ruhegenussempfänger zum 01.01.2019 (nachträgliche Erweiterung des Auftrages) ein Betrag von brutto € 3.600,00 bzw. € 1.800,00 geleistet. Diese Ausgaben wurden auf dem Sachkonto 640000 – Rechts- und Beratungsaufwand erfasst und (abweichend vom Vor- und Folgejahr) dem Fonds 900010 – Abteilungsleitung IV zugeordnet.

Beratungs-
vereinbarungen

Die restlichen auf dem Sachkonto 640000 – Rechts- und Beratungsaufwand verausgabten Beträge stellten Beratungskosten dar. Darauf Bezug nehmend konstatierte die Kontrollabteilung, dass bestimmte Recruiting-Aufgaben, insbesondere iZm (Nach-)Besetzungen von Führungs- bzw. Schlüsselpositionen, an externe Unternehmensberatungen, und dabei vorwiegend an eine bestimmte Unternehmensberatung GmbH, vergeben worden sind.

Der Schwerpunkt der Einschau wurde auf die Sichtung von Eingangsrechnungen und Belege des Jahres 2021 und 2020 gelegt, wobei insbesondere das Ausmaß und das Spektrum von Beratungsleistungen im Überblick sowie der Modus der Auftragsvergabe und die Zahlungsabwicklung von Interesse waren. Die Inhalte der Dienstleistungen selbst waren nicht Gegenstand dieser Prüfung.

Amtsvorstand/Amtsvorständin
Allgemeine Bezirks- und Gemeindeverwaltung

Vergabe
Beratungsleistungen
ABGV
Empfehlung

Im Jahr 2021 wurde die Leitung des Amtes für Allgemeine Bezirks- und Gemeindeverwaltung (ABGV) einer öffentlichen Ausschreibung zugeführt, da die bisher mit der Amtsführung bestellte Mitarbeiterin am 31.07.2021 nach über 36 Dienstjahren in den Ruhestand übergetreten ist.

Den Prüfungsunterlagen nach haben der Herr Bürgermeister und die Frau Magistratsdirektorin das Interesse bekundet, eine Neuausschreibung inkl. Personalauswahl und -besetzung der Amtsleitung ABGV via der Personalagentur N. N. zu veranlassen. Daraufhin hat die Leiterin des Amtes für Personalwesen am 16.08.2021 mit der Unternehmensberatung GmbH Kontakt aufgenommen und zwei Tage später eine Auftragsbestätigung über den zu erbringenden Leistungsumfang erhalten.

Allein auf Anregung des Herrn Bürgermeisters und der Frau Magistratsdirektorin oder auf Erfahrungen aus der Vergangenheit ein bestimmtes Unternehmen ohne Vergleichsangebote mit einer Leistung zu beauftragen, hat nach Meinung der Kontrollabteilung nicht dem Grundsatz der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit entsprochen und konnte damit auch nicht die Angemessenheit der Ausgaben nachgewiesen werden. Mit Bedachtnahme auf die Grundsätze des Unionsrechts (Gleichbehandlung und Verbot der Diskriminierung) hat die Kontrollabteilung dem Amt für Personalwesen empfohlen, sich zu Transparenz zu verpflichten und zumindest drei Angebote und/oder unverbindliche Preisauskünfte einzuholen sowie diese entsprechend zu dokumentieren und zu verorten. Ein öffentlicher Auftraggeber hat gemäß § 46 BVergG 2018 ohnehin den Gegenstand und Wert des vergebenen Auftrages, den Namen des Auftragnehmers sowie, sofern der Dokumentationsaufwand wirtschaftlich vertretbar ist, die Prüfung der Preisangemessenheit aufzuzeichnen.

Diesbezüglich hat das Amt für Personalwesen berichtet, bei erheblicher Änderung des Leistungsumfanges oder Marktänderungen darauf zu achten und den Anregungen der Kontrollabteilung zu folgen sowie neuerliche Preisauskünfte im Sinne der Transparenz einzuholen.

Honorar
Beratungsleistungen
ABGV

Für die Abwicklung des definierten Bewerbungsprozesses (Vorbereitungsphase, Akquisition und Vorselektion und Durchführung von Hearings) wurde der Stadt Innsbruck ein festgesetzter Preis in Höhe netto € 14.000,00 angeboten.

Vertragsunter-
zeichnung ABGV
Empfehlung

Wie die Durchsicht der gegenständlichen Auftragsbestätigung zeigte, ist diese nur von Seiten des Auftragnehmers mit einem Datum versehen und unterfertigt worden. Eine schriftliche Zustimmungserklärung der Stadt Innsbruck war daraus nicht erkennbar. Es wurde der Leiterin des Amtes für Personalwesen daher empfohlen, künftig auf die Bestimmungen des § 46 MGO - Unterzeichnung von Geschäftsstücken besonderes Augenmerk zu legen und zivilrechtliche Vereinbarungen im Allgemeinen stadtrechtskonform abzuschließen.

Das Amt für Personalwesen gab im Zuge seiner Stellungnahme bekannt, dass den Empfehlungen der Kontrollabteilung entsprochen wird.

(Netto-)Auftragswert
Beratungsleistungen
ABGV
Empfehlung

Die Prüfung der ersten Teilrechnung der Unternehmensberatung GmbH vom 20.08.2021 offenbarte, dass das verrechnete Online Paket (für veröffentlichte Stellenanzeigen auf diversen Job-Portale sowie auf der unternehmenseigenen Homepage) betragsmäßig nicht mit jenem im Auftragsschreiben angebotenen übereinstimmte. Im letztgenannten Schreiben sind die Kosten für das Online Paket mit netto € 1.490,00 angeführt, bezahlt wurden jedoch netto € 1.690,00. Folglich hat die Kontrollabteilung der Vorständin des Amtes für Personalwesen empfohlen, künftig entweder einen Festpreis für die zu erbringenden Leistungen (Online Paket) zu vereinbaren oder die Möglichkeit der Preisgestaltung aufgrund eines sich ändernden Leistungsumfanges schriftlich festzuhalten.

In seiner Stellungnahme hat das Amt für Personalwesen eröffnet zu versuchen, der eben dargelegten Empfehlung der Prüfinstanz nachzukommen.

Mit Datum 01.10. und 13.10.2021 sind der Stadt Innsbruck weitere Rechnungen der Unternehmensberatung GmbH zugestellt worden. Dabei handelte es sich um die zweite und dritte Teilzahlung.

Der (Netto-)Auftragswert dieser Vergabe hat sich auf gesamt € 24.931,96 belaufen und konnte somit der vergaberechtliche Zuschlag im Sinne des § 37 IStR in Verbindung mit dem GR-Beschluss vom 12.07.2012 für die zuvor genannten Leistungen vom Amt für Personalwesen erteilt werden.

(Nach-)Besetzung
ABGV

Mit Wirkung vom 01.11.2021 wurde ein städtischer Mitarbeiter zum Vorstand des Amtes für Allgemeine Bezirks- und Gemeindeverwaltung der MA II bestellt, welcher jedoch kurze Zeit später, nämlich am 21.02.2022, seine Kündigung ausgesprochen hat.

Dessen Nachfolger, ebenfalls ein städtischer Mitarbeiter des höheren Dienstes, wurde mit (Umlauf-)Beschluss des StS und Wirkung vom 02.02.2022 für fünf Jahre zum Leiter der besagten Dienststelle bestellt. Am 29.06.2022, somit vier Monate nach seiner Bestellung zum Amtsvorstand, hat die betreffende städtische Führungskraft die Leitung des Amtes für Allgemeine Bezirks- und Gemeindeverwaltung mit

Wirkung vom 30.06.2022 zurücklegt. Daraufhin wurde der städtische Vertragsbedienstete vom StS am 06.07.2022 von der Funktion des Amtsvorstandes enthoben.

Die in Rede stehende Führungsposition war zum Prüfungszeitpunkt Ende Juli 2022 noch vakant. Auch stellte die Kontrollabteilung fest, dass eine (neuerliche) Stellenanzeige in den verschiedenen Recruiting-Kanälen bis zum Prüfungsende weder inner- noch außerbetrieblich geschaltet worden war.

FinanzdirektorIn

Vergabe
Beratungsleistungen
FinanzdirektorIn
Empfehlung

Hinsichtlich der ebenfalls im Jahr 2021 durchgeführten (Nach-) Besetzung der Führungsposition „FinanzdirektorIn“ lag der Kontrollabteilung eine Auftragsbestätigung vom 30.03.2021 vor. Wiederum abgeschlossen mit der bereits zuvor erwähnten Unternehmensberatung GmbH. In diesem Fall wurde dem Prüforgan eine (gleichfalls) vom Amt für Personalwesen ordnungsgemäß mit Datum, Firmenstempel und Unterschrift versehene Auftragsbestätigung übermittelt.

Honorar
Beratungsleistungen
FinanzdirektorIn

Für die Vorbereitung, Akquisition und Vorselektion sowie Selektion wurde ein Pauschalbetrag von insgesamt netto € 15.500,00 vereinbart. Die Kosten für die Veröffentlichung von Inseraten waren auch in diesem Fall nicht im eben genannten Pauschalbetrag enthalten.

Sachgerechte
Zuordnung von
Ausgaben
Beratungsleistungen
FinanzdirektorIn
Empfehlung

Im Zusammenhang mit der zweiten Teilzahlung stellte die Kontrollabteilung fest, dass diese irrtümlicherweise über das Sachkonto 728000 – Entgelte für sonstige Leistungen (DK) des Fonds 011010 – Personalwesen verausgabt worden ist. In Bezug auf eine haushaltsrechtlich sachgerechte Zuordnung von Ausgaben wurde dem Amt für Personalwesen empfohlen, künftig erhöhtes Augenmerk auf die Verbuchung von Beratungskosten zu legen.

Auch hierzu teilte das Amt für Personalwesen im Rahmen des Anhörungsverfahrens mit, dass den Empfehlungen der Kontrollabteilung entsprochen wird.

(Netto-)Auftragswert
Beratungsleistungen
FinanzdirektorIn
Empfehlung

Der (Netto-)Auftragswert dieser Vergabe hat insgesamt € 27.808,75 betragen, weshalb für die Zuschlagsentscheidung und Erteilung des Zuschlages gemäß GR-Beschluss vom 12.07.2012 nicht die Leiterin des Amtes für Personalwesen, sondern der StS zuständig gewesen wäre.

Im Konnex damit hat die Kontrollabteilung in Erinnerung gerufen, dass die Durchführung öffentlicher Ausschreibungen nach den vergaberechtlichen Bestimmungen bis zu einem (Netto-)Auftragswert von € 25.000,00 dem Magistrat der Stadt Innsbruck übertragen worden ist. Aus diesem Übereinkommen vom 12.07.2012 geht ausdrücklich hervor, dass der StS mit der Zuschlagsentscheidung und der Erteilung des Zuschlages in allen anderen Fällen ermächtigt ist.

Dem Amt für Personalwesen wurde daher angeraten, allenfalls kommende Beauftragungen von Dienstleistungen akkurat nach den gesetzlichen und rechtlichen Vorgaben der Stadt Innsbruck durchzuführen.

Letztlich hielt die Kontrollabteilung in dieser Angelegenheit fest, dass die ihr übermittelten Unterlagen weder Angebote noch dokumentierte, unverbindliche Preisauskünfte enthalten haben.

(Nach-)Besetzung
FinanzdirektorIn

Am 01.07.2021 ist die Stelle des Leiters der MA IV mit einem externen Stellenbewerber besetzt worden. Die Bestellung wurde vom StS am 23.06.2021 mit Wirkung auf fünf Jahre, somit bis zum 30.06.2026, ausgesprochen. Der nun städtische Vertragsbedienstete des höheren Dienstes stand zum Prüfungszeitpunkt der betreffenden Magistratsabteilung als Abteilungsleiter vor und war zudem, entsprechend einer Entscheidung des Herrn Bürgermeisters, seit 01.05.2022 mit der Stellvertretung der Magistratsdirektorin ausgestattet.

Der vorhergehende Leiter dieser Magistratsabteilung hat lediglich vom 01.06.2020 bis 30.06.2021 seinen Dienst bei der Stadt Innsbruck versehen.

7.4 Beratungsaufwand 2020

Unterlagen-
bereitstellung
Beratungsaufwand
2020

Mit Schreiben vom 28.04.2022 hat die Leiterin des Amtes für Personalwesen ihren Vorgänger um Mitteilung ersucht, „wo im Amt die Verträge mit den Agenturen aufbewahrt werden ...“. Laut erhaltener Auskunft ihres Mitarbeiters sind in den vorliegenden Recruiting-Akten größtenteils keine Verträge und Rechnungen seit 2016 (bis zum Beginn ihrer Amtszeit am 01.09.2020) enthalten.

Daraufhin hat der ehemalige Vorstand des Amtes für Personalwesen geantwortet, dass er sich an formelle Vertragswerke mit Unternehmen, die bei der Auswahl von Führungskräften unterstützt haben, nicht erinnere. Der jeweilige Auftrag sei mittels ‚Bestellung‘ auf Grund eines konkreten Angebotes erteilt und dann abgerechnet worden.

Verbuchung
Beratungsaufwand
2020

Wie bereits erwähnt sind die Beratungskosten des Finanzjahres 2020 fälschlicherweise nicht auf das hierfür vorgesehene städtische Sachkonto 640000 – Rechts- und Beratungsaufwand (DK), sondern auf das Sachkonto 728000 – Entgelte für sonstige Leistungen (DK) des Fonds 011010 – Personalwesen verbucht worden. Demzufolge wurde das gegenständliche Sachkonto von der Kontrollabteilung mit Fokus auf jene Beratungskosten ausgewertet, die von Personalberatungsagenturen in Rechnung gestellt worden sind. Dieser Prüfschritt offenbarte, dass die Stadt Innsbruck im Jahr 2020 mit zwei Personalbeschaffungsunternehmen Geschäftsbeziehungen eingegangen ist, zum einen mit der bereits mehrfach erwähnten Unternehmensberatung GmbH und zum anderen mit einem Personal- und Managementberatungsunternehmen.

Der nachfolgenden Tabelle können jene Ausgaben entnommen werden, die an Personalbeschaffungsunternehmen ausbezahlt worden sind:

Amt für Personalwesen Sachkonto 728000 – Entgelte für sonstige Leistungen (DK) Finanzjahr 2020		
Buchungstext	netto	brutto
	Beträge in €	
Hearing	8.949,00	9.420,00
Potenzialanalyse der Pos. "MagistratsdirektorIn"	2.280,00	2.400,00
Summe Position "MagistratsdirektorIn"	11.229,00	11.820,00
Vorgespräche u. Insights-Potenzialanalysen	4.560,00	4.800,00
Stellenins.-Grafik "Vorstand Amt Verkehrsplanung"	2.120,40	2.232,00
Hearing "Vorstand/Vorständin Amt Verkehrspl./Umwelt"	4.104,00	4.320,00
Insights-Potenzialanal. Vorst. Verkehrspl./Umwelt	2.736,00	2.880,00
Summe Position „Vorständin/Vorstand für das Amt Verkehrsplanung/Umwelt“	13.520,40	14.232,00
Online Paket "Vorständin/Vorstand Kulturamt	2.120,40	2.232,00
Potenzialanalyse Vorstand/Vorständin Kulturamt	4.560,00	4.800,00
Hearing Vorstand/Vorständin Kulturamt	4.104,00	4.320,00
Summe Position „Vorständin/Vorstand Kulturamt“	10.784,40	11.352,00
Inserat "Finanzdirektorin/Finanzdirektor"	2.736,00	2.880,00
Inserat Vorstand/Vorständ. Amt Personalwesen	4.772,10	5.023,26
Personalauswahlverfahren Finanzdir./Vorst. Personalw.	29.070,00	30.600,00
Summe Position „FinanzdirektorIn./Vorst. Personalwesen“	36.578,10	38.503,26
Summe	72.111,90	75.907,26

Neben den in Rechnung gestellten Beratungskosten in Höhe von € 72.111,90 sind auf dem gegenständlichen Sachkonto zahlreiche Ausgaben u.a. iZm Insertionskosten für Stellenausschreibungen (rd. € 46,1 Tsd.), Potenzialanalysen und Eignungstests (rd. € 3,9 Tsd.), Druckkosten (rd. € 2,5 Tsd.) in Höhe von gesamt rd. € 59,3 Tsd. ausgewiesen worden.

MagistratsdirektorIn

Im Jahr 2020 wurde die Ausschreibung der damals seit längerer Zeit vakanten Magistratsdirektor-Stelle durchgeführt. Der ehemalige Magistratsdirektor hat zum 31.03.2020 nach über 10 Jahren als Leiter des Inneren Dienstes seine Pension angetreten.

Infolgedessen sind drei Angebote eingeholt, die unterschiedlichen Ansätze in den Angeboten objektiviert und verglichen worden. Anschließend hat die Leiterin des Amtes für Personalwesen mit Schreiben vom 23.09.2020 das städtische Amt für Präsidialangelegenheiten um Verfahrensbegleitung ersucht. Nach Rücksprache mit Herrn Bürgermeister und der Büroleiterin des Bürgermeisters wurde nach dem „Billigstbieterprinzip“ der schon des Öfteren genannten

Unternehmensberatung GmbH der Zuschlag erteilt. Das Auftrags-schreiben an die Gesellschaft wurde der Kontrollabteilung nicht übermittelt.

Wahl eines
aussagekräftigen
Buchungstextes
Beratungsleistungen
MagistratsdirektorIn

Mit Datum 20.10.2020 wurde der Stadt Innsbruck zusätzlich zur vereinbarten Honorarnote (netto € 7.850,00) ein Mehraufwand iZM Vorselektion und Absagen sowie ein „Hearingmehraufwand“ von ca. 10 Stunden verrechnet. Anmerkungen hierüber waren den der Kontrollabteilung zur Verfügung gestellten Unterlagen nicht zu entnehmen.

Im Zuge ihrer Einschau stelle das Prüforgang des Weiteren fest, dass der in der Rechnung ausgewiesenen Mehraufwand von netto € 2.000,00 einer gesonderten Verbuchung zugeführt wurde. Dabei war auffällig, dass diese Zusatzkosten auf dem Sachkonto 728000 – Entgelte für sonstige Leistungen (DK) mit dem Buchungstext „Potentialanalyse der Pos. MagistratsdirektorIn“ erfasst worden sind. Aus diesem Buchungstext ließ sich nur schwer der konkrete Inhalt des zu Grunde liegenden Geschäftsvorganges erkennen. Gleichfalls waren die vereinten Geschäftsfälle „Vorgespräche inkl. Insights Potenzialanalysen und Berichterstattung pro Kandidat sowie Durchführung des Hearings“ in der städtischen Buchhaltung mit dem nach Ansicht der Kontrollabteilung unbefriedigenden Buchungstext „Hearing“ belegt.

Die Kontrollabteilung hat dem Amt für Personalwesen empfohlen, stets einen aussagekräftigen Buchungstext zu wählen, um rückblickend eine naheliegende Information über den Inhalt des gebuchten Geschäftsvorganges zu erhalten. Auch wurde auf die unter Pkt. 5 - Besondere Anweisungen für die buchhalterische und kassenwirksame Abwicklung der Verfügung „Vollzug Voranschlag 2021“ der MA IV vom 16.12.2020 festgehaltenen Ausführungen verwiesen. Diese normierten, dass zum einen „... bei der Verbuchung von Geschäftsfällen besonders auf ausreichend klare Textierung ... zu achten und zum anderen „sämtlichen Buchungen ein dementsprechender Beleg elektronisch in GeOrg beizufügen ist, der eine Kontrolle der erfassten Daten ermöglicht ...“.

Laut Stellungnahme des Amtes für Personalwesen wird der Empfehlung der Kontrollabteilung entsprochen und wurde diesbezüglich bereits eine angemessene Dienstanweisung erteilt.

(Nach-)Besetzung
MagistratsdirektorIn

Die Bestellung der neuen Magistratsdirektorin ist mit Wirkung vom 01.02.2021 vollzogen worden, wodurch die Leitung des inneren Dienstes des Magistrates der Stadt Innsbruck nach rd. 10 Monaten stadtrechtskonform (nach-)besetzt wurde. Der diesbezügliche StS-Beschluss datiert vom 21.10.2020.

Vorstand/Vorständin Amt für Verkehrsplanung, Umwelt

Unterlagen-
bereitstellung
Beratungsleistungen
Amt für Verkehrs-
planung/Umwelt

Betreffend das Ausschreibungsverfahren für die (Nach-)Besetzung des Amtes für Verkehrsplanung, Umwelt sind der Kontrollabteilung ein Angebot vom 23.01.2020 sowie zwei Rechnungen mit Datum vom 14.01.2020 und 07.02.2020 überreicht worden.

Am 14.01.2020 wurden der Stadt Innsbruck für Vorgespräche und Insights-Potenzialanalysen von der Unternehmensberatung GmbH brutto € 4.800,00 in Rechnung gestellt. Außer der vorliegenden Rechnung waren hierzu keine weiteren Schriftstücke (wie bspw. Angebot und Auftragsbestätigung) aktenkundig.

Das in den Prüfungsunterlagen enthaltene Angebot vom 23.01.2020 umfasste einerseits Alumni-Recherchen von relevanten Ausbildungshochschulen und Universitäten (Pauschale netto € 2.500,00) und andererseits ein Online-Paket (jobs.tt, karriere.at, der Standard.at, sueddeutsche.de und laendlejobs.at) zu einem Festpreis von netto € 2.500,00. Die Ausgaben iZm dem Online-Paket wurde im städtischen Buchhaltungsprogramm mit dem Buchungstext „Stellenins.-Grafik „Vorstand Amt Verkehrsplanung“ erfasst, weshalb die Kontrollabteilung auf ihre zuvor getroffene Empfehlung, stets einen aussagekräftigen Buchungstext zu wählen, verwiesen hat.

Im Zuge ihrer Recherchen hat die Kontrollabteilung zwei weitere Rechnungen iZm mit der gegenständlichen Stellenausschreibung ausgemacht. Am 15.04.2020 und 04.05.2020 sind der Stadt Innsbruck für Vorgespräche und Insights-Potenzialanalysen brutto € 2.880,00 und für das Hearing brutto € 4.320,00 verrechnet und von dieser an die Unternehmensberatung GmbH überwiesen worden.

(Nach-)Besetzung
MagistratsdirektorIn

Der Leiter des Amtes für Verkehrsplanung, Umwelt (zum Prüfungszeitpunkt Amt für Mobilität und Umwelt) ist lt. StS-Beschluss vom 03.06.2020 mit Wirkung vom 01.07.2020 bestellt worden.

Vorstand/Vorständin Amt für Kultur

Unterlagen-
bereitstellung
Beratungsleistungen
Amt für Kultur

In Bezug auf das Ausschreibungsverfahren betreffend die Führungsposition „Vorstand/Vorständin Amt für Kultur“ sind der Kontrollabteilung keine Ausgaben und Dokumente (Angebot, Auftragsschreiben, Auftragsbestätigung etc.) nachgewiesen bzw. ausgehändigt worden.

Im Rahmen ihrer Recherchen wurden von der Kontrollabteilung drei Rechnungen ausgehoben, welche allesamt von der in diesem Bericht mehrfach erwähnten Unternehmensberatung GmbH gestellt worden sind. Für Insertionen, Vorgespräche und Insights-Potentialanalysen sowie das Hearing sind der Stadt Innsbruck mit Rechnung vom 04.03.2020 bzw. 05.05.2020 sowie 16.06.2020 insgesamt brutto € 11.352,00 verrechnet und von dieser auch bezahlt worden.

Vorstand/Vorständin Amt für Personalwesen und FinanzdirektorIn

Beratungsleistungen
FinanzdirektorIn und
Amt für
Personalwesen

Mit Stellenangeboten vom 31.01. und 13.03.2020 wurden die zu besetzenden Dienstposten FinanzdirektorIn sowie Vorstand/Vorständin Amt für Personalwesen zur Nachbesetzung ausgeschrieben.

Mit der Abwicklung des Bewerbungsverfahrens bzw. Evaluierung der Bewerbungen ist ein externes Personal- und Managementberatungsunternehmen beauftragt worden.

Für beide Recruiting-Projekte wurden der Stadt Innsbruck Insertionskosten für Online-Medien sowie Kosten für Inserate auf den unternehmereigenen Veröffentlichungs-Kanälen in Höhe von jeweils brutto € 2.880,00 in Rechnung gestellt. Zudem sind der Gebietskörperschaft iZm mit dem Dienstposten Vorständin/Vorstand für das Amt für Personalwesen Ausgaben für Print-Inserate in Höhe von brutto € 2.143,26 verrechnet worden. Die Rechnungen datieren vom 20.02.2020 (FinanzdirektorIn) und 16.03.2020 (Amtsvorstand/ Amtsvorständin Amt für Personalwesen) und sind am 04.03.2020 und 19.03.2020 an das Personal- und Managementberatungsunternehmen bezahlt worden.

Am 08.06.2020 hat das externe Beratungsunternehmen für die Begleitung der Personalauswahlverfahren letztlich um Überweisung von brutto € 16.800,00 (Finanzdirektor/in) und brutto € 13.800,00 (Amt für Personalwesen) ersucht, die Zahlung des Gesamtbetrages von somit brutto € 30.600,00 durch die Stadt Innsbruck erfolgte zum 23.06.2020.

(Nach-)Besetzung
Finanzdirektor/in

In Zusammenschau der Bewerbungen und der Ergebnisse des Hearings sowie unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben hat der StS in seiner Sitzung vom 29.04.2020 den (damals neuen) Finanzdirektor bzw. Leiter der MA IV mit Wirkung vom 01.06.2020 bestellt. Im Hinblick auf die Dauer seines Wirkens in der Stadt Innsbruck wurde auf die vorangegangenen Ausführungen der Kontrollabteilung verwiesen.

(Nach-)Besetzung
Amt für
Personalwesen

Die neue Leiterin des Amtes für Personalwesen ist vom StS am 03.06.2020 mit Wirkung vom 01.09.2020 für fünf Jahre, somit bis zum 31.08.2025, bestellt worden.

Archivierung
Empfehlung

Im Zusammenhang mit der Archivierung von Dokumenten wurde der Leiterin des Amtes für Personalwesen resümierend empfohlen, künftig um eine vollständige, rückwirkend kontrollierbare, systematische Speicherung von Dokumenten und Daten bemüht zu sein. Unter anderem auch deswegen, da sie die Arbeitsgrundlage für städtische Mitarbeiter und eine rechtliche Sicherheit bezüglich Verwaltungsorganen und den Gesetzgebern darstellt.

In ihrer Stellungnahme erklärte das Amt für Personalwesen, dass es der betreffenden Dienststelle u.a. „ein inhärentes Anliegen ist, eine fortschreitende Digitalisierung des Amtes hin zu einem digitalen Personaldaten- und -aktensystem vorzunehmen, damit der Rückstand im Hinblick auf die analoge Arbeitsweise sukzessive Besserung erfährt ...“.

8 Dienstposten- und Stellenplan Stadt Innsbruck

8.1 (Rechts-)Grundlagen

VRV 2015

Die Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung (VRV) verpflichtet Gebietskörperschaften (Länder und Gemeinden) Dienstpostenpläne und Stellenpläne als Basis für die Veranschlagung der Personalausgaben der Beamten, der Vertragsbediensteten und der ständigen sonstigen Bediensteten zu erstellen.

Der Stellen- oder Dienstplan beschreibt die Stellen sowohl quantitativ, indem er festlegt, wieviel Mitarbeiter zur Erfüllung bestimmter Aufgaben der Stadt Innsbruck notwendig sind, als auch qualitativ über die jeweiligen Entlohnungsgruppen.

Gemäß der seit 24.01.2018 in Kraft getretenen novellierten Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung 2015, welche die VRV 1997 ersetzt, hat der Voranschlag zumindest einen Stellenplan für den Gesamthaushalt zu beinhalten.

IStR

Entsprechend dem Innsbrucker Stadtrecht sind dem Voranschlag der Dienstpostenplan und der Stellenplan beizugeben. Diese haben die im Voranschlagsjahr erforderlichen Dienstposten der Beamten sowie die Stellen der Vertragsbediensteten und der ständigen sonstigen Bediensteten auszuweisen. Dabei ist eine Gliederung der Dienstposten und Stellen nach den Gliederungsmerkmalen der städtischen Dienstrechtvorschriften vorzunehmen.

Des Weiteren sind gemäß Innsbrucker Stadtrecht dem Rechnungsabschluss u.a. nachfolgende Nachweise anzuschließen:

- Nachweis über die Leistungen für Personal, getrennt nach Mittelverwendungen für Beamte, Vertrags- und sonstige Bedienstete sowie über die Pensionen und sonstigen Ruhebezüge,
- Nachweis, in dem die Anzahl der am 31. Dezember des Finanzjahres ständig beschäftigten Dienstnehmer den im Dienstpostenplan und Stellenplan vorgesehenen Dienstposten und Stellen gegenübergestellt wird, und
- Nachweis über die Anzahl der Ruhe- und Versorgungsempfänger zum 31. Dezember des Finanzjahres.

I-GBG

Der Gemeinderat der Landeshauptstadt Innsbruck hat nach Maßgabe des Innsbrucker Gemeindebeamtengesetzes jährlich unter Bedachtnahme auf den notwendigen und dauernden Bedarf an Beamten einen Dienstpostenplan zu beschließen. Im Dienstpostenplan sind die Dienstposten nach Verwendungsgruppe (VGr.) und Dienstklassen (Dikl.) aufzugliedern.

Jede Verwendungsgruppe kann in Dienstzweige unterteilt werden. Unter einem Dienstzweig ist die Zusammenfassung aller Dienstposten mit gleichartigen Anstellungserfordernissen zu verstehen.

Die Festsetzung der Dienstzweige und ihre Zuweisung zu den Verwendungsgruppen erfolgt durch Verordnung des Gemeinderates der Landeshauptstadt Innsbruck (Dienstzweigeverordnung).

Die Beamten gliedern sich in folgende Besoldungsgruppen:

- Beamte der allgemeinen Verwaltung,
- Beamte in handwerklicher Verwendung und
- Erzieher an den Städtischen Kinderheimen.

Die Beamten der allgemeinen Verwaltung werden nach der Art ihrer Ausbildung und Verwendung folgenden Verwendungsgruppen zugewiesen:

- Verwendungsgruppe A für den höheren Dienst,
- Verwendungsgruppe B für den gehobenen Dienst,
- Verwendungsgruppe C für den Fachdienst,
- Verwendungsgruppe D für den mittleren Dienst,
- Verwendungsgruppe E für den Hilfsdienst.

Die pragmatisierten Bediensteten (Beamte) in handwerklicher Verwendung werden nach der Art ihrer Ausbildung und Verwendung folgenden Verwendungsgruppen zugewiesen:

- Verwendungsgruppe P 1, Facharbeiter in besonderer Verwendung,
- Verwendungsgruppe P 2, Facharbeiter als Vorarbeiter oder Spezialarbeiter,
- Verwendungsgruppe P 3, Facharbeiter, die in ihrem Fach verwendet werden,
- Verwendungsgruppe P 4, angelernte Arbeiter,
- Verwendungsgruppe P 5, ungelernte Arbeiter einschließlich Reinigungskräfte.

Der Dienstzweig der Erzieher an den städtischen Kinderheimen wird der Verwendungsgruppe L 3 zugewiesen.

I-VBG

Auch nach dem Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz dürfen Dienstposten für Vertragsbedienstete ebenfalls nur in der zur Bewältigung der Aufgaben der Stadt Innsbruck zwingend notwendigen Art und Anzahl vorgesehen werden.

Entsprechend dem I-VBG gelten die aufgrund des I-GBG geregelten Erfordernisse für die Beamten der Allgemeinen Verwaltung als Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas I.

Zufolge des I-VBG gelten die aufgrund des I-GBG geregelten Erfordernisse für die Beamten in handwerklicher Verwendung als Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen des Entlohnungsschemas II.

Das I-VBG sieht zudem Sonderbestimmungen für Vertragsbedienstete an Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen, wie beispielsweise für Pädagogische Fachkräfte vor. Pädagogische Fachkräfte sind in das Entlohnungsschema ki mit den Entlohnungsgruppen ki1 und ki2 einzureihen.

Musikschullehrer

Musikschullehrer an der Musikschule Innsbruck werden auf Grundlage des städtischen Entlohnungsschemas für Lehrer vergütet, welches unwesentlich vom Besoldungsschema der Landesmusiklehrer Tirols gemäß Musiklehrerpersonen Dienstrechtsgesetz und jenem des Bundes abweicht. Im Dienstpostenplan und Stellenplan der Stadt Innsbruck werden die betreffenden Musikschullehrer unter den Verwendungsgruppen L1, L2a und L2b ausgewiesen.

Symphonieorchester Mitglieder des Symphonieorchesters, welche der mit 01.09.2005 gegründeten Tiroler Landestheater und Orchester GmbH Innsbruck zur Dienstleistung zugewiesen sind, werden im städtischen Dienstpostenplan unter der Verwendungsgruppe Orchester geführt.

8.2 Dienstposten- und Stellenplan 2018 - 2023

Dienstposten Ein Dienstposten bezeichnet einen Arbeitsplatz in der Landeshauptstadt Innsbruck, der bis zum Ausmaß der für Vollbeschäftigung vorgesehenen Arbeitszeit von einer (oder mehreren) physischen Person(en) besetzt wird, um die der Stadt Innsbruck obliegenden Aufgaben wahrzunehmen.

Dienstposten- und Stellenplan 2018 - 2023 Die Gliederung der Dienstposten erfolgte nach Verwendungsgruppen und Dienstklassen für die Allgemeine Verwaltung (Schema II und IV) und für die handwerkliche Verwendung (Schema I und III) ab. Die einzelnen Dienstposten- und Stellenpläne beinhalten zudem Zuweisungen an die Innsbrucker Immobilien GmbH & Co KG (IIG), Innsbrucker Soziale Dienste GmbH (ISD) sowie Tiroler Landestheater und Orchester GmbH Innsbruck (TLT). Hiervon ausgenommen sind die Zuweisungen an die Innsbrucker Kommunalbetriebe AG (IKB).

Dienstposten- und Stellenplan 2018 - 2023							
(für Beamte, Vertragsbedienstete u. sonstige ständig Bedienstete)							
VGr.	Dikl.	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)							
A	VIII	14	14	14	14	14	14
	VII/VIII	1	1	1	1	1	1
	VII	28	28	25	24	24	24
	ZV/VII	106	105	99	92	85	66
Summe A		149	148	139	131	124	105
B	VII	15	15	14	15	15	16
	VI/VII	43	42	40	39	36	34
	VI	20	20	21	21	23	23
	ZV/VI	269	267	246	241	237	219
Summe B		347	344	321	316	311	292
C	V	55	55	52	51	47	48
	I-IV/V	42	42	42	41	40	21
	I-IV	217	213	197	198	190	200
	I-IV/kzf						1
Summe C		314	310	291	290	277	270
D	I-IV	37	37	35	35	35	23
	I-III	116	107	102	99	80	80
Summe D		153	144	137	134	115	103
E	I-III	61	56	49	47	47	45
Ki		227	219	210	204	198	182
L1		1	1	1	1	1	1
L2a		35	35	35	35	30	30
L2b		36	36	36	36	36	36
L3		0	0	0	1	2	2
Orchester		37	37	37	40	41	42
Summe II u. IV		1.360	1.330	1.256	1.235	1.182	1.108
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)							
P1	I-IV	158	157	157	151	142	126
	I-III	2	2	5	13	13	13
P2		56	56	56	56	57	53
P3		132	131	120	116	119	114
P4		72	72	64	69	70	74
P5		4	4	4	5	5	5
Summe I u. III		424	422	406	410	406	385
Gesamt		1.784	1.752	1.662	1.645	1.588	1.493

Die Anzahl der erforderlichen Dienstposten der Beamten und Stellen der Vertragsbediensteten sowie der ständigen sonstigen Bediensteten haben sich im Vergleichszeitraum 2018 bis 2023 um insgesamt 291 bzw. um rd. + 19,49 % erhöht. Hierbei hat es im Bereich Allgemeine Verwaltung (Schema II und IV) einen Anstieg um 252 Stellen (+ 22,74 %) und im Bereich handwerkliche Verwendung eine Ausweitung um 39 Dienstposten (+ 10,13 %) gegeben.

Die größten Zuwächse an Dienstposten (DP) waren in den beiden Prüfungsjahren 2019 mit 95 Dienstposten (74 DP in der Allgemeinen Verwaltung und 21 DP im handwerklichen Bereich) und im Jahr 2022 mit 90 Dienstposten (74 DP in der Allgemeinen Verwaltung und 16 DP im handwerklichen Bereich) zu verzeichnen.

Ständig Bedienstete

Ständige Bedienstete sind solche, deren Dienstvertrag eine ganzjährige Beschäftigung vorsieht. Das schließt nicht aus, dass ein solcher Bediensteter seinen Dienst erst während des Kalenderjahres antritt oder vor Jahresende aus irgendeinem Grund beendet.

Nicht ganzjährig Beschäftigte

Infolgedessen finden die nicht-ganzjährigen Beschäftigungsverhältnisse wie beispielsweise Feriapraktikanten, Verwaltungspraktikanten oder Saisonbedienstete im städtischen Dienstpostenplan und Stellenplan keinen Eingang. Überdies werden auch städtischen Lehrlingen, die sich in betrieblicher Ausbildung befinden, kein Dienstposten zugeordnet.

Veränderungen in den einzelnen Verwendungsgruppen

Eine differenzierte Betrachtung der Zunahmen der städtischen Dienstposten in der Allgemeinen Verwaltung zeigte, dass in der Verwendungsgruppe A (höherer Dienst) insgesamt 44 Dienstposten (+ 41,90 %) neu geschaffen wurden. Diese verteilen sich auf die Rechnungsjahre 2023 (1 DP), 2022 (9 DP), 2021 (8 DP), 2020 (7 DP) und 2019 (19 DP).

Zufolge der vom Gemeinderat beschlossenen Dienstposten- und Stellenpläne der Finanzjahre 2018 bis 2023 fand allen voran in der Verwendungsgruppe B (gehobener Dienst) die nominell stärkste Aufstockung im Ausmaß von 55 Dienstposten (+ 18,84 %) statt. So wurden in den betreffenden Jahren 2023 (3 DP), 2022 (23 DP), 2021 (5 DP), 2020 (5 DP) und 2019 (19 DP) ausgewiesen.

Wie beim Höheren Dienst erfolgte im besagten Beobachtungszeitraum in der Verwendungsgruppe C (Fachdienst) ebenfalls ein Anstieg um gesamt 44 Planposten (+ 16,30 %). Diese teilen sich auf die einzelnen Rechnungsjahre 2023 (4 DP), 2022 (19 DP), 2021 (1 DP), 2020 (13 DP) und 2019 (7 DP) auf.

Auch der Dienstzweig Mittlerer Dienst (Verwendungsgruppe D) wurde in den vergangenen Jahren erheblich um 50 (+ 48,54 %) Dienstposten aufgestockt. Die dementsprechenden Ausweitungen erfolgten in den Jahren 2023 (9 DP), 2022 (7 DP), 2021 (3 DP), 2020 (19 DP) und 2019 (12 DP).

In der Verwendungsgruppe E (Hilfsdienst) hat der Gemeinderat der Landeshauptstadt Innsbruck für den Prüfungszeitraum insgesamt 16 Planstellen (+ 35,56 %) genehmigt. Demzufolge wurden nachfolgende Stellen des betreffenden Dienstzweiges in den Dienstposten- und Stellenpläne der Jahre 2023 (5 DP), 2022 (7 DP), 2021 (2 DP), 2020 (0 DP) und 2019 (2 DP) ausgewiesen.

Bei der Verwendungsgruppe Ki (Pädagogische Fachkräfte) wurde im Beobachtungszeitraum eine Erhöhung von insgesamt 45 Dienstposten (+ 24,73 %) vorgenommen. Sohin ergab sich in den einzelnen Finanzjahren ein Zuwachs von 8 DP (2023), 9 DP (2022), 6 DP (2021), 6 DP (2020) sowie 16 DP (2019).

In der Verwendungsgruppe L (Lehrerin/Lehrer VB alt) wurden im Rechnungsjahr 2020 zum einen in der VGr. L2a eine Erhöhung von 5 Dienstposten und zum anderen in der VGr. L3 eine Einsparung eines Dienstpostens durchgeführt. Im darauffolgenden Rechnungsjahr wurde nochmals ein weiterer Dienstposten in der Verwendungsgruppe L3 gekürzt.

Bei den der Tiroler Landestheater und Orchester GmbH Innsbruck zugewiesenen Bediensteten (Orchester) war eine Kürzung der erforderlichen Planstellen im Ausmaß von 5 Dienstposten im Vergleichszeitraum – 3 DP (2021), 1 DP (2020) und 1 DP (2019) – zu verzeichnen.

Beförderungsrichtlinien für Beamte und Vertragsbedienstete

Mit seinerzeitigem Beschluss des Stadtsenates vom 12.10.1995 wurden die Beförderungsrichtlinien für städtische Beamte und Vertragsbedienstete entsprechend dem Verhandlungsergebnis mit dem Hauptausschuss der Personalvertretung – Protokoll vom 20.09.1995 (in der modifizierten Fassung vom 02.10.1995) – abgeändert. Die neuen Beförderungsrichtlinien traten mit Wirkung vom 01.01.1996 in Kraft.

Diese ab 01.01.1996 anzuwendenden Beförderungsrichtlinien basieren auf den Beförderungsrichtlinien des Landes Tirol unter Berücksichtigung der bestehenden Qualifikationssysteme (Dienstbeurteilungen) mit der Maßgabe einer gestaffelten Übergangsregelung zeitlicher Art. Die endgültige Übernahme der Landesbeförderungsrichtlinien erfolgte sohin mit Wirkung vom 01.01.1999.

Beamte und Vertragsbedienstete, die am 31.12.1995 bereits Dienstposten der Verwendungsgruppen A, B und C innehatten und bereits eine bestimmte (VII., VI. und IV.) Dienstklasse durch eine Beförderung (Ernennung) erreicht hatten, konnten unabhängig von der generellen Übergangsfrist für die Übernahme der Beförderungsrichtlinien des Landes Tirol weiterhin in die nächsthöhere Dienstklasse befördert werden. Für solche Beförderungen waren jeweils die ausgemachten Dienstposten der Verwendungsgruppe A VII/VIII, der Verwendungsgruppe B VI/VII und der Verwendungsgruppe C I-IV/V vorgesehen. Diese fallen dann künftig gemäß dem betreffenden StS-Beschluss bzw. Protokoll in die systemisierten Dienstposten der Verwendungsgruppen A ZV/VII, B ZV/VI und C I-IV zurück.

Der Vollständigkeit halber merkte die Kontrollabteilung an, dass in der Sitzung des Stadtsenates vom 30.01.2002 eine (weitere) Änderung bzw. Anpassung der Beförderungsrichtlinien erfolgte. Im Detail wurde eine Angleichung der Laufbahn der besonders qualifizierten Facharbeiter in der Verwendungsgruppe P1 I-IV an die der Bediensteten der Verwendungsgruppe C I-IV vorgeschlagen.

Arbeitsgruppe Dienstpostenbewertung

Im Stadtmagistrat Innsbruck werden vereinzelt Dienstpostenbewertungen durch eine hierfür eigens eingerichteten Arbeitsgruppe Dienstpostenbewertung in periodischen Abständen vorgenommen. Hierbei handelt es sich um begründete Anträge zur Bewertung von Dienstposten, welche aus Sicht des jeweiligen Bediensteten (Dienstposteninhaber) bzw. Vorgesetzten eine höhere Wertigkeit besitzen als jene im vom Gemeinderat beschlossenen Dienstposten- und Stellenplan festgelegte Wertigkeit.

Diese Arbeitsgruppe setzt sich aktuell personell aus der Magistratsdirektorin, der Vorständin des Amtes für Personalwesen, dem Leiter der Kontrollabteilung, einem Mitglied der Zentralpersonalvertretung und einem Bediensteten der Kontrollabteilung (als Berichterstatter) zusammen.

Mithilfe eines von der damaligen Rationalisierungskommission erarbeiteten „Innsbrucker“ Arbeitsplatzbewertungsmodells werden diese (höherwertigen) Dienstposten von dem in Rede stehenden Kollegium begutachtet. Als Ergebnis dieser Stellenbewertungen wird ein Arbeitswert in Form von Punktwerten ermittelt. Für festgelegte wertigkeitsprägende Kriterien werden gemäß einer Bewertungstabelle (Arbeitswert-Einstufungstabelle vom 09.09.1996) Punkte vergeben. Der berechnete Gesamtarbeitswert dient dann als Basis für die dienstpostenmäßige Einstufung – Verwendungsgruppe und Dienstklasse – des zu prüfenden Arbeitsplatzes. Anhand dieser aus dem Jahr 1996 stammenden Arbeitswert-Einstufungstabelle können abhängig von der berechneten Punkteanzahl auch Arbeitsplätze dienstrechtlich in die Verwendungsgruppen (Dienstklassen) A VII/VIII, B VI/VII und C I-IV/V bewertet werden.

„Schrägstrichposten“
in der Allgemeinen
Verwaltung-
Empfehlung

Im Rahmen der Abstimmung der vorstehend angeführten Dienstposten- und Stellenpläne der Finanzjahre 2018 bis 2023 konstatierte die Kontrollabteilung, dass insbesondere bei einigen ausgewählten Verwendungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung sogenannte „Schrägstrichposten“, wie beispielsweise A VII/VIII, B VI/VII oder C I-IV/V ausgewiesen sind.

Eine Einschau in die geltenden Gehaltstafeln für städtische Beamte und Vertragsbedienstete, die vor dem 1. August 2000 in ein Dienstverhältnis zur Stadt Innsbruck eingetreten sind, zeigte indes, dass besoldungsrechtlich keine Zwischendienstklassen, wie beispielsweise I-IV/V, VI/VII oder VII/VIII (sogenannte Schrägstrichdienstposten) vorgesehen sind.

Vertragsbediensteten, die vor dem 1. August 2000 in ein Dienstverhältnis zur Stadt Innsbruck eingetreten sind und seither ohne Unterbrechung in diesem Dienstverhältnis stehen, gebührt ein gemäß den Übergangsbestimmungen des I-VBG bemessenes Monatsentgelt.

Die Voraussetzungen für die Einreihung in die Entlohnungsschemata und in die Entlohnungsgruppen richten sich nach den für die Beamten der Stadt Innsbruck geltenden Bestimmungen für die Dienstzweige und Verwendungsgruppen. Auf diese Vertragsbediensteten sind weiterhin die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die Zeitvorrückung in die höhere Dienstklasse, die Beförderung und die Dienstalterszulage sinngemäß anzuwenden.

Die Kontrollabteilung strich an dieser Stelle heraus, dass Inhaber derartiger dienstrechtlicher „Schrägstrichdienstposten“ – Beamte und vor dem 01.08.2000 beschäftigte Vertragsbedienstete – ohne besoldungsrechtliche Einschränkungen gemäß den Beförderungsrichtlinien für die jeweiligen Enddienstklassen der betreffenden Verwendungsgruppe entlohnt werden.

Vertragsbedienstete, die nach dem 01.08.2000 ein Dienstverhältnis zur Stadt Innsbruck begründeten, erhalten dagegen eine Verwendungszulage in Höhe von 6 % bzw. 8 % von B V/2, wenn sie einen Dienstposten mit der Wertigkeit C V oder C I-IV/V bzw. B VII oder B VI/VII bekleiden.

Im Hinblick auf die strukturelle Gliederung der Dienstposten im Dienstposten- und Stellenplan 2022 regte die Kontrollabteilung an zu prüfen, ob die gegenwärtigen Inhaber der ausgewiesenen dienstrechtlichen (temporären) Schrägstrichdienstposten – A VII/VIII, B VI/VII und C I-IV/V – die definierten Voraussetzungen der seinerzeit erlassenen Beförderungsrichtlinien (noch) erfüllen. Zumal es sich hierbei naturgemäß um einen eingeschränkten Personenkreis handelt.

Des Weiteren regte die Kontrollabteilung an, die Anzahl der dienstrechtlich bewerteten Dienstposten der (Zwischen-)Dienstklassen VII/VIII, VI/VII und I-IV/V im Sinne der geltenden Beförderungsrichtlinien auf deren Aktualität zu prüfen.

Im Anhörungsverfahren sagte die Fachdienststelle zu, der Anregung der Kontrollabteilung zu entsprechen.

8.3 Dienstposten- und Stellenplan 2021

Aufgaben des Amtes
für Personalwesen
gemäß MGO

Maßgebliche Aufgaben des Amtes für Personalwesen sind nach der geltenden Geschäftsordnung des Magistrates der Landeshauptstadt Innsbruck (MGO), Besonderer Teil (mit Wirkung vom 15.08.2021) u.a. die Erstellung und Evidenthaltung des Dienstpostenplanes, die Erfassung und Aktualisierung der Personaldaten sowie Personalzuweisungen.

Die Kontrollabteilung machte in diesem Kontext darauf aufmerksam, dass zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau die gebotene Evidenthaltung des Dienstpostenplanes der Stadt Innsbruck nicht ausschließlich vom zuständigen Amt für Personalwesen durchgeführt wird. Diese wesentliche zentrale Tätigkeit, die u.a. die Stammdatenpflege, den Dienstpostenplan und die Dienstposten-Verteilung beinhaltet, wird derzeit von einer Bediensteten des Amtes für Schule und Bildung der MA V im Auftrag von der Vorständin des Amtes für Personalwesen mitbetreut. Die elektronische Dienstposten-Verwaltung erfolgt gegenwärtig in einer Datenbank, welche voraussichtlich im Herbst 2022 von einer SAP-Applikation abgelöst wird.

8.3.1 Dienstpostenverteilungsplan 2021

Rechtsbeziehung
Stadt Innsbruck,
Vertragsbedienstete
und Beamte

Die Rechtsbeziehung zwischen der Stadt Innsbruck als Dienstgeber und einem städtischen Vertragsbediensteten (Dienstverhältnis) wird gemäß Bestimmung im Innsbrucker Vertragsbediensteten-Gesetz, dass Dienstposten für Vertragsbedienstete nur in der zur Bewältigung der Aufgaben der Stadt Innsbruck zwingend notwendigen Art und Anzahl vorgesehen sind, nicht berührt.

Hingegen ist im Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz normiert, dass eine Anstellung auf den für die Verwendung als Beamter vorgesehenen Dienstposten durch Ernennung zu erfolgen hat. Dies ist nur zulässig, wenn ein solcher Dienstposten frei ist. Die Anstellung obliegt nach Beratung im Personalausschuss dem Stadtsenat. Vor Beschlussfassung

sind die Magistratsdirektorin und die Personalvertretung zu hören. Keine Anstellung darf rückwirkend erfolgen.

Aufbau des Dienstpostenverteilungsplanes (DPVP)

Im Dienstpostenverteilungsplan (DPVP) werden neben der Verwendungsgruppe und der Dienstklasse auch ein Dienstposten-Anteil (DP-Anteil) und ein Mitarbeiter-Anteil (MA-Anteil) abgebildet. In der Spalte „DP-Anteil“ wird zwischen einem Dienstposten mit einem Soll-Anteil von „1“ oder einem Soll-Anteil von „0“ differenziert. Durch diese Differenzierung wird ausschließlich das Vorhandensein eines genehmigten Dienstpostens dokumentiert. Ein vorhandener Dienstposten kann entweder einem Bediensteten persönlich zugeordnet werden oder mehrere städtische Mitarbeiter teilen sich eine bewilligte Planstelle.

Vollzeitäquivalent

In der Spalte „MA-Anteil“ wird ein Vollzeitäquivalent (VZÄ) ausgewiesen.

Ein Vollzeitäquivalent ist eine Kennzahl zur vergleichbaren Messung der Beschäftigung oder der Zahl der städtischen Bediensteten, auch wenn die regelmäßige Wochendienstzeit unterschiedlich ist. Zur Ermittlung der Kennzahl wird die Zahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden einer Person zur Stundenanzahl eines Vollbeschäftigten ins Verhältnis gesetzt.

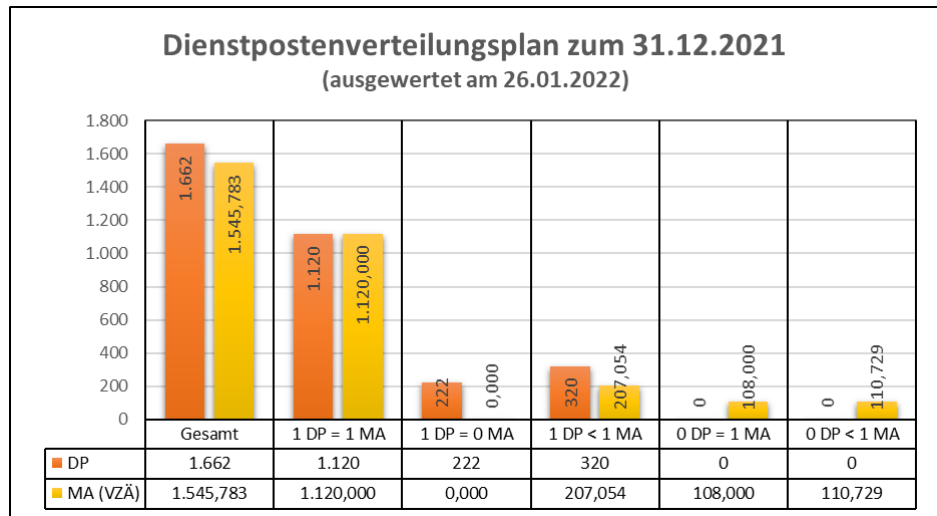
Ein Soll-Anteil von „1“ entspricht grundsätzlich einem vollbeschäftigten Bediensteten mit einer regelmäßigen Wochendienstzeit von 40 Stunden. Ausgenommen davon sind beispielsweise die Musikschullehrer der Musikschule Innsbruck, bei denen teilweise unterschiedliche 24, 26 oder 27 Wochenstunden als Vollbeschäftigungsausmaß herangezogen werden.

Entsprechend dem Ausmaß der Teilzeitarbeit eines städtischen Bediensteten wird im Dienstpostenverteilungsplan dann ein (verminderter) Soll-Anteil von weniger als „1“ („< 1“) ausgewiesen. So wird zum Beispiel bei einer Arbeitskraft mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit von 20 Stunden ein Wert von 0,50 oder bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 30 Wochenstunden ein Wert von 0,75 als MA-Anteil (VZÄ) erfasst.

Dienstpostenverteilungsplan zum 31.12.2021

Bezugnehmend auf die obigen Ausführungen zum städtischen Dienstpostenverteilungsplan bildete die Kontrollabteilung mit nachstehender Grafik insbesondere die unterschiedlichen Varianten von Dienstposten-Anteilen (DP) und Mitarbeiter-Anteilen (MA) sowie die daraus ermittelten Vollzeitäquivalente für das vergangene Finanzjahr 2021 ab. Als Datengrundlage wurde der Dienstpostenverteilungsplan zum 31.12.2021, welcher am 26.01.2022 ausgewertet und ausgedruckt wurde, von der Kontrollabteilung für nachstehende Berechnungen und Analysen herangezogen.

Folgende Modifikationen – 1 DP = 1 MA, 1 DP = 0 MA, 1 DP < 1 MA, 0 DP = 1 MA und 0 DP < 1 MA – waren aus dem der Kontrollabteilung vorliegendem DPVP ableitbar.



Gesamt

Dienstpostenverteilungsplan 2021			
- Gesamt -			
VGr.	DP	MA-Anteil	Abw.
	(Anz.)	(VZÄ)	
Allgemeine Verwaltung			
A	139	125,237	13,763
B	321	305,258	15,742
C	291	265,175	25,825
D	137	115,954	21,046
E	49	63,391	-14,391
Ki	210	187,375	22,625
L1	1	1,000	0,000
L2A	35	51,553	-16,553
L2B	36	17,084	18,916
Orchester	37	37,250	-0,250
Summe	1.256	1.169,277	86,723
handwerkliche Verwendung			
P1	162	154,000	8,000
P2	56	46,156	9,844
P3	120	104,500	15,500
P4	64	67,850	-3,850
P5	4	4,000	0,000
Summe	406	376,506	29,494
Gesamt	1.662	1.545,783	116,217

Im Zuge einer vertieften Einschau in den der Kontrollabteilung vorliegenden Dienstpostenverteilungsplan des Jahres 2021 zeigte sich, dass auf den einzelnen Verwendungsgruppen und Dienstklassen der städtischen Dienststellen in Summe 1.662 Planstellen gemäß Beschluss des Gemeinderates ausgewiesen waren.

Hingegen ermittelte die Kontrollabteilung in einer Nachberechnung, in welcher die den jeweiligen DP-Anteilen zugewiesenen MA-Anteilen aufsummiert wurden, ein Ergebnis als Vollzeitäquivalent in Höhe von insgesamt 1.545,783 MA-Anteilen (VZÄ).

Sohin errechnete sich ein summarischer erheblicher Unterschiedsbetrag von mehr als 116,217 VZÄ.

Demzufolge wies der Dienstpostenverteilungsplan der Stadt Innsbruck rechnerisch zum Stichtag 31.2.2021 noch mindestens 116 besetzbare Vollzeitstellen, unabhängig von der jeweiligen Anzahl an Verwendungsgruppen und Dienstklassen, aus.

Weitere Recherchen der Kontrollabteilung zeigten, dass durchaus in bestimmten Verwendungsgruppen, allen voran beim Dienstzweig E (Hilfsdienst), P4 (Angelernte Arbeiter) und bei der Tarifgruppe L2A der Musikschule der Stadt Innsbruck sowie bei den dem Tiroler Symphonieorchester zugewiesenen Bediensteten (Orchester) rechnerische teilweise geringfügige Abweichungen zwischen dem Dienstposten-Anteil und dem Mitarbeiter-Anteil (VZÄ) gegeben sind. Infolgedessen standen in diesen betreffenden Entlohnungsgruppen eine zu geringe Anzahl von Planstellen zur Verfügung.

1 DP = 0 MA

Dienstpostenverteilungsplan 2021			
- 1 DP = 0 MA -			
VGr.	DP	MA-Anteil	Abw.
	(Anz.)	(VZÄ)	
Allgemeine Verwaltung			
A	18	0,000	18,000
B	43	0,000	43,000
C	37	0,000	37,000
D	18	0,000	18,000
E	3	0,000	3,000
Ki	32	0,000	32,000
L1	0	0,000	0,000
L2A	4	0,000	4,000
L2B	15	0,000	15,000
Orchester	0	0,000	0,000
Summe	170	0,000	170,000
handwerkliche Verwendung			
P1	11	0,000	11,000
P2	10	0,000	10,000
P3	22	0,000	22,000
P4	9	0,000	9,000
P5	0	0,000	0,000
Summe	52	0,000	52,000
Gesamt	222	0,000	222,000

Im Zuge einer detaillierten Einschau in den Dienstpostenverteilungsplan 2021 stellte die Kontrollabteilung fest, dass insgesamt 222 Planstellen keinem städtischen Mitarbeiter zugeordnet waren. Folglich ist beinahe jeder 8. Dienstposten bzw. sind rd. 13,36 % der vom Gemeinderat genehmigten Dienstposten (1.662 DP) für das Finanzjahr 2021 ohne Vollzeitäquivalent im DPVP abgebildet.

Mehr als zwei Drittel, 152 Planstellen, waren entsprechend den Anmerkungen des Amtes für Personalwesen im vorliegenden Dienstposten-verteilungsplan als „UNBESEZT“ erfasst. Hiervon sind wiederum 59 Dienstposten der „Allgemeine Personalreserve“ zuzurechnen.

Der Großteil der 152 unbesetzten Stellen betraf überwiegend den Bereich Allgemeine Verwaltung mit 102 Dienstposten, klassifiziert nach den Verwendungsgruppen A (9 DP), B (23 DP), C (28 DP), D (15 DP), E (3 DP) sowie 7 Planstellen im Bereich Ki (pädagogische Fachkräfte) und 17 Stellen in der Musikschule der Stadt Innsbruck. Die restlichen 50 „UNBESETZTEN“ Planstellen waren bei der handwerklichen Verwendung ausgewiesen.

Der Vollständigkeit halber wies die Kontrollabteilung darauf hin, dass der Dienstpostenverteilungsplan für das Jahr 2021 insgesamt 60 Planstellen (das sind 3,61 % der gesamten bewilligten Dienstposten) für die „Allgemeinen Personalreserve“ vorsah.

Diese vom Gemeinderat der Landeshauptstadt Innsbruck bewilligten Planstellen sind gemäß DPVP den einzelnen Verwendungsgruppen A (1 DP), B (13 DP), C (12 DP), D (8 DP), E (3 DP), Ki (6 DP), L2A (2 DP), P1 (4 DP), P2 (3 DP) und P3 (8 DP) zugerechnet worden. Gegenüber dem Vorjahr hat sich diese um 6 Planstellen erhöht. Überdies ist eine vollbeschäftigte Bedienstete ohne Zuteilung auf einen Dienstposten (0 DP = 1 MA) in der „Allgemeinen Personalreserve“ ausgemacht worden

Ergänzend merkte die Kontrollabteilung bei der „Allgemeinen Personalreserve“ an, dass das Amt für Personalwesen jene Beschäftigte mit einer Altersteilzeitvereinbarung (Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aufgrund des Alters), welche sich bereits in der Freizeitphase befinden, hier abbildet (0 DP = 0 MA).

Teilweise handelte es sich bei dieser gemäß Dienstpostenverteilungsplan aufgezeigten Gruppe von nicht mit MA-Anteilen belegten Dienstposten (1 DP = 0 MA) um Bedienstete, die in Karenzurlaub sind.

Dienstpostenverteilungsplan 2021			
- 1 DP < 1 MA -			
VGr.	DP	MA-Anteil	Abw.
	(Anz.)	(VZA)	
Allgemeine Verwaltung			
A	27	16,437	10,563
B	57	39,008	17,992
C	59	41,675	17,325
D	67	41,641	25,359
E	43	24,249	18,751
Ki	37	25,700	11,300
L1	0	0,000	0,000
L2A	10	5,800	4,200
L2B	11	6,788	4,212
Orchester	3	1,750	1,250
Summe	314	203,048	110,952
handwerkliche Verwendung			
P1	0	0,000	0,000
P2	1	0,656	0,344
P3	2	1,500	0,500
P4	3	1,850	1,150
P5	0	0,000	0,000
Summe	6	4,006	1,994
Gesamt	320	207,054	112,946

Im vorliegenden Dienstpostenverteilungsplan 2021 stehen bei dieser Klassifizierung, ein Dienstposten wird von einem teilzeitbeschäftigten Bediensteten belegt, in Summe 320 Planstellen einem rechnerischen Vollzeitäquivalent von 207,054 gegenüber.

Davon sind die Hälfte der betreffenden Planstellen in den drei folgenden Dienststellen Kinderbetreuungseinrichtungen (117 DP; 75,523 MA), Schule und Bildung (21 DP; 10,442 MA) und Städtische Musikschule (22 DP, 13,463 MA), alle in der MA V angesiedelt, ausgewiesen.

Das regelmäßige Beschäftigungsausmaß der 320 Bediensteten variiert gemäß diesbezüglicher Auswertung des DPVP von fünf Wochenstunden bis zu einer Wochendienstzeit von 36 Arbeitsstunden. Der Großteil davon, rd. zwei Drittel, haben nachstehendes wöchentliches Stundenkontingent in Anspruch genommen. So gehen 68 Personen einer Halbtagsarbeit mit 20 h nach, 33 Bedienstete haben eine Teilzeitbeschäftigung von 25 h, 90 Mitarbeiter üben eine Teilzeitarbeit von 30 h und 23 Beschäftigte weisen eine Wochendienstzeit von 35 h auf.

0 DP = 1 MA

Dienstpostenverteilungsplan 2021		
- 0 DP = 1 MA -		
VGr.	DP	MA-Anteil
	(Anz.)	(VZÄ)
Allgemeine Verwaltung		
A	0	9,000
B	0	27,000
C	0	13,000
D	0	6,000
E	0	3,000
Ki	0	18,000
L1	0	0,000
L2A	0	7,000
L2B	0	0,000
Orchester	0	1,000
Summe	0	84,000
handwerkliche Verwendung		
P1	0	3,000
P2	0	0,000
P3	0	7,000
P4	0	14,000
P5	0	0,000
Summe	0	24,000
Gesamt	0	108,000

108 Personen in Vollzeit sind gemäß Dienstpostenverteilungsplan 2021 ohne einen (eigenen) Dienstposten bzw. wurde ihnen kein Dienstposten direkt zugewiesen.

Gemäß Einsichtnahme in dem in Rede stehenden DPVP waren für 84 vollbeschäftigte Bedienstete in den folgenden Verwendungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung – A (9 Personen), B (27 Personen), C (13 Personen), D (6 Personen), E (3 Personen), Ki (18 Personen), L2A (7 Personen), Orchester (1 Person) – keine Planstellen vorgesehen. In den Entlohnungsgruppen der handwerklichen Verwendungen sind 14 Personen in Ganztagsarbeit – P1 (3 Personen), P3 (7 Personen) und P4 (14 Personen) – keinem Dienstposten zugeordnet worden.

In dieser Personengruppe befinden sich u.a. ganztätig arbeitende Bedienstete, die eine befristete karenzbedingte Planstelle innehaben.

0 DP < 1 MA

Dienstpostenverteilungsplan 2021			
- 0 DP < 1 MA -			
VGr.	Personen	DP	MA-Anteil
	(Anz.)	(Anz.)	(VZÄ)
Allgemeine Verwaltung			
A	11	0	5,800
B	26	0	18,250
C	25	0	15,500
D	29	0	16,313
E	62	0	33,142
Ki	4	0	2,675
L1	0	0	0,000
L2A	35	0	17,753
L2B	1	0	0,296
Orchester	1	0	0,500
Summe	194	0	110,229
handwerkliche Verwendung			
P1	0	0	0,000
P2	1	0	0,500
P3	0	0	0,000
P4	0	0	0,000
P5	0	0	0,000
Summe	1	0	0,500
Gesamt	195	0	110,729

Im Rahmen der Dienstpostenbewirtschaftung teilen sich mehrere städtische Bedienstete einen Dienstposten miteinander. In den vergangenen Jahren hat sich dies als ein zweckdienlicher „modus operandi“ erwiesen.

Entsprechend dem Dienstpostenverteilungsplan des Finanzjahres 2021 (zum Stichtag 26.01.2022) haben weitere 195 Bedienstete keinen zugewiesenen Dienstposten. Demgegenüber errechnet sich ein gesamthafter rechnerischer Wert als Vollzeitäquivalent in Höhe von 110,729 für den Stadtmagistrat Innsbruck samt den zugewiesenen Bediensteten.

Allen voran sind den Bediensteten der städtischen Fachdienststellen der MA V u.a. der städtischen Musikschule (36 Bedienstete – 18,049 MA), dem Amt für Schule und Bildung (29 Bedienstete – 13,143 MA) und den Kinderbetreuungseinrichtungen (63 Bedienstete – 37,237 MA) sowie dem Amt der Kinder- und Jugendhilfe der MA II (10 Bedienstete – 7,600 MA) in Summe 138 Personen mit einem Teilzeitarbeitsverhältnis keine gesonderte Planstelle zugeteilt worden.

Sanierungsbedarf -
Dienstposten- u.
Stellenplan 2022

Bei der Erstellung des Dienstpostenplanes 2022 wurden vom Amt für Personalwesen zahlreiche Sanierungen von Dienstposten eingeplant. Dieser Sanierungsbedarf ergab sich nach deren Einschätzung in mehreren Dienststellen, in welchen in der Vergangenheit aufgrund hoher Arbeitsauslastung unterjährig Stundenaufstockungen von Mitarbeitern stattgefunden haben und/oder zusätzliches Personal aufgenommen wurde.

Diese Bediensteten sind teils seit Jahren in diesen Dienststellen tätig, sodass diese Dienstposten entsprechend auch im Dienstpostenplan 2022 ausgewiesen werden müssen, damit jeder Person auch im Dienstpostenverteilungsplan ein Dienstposten zugewiesen werden kann. Dies war auch notwendig, um die strategische SAP Plattform der Stadt Innsbruck um die Bereiche Organisationsmanagement und Personaladministration, in welcher zukünftig der Dienstpostenplan bzw. die Dienstpostenverwaltung gewartet wird, im Amt für Personalwesen umsetzen zu können.

Nach Auskunft der Vorständin des Amtes für Personalwesen bedurfte es hierzu drei Schritte zur Sanierung. Vorerst Dienstpostenwahrheit innerhalb der Magistratsabteilung und dann im Amt.

überplanmäßige
Besetzungen in ein-
zelnen Dienststellen

Die größten Abweichungen wurden hierbei beispielsweise in der Geschäftsstelle Corona-Servicedienste (- 3,250 VZÄ), im Amt für Schule und Bildung (- 2,585 VZÄ), im Amt für IT und Kommunikationstechnik (- 2,025 VZÄ), im Amt für Bau-, Wasser-, Gewerbe- und Straßenrecht (- 1,625 VZÄ) oder im Amt für Kinder- und Jugendhilfe (- 1,450 VZÄ) sowie im Amt für Standesamt und Personenstandsangelegenheiten (- 1,375 VZÄ) ausgemacht.

Weitere vertiefte Recherchen der Kontrollabteilung zeigten zudem, dass aufgrund stark ansteigender Zahl von Teilzeitkräften im Stadtmagistrat Innsbruck in den betreffenden Magistratsabteilungen in Bezug auf einige Verwendungsgruppen überplanmäßige Belegungen erfolgten.

Beispielhaft angeführt sei die Magistratsabteilung V, die in mehreren Entlohnungsgruppen summarische Überbesetzungen aufwies. Im Detail stellte die Kontrollabteilung in den folgenden Bereichen E (- 17,391 VZÄ), L2A (- 18,553 VZÄ), P1 (- 3,000 VZÄ) und P4 (- 2,000 VZÄ) negative rechnerische Werte (VZÄ) fest. Die Gesamtsumme wurde aber – wie bereits erwähnt – eingehalten.

Daneben waren auch in der Magistratsabteilung II in den Verwendungsgruppen B und D höhere MA-Anteile als zur Verfügung stehende Dienstposten im Ausmaß von - 3,600 VZÄ bzw. - 3,250 VZÄ zu verzeichnen.

Ferner gab es auch in der Entlohnungsgruppe B der Allgemeinen Verwaltung der städtischen Abteilung I überplanmäßige Belegungen in Höhe von - 3,650 VZÄ.

Der MA III wurden zur Erfüllung ihrer handwerklichen Aufgaben insgesamt 61 Dienstposten des Dienstzweiges P4 zuerkannt. Gemäß Dienstpostenverteilungsplan zum 31.12.2021 wurden diesen im Gesamten 64,850 MA-Anteile zugerechnet.

Der vorstehende Dienstpostenverteilungsplan des Finanzjahres 2021 bildet als eigene Kategorie eine „Allgemeine Personalreserve“ von insgesamt 60 beschlossenen Dienstposten ab. Die Kontrollabteilung stellte hierbei fest, dass eine zur Dienstleistung zugewiesene städtische vollbeschäftigte Arbeitnehmerin der „Allgemeinen Personalreserve“ zugeteilt wurde. Sihin standen dem Amt für Personalwesen zum Stichtag

31.12.2021 noch 59 Vollzeitstellen zur freien Disposition in dieser Kategorie zur Verfügung.

8.3.2 Vergleich DPP 2021 mit DPVP 2021

Abweichungen bei der Anzahl von Planstellen in bestimmten Verwendungsgruppen und Dienstklassen - Empfehlung

Basierend auf eine stichprobenartige Einschau in den Dienstpostenverteilungsplan des Jahres 2021 konstatierte die Kontrollabteilung, dass insbesondere die Anzahl von (besoldungsrechtlich) höherwertigen Dienstposten von der Summe der vom Gemeinderat bewilligten Planstellen teilweise erheblich divergiert.

Vergleich Dienstpostenplan (DPP) - Dienstpostenverteilungsplan (DPVP)				
VerGr.	Dekl.	DPP 2021	DPVP 2021	Abw.
		(Anzahl)		
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)				
A	VIII	14	12	2
	VII/VIII	1	0	1
	VII	25	19	6
	ZV/VII	99	108	-9
B	VII	14	14	0
	VI/VII	40	42	-2
	VI	21	8	13
	ZV/VI	246	257	-11
C	V	52	52	0
	I-IV/V	42	38	4
	I-IV	197	201	-4
D	I-IV	35	25	10
	I-III	102	112	-10
E	I-III	49	49	0
Ki		210	210	0
L1		1	1	0
L2a		35	35	0
L2b		36	36	0
Orchester		37	37	0
<i>Summe II u. IV</i>		<i>1.256</i>	<i>1.256</i>	<i>0</i>
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)				
P1	I-IV	157	156	1
	I-III	5	6	-1
P2	I-III	56	56	0
P3	I-III	120	120	0
P4	I-III	64	64	0
P5	I-III	4	4	0
<i>Summe I u. III</i>		<i>406</i>	<i>406</i>	<i>0</i>
Gesamt		1.662	1.662	0

Beispielsweise wurden bei der höchsten Dienstklasse VIII der Verwendungsgruppe A (höherer Dienst) im Dienstpostenverteilungsplan offenkundig zwei Planstellen weniger den einzelnen Dienststellen zugeordnet.

Darüber hinaus stellte die Kontrollabteilung fest, dass der vom Gemeinderat beschlossene Dienstposten der Verwendungsgruppe A VII/VIII im Dienstpostenverteilungsplan ebenfalls nicht aufscheint.

Auch in den Dienstklassen der Verwendungsgruppen C (I-IV/V) und D (I-IV) beanstandete die Kontrollabteilung eine abweichende zahlenmäßig zu geringe Zuweisung der betreffenden Planstellen im Dienstpostenverteilungsplan des Finanzjahres 2021.

Demgegenüber hat das Amt für Personalwesen bei der in der Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst) eingereichten Dienstklasse VI/VII im Dienstpostenverteilungsplan zwei zusätzliche Planstellen ausgewiesen. Im Vergleich zum kundgemachten Dienstpostenplan wurden sohin 42 anstatt 40 diesbezüglich bewertete Dienstposten den einzelnen städtischen Dienststellen zugeordnet.

Die Kontrollabteilung regte in diesem Kontext eine Überprüfung der vom Gemeinderat der Landeshauptstadt Innsbruck beschlossenen Anzahl von Planstellen mit der im Dienstpostenverteilungsplan ausgewiesenen Summe von Dienstposten an. Dies insbesondere im Hinblick auf eine mengenmäßige Übereinstimmung der einzelnen Verwendungsgruppen und Dienstklassen. Gegebenenfalls ist eine Richtigstellung der Zuteilung der einzelnen bewilligten Dienstposten bezüglich Verwendungsgruppe und Dienstklasse durchzuführen.

Im Rahmen der abgegebenen Stellungnahme teilte die Fachdienststelle mit, der Empfehlung der Kontrollabteilung zu entsprechen.

8.3.3 Nachweis zum Rechnungsabschluss 2021 (Stellenplan)

Nachweis nach IStR Empfehlung

Folgende Tabelle stellt den im Entwurf des Rechnungsabschlusses des Jahres 2021 beigefügten Stellenplan ergänzt um den Dienstposten- und Stellenplan nach § 54 Abs. 6 IStR als integrierten Bestandteil des Voranschlages der Landeshauptstadt Innsbruck für das Finanzjahr 2021 dar:

Rechnungsabschlussentwurf 2021			
- Stellenplan -			
VGr.	Dikl.	DP	MA-Ant.
		(Anz.)	(VZÄ)
Schema II u. IV (Allgemeine Verwaltung)			
A	VIII	10	10,000
	VII	19	17,500
	ZV/VII	101	97,737
Summe A		130	125,237
B	VII	10	9,875
	VI/VII	39	37,225
	VI	6	6,000
	ZV/VI	240	252,158
Summe B		295	305,258
C	V	43	42,050
	I-IV/V	34	32,300
	I-IV	185	190,825
Summe C		262	265,175
D	I-IV	16	15,875
	I-III	106	100,079
Summe D		122	115,954
E	I-III	46	62,839
Ki		203	187,375
L1		1	1,000
L2a		33	51,553
L2b		21	17,084
Orchester		37	37,250
Summe II u. IV		1.150	1.168,725
Schema I u. III (handwerkliche Verwendung)			
P1	I-IV	149	151,000
	I-III	2	3,000
P2		47	46,156
P3		99	104,500
P4		55	67,850
P5		4	4,000
Summe I u. III		356	376,506
Diverse			
<i>ohne VGr./Dikl.</i>		0	42,957
Gesamt		1.506	1.588,188

Eine diesbezügliche Abstimmung mit dem vom GR beschlossenen Dienstposten- und Stellenplan 2021 sowie mit dem Dienstpostenverteilungsplan 2021 (ausgewertet zum 26.01.2022) brachte nachstehende Ergebnisse.

Gegenüber dem bewilligten Dienstposten- und Stellenplan 2021 mit einer Gesamtanzahl von 1.662 Dienstposten stellte die Kontrollabteilung eine erhebliche Abweichung im Ausmaß von 156 Planstellen fest.

Bezugnehmend auf die einzelnen Verwendungsgruppen ergaben sich folgende rechnerische Differenzen (A: - 9 DP, B: - 26 DP, C: - 29 DP, D: - 15 DP, E: - 3 DP, Ki: - 7 DP, Musikschule: - 17 DP) im Bereich der Allgemeinen Verwaltung. Im Handwerklichen Bereich ermittelte die Kontrollabteilung eine Differenz von 50 Dienstposten. Im Hinblick auf die einzelnen Entlohnungsgruppen waren folgende Abweichungen (P1: - 11 DP, P2: - 9 DP, P3: - 21 DP und P4: - 9 DP) festzumachen.

Des Weiteren war für die Kontrollabteilung auffällig, dass zufolge dem vom Amt für Personalwesen aufbereitete Stellenplan eine nennenswerte Dienstpostenüberschreitung in der Größenordnung von rd. - 82,188 VZÄ (1.588,188 MA-Anteilen im Vergleich zu 1.506 Dienstposten) auswies.

Bei Durchsicht des betreffenden Stellenplanes erkannte die Kontrollabteilung zudem, dass teils auch in einigen Verwendungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung und der handwerklichen Verwendung überplanmäßige Besetzungen, der MA-Anteil ist höher als der Dienstposten-Anteil, vorlagen.

Beispielhaft angeführt seien die nachstehenden Dienstzweige mit den jeweils errechneten negativen Differenzen (VZÄ):

B	-10,258 VZÄ
C	-3,175 VZÄ
E	-16,839 VZÄ
L2a	-18,553 VZÄ
Orchester	-0,250 VZÄ
P1	-3,000 VZÄ
P3	-5,500 VZÄ
P4	-12,850 VZÄ

Darüber hinaus merkte die Kontrollabteilung an, dass von Seiten des Amtes für Personalwesen als zuständige Fachdienststelle im besagten Nachweis ein kumulierter MA-Anteil ohne Zuweisung zu allfälligen Dienstposten in Höhe von 42,957 (VZÄ) abgebildet wurde. Recherchen der Kontrollabteilung zeigten, dass es sich überwiegend um die aggregierten MA-Anteile der „außerplanmäßigen Bediensteten“ handelte. Zu dieser Gruppe zählen u.a. Verwaltungspraktikanten, Lehrlinge oder Saisonarbeitskräfte. Diese Personen werden keinem Dienstposten zugeordnet.

Die Kontrollabteilung empfahl dem Amt für Personalwesen den ihrer Verantwortung liegenden Nachweis (Stellenplan) für den Rechnungsabschlussentwurf 2021 auf Plausibilität zu prüfen. Insbesondere die Anzahl der den einzelnen Verwendungsgruppen und Dienstklassen zugeordnete Dienstposten sowie die in Rede stehenden auffallenden Dienstpostenüberschreitungen (Überbesetzungen).

Gegebenenfalls ist ein überarbeiteter, valider Stellenplan anzufertigen sowie künftig mehr Aufmerksamkeit bei der Erstellung des Nachweises (Stellenplan) zu legen.

Im Anhörungsverfahren sagte die Fachdienststelle zu, der Empfehlung der Kontrollabteilung zu entsprechen.

8.4 Dienstposten- und Stellenplan 2022

8.4.1 Doppelbudget 2022/2023

Festsetzung des Voranschlages

Das Innsbrucker Stadtrecht hat bezüglich des § 57 (Festsetzung des Voranschlages) eine legistische Präzisierung und Klarstellung mit 31.01.2022 erfahren.

Mit dieser Änderung soll analog zu Art. 62 Abs. 2 der Tiroler Landesordnung 1989 klargestellt werden, dass der Bürgermeister der Landeshauptstadt Innsbruck zum Zweck der Beschlussfassung eines sogenannten „Doppelbudgets“ (das ist die gleichzeitige Einbringung jeweils getrennter Voranschlagsentwürfe für die beiden nächstfolgenden Finanzjahre mit dem Ziel, diese vom Gemeinderat zeitgleich beschließen zu lassen) dem Gemeinderat gleichzeitig Entwürfe für den Voranschlag für des kommenden und des diesem folgenden Finanzjahres vorlegen kann. Diese Entwürfe sind vom Gemeinderat dann jeweils getrennt zu behandeln und zu beschließen, sodass der Grundsatz der Einjährigkeit des Voranschlages (zentraler Budgetgrundsatz) durch diese Vorgehensweise nicht berührt wird.

8.4.2 Personalausschuss vom 28.09.2021

Erstellung Dienstpostenplan 2022

Zur Erstellung des Dienstpostenplans 2022, welcher ein Bestandteil des Voranschlages 2022 ist, hat die Vorständin des Amtes für Personalwesen mit Schreiben vom 21.06.2021 alle städtischen Abteilungsleiter um begründete Anträge auf Änderungen für die jeweiligen Abteilungen bzw. Ämter und Stabstellen/Geschäftsstellen bis spätestens Montag, den 12.07.2021 ersucht.

Des Weiteren wurde vom Amt für Personalwesen darauf hingewiesen, dass Dienstpostenausweitungen grundsätzlich nicht vorgesehen sind und in Ausnahmefällen eingehend zu begründen seien. Vorab sind abteilungsinterne Dienstpostenumschichtungen zu prüfen.

Überdies ersuchte die Leiterin des Amtes für Personalwesen, bereits vorgezogene Dienstpostenbesetzungen im heurigen Jahr in die Antragstellung aufzunehmen (Dienstposten-Sanierung) und alle Dienstpostenpläne eingehend auf ihre Einhaltung zu prüfen.

Vorlage Dienstpostenplan 2022 mit Stichtag 15.09.2021

In der Sitzung des Personalausschusses für die Belange der Zentralpersonalvertretung I (Hoheitsverwaltung bzw. Magistratsbereich) vom 28.09.2021 wurde von der Vorständin des Amtes für Personalwesen dem gemeinderätlichen Ausschuss mit Stichtag 15.09.2021 nachstehender Dienstpostenplan 2022 für Beamte und Vertragsbedienstete der Stadt Innsbruck mit allen Zuweisungen (einschließlich IIG, ISD, TLT,

jedoch ohne Zuweisung an die IKB AG) mit dem Vergleichsjahr 2021 sowie die maßgeblichen Dienstposten-änderungen vorgelegt.

Dienstposten- und Stellenplan 2022				
- Personalausschuss vom 28.09.2021 -				
VG.	Dinkl.	DPP 2021	Ab- änderungen	PA 28.09.2021
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)				
A	VIII	14	0	14
	VII/VIII	1	0	1
	VII	25	5	30
	ZV/VII	99	26	125
B	VII	14	1	15
	VI/VII	40	3	43
	VI	21	-1	20
	ZV/VI	246	43	289
C	V	52	6	58
	I-IV/V	42	0	42
	I-IV	197	57	254
D	I-IV	35	2	37
	I-III	102	7	109
E	I-III	49	7	56
Ki		210	9	219
L1		1	0	1
L2a		35	0	35
L2b		36	0	36
Orchester		37	0	37
<i>Summe II u. IV</i>		<i>1.256</i>	<i>165</i>	<i>1.421</i>
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)				
P1	I-IV	157	1	158
	I-III	5	-3	2
P2		56	0	56
P3		120	18	138
P4		64	10	74
P5		4	0	4
<i>Summe I u. III</i>		<i>406</i>	<i>26</i>	<i>432</i>
Gesamt		1.662	191	1.853

Diese Vorlage sah eine außerordentliche Erhöhung von insgesamt 191 Stellen (bzw. + 11,78 %) gegenüber dem Vorjahr vor. In den Schemas II und IV wurde eine Steigerung von beachtlichen 165 Planstellen (+ 13,14 %) sowie bei den Entlohnungsschemata I und III ein Anstieg von 26 Dienstposten (+ 6,41 %) abgebildet.

Die zur Erfüllung der erforderlichen Aufgaben gemäß Magistratsgeschäftsordnung notwendigen Planstellen für das Finanzjahr 2022 betrafen 52 Dienstpostensanierungen, 12 Umwandlungen, 56 DP zur Bewältigung der Corona-Krise sowie 71 neue Stellen, wobei davon 46 für die allgemeine Personalreserve vorgesehen waren. Demzufolge berechnen sich in Summe 191 Dienstposten.

In Bezug auf die 12 Umwandlungen merkte die Kontrollabteilung jedoch an, dass per Definition des Begriffes „Umwandlung“ die betreffenden 12 Dienstposten (Umwandlungen) nicht in der Gesamtanzahl von 191 Dienstposten zu berücksichtigen sind. Bei Umwandlungen bleibt die Gesamtanzahl der Dienstposten gleich und verändert sich nicht.

Aufstellung Dienstpostenplan 2022, Änderungen

Im Rahmen der besagten Ausschusssitzung wurde ferner von der Leiterin des Amtes für Personalwesen eine mit Stichtag 14.09.2021 datierte Aufstellung „Dienstpostenplan 2022, Änderungen“ präsentiert.

Diese Auflistung beinhaltet die vorgesehenen Dienstpostenänderungen, wie bspw. Sanierung/Schaffung, Schaffung, Umwandlung, Transfer und Streichung, in den einzelnen städtischen Dienststellen, ausgegliederten Unternehmen (ISD und IIG) sowie im nicht budgetwirksamen Bereich Allgemeine Personalreserve.

Im Vergleich zu den vorangegangenen Vorlagen an den gemeinderätlichen Personalausschuss wurden bei der Erstellung des Dienstpostenplanes 2022 (und 2023) zusätzliche Kategorisierungen – Sanierung/Schaffung und Transfer – hinzugefügt.

Workshop „Personalangelegenheiten“ am 30.03.2022

Am 30.03.2022 wurde zur Abklärung noch offener Fragen zum Dienstposten- und Stellenplan 2022 ein diesbezüglicher Workshop „Personalangelegenheiten“ anberaunt. In diesem erläuterte die Vorständin des Amtes für Personalwesen einige wesentliche Termini zum Dienstpostenplan.

Schaffung von Dienstposten:

Die Schaffung eines Dienstpostens bedeutet, dass die Gesamtsumme des Dienstpostenplanes um 1 erhöht wird und sich in der jeweiligen Verwendungsgruppe (A, B, C usw.) und Dienstklasse (V, VI, VI/VII usw.) die Summe damit auch erhöht. Das bedeutet es gibt einen neuen, zusätzlichen Dienstposten.

Sanierung von Dienstposten:

Der Begriff Sanierung wurde erstmals bei der Erstellung des Dienstpostenplanes 2022 verwendet. Inhaltlich wurde seitens des Personalamtes schon immer das Gleiche durchgeführt – früher wurden diese ebenfalls als „Schaffungen“ oder „Umwandlungen“ bezeichnet, wurden damit nicht separat als „Sanierungen“ ausgewiesen.

Sanierung bedeutet, dass aufgrund dringender Erfordernisse ein Dienstnehmer eingestellt wurde und dies „auf Rechnung“ von freien Dienstpostenanteilen geschrieben wird. Die Gesamtsumme an Dienstposten im Dienstpostenplan darf aber nicht überschritten werden. Im Zuge der Sanierung wird der Dienstposten bzw. anteilige Dienstposten bei Teilzeit dem korrekten Amt dauerhaft zugewiesen wo er verwendet wird. Die vorgeschlagenen Sanierungen hatten budgetär keine Auswirkungen.

Umwandlung von Dienstposten:

Eine Umwandlung von Dienstposten bedeutet, dass die Gesamtsumme an verfügbaren Dienstposten gleichbleibt, jedoch eine Änderung der Summe je Verwendungsgruppe oder Dienstklasse stattfindet. Dies ist bspw. notwendig, wenn der Dienstposteninhaber eine höhere

Qualifikation aufweist, höherwertige Aufgaben erledigt und eine Neubewertung der Stelle durch die Dienstpostenbewertungskommission erfolgt.

Dienstpostenbewertungskommission

In diesem Zusammenhang wies die Kontrollabteilung darauf hin, dass seit Herbst 2020 keine Dienstpostenbewertungen mehr durch die betreffende Dienstpostenbewertungskommission abgewickelt wurden. Eine Einschau in die Dienstpostenplan-Änderungsliste des Finanzjahres 2021 zeigte, dass neben der gebotenen Schaffung von 31 Dienstposten, 14 Streichungen von Stellen auch 18 Umwandlungen von Dienstposten vorgeschlagen bzw. bewilligt wurden.

So wurden ohne Bewertungskommission beispielhaft nachfolgende Dienstposten (VGr., Dikl.) wie folgt umgewandelt: von C V auf B ZV/VI, von B ZV/VI auf B VI/VII oder von B ZV/VI auf A ZV/VII.

Auch für den Dienstpostenplan 2022 waren nach Maßgabe der Änderungsliste mit Stichtag 14.09.2021 von Seiten des Amtes für Personalwesen mehrere Umwandlungen von Dienstposten vorgesehen.

Im Detail waren in den nachfolgenden Dienststellen – Büro des Bürgermeisters, Amt für Personalwesen, Amt für IT u. Kommunikationstechnik und Amt für Kultur – Aufwertungen von Dienstposten in höherwertige Verwendungsgruppen ohne Beauftragung der Arbeitsgruppe Dienstpostenbewertung vorgesehen. Beispielsweise von C V auf B ZV/VI, von C I-IV auf B ZV/VI, von B ZV/VI auf A ZV/VII und C I-IV auf B ZV/VI.

Des Weiteren merkte die Kontrollabteilung an, dass die Zentralpersonalvertretung I seinerzeit zu den Aufwertungen ohne Befassung der Arbeitsgruppe Dienstpostenbewertung (Umwandlungen von Dienstposten) eine kritische Stellungnahme zum Dienstpostenplan 2021 abgab. Im Sinne der Objektivität ist zukünftig für beabsichtigte Umwandlungen bzw. Aufwertungen von Dienstposten ausschließlich die hierfür vorgesehene Dienstpostenbewertungskommission für die jeweils entsprechende Beurteilung heranzuziehen.

Ergänzend wies die Kontrollabteilung darauf hin, dass gemäß den vorliegenden Prüfunterlagen 93 Umwandlungen seit dem Rechnungsjahr 2017 bewilligt wurden. Davon 81 Dienstpostenaufwertungen in eine höhere Verwendungsgruppe bzw. Dienstklasse und 12 diesbezügliche Abwertungen. Auffallend waren in diesem Zusammenhang zwei Umwandlungen von bewerteten Planstellen der Wertigkeit C I-IV (Fachdienst) in Dienstposten der Verwendungsgruppe des höheren Dienstes A ZV/VII.

Abweichung bei der Anzahl der Dienstposten

Eine von der Kontrollabteilung im Nachhinein durchgeführte Aufsummierung der von der Vorständin des Amtes für Personalwesen mit dem Bürgermeister, der Magistratsdirektorin und der ZPV I abgestimmten Änderungsliste zum Dienstpostenplan 2022 (Stichtag 14.09.2021) ergab ein divergierendes Ergebnis.

Die Kontrollabteilung errechnete eine Summe von insgesamt 190 Dienstposten. Nach Einschätzung der Kontrollabteilung liegt in der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse ZV/VI eine Differenz von einem Dienstposten vor.

In Übereinstimmung mit der obengenannten Änderungsliste waren 60 Planstellen für eine Sanierung/Schaffung unerlässlich, 8 Dienstposten zum Streichen und 138 Planstellen waren neu zu schaffen. Davon waren 96 Planstellen für die „Allgemeine Personalreserve“ reserviert, welche wiederum 17 Stellen für Organisationsentwicklung in Ausarbeitung, 50 Posten für Corona und 29 Dienstposten für die allgemeine Reserve vorsah. Des Weiteren werden 4 Stellen in die „Allgemeine Personalreserve“ transferiert und 5 Posten sind in eine andere Verwendungsgruppe umzuwandeln.

Abänderungsantrag
durch die Obfrau der
ZPV I

Gemäß den der Kontrollabteilung vorliegenden Prüfunterlagen hat die Obfrau der ZPV I im seinerzeitigen gemeinderätlichen Ausschuss einen Abänderungsantrag betreffend das Amt für Kinder, Jugend und Generationen der MA V eingebracht, welcher vom Personalausschuss angenommen wurde. Für das Jahr 2022 wurde eine zusätzliche Planstelle B ZV/VI sowie eine Umschichtung eines Dienstpostens B ZV/VI von der „Allgemeinen Personalreserve für Organisationsentwicklungen in Ausarbeitung“ als erforderlich angesehen.

„Brief der Verwaltung“

Darüber hinaus wurde von der Vorständin des Amtes für Personalwesen ein mit 20.09.2021 datiertes Schreiben als „Brief der Verwaltung zum Dienstpostenplan 2022 und 2023“ dem gemeinderätlichen Personalausschuss ebenfalls vorgelegt. Für die Verwaltung unterfertigten diesen Brief die Magistratsdirektorin, die Vorständin des Amtes für Personalwesen, die Abteilungsleiterinnen der MA II und MA V sowie der Baudirektor (MA III) und der Finanzdirektor (MA IV). Die Intention des Briefes war die Besonderheiten der geplanten Änderungen im Personalbedarf der Jahre 2022 und 2023 hervorzuheben und diese zu erklären. Aus Sicht der Verwaltung bzw. der Unterfertigten wurde die beantragte und vorgeschlagene Dienstpostenplanänderung als dringend notwendig erachtet und ersuchten sohin den gemeinderätlichen Personalausschuss um Befürwortung der vorgeschlagenen Änderungen zum Dienstpostenplan 2022 und 2023.

Sechs maßgebliche Faktoren waren gemäß dem besagten Brief der Verwaltung zum Dienstpostenplan 2022 und 2023 für Anträge zur Dienstpostenbeschaffung auszumachen:

- Covid-19 Pandemie
- Digitalisierung
- Taskforce AirBnB
- Kinderbetreuungseinrichtungen
- Sanierungsbedarf in zahlreichen städtischen Dienststellen
- Annäherung des Bedienstetenstandes an vergleichbare Städte Österreichs

Abänderungsantrag
zum Dienstpostenplan
2022

Entsprechend den der Kontrollabteilung übermittelten Unterlagen wurde in der GR-Sitzung vom 09.12.2021 ein umfassender Abänderungsantrag zum Dienstposten- und Stellenplan 2022 von den Gemeinderatsfraktionen – Für Innsbruck, Die Volkspartei, FPÖ - Rudi Federspiel, Liste Fritz, Tiroler Seniorenbund und Gerechtes Innsbruck – eingebracht.

Der Bürgermeister wurde beauftragt, den nachstehenden Dienstpostenplan 2022 im Dienstpostenverteilungsplan wie folgt umzusetzen:

Dienstposten- und Stellenplan 2022			
- Abänderungsantrag vom 09.12.2021 -			
VerGr.	Personal- ausschuss 28.09.2021	Abänderungs- antrag	GR 09.12.2021
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)			
A	170	-25	145
B	367	-29	338
C	354	-44	310
D	146	-2	144
E	56	0	56
Ki	219	0	219
L1	1	0	1
L2a	35	0	35
L2b	36	0	36
Orchester	37	0	37
<i>Summe II u. IV</i>	<i>1.421</i>	<i>-100</i>	<i>1.321</i>
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)			
P1	160	-1	159
P2	56	0	56
P3	138	-7	131
P4	74	-2	72
P5	4	0	4
<i>Summe I u. III</i>	<i>432</i>	<i>-10</i>	<i>422</i>
Gesamt	1.853	-110	1.743

Im Vergleich zum Dienstpostenplan des gemeinderätlichen Personalausschusses zum Stichtag 15.09.2021 (ohne Abänderungsantrag der ZPV I) wies der modifizierte Stellenplan 2022 eine reduzierte Gesamtanzahl von 1.743 Dienstposten aus. In Summe wurden insgesamt 110 Planstellen über etliche Verwendungsgruppen der Allgemeinen Verwaltung (A: - 25 DP, B: - 29 DP, C: - 44 DP und D: - 2 DP) und der handwerklichen Verwendung (P1: - 1 DP, P3: - 7 DP und P4: - 2 DP) gestrichen.

begründete Stellungnahmen der einzelnen Dienststellenleiter

Im Hinblick auf den diesbezüglichen Abänderungsantrag basierend auf der ursprünglichen Vorlage an den gemeinderätlichen Personalausschuss zum Stichtag 14.09.2021 umfasst der überarbeitete Dienstpostenplan letztendlich 49 Sanierungen/Schaffungen, 41 Schaffungen, 8 Streichungen sowie 4 Transfers und 3 Umwandlungen.

In Anbetracht des betreffenden Abänderungsantrages zum Dienstpostenplan 2022 hat die Vorständin des Amtes für Personalwesen im Auftrag des Bürgermeisters von allen städtischen Dienststellen, die von (einer) bzw. mehreren Dienstposten-Streichung(en) betroffen waren, bis 14.12.2021 eine ausführlich begründete Stellungnahme eingefordert. Diese hat die diesbezüglichen Auswirkungen für die Dienststelle hinsichtlich der Erfüllung der zugewiesenen Aufgaben zu enthalten.

Die Kontrollabteilung merkte hierzu an, dass bereits bei den standardisierten Anträgen zum Dienstpostenplan 2022 von den Dienststellenleitern allfällige Einschränkungen, Auswirkungen, Gefahren oder Notlagen bei Nichtberücksichtigung des Antrages eingehend zu belegen waren.

Die betreffenden Stellungnahmen zum Abänderungsantrag des Dienstpostenplanes 2022 der jeweiligen Führungskräfte lagen der Kontrollabteilung zum Zeitpunkt der Prüfung vor.

Bei Durchsicht der diesbezüglichen Einschätzungen der einzelnen Dienststellenleiter stellte die Kontrollabteilung fest, dass vereinzelt städtische Führungskräfte als Folge auf besagte selektive Streichungen von beantragten Dienstposten zum Dienstpostenplan 2022 mit allfälligen Entlassungen bzw. Kündigungen von Bediensteten argumentierten.

In diesem Kontext rief die Kontrollabteilung die betreffende Norm des Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetzes nochmals in Erinnerung. Die Rechtsbeziehungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer werden durch den einen Teil des Voranschlages bildenden Dienstposten- und Stellenplan, in welchem Dienstposten für Vertragsbedienstete nur in der zur Bewältigung der Aufgaben der Stadt Innsbruck zwingend notwendigen Art und Anzahl vorgesehen werden, nicht berührt.

Ein kausaler Zusammenhang zwischen dem organisatorischen Dienstposten- und Stellenplan und einem durch Abschluss eines Dienstvertrages begründetes privatrechtliches-öffentliches Dienstverhältnis ist aus Sicht der Kontrollabteilung nicht gegeben.

Im Vergleich dazu hat gemäß Innsbrucker Gemeindebeamtenengesetz die Anstellung eines Beamten durch Ernennung auf den für die Verwendung als Beamter vorgesehenen Dienstposten zu erfolgen, welche nur zulässig ist, wenn ein solcher Dienstposten frei ist. Die Anstellung obliegt nach Beratung im Personalausschuss dem Stadtsenat. Vor Beschlussfassung sind der Magistratsdirektor und die Personalvertretung zu hören. Keine Anstellung darf rückwirkend erfolgen.

Eine stichprobenartige Einschau in den Dienstpostenverteilungsplan des Rechnungsjahres 2021 zeigte, dass den ausgewiesenen städtischen Beamten der Stadt Innsbruck jeweils ein Dienstposten zugeordnet wurde.

Ein wesentlicher Zweck des Dienstpostenplanes besteht darin, für jedes Jahr die höchstzulässigen Personalkapazitäten neu festzulegen und Regelungen für die Personalbewirtschaftung vorzugeben. Bei notwendigen Neu- und Umbesetzungen von Personal sind die verwaltenden Organe an den Dienstposten- und Stellenplan gebunden.

8.4.4 Gemeinderat vom 16.12.2021

weiterer
Abänderungsantrag
zum Dienstpostenplan
2022

In der darauffolgenden (zweiten) Sitzung des (Budget-)Gemeinderates vom 16.12.2021 wurde ein neuerlicher Abänderungsantrag zum Dienstpostenplan 2022 mit der Bezeichnung „Vereinbarung zu den Beschlussfassungen im Budget-Gemeinderat vom 16.12.2021“ eingebracht. Zuzufolge dieser Vereinbarung waren sämtliche redaktionelle und finanztechnischen Adaptierungen von der Finanzabteilung oder den entsprechenden Stellen einzupflegen.

Die folgende Tabelle enthält eine Zusammenstellung der vom GR mit mehrheitlichem Beschluss bewilligten Dienstposten, aufgeteilt auf die einzelnen Verwendungsgruppen und Schemata. Die Gesamtsumme beträgt 1.752 Stellen.

Dienstposten- und Stellenplan 2022 - Abänderungsantrag vom 16.12.2021 -			
VerGr.	GR 09.12.2021	Abänderungs- antrag	GR 16.12.2021
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)			
A	145	3	148
B	338	6	344
C	310	0	310
D	144	0	144
E	56	0	56
Ki	219	0	219
L1	1	0	1
L2a	35	0	35
L2b	36	0	36
Orchester	37	0	37
Summe II u. IV	1.321	9	1.330
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)			
P1	159	0	159
P2	56	0	56
P3	131	0	131
P4	72	0	72
P5	4	0	4
Summe I u. III	422	0	422
Gesamt	1.743	9	1.752

Der bisherige Dienstpostenplan 2022 wurde in einer Neufassung um nachstehende Dienstposten – 6 Dienstposten der Verwendungsgruppe B und 3 Planstellen der Verwendungsgruppe A – aktualisiert und zur Beschlussfassung vorgelegt. Dieser zusätzliche Bedarf an Stellen war überwiegend im Referat „Kinderbetreuungseinrichtungen“, im Amt für Verkehrsplanung, Umwelt (seit 01.05.2022 Amt für Mobilität und Umwelt) und im Amt für IT und Kommunikationstechnik sowie im Bereich des Amtes für Wohnungsservice zu verzeichnen.

(Ab-)Änderungen des
Dienstposten- und
Stellenplanes 2022
Empfehlung

Zum Prüfungszeitpunkt lagen der Kontrollabteilung nachstehenden Prüfunterlagen – die ursprüngliche Vorlage (Dienstpostenplan 2022, Änderungen) vom 14.09.2021 an den gemeinderätlichen Personalausschuss, der Abänderungsantrag für den Bereich der MA V der ZPV I vom 28.09.2021, Abänderungsantrag zum Dienstpostenplan 2022 vom 09.12.2021 und die Vereinbarung zu den Beschlussfassungen im Budget-Gemeinderat vom 16.12.2021 – zur Einsichtnahme vor.

Als Ausgangsbasis diente der vom GR beschlossene Dienstposten- und Stellenplan 2021 (DPP 2021), gegliedert nach Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Dienstklassen.

Dienstposten- und Stellenplan 2022 - (Ab-)Änderunglisten -								
VerGr.	Dikl.	DPP 2021	gemäß (Ab-)Änderunglisten				DPP	2022
			PA ¹⁾	PA ²⁾	GR ³⁾	GR ⁴⁾		
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)								
A	VIII	14					14	14
	VII/VIII	1					1	1
	VII	25	5		1	2	27	28
	ZV/VII	99	26		5	7	106	105
B	VII	14	1		1	1	15	15
	VI/VII	40	3		2	2	42	42
	VI	21	-1		-1	-1	20	20
	ZV/VI	246	42	1	15	21	267	267
C	V	52	6		3	3	55	55
	I-IV/V	42					42	42
	I-IV	197	57		17	17	214	213
D	I-IV	35	2		2	2	37	37
	I-III	102	7		5	5	107	107
E	I-III	49	7		7	7	56	56
Ki		210	9		9	9	219	219
L1		1					1	1
L2a		35					35	35
L2b		36					36	36
Orchester		37					37	37
Summe II u. IV		1.256	164	1	66	75	1.331	1.330
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)								
P1	I-IV	157	1				157	157
	I-III	5	-3		-3	-3	2	2
P2	I-III	56					56	56
P3	I-III	120	18		11	11	131	131
P4	I-III	64	10		8	8	72	72
P5	I-III	4					4	4
Summe I u. III		406	26	0	16	16	422	422
Gesamt		1.662	190	1	82	91	1.753	1.752
¹⁾ Personalausschuss 28.09.2021 - Vorlage Amt für Personalwesen ²⁾ Personalausschuss 28.09.2021 - Abänderungsantrag (ZPV I) ³⁾ Budget-Gemeinderat 09.12.2021 - Abänderungsantrag ⁴⁾ Budget-Gemeinderat 16.12.2021 - Vereinbarung zu den Beschlussfassungen								

Auf Grund der Tatsache, dass der seinerzeitige Entwurf des Dienstposten- und Stellenplanes 2022, welchen das Amt für Personalwesen dem gemeinderätlichen Personalausschuss zur Behandlung vorschlug, mehrmals überarbeitet wurde, hat die Kontrollabteilung eine stichprobenartige Einschau die betreffenden Abänderungsanträge der jeweiligen städtischen Gremien genommen.

Eine Nachberechnung der anfänglichen Vorlage des Dienstposten- und Stellenplanes 2022 (Änderungen) vom 14.09.2021 an den Personalausschuss sowie der im Anschluss daran eingebrachten Abänderungsanträge (vom 09.12.2021 und vom 16.12.2021), die sich auf den Entwurf der Vorständin des Amtes für Personalwesen vom 14.09.2021 stützen, führte zu einem minimalen erhöhten Ergebnis von gesamt 1.753 Dienstposten.

Im Zuge dieser retrospektiven Einsichtnahme stellte die Kontrollabteilung anhand der bereitgestellten Prüfunterlagen eine geringfügige Abweichung von einem Dienstposten in der Verwendungsgruppe C gegenüber dem kundgemachten Dienstposten- und Stellenplan des Jahres 2022 fest.

Die Kontrollabteilung empfahl dem Amt für Personalwesen die Gesamtanzahl der Dienstposten des öffentlich kundgemachten Dienstposten- und Stellenplanes des Finanzjahres 2022 zu überprüfen. Anhand der seinerzeitigen Vorlage an den gemeinderätlichen Personalausschuss vom 14.09.2021 und den in Folge eingebrachten Abänderungsanträgen in den Budget-Gemeinderatssitzungen vom 09.12. bzw. 16.12.2021 einer Überprüfung zu unterziehen. Gegebenenfalls ist der Dienstpostenplan 2022 um (weitere) Planstellen zu ergänzen bzw. zu korrigieren.

Im Anhörungsverfahren sagte die Fachdienststelle zu, der Empfehlung der Kontrollabteilung zu entsprechen.

8.4.5 MA-Pool 2018 - 2022

Entwicklung des
MA-Pool pro
Verwendungsgruppe für
den Zeitraum 2018 - 2022

MA-Pool ist ein errechneter Wert, welcher sich aus der Differenz zwischen der Gesamtanzahl der bewilligten Dienstposten (DP-Anteil) und der Summe der Vollzeitäquivalente (MA-Anteil) je Verwendungsgruppe ergibt.

Im Detail werden für jede Entlohnungsgruppe die rechnerisch noch zur Verfügung stehenden Vollzeitstellen ermittelt und ausgewiesen. Diesbezügliche Auswertungen wurden mit Stichtag 04.05.2022 getätigt.

Entwicklung des MA-Pool der Jahre 2018 bis 2022 (rechnerische Differenz zwischen DP-Anteil und MA-Anteil)					
VGr.	2022	2021	2020	2019	2018
	Vollzeitäquivalent (VZÄ)				
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)					
A	20,013	13,763	3,525	6,338	-1,437
B	34,492	15,867	15,550	16,350	5,200
C	40,975	24,825	17,825	14,050	16,422
D	20,210	20,546	20,086	8,684	4,261
E	0,870	-11,470	-21,818	-24,153	-16,669
Ki	31,775	22,950	20,800	22,200	3,000
L2a	-16,928	-16,553	-15,166	-16,047	-16,806
L2b	19,416	18,916	17,704	13,823	14,646
L3	0,000	0,000	0,445	1,223	-0,111
Orchester	0,750	-0,250	2,750	2,267	2,267
<i>Summe II u. IV</i>	<i>151,573</i>	<i>88,594</i>	<i>61,701</i>	<i>44,735</i>	<i>10,773</i>
handwerkliche Verwendung					
P1	8,000	8,000	14,000	12,000	-2,000
P2	10,500	9,844	9,844	5,500	3,000
P3	27,500	16,500	6,000	11,750	5,000
P4	6,150	-3,850	-6,850	-9,350	0,000
P5	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000
<i>Summe I u. III</i>	<i>52,150</i>	<i>30,494</i>	<i>23,994</i>	<i>19,900</i>	<i>6,000</i>
Gesamt	203,723	119,088	85,695	64,635	16,773

Bezugnehmend auf obige Aufstellung machte die Kontrollabteilung darauf aufmerksam, dass die Gesamtsumme der Vollzeitäquivalente des Finanzjahres 2021 in Höhe von 119,088 VZÄ gegenüber der Tabelle „Dienstpostenverteilungsplan 2021 – Gesamt“ im Ausmaß von 116,217 VZÄ geringfügig um 2,871 VZÄ abweicht.

Eingehende diesbezügliche Recherchen der Kontrollabteilung zeigten, dass in einigen Fällen fehlerhafte Eingaben erfolgten bzw. erfolgen. Dadurch lässt der Dienstpostenverteilungsplan nur eingeschränkt historische Werte zu.

In diesem konkreten Fall konstatierte die Kontrollabteilung, dass vor allem im Bereich Schule und Bildung sowie bei den Kinderbetreuungseinrichtungen der MA V teilweise bei einigen Bediensteten rückwirkend die Beschäftigungsausmaße gemäß den tatsächlichen monatlichen besoldungsrechtlichen Abrechnungen von Seiten des Amtes für Personalwesen angepasst wurden. Infolgedessen kam es zu Veränderungen bei den MA-Anteilen bzw. Vollzeitäquivalenten im Dienstpostenverteilungsplan des Finanzjahres 2021.

Im Hinblick auf die Entwicklung des MA-Pool für den Beobachtungszeitraum 2018 bis 2021 war für die Kontrollabteilung offenkundig, dass die Anzahl der rechnerisch noch zu besetzenden Vollzeitstellen jährlich

angewachsen ist. Im Jahr 2021 errechnete sich unabhängig von den jeweiligen Verwendungsgruppen und Dienstklassen ein aggregierter Wert von 119,088 VZÄ.

Beispielhaft angeführt sei der A-Bereich, in welchem noch gesamthaft 13,763 VZÄ zur Anstellung zur Verfügung stehen. Im Detail sind in den betreffenden Dienstklassen VIII (2,000 VZÄ), VII (1,500 VZÄ) und ZV/VII (10,263 VZÄ) belegbar. Die Kontrollabteilung informierte weiter, dass im Dienstpostenverteilungsplan 9 Planstellen als „Unbesetzt“ geführt wurden.

Die summarische Personalreserve erhöhte sich in den besagten Prüfungsjahren (2018 - 2021) um insgesamt 102,315 Vollzeitäquivalente. Im Jahr 2019 war ein Anstieg um 47,862 VZÄ und im nächsten Jahr eine erneute Erhöhung von 21,060 VZÄ zu verzeichnen. Im Rechnungsjahr 2021 vergrößerte sich der (unbesetzte) MA-Pool abermals um 33,393 VZÄ.

In derselben Periode erhöhte sich die Anzahl der bewilligten Dienstposten im Ganzen um 169 Planstellen, von 1.493 DP (2018) auf 1.662 DP (2021). Im Jahr 2019 wurden 95 Dienstposten genehmigt, im Jahr darauf beschloss der Gemeinderat 57 zusätzliche Dienstposten. Im Rechnungsjahr 2021 erhöhte sich der Dienstpostenplan um weitere 17 Planstellen.

Unter Berücksichtigung der bis dato getätigten Einstellungen, Karenzierungen und aktuellen Beschäftigungsausmaße wies der vom Amt für Personalwesen verwaltete Dienstpostenverteilungsplan 2022 zum Stichtag 04.05.2022 einen Stand von mehr als 203,723 (frei verfügbare) Vollzeitäquivalente aus.

Die diesbezüglichen Sanierungen und Streichungen von Dienstposten gemäß Beschluss des GR für den Dienstposten- und Stellenplan 2022 sind in dem vorgenannten MA-Pool von 203,723 VZÄ aus Sicht der Kontrollabteilung bereits berücksichtigt. Von den genehmigten Neuschaffungen sind 23 Planstellen für die „Allgemeine Personalreserve“ bestimmt, welche ebenfalls schon im MA-Pool einberechnet wurden.

Wie den Prüfunterlagen zu entnehmen war, ist ein primäres Ziel des Amtes für Personalwesen die Dienstpostenwahrheit zumindest innerhalb der einzelnen Magistratsabteilungen. In ferner Zukunft sollen dann im Rahmen der Dienstpostenbewirtschaftung diesbezügliche Sanierungen von Dienstposten „auf Rechnung“ auch auf Amtsebene erfolgen. Im ersten Schritt wurden jene teilzeitbeschäftigte Bedienstete (mit mindestens 32 Wochenstunden), die sich einen Dienstposten teilen, saniert. Demzufolge wurde den besagten Teilzeitbeschäftigten ein Dienstposten der erforderlichen Verwendungsgruppe und Dienstklasse zugeordnet. Dies bedingt, dass dadurch laufend „Überschüsse“ entstehen und die bereits angewachsene Personalreserve (203,273 VZÄ) noch mal größer wird.

Überplanmäßige
Besetzungen in
bestimmten Dienst-
zweigen
Empfehlung

In Bezug auf die Entlohnungsgruppe L2a der städtischen Musikschule zeigte sich, dass in den Jahren 2018 bis 2022 fortdauernd mehr Bedienstete in dieser Verwendungsgruppe tätig als hierfür Dienstposten vorgesehenen waren. Im Schnitt lag der kumulierte MA-Anteil gegenüber den beschlossenen Dienstposten bei rd. - 16,300 VZÄ darüber.

Auch in der Verwendungsgruppe E (Hilfsdienst) stellte die Kontrollabteilung eine stetige Überbelegung, insbesondere bei den beiden städtischen Dienststellen Schule und Bildung sowie Kinderbetreuungseinrichtungen der MA V, fest. Diese Entlohnungsgruppe umfasst überwiegend Mittagstisch-Zubereiter und Assistenzkräfte (mit Ferienregelung).

Im Rechnungsjahr 2021 waren summarisch über 60,470 MA-Anteile (VZÄ) den 49 vom GR bewilligten Dienstposten der Verwendungsgruppe E zugeordnet. Infolgedessen waren zum 31.12.2021 in dieser Entlohnungsgruppe mehr Mitarbeiter (in Voll- und Teilzeit) beschäftigt als im Dienstposten(verteilungs)plan 2021 festgesetzt.

Auch im handwerklichen Bereich stellte die Kontrollabteilung im Vergleichszeitraum in einigen Fällen überplanmäßige Besetzungen fest. Hier ist der P4-Bereich im Besonderen zu nennen. In den Prüffahren variierten die Überschreitungen und betragen im Finanzjahr 2019 (- 9,350 VZÄ), im Rechnungsjahr 2020 (- 6,850 VZÄ) und im Jahr 2021 (- 3,850 VZÄ).

Resümierend hielt die Kontrollabteilung zu diesem Kapitel fest, dass die Gesamtsumme der vom Gemeinderat beschlossenen Dienstposten nicht überschritten wurde. Im Gegenteil errechnete sich ein erwähnenswerter MA-Pool (rechnerische Gesamtdifferenz zwischen DP-Anteil und MA-Anteil pro Verwendungsgruppe).

In diesem Kontext regte die Kontrollabteilung an, zumindest jene Bereiche, die seit mehreren Jahren fallweise überplanmäßig belegt sind, bei der zukünftigen Erstellung des Dienstposten- und Stellenplanes der Stadt erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen. Im Besonderen bei der Verwendungsgruppe der Musikschullehrer (L2A).

In der dazu abgegebenen Stellungnahme teilte die Fachdienststelle mit, der Empfehlung der Kontrollabteilung zu entsprechen.

8.4.6 Vergleich DPP 2022 mit DPVP 2022

Abweichungen bei der
Anzahl der Planstellen
in bestimmten
Verwendungsgruppen
und Dienstklassen
Empfehlung

Basierend auf eine stichprobenartige Einschau in den Dienstpostenverteilungsplan des Jahres 2022 stellte die Kontrollabteilung wiederholt fest, dass insbesondere die Anzahl von (besoldungsrechtlich) höherwertigen Dienstposten von der Summe der vom Gemeinderat bewilligten Planstellen teilweise erheblich divergiert.

Vergleich				
Dienstpostenplan (DPP) -				
Dienstpostenverteilungsplan (DPVP)				
VerGr.	Dekl.	DPP 2022	DPVP 2022 ¹⁾	Abw.
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)				
A	VIII	14	12	2
	VII/VIII	1	0	1
	VII	28	21	7
	ZV/VII	105	115	-10
B	VII	15	15	0
	VI/VII	42	44	-2
	VI	20	7	13
	ZV/VI	267	278	-11
C	V	55	55	0
	I-IV/V	42	38	4
	I-IV	213	217	-4
D	I-IV	37	27	10
	I-III	107	117	-10
E	I-III	56	56	0
Ki		219	219	0
L1		1	1	0
L2a		35	35	0
L2b		36	36	0
Orchester		37	37	0
Summe II u. IV		1.330	1.330	0
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)				
P1	I-IV	157	156	1
	I-III	2	3	-1
P2	I-III	56	56	0
P3	I-III	131	131	0
P4	I-III	72	72	0
P5	I-III	4	4	0
Summe I u. III		422	422	0
Gesamtanzahl		1.752	1.752	0
¹⁾ Stichtag 01.03.2022				

Beispielsweise wurden bei der höchsten Dienstklasse VIII der Verwendungsgruppe A (höherer Dienst) im Dienstpostenverteilungsplan wiederum zwei Planstellen weniger den einzelnen Dienststellen zugeordnet.

Darüber hinaus konstatierte die Kontrollabteilung, dass der vom Gemeinderat beschlossene Dienstposten der Verwendungsgruppe A VII/VIII im Dienstpostenverteilungsplan erneut nicht aufscheint.

Auch in den Dienstklassen der Verwendungsgruppen C (I-IV/V) und D (I-IV) beanstandete die Kontrollabteilung ein weiteres Mal eine abweichende zahlenmäßige zu geringe Zuweisung der betreffenden Planstellen im Dienstpostenverteilungsplan des Finanzjahres 2022.

Demgegenüber hat das Amt für Personalwesen bei der in der Verwendungsgruppe B (Gehobener Dienst) eingereihten Dienstklasse VI/VII im Dienstpostenverteilungsplan zwei zusätzliche Planstellen ausgewiesen. Im Vergleich zum kundgemachten Dienstpostenplan wurden sohin 44 anstatt 42 diesbezüglich bewertete Dienstposten den einzelnen städtischen Dienststellen zugeordnet.

Die Kontrollabteilung regte auch für das Finanzjahr 2022 eine detaillierte Überprüfung der vom Gemeinderat der Landeshauptstadt Innsbruck beschlossenen Anzahl von Planstellen mit der im Dienstpostenverteilungsplan aktuell ausgewiesenen Summe von Dienstposten an. Dies insbesondere im Hinblick auf eine mengenmäßige Übereinstimmung der einzelnen Verwendungsgruppen und Dienstklassen. Gegebenenfalls ist eine Richtigstellung der Zuteilung der einzelnen bewilligten Dienstposten bezüglich Verwendungsgruppe und Dienstklasse durchzuführen.

Im Anhörungsverfahren sicherte die Fachdienststelle zu, der Empfehlung der Kontrollabteilung zu entsprechen.

8.5 Dienstposten- und Stellenplan 2023

Vorlage Dienstposten- und Stellenplan 2023 mit Stichtag 15.09.2021

Die Vorständin des Amtes für Personalwesen legte dem gemeinderätlichen Personalausschuss in der Sitzung vom 28.09.2021 einen Dienstposten- und Stellenplan mit 1.901 Dienstposten für das Finanzjahr 2023 vor.

Dienstposten- und Stellenplan 2023 (für Beamte, Vertragsbedienstete u. sonstige ständig Bedienstete)		
VGr.	Dikl.	DP-Anzahl
Schema II und IV (Allgemeine Verwaltung)		
A	VIII	14
	VII/VIII	1
	VII	33
	ZV/VII	130
B	VII	15
	VI/VII	44
	VI	20
	ZV/VI	302
C	V	60
	I-IV/V	42
	I-IV	254
D	I-IV	37
	I-III	118
E	I-III	61
Ki		227
L1		1
L2a		35
L2b		36
Orchester		37
<i>Summe II u. IV</i>		1.467
Schema I und III (handwerkliche Verwendung)		
P1	I-IV	159
	I-III	3
P2		56
P3		138
P4		74
P5		4
<i>Summe I u. III</i>		434
Gesamt		1.901

Zur Erfüllung der Geschäfte waren im Bereich der Allgemeinen Verwaltung 1.467 Planstellen, das sind rd. 77,20 % der gesamten Dienstposten, und im handwerklichen Bereich 434 Dienstposten (bzw. ca. 22,80 %) für das Jahr 2023 vorgesehen.

rechnerische Differenz bei den Dienstposten

Die Kontrollabteilung merkte hierzu an, dass im Rahmen der besagten Sitzung von mehreren Mitgliedern des Ausschusses darauf hingewiesen wurde, dass der von der Vorständin des Amtes für Personalwesen zur Beschlussfassung ausgearbeitete Dienstpostenplan 2023 hinsichtlich der

Gesamtsumme im Schema I und III eine minimale rechnerische Differenz von zwei Dienstposten aufwies.

In diesem Sinne hat der Personalausschuss die Empfehlung an den Stadtsenat ausgesprochen, u.a. die Zahlen des Entwurfes des Dienstpostenplanes 2023 durch das Amt für Personalwesen auf Richtigkeit zu überprüfen bzw. gegebenenfalls zu ändern und in den Gemeinderatsklubs gemeinsam mit Vertretern der ZPV I zu präsentieren.

Von Seiten des Amtes für Personalwesen wurde dieser Empfehlung entsprochen. Der überarbeitete Dienstpostenplan 2023 (I-13283/2021/PA) vom 02.10.2021 wies gemäß Prüfunterlagen nun eine Gesamtsumme von 1.901 Dienstposten aus. Auffallend war indes, dass die Vorständin des Amtes für Personalwesen darüber hinaus eine Verschiebung von je einem Dienstposten in der handwerklichen Verwendung in den Verwendungsgruppen P1, Dikl. I-III (2 DP) und P3 (139 DP) vornahm.

Abänderungsantrag
vom 09.12.2021
Empfehlung

In der zweiten Sitzung des (Budget-)Gemeinderates vom 16.12.2021 genehmigte das zuständige Kollegialorgan der Landeshauptstadt Innsbruck den Dienstposten- und Stellenplan für das Rechnungsjahr 2023. Nach Einarbeitung des Abänderungsantrages vom 09.12.2021 basierend auf der Vorlage an den gemeinderätlichen Personalausschuss vom 14.09.2021 wurde eine endgültige Gesamtanzahl von 1.784 Dienstposten und Stellen beschlossen.

Gemäß § 57 Abs. 5 IStR wurde der diesbezügliche GR-Beschluss über die Festsetzung des Voranschlages (samt bewilligten Dienstpostenplan 2023) an der Amtstafel des Stadtmagistrates Innsbruck (sowie Online) vom 23.12.2021 bis 06.01.2022 öffentlich kundgemacht.

Ein stichprobenartige Einschau in den besagten Abänderungsantrag vom 09.12.2021, welcher die Grundlage für die Erstellung des Dienstpostenplanes 2023 bildete, stellte die Kontrollabteilung eine geringfügige Abweichung von zwei Planstellen gegenüber dem vom GR beschlossenen Dienstposten- und Stellenplan fest.

Ein Aufaddieren der einzelnen neu zu schaffenden Dienstposten in den betreffenden städtischen Fachdienststellen führte zum Ergebnis, dass insgesamt 34 weitere Dienstposten für das Rechnungsjahr 2023 benötigt werden. Hiervon waren zwei Dienstposten – 1 DP A ZV/VII (juristische Sachbearbeiter VStV neu) und 1 DP B ZV/VI (Sozialamt, Mindestsicherung) – für die Allgemeine Personalreserve (nicht budgetwirksam) bestimmt.

Demgegenüber dokumentierte der verlautbarte und genehmigte Dienstposten- und Stellenplan 2023 eine Erhöhung zum Vorjahr von nur 32 Dienstposten.

Die Kontrollabteilung empfahl dem Amt für Personalwesen einen Abgleich des diesbezüglichen Zahlenmaterials, insbesondere in Bezug auf den eingearbeiteten Abänderungsantrag vom 09.12.2021 sowie hinsichtlich des Dienstposten- und Stellenplanes nach § 54 Abs. 6 IStR, welcher ein integrierter Bestandteil des Voranschlages 2023 ist, vorzunehmen. Gegebenenfalls ist eine Korrektur der Anzahl der

Planstellen im Dienstposten- und Stellenplan für das Rechnungsjahr 2023 durchzuführen.

Die Fachdienststelle teilte in der abgegebenen Stellungnahme mit, dass der Empfehlung der Kontrollabteilung entsprochen werde.

9 Sonderverträge

9.1 Allgemeine Rechtsgrundlagen – städtische Bedienstete

Einführung

Eingangs stellte die Kontrollabteilung einige Rechtsgrundlagen dar, die für die Bediensteten der Stadt Innsbruck relevant sind bzw. waren und auf die im gegenständlichen Bericht mehrmals verwiesen wurde. Die Kontrollabteilung hielt in diesem Zusammenhang jedoch fest, dass es sich hier nur um einen themenspezifischen groben Auszug der komplexen personalbezogenen Rechtsmaterien und städtischen Vorschriften handelte.

Der Großteil der städtischen Dienstverhältnisse fußte entweder auf das Innsbrucker Vertragsbedienstetengesetz (I-VBG) aus dem Jahr 2003 oder auf dem Innsbrucker Gemeindebeamtengesetz 1970.

Zumal Pragmatisierungen (Begründung eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses) bei der Stadt Innsbruck in den letzten Jahren – nur noch in (seltenen) Einzelfällen – vorgenommen wurden und sich im Rahmen der Prüfeinschau zeigte, dass der Prüfauftrag hauptsächlich die städtischen Vertragsbediensteten betraf, konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen vorwiegend auf das I-VBG.

Vor dem I-VBG war die Innsbrucker Vertragsbedienstetenordnung die rechtliche Grundlage für den Großteil der Vertragsbediensteten der Stadt Innsbruck. In den Schluss- und Übergangsbestimmungen des I-VBG gem. § 99 werden vorhergehende rechtliche Grundlagen in das I-VBG überführt. Hierbei galten beim Inkrafttreten des I-VBG bestehende Dienstverträge über Dienstverhältnisse, auf die das I-VBG anzuwenden ist, als Dienstverträge im Sinne des I-VBG. Soweit in diesen Dienstverträgen auf das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Tiroler Vertragsbedienstetengesetz, auf Beschlüsse des Gemeinderates oder des Stadtsenates der Stadt Innsbruck verwiesen wurde, traten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen des I-VBG. In diesen Dienstverträgen enthaltene, von diesem Gesetz abweichende Bestimmungen blieben jedoch unberührt und galten als Regelungen im Sinne des § 80 als Sondervertrag, soweit sie für den Vertragsbediensteten günstiger sind als die Regelungen des I-VBG (bspw.: Beförderungsrichtlinien, Renten-zuschuss, etc.).

VB „ALT“ und VB „NEU“

Die Kontrollabteilung strich heraus, dass im Bereich der Vertragsbediensteten hinsichtlich der Zuordnung in unterschiedliche Gehaltstafeln zwischen Vertragsbediensteten welche vor dem 01.08.2000 (sog. VB „ALT“) und Vertragsbediensteten (sog. VB „NEU“) die nach diesem Datum ein Dienstverhältnis mit der Stadt Innsbruck begründeten – unterschieden wird.

Entlohnung VB „ALT“ Bei den „VB ALT“, errechnet sich das Monatsentgelt aufgrund der seinerzeit gültigen Vertragsbedienstetenordnung aus den Schemata (Gehaltsgrundsätzen) für die Beamten der Landeshauptstadt Innsbruck der einzelnen Verwendungsgruppen in der Weise, dass sich bei den beiden Schemata unter Berücksichtigung der in Geltung stehenden sozialversicherungsmäßigen Belastungen dieselbe Lohnsteuerbemessungsgrundlage ergab. Auf diese Vertragsbediensteten (VB „ALT“) waren laut den Übergangsbestimmungen des I-VBG weiterhin die für die Beamten geltenden Bestimmungen über die Zeitvorrückung in die höhere Dienstklasse, die Beförderung und die Dienstalterszulage sinngemäß anzuwenden. Darüber hinaus waren die Monatsentgelte der einzelnen Dienstklassen und Dienststufen in den bereits erwähnten Übergangsbestimmungen § 99 Abs. 16 ff I-VBG für die sog. VB „ALT“ abgebildet.

Entlohnung VB „NEU“ Die einzelnen Entlohnungsgruppen (der VB „NEU“) sind im I-VBG in 20 sog. Entlohnungsstufen unterteilt, wobei für die Vorrückung in eine höhere Entlohnungsstufe der Vorrückungstichtag (§ 41 I-VBG) maßgebend ist.

Bei der Berechnung des Vorrückungstichtages werden auch sog. Vordienstzeiten angerechnet, die im § 41 des I-VBG geregelt sind. Kurz zusammengefasst ist vorgesehen, dass Zeiten im öffentlichen Dienst für die Berechnung des Vorrückungstichtages voll angerechnet werden und sonstige (erwerbstätige) Zeiten bis zu drei Jahren zur Gänze und weitere drei Jahre mit der Hälfte herangezogen werden. Aus den Prüfungsunterlagen war ersichtlich, dass diese Arithmetik bei der Berechnung für den Vorrückungstichtag als Standard bezeichnet wurde.

Darüber hinaus können Zeiten in denen der Vertragsbedienstete eine Tätigkeit ausgeübt oder ein Studium betrieben hat, im öffentlichen Interesse soweit zur Gänze angerechnet werden, als die Tätigkeit oder das Studium für die erfolgreiche Verwendung des Vertragsbediensteten von besonderer Bedeutung ist (sog. facheinschlägige Vortätigkeiten).

Grundsätzlich beträgt der für die Vorrückung (VB „NEU“) in die zweite bis 19. Entlohnungsstufe erforderliche Zeitraum jeweils zwei Jahre (Biennalsprung) und jener für die Vorrückung in die 20. Entlohnungsstufe sechs Jahre.

Dem Vertragsbediensteten (VB „NEU“) gebühren gem. § 35 I-VBG das Monatsentgelt und allfällige Zulagen (Verwaltungsdienstzulage, Allgemeine Zulage, Ergänzungszulage, Leiterzulage, besondere Zulagen, Dienstzulage, Kinderzulage, Teuerungszulage). Soweit im I-VBG Ansprüche nach dem Monatsentgelt zu bemessen sind, sind die Verwaltungsdienstzulage, die Allgemeine Zulage, die Ergänzungszulage, die Leiterzulage, die besonderen Zulagen und die Dienstzulage dem Monatsentgelt zuzuzählen. Das so definierte Monatsentgelt (inkl. Kinderzulage) bildet auch die Basis für die Sonderzahlungen, welche jedes Kalendervierteljahr in der Höhe von 50 v. H. gebühren.

Regelung
Sonderverträge im
I-VBG (VB „NEU“
und VB „ALT“)

In Ausnahmefällen können in Dienstverträgen Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen des I-VBG abweichen. Solche Dienstverträge sind gem. § 80 I-VBG als Sonderverträge zu bezeichnen. Eine Genehmigung durch ein Kollegialgremium der Sonderverträge war zum Zeitpunkt der Einschau im Innsbrucker Stadtrecht nicht vorgesehen. Im Rahmen der gegenständlichen Prüfung waren sondervertragliche Regelungen (in Form von Zusätzen zum Dienstvertrag) im Sinne dieser Bestimmung aktenkundig. Ferner wurde die finanzielle Abgeltung in diesen Sonderverträgen (bzw. Vertragszusätzen) mit einer sog. Verwendungszulage geregelt.

9.2.1 Nebengebühren

Grundlage

Die Anwendung der Vorschriften für die Beamten der Stadt Innsbruck ist lt. § 47 I-VBG auch für die Gewährung von sog. Nebengebühren vorgesehen, wobei die Regelung über die Voraussetzungen der Zuerkennung und über die Höhe der Nebengebühren gem. § 26 I-VBG der Gemeinderat durch Verordnung festzulegen hat. Hierbei ist wiederum auf die Grundsätze der Vorschriften für Landesbeamte Bedacht zu nehmen.

Die zur Einschau geltende städtische Nebengebührenverordnung ging auf einen Beschluss vom 18.05.1972 zurück und wurde letztmals mit dem Gemeinderatsbeschluss am 21.01.2021 aktualisiert. Nebengebühren umfassten u.a. Reisegebühren, Aufwandsentschädigungen, Mehrleistungsvergütungen, Sonderzulagen und Zulagen im handwerklichen Dienst und einmalige Belohnungen.

Die Nebengebühren sind nicht im Entgeltbegriff gem. § 35 I-VBG umfasst und werden daher auch nicht für die Sonderzahlungen herangezogen. Im Ergebnis werden die Nebengebühren daher 12mal jährlich ausbezahlt und für die sog. Urlaubs- bzw. Weihnachtsrenumeration nicht berücksichtigt.

Mehrleistungs-
vergütung

Mehrleistungsvergütungen werden für Leistungen gewährt, die über das vorgeschriebene Ausmaß der Arbeitszeit (quantitative Mehrleistungen) oder über den vom Beamten auf Grund seiner dienstrechtlichen Stellung zu erwartenden Wert seiner Arbeitsleistung (qualitative Mehrleistungen) hinausgehen und in den Rahmen der Dienstpflichten des Beamten fallen, oder mit seinem dienstlichen Wirkungskreis im unmittelbaren Zusammenhang stehen.

Mehrleistungsvergütungen, die für Leistungen, welche über den vom Beamten auf Grund seiner dienstrechtlichen Stellung zu erwartenden Wert seiner Arbeitsleistung (qualitative Mehrleistungen) hinausgehen, zuerkannt werden, dürfen 15 v.H. des Monatsgehaltes (entspricht dem sog. Schemabezug – ohne weitere Zulagen wie Verwaltungs- oder Allgemeiner Zulage) des Beamten nicht übersteigen.

9.2.2 Verwendungszulage bzw. Sondervertragliche Regelungen

Anwendung

Laut Auskunft des Referates „Dienstrecht“ des Amtes für Personalwesen wurde die Verschriftlichung (als Zusatz zum Dienstvertrag) von sondervertraglichen Regelungen im Stadtmagistrat mittels einer Verwendungszulage seit 2018 vollzogen, wenngleich die Gewährung der Verwendungszulage auch schon vorher praktiziert worden war, jedoch nicht ausdrücklich als sondervertragliche Regelung bezeichnet wurde.

Da im I-VBG keine Verwendungszulage vorgesehen ist, wurde in den durch die Kontrollabteilung eingesehenen sondervertraglichen Regelungen auf die sinngemäße Anwendung der Verwendungszulage des § 30a Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956, idF BGBl. Nr. 677/1978 verwiesen, wobei der § 30a des Gehaltsgesetzes am 30.06.1993 außer Kraft trat.

Kurz zusammengefasst kam bei den eingesehenen einzelnen sondervertraglichen Regelungen der Abs. 1 Z 3 des § 30a Gehaltsgesetzes zur sinngemäßen Anwendung. Dieser besagt, dass dem Beamten eine ruhegenußfähige Verwendungszulage gebührt, wenn er dauernd, ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen hat und diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Beamte in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen. Die Verwendungszulage darf dabei 50 v.H. eines Beamten der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V (B V/2) nicht übersteigen.

Die Anwendung dieser Regelung bzw. die hausinterne Interpretation wurde von einer Juristin des städtischen Referates „Dienstrecht“ der Vorständin des Amtes für Personalwesen in dieser Auslegung am 08.03.2021 mitgeteilt.

Wichtig erschien der Kontrollabteilung in diesem Zusammenhang, dass durch die Verwendungszulage nach § 30a Gehaltsgesetz Abs. 1 Z 3 alle Mehrleistungen des Beamten (sowohl quantitativ als auch qualitativ) als abgegolten gelten.

Die von der Kontrollabteilung eingesehenen, verschriftlichten sondervertraglichen Regelungen regelten zum Unterschied zu den Nebengebühren, dass die sog. Verwendungszulage ein Bestandteil des Monatsentgeltes ist und daher für die Sonderzahlungen (Urlaubs- bzw. Weihnachtsrenumeration) relevant war bzw. ist.

Vergleich Leiterzulage

Um die Höhe der Verwendungszulage einzuordnen, wies die Kontrollabteilung darauf hin, dass gem. der Leiterzulagenverordnung der Stadt Innsbruck ebenfalls das Gehalt von B V/2 (2022: € 2.814,40) als Basis für die Berechnung der Leiterzulage dient.

Leiterzulagen am Beispiel 2022 Basis B V/2 - €: 2.814,40		
Funktion	Prozent	Werte in Euro
Magistratsdirektorin	100%	2.814,40
Abteilungsleiter	60%	1.688,64
Abteilungsleiterstellvertreter	50%	1.407,20
Amtsvorständin/Amtsvorstand	30%	844,32
Referent	13%	365,87
Fachexperte	10%	281,44

Mit der Novelle der Leiterzulagenverordnung (Gemeinderatsbeschluss vom 13.07.2017) wurde die besoldungsrechtliche Grundlage für die Einführung einer Fachkarriere (§ 7a „Bedienstete in besonderer Funktion“) geschaffen, die als Verwendungszulage ausbezahlt wird. Für die Dauer der Beauftragung für die Position eines Fachexperten ist eine Verwendungszulage in Höhe von 10 % von B V/2 brutto vorgesehen.

Neben der Fachkarriere werden noch die sog. Enddienstklassen in Form einer Verwendungszulage abgewickelt. Mit 01.10.2017 trat eine Verfügung der seinerzeitigen Bürgermeisterin in Kraft, mit der eine Verwendungszulage für Vertragsbedienstete „NEU“ eingerichtet wurde. Analog zur obigen Bestimmung wurde mit 01.05.2019 eine Verwendungszulage in Höhe von 8 % für Mitarbeiter im Schema Vertragsbedienstete „NEU“ verfügt, die einen Dienstposten mit der Wertigkeit B VII bzw. B VI/VII bekleiden.

9.3 Verwendungszulagen 2017 bis 2022

Abrechnung im Lohnprogramm

Im Besoldungsprogramm wurde der sondervertragliche Entgeltbestandteil, der mittels einer sondervertraglichen Regelung festgesetzt wurde – sowie die vor dem Jahr 2018 gewährten Verwendungszulagen – unter der Lohnart 17E ausbezahlt. Unter dieser Lohnart (bzw. am Bezugsnachweis auch als Verwendungszulage § 30a ausgewiesen) werden bzw. wurden jedoch auch weitere Zulagen (Fachkarriere und Enddienstklassen) subsumiert.

Auswertung aus Lohnprogramm

Eine automatisierte Auswertung bzw. Datenbank betreffend die sondervertraglichen Regelungen konnte vom Amt für Personalwesen nicht bereitgestellt werden. Die Kontrollabteilung griff daher bei der Auswertung der sondervertraglichen Regelungen (bzw. Verwendungszulagen) auf Datenmaterial des städtischen Besoldungsprogrammes zurück.

Die Auswertungen aus der Besoldung berücksichtigten hierbei die bezugsberechtigten Personen von Verwendungszulagen (zum jeweiligen Stichtag), welche unter der Lohnart 17E subsumiert wurden. Für die Jahre 2017 bis 2021 wurde dabei jeweils das Jahresultimo herangezogen. Im Jahr 2022 stand der 01.03. als Referenzmonat zur Verfügung.

Bei der nachfolgenden Auswertung der vorhandenen Daten stellte die Kontrollabteilung die Anzahl der ausgewerteten Verwendungszulagen der Vertragsbediensteten der Gesamtanzahl an abgerechneten Vertragsbediensteten im Zeitraum 2017 bis 2022 gegenüber:

Monatliche Verwendungszulagen 17E pro Jahr nur VB im Verhältnis zur Gesamtanzahl						
Bezeichnung	2022 (01.03.)	2021 (31.12.)	2020 (31.12.)	2019 (31.12.)	2018 (31.12.)	2017 (31.12.)
VB (abgerechnet)	1610	1640	1740	1554	1464	1540
VB mit Verwendungszulage	145	142	140	106	83	68
Anteil in % Verwendungszulage	9,01%	8,66%	8,05%	6,82%	5,67%	4,42%

Die Tabelle machte deutlich, dass die Anzahl an ausbezahlten Verwendungszulagen merklich anstieg. Dies ist jedoch hauptsächlich auf die eingeführten sog. Enddienstklassen als auch auf die Fachkarriere zurückzuführen. Eine Auswertung des Referates „Besoldung“ zeigte, dass im Jahr 2021 insgesamt 53 Personen die Verwendungszulage für die Enddienstklassen und 24 Vertragsbedienstete die Verwendungszulage als Fachexperten erhielten. Ein Bezug von beiden erwähnten Verwendungszulagen ist gemäß den städtischen Vorschriften möglich und auch vereinzelt praktiziert worden.

Kategorisierung

Die Kontrollabteilung hat daher eine Kategorisierung nach der Höhe der Verwendungszulagen vorgenommen. Die Einteilung erfolgte dabei – angelehnt an die Leiterzulagenverordnung – nach dem Prozentanteil der Verwendungszulage am Monatsgehalt eines Beamten der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V. Bei Teilzeitkräften wurde der Basisbetrag (B V/2) der Verwendungszulage entsprechend des Beschäftigungsausmaßes aliquotiert und mit der tatsächlich ausbezahlten Verwendungszulage ins Verhältnis gesetzt.

Die anschließende Tabelle zeigt die Anzahl der Vertragsbediensteten, die eine Verwendungszulage (Lohnart 17E bzw. gem. § 30a Gehaltsgesetz) am jeweiligen Stichtag zwischen 2017 und 2022 bezogen haben:

Monatliche Verwendungszulagen 17E pro Jahr nur VB (bei Teilzeit auf VZA berechnet)						
	2022 (01.03.)	2021 (31.12.)	2020 (31.12.)	2019 (31.12.)	2018 (31.12.)	2017 (31.12.)
<i>Betrag B V/2 in Euro</i>	2.814,40	2.730,20	2.691,20	2.632,00	2.553,00	2.494,90
von B V/2 in Prozent	Anzahl pro Prozentbereich					
0,1 % bis 10 %	79	74	70	48	23	18
über 10 % bis 30 %	36	37	41	34	38	32
über 30 % bis 50 %	15	15	14	10	7	7
Zwischensumme 1	130	126	125	92	68	57
über 50 % bis 80 %	10	10	8	11	11	9
über 80 % bis 100 %	1	2	2	0	3	0
über 100 %	4	4	5	3	1	2
Zwischensumme 2	15	16	15	14	15	11
Gesamtsumme	145	142	140	106	83	68

Die Kontrollabteilung legte bei der Interpretation der Kategorisierung – entsprechend dem Prüfauftrag – das Hauptaugenmerk auf die Verwendungszulagen ab dem Jahr 2018 und beschrieb im nachfolgenden Berichtsteil (u.a. aus Gründen des Umfangs bzw. Lesbarkeit) einzelne

Stichproben der höheren Kategorien bzw. größere Abweichungen. Im Sinne der Vergleichbarkeit hat die Kontrollabteilung hierbei das Jahr 2017 als Beginn der Zeitreihe ebenfalls kurz durchleuchtet. Bei Dienstnehmer, welche zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau nicht mehr im städtischen Dienst waren, wurde eine vertiefte Prüfung (aus zeitlichen Gründen) hintangestellt.

Nicht unerwähnt ließ die Kontrollabteilung, dass fünf Dienstnehmer der Kontrollabteilung in der obigen Tabelle ebenfalls in jedem Jahr umfasst waren. Die Verwendungszulage der Dienstnehmer mit Prüftätigkeit betrug 25 % von B V/2 und wurde – kurz zusammengefasst – in einem Schriftstück (Zl. MD-4206/16/1986) aus dem Jahr 1986 damit begründet, dass Bedienstete der Kontrollabteilung zumindest über jenes Fachwissen verfügen müssen, welches an und für sich auch bei der Bestellung von Amtsleitern gefordert wird.

9.3.1 Verwendungszulagen 2017

Kategorisierung 2017

Im Jahr 2017 waren in der Kategorie 10 % bis 30 % - neben den fünf Vertragsbediensteten der Kontrollabteilung mit Prüftätigkeit - noch weitere 27 Dienstnehmer einzuordnen. Der Großteil (10 Arbeitnehmer) davon versah ihren Dienst im Büro der seinerzeitigen Bürgermeisterin.

Im nächsten Bereich (über 30 % bis 50 %) konnten 9 Dienstnehmer im Jahr 2017 ausgewertet werden. Eine Dienstnehmerin war seinerzeit ebenfalls dem Büro der Bürgermeisterin zugeordnet. Die Dienstnehmerin versah ihren Dienst im Laufe des Jahres 2018 organisatorisch bei einer anderen Dienststelle, wobei die Verwendungszulage erhöht wurde. Es zeigte sich, dass die Arbeitnehmerin bis zur aktuellsten Auswertung im Jahr 2022 in dieser Kategorisierung (über 30 % bis 50 %) hinsichtlich der Verwendungszulage zu finden war. Drei weitere Dienstnehmer waren über den ganzen Zeitraum dieser Kategorisierung (2017 bis 2022) zuzuordnen, wobei die Verwendung bzw. Dienststellenzugehörigkeit unverändert blieb. Bei den restlichen Dienstnehmern hat sich die Verwendungszulage verringert oder sie sind nicht mehr im (aktiven) Dienst der Stadt Innsbruck.

Von den 9 Dienstnehmern im Jahr 2017 die über 50 % bis 80 % von der Basis der Verwendungszulage erhalten haben, sind im Jahr 2022 noch 6 Personen im städtischen Dienst gewesen. Fünf dieser Dienstnehmer waren bis ins Jahr 2022 (abgesehen von einer zwischenzeitlichen Karenzierung) dieser Kategorisierung zuzuordnen, zumal auch ihre Verwendung annähernd unverändert blieb. Einer dieser sechs Bediensteten war im Jahr 2017 dem Büro der Bürgermeisterin zugeteilt. Im Jahr 2022 zeigte die Ein-schau, dass die Verwendungszulage nun unter 50 % lag, wobei der Mitarbeiter bereits im Laufe des Jahres 2018 einer anderen Organisationseinheit zuzuteilen war.

Zwei Dienstnehmer erhielten zum Stichtag 31.12.2017 eine Verwendungszulage von über 100 %. Einer dieser Vertragsbediensteten (der MA IV) wurde in den folgenden Jahren nicht mehr als städtischer Dienstnehmer abgerechnet. Beim anderen Arbeitnehmer konnte die Kontrollabteilung (mit Hilfe der Unterlagen des Referates „Dienstrecht“) festmachen, dass die Zulage infolge einer Amtsübernahme in der MA III bereits im Jahr 2016 gewährt worden war. Die Auswertung der

Kontrollabteilung zeigte weiters, dass die prozentuelle Höhe der Verwendungszulage bis zum Zeitraum 2022 unverändert blieb. Der Dienstnehmer war daher der Kategorisierung über 100 % in sämtlichen Jahren zuzuzählen.

9.3.2 Verwendungszulagen 2018

Kategorisierung 2018

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 23 Dienstnehmern eine Verwendungszulage gewährt, die im Vorjahr (2017) nicht in der Auswertung der vorhergehenden Tabelle aufschienen. Zum einen Teil handelte es sich hier wiederum um Verwendungszulagen für die Enddienstklassen und Fachkarrieren (von großteils langjährigeren Dienstnehmer) bei der niedrigsten Kategorie und zum anderen Teil um sonstige Verwendungszulagen (u.a. im Zuge von Neueinstellungen).

Gewährte Verwendungszulagen 17E im Jahr 2018 (nur VB) (bei Teilzeit auf VZÄ berechnet)	
Kategorisierung in Prozent von B V/2 (€ 2.553,00)	2018
0,1 % bis 10 %	6
über 10 % bis 30 %	11
über 30 % bis 50 %	1
über 50 % bis 80 %	2
über 80 % bis 100 %	3
über 100 %	0
Summe	23

Der überwiegende Teil der 2018 erstmals gewährten Verwendungszulagen (nämlich neun) wurde für Vertragsbedienstete im Büro des Bürgermeisters festgestellt. Insgesamt waren hier acht Neueinstellungen mit einer Verwendungszulage zu verzeichnen. Bei fünf der hier erwähnten neuen Dienstnehmer wurde ein befristeter Dienstvertrag (bis 24.05.2024) abgeschlossen.

Sämtliche Dienstnehmer (5), die in der obigen Tabelle in den Kategorien über 50 % lagen, waren 2018 dem Büro des Bürgermeisters zugeteilt. Zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau waren von diesem Personenkreis noch zwei im städtischen Dienst.

Vorrückungstichtag

Im Zusammenhang mit den Neueinstellungen des Jahres 2018 führte die Kontrollabteilung eine stichprobenartige Nachschau hinsichtlich des Vorrückungstichtages durch, wobei sich die Kontrollabteilung teilweise verwundert über die Höhe der Anrechnung bei den facheinschlägigen Vortätigkeiten zeigte. Beispielsweise wurden künstlerische Tätigkeit für eine Verwaltungstätigkeit als facheinschlägige Arbeitszeiten angerechnet. In einem anderen Fall wurde die Wahlkampfleitung einer politischen Partei sowie Zeiten als studentische Mitarbeiterin (von bspw. 4 Semesterstunden) berücksichtigt.

Kategorisierung
2019

Gewährte Verwendungszulagen 17E im Jahr 2019 (nur VB) (bei Teilzeit auf VZÄ berechnet)	
Kategorisierung in Prozent von B V/2 (€ 2.632,00)	2019
0,1 % bis 10 %	25
über 10 % bis 30 %	9
über 30 % bis 50 %	2
über 50 % bis 80 %	1
über 80 % bis 100 %	0
über 100 %	0
Summe	37

Die Auswertung des Jahres 2019 zeigte wiederum, dass bei den Enddienstklassen der größte Zuwachs gegenüber dem Vorjahr gegeben war und daher auch diese Kategorisierung (0,1 % bis 10 %) den zahlenmäßig größten Anteil hatte.

Im Bereich über 10 % bis 30 % war der größte Teil (ein Drittel) der Dienstnehmer dem Büro des Bürgermeisters zuzuordnen.

Im Bereich der Kategorisierung über 30 % bis 50 % der Tabelle 40 (2019) wurden zwei Personen (Ärzten) des Amtes für Gesundheit; Markt- und Veterinärwesen mit einer Verwendungszulage bedacht, wobei eine Dienstnehmerin nicht mehr bei der Stadt Innsbruck ihren Dienst verrichtet.

Der Dienstnehmer, der Kategorisierung über 50 % bis 80 % (seinerzeit MA IV) war zum Zeitpunkt der Einschau nicht mehr im städtischen Dienst.

Rekrutierung
Empfehlung

Die stichprobenartige Einschau der Kontrollabteilung zeigte bei einem Dienstnehmer des Büros des Bürgermeisters in der Bandbreite 10 % bis 30 % der Kategorisierung, dass hier bei der Anrechnung der Vordienstzeiten eine – aus Sicht der Kontrollabteilung – sehr großzügige Auslegung angewandt wurde. Laut den Prüfungsunterlagen wurden neben Schulzeiten auch 15 Jahre facheinschlägige Vortätigkeit und ein nicht abgeschlossenes Studium mit 1,5 Jahren berücksichtigt. Ergänzend erwähnte die Kontrollabteilung hier nochmals, dass mit dem errechneten Vorrückungstichtag eine höhere Einstufung in der Entlohnungsgruppe (in diesem Fall in der Entlohnungsgruppe b) einherging.

Verwundert zeigte sich die Kontrollabteilung über die Gewährung und den Schriftverkehr im Zuge der Zusage der Verwendungszulage. Die Vereinbarung der Zulage ist laut den Prüfungsunterlagen am 22.05.2019 von der Büroleiterin des Bürgermeisters in Form einer mündlichen (bzw. telefonischen) Nebenvereinbarung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens getroffen worden.

Am 18.06.2019 machte der seinerzeitige Leiter des Amtes für Personal die erwähnte Büroleiterin schriftlich aufmerksam, dass es für die Umsetzung der Zusage eine sondervertragliche Regelung und eine Genehmigung des Bürgermeisters bedurfte. Des Weiteren wurde darauf hingewiesen, dass bei der Berechnung des Vorrückungstichtages

inklusive Schulzeiten bereits 21 Jahre (bei Geburtsjahr 1980) angerechnet wurden.

Die Leiterin des Büros des Bürgermeisters gab hierzu eine schriftliche Begründung ab und empfahl eine sondervertragliche Verwendungszulage zu gewähren um eine marktgerechte Entlohnung sicherzustellen.

Die Kontrollabteilung empfahl künftig bei Rekrutierungen und speziell für Gehaltsverhandlungen bzw. Gehaltszusagen, das Amt für Personalwesen frühzeitig einzubinden, zumal die Kompetenz der Personalbeschaffung und Ausarbeitung von Dienstverträgen laut der städtischen Magistratsordnung beim Amt für Personalwesen lag bzw. liegt, und das Entgelt einen wesentlichen Bestandteil eines Dienstvertrages darstellt.

Im Anhörungsverfahren wurde gegenüber der Kontrollabteilung kommuniziert, dass dies auch dem Ansinnen des Amtes für Personalwesen entspricht, jedoch auch nach Abschluss eines Dienstvertrages ein Sondervertrag geschlossen werden kann und diese Entscheidung nach § 80 I-VBG dem Bürgermeister obliegt.

Die Kontrollabteilung zeigte sich zudem überrascht, dass dem Dienstnehmer trotz der sondervertraglichen Regelung im Jahr 2021 eine (vergleichsweise hohe) Remuneration bzw. einmalige Belohnung (für außergewöhnliche Arbeitsleistung) gemäß der städtischen Nebengebührenordnung zugestanden wurde.

9.3.3.1 Erhöhungen von Verwendungszulagen 2019

Ausgangslage

Im Jahr 2018 erhielten zwei Dienstnehmer des Büros des Bürgermeisters eine sondervertragliche Verwendungszulage im Sinne des bereits mehrfach erwähnten § 30a Gehaltsgesetzes in Höhe zwischen 80 % bis 100 % der Berechnungsbasis. Zusätzlich wurde mit diesen Dienstnehmern eine (echte) Überstundenpauschale von monatlich 20 Stunden vereinbart. Abgerechnet wurde die Überstundenpauschale mit einem Überstundenzuschlag von 50 %. Dieser Zuschlag betrifft gemäß § 28 Abs. 1 lit. b I-VBG in Verbindung mit den besoldungsrechtlichen Vorschriften der Nebengebührenverordnung (§ 5) die Werktagsüberstunden bis 20.00 Uhr.

Erhöhung in Verbindung mit Überstundenpauschale Empfehlung

Ab dem Jahr 2019 wurde mit diesen erwähnten zwei Dienstnehmern eine neue sondervertragliche Verwendungszulage vereinbart. In einem Aktenvermerk hielt der seinerzeitige Vorstand des Amtes für Personalwesen fest, dass sich die Überstundenpauschale als ein nicht praktikables Abrechnungsmodell dargestellt habe, da durch die Vielzahl der Dienstleistungen außerhalb der Regelarbeitszeit ein hoher administrativer Aufwand in der Zeiterfassung gegeben wäre und speziell die quantitativen Mehrleistungen in den Nachtstunden und am Wochenende zu gering bewertet seien.

Es wurde daher vorgeschlagen, gegen Wegfall der quantitativen Mehrleistungsvergütung eine sondervertragliche Regelung über eine neue Verwendungszulage unter einkommensmäßiger Berücksichtigung eines gleichbleibenden Jahreseinkommens herbeizuführen. Die

Zustimmung dieser Abrechnungsmethodik seitens des Bürgermeisters war in den Prüfungsunterlagen dokumentiert.

Im Endergebnis kam aufgrund der Erhöhung der Verwendungszulage – unter Wegfall der Überstundenpauschale – ab dem Jahr 2019 eine Verwendungszulage von über 100 % des Basisgehaltes von B V/2 zum Tragen.

Es wurde weiters ausdrücklich normiert, dass mit der Erhöhung der Verwendungszulage – neben der qualitativen Betrachtung der Tätigkeit – alle quantitativen Mehrleistungen u.a. auch außerhalb der Rahmendienstzeit (inkl. Abgeltung von Reisezeiten) als abgegolten gelten („quasi-all-in Vereinbarung“). Die Hinterlegung einer zu leistenden Überstundenpauschale im städtischen Zeiterfassungssystem unterblieb somit ab dem Jahr 2019.

Die Begründung des hohen administrativen Aufwandes für die Zeiterfassung und eine zu geringe Bewertung der Mehrleistung in den Nachtstunden und am Wochenende ist für die Kontrollabteilung nicht schlüssig, da eine lückenlose Zeiterfassung sowohl bei einer Überstundepauschale als auch bei einer all-in Vereinbarung unabdingbar ist. Ferner sind Überstunden sowie Nacht- und Wochenendstunden mit Zuschlägen verbunden, die auch eine steuerliche Begünstigung gem. § 68 EStG (Einkommensteuergesetz) Abs. 1 u. 2 vorsehen.

Darüber hinaus bedingt sowohl das vorherige Überstundenmodell als auch die später umgesetzte „quasi-all-in Vereinbarung“ seitens des Arbeitgebers eine sog. Deckungsprüfung am Ende einer Abrechnungsperiode, wobei im Rahmen dieser Berechnung zu ermitteln ist, inwieweit im Beobachtungszeitraum geleistete Mehr- und Überstunden inkl. den entsprechenden Zuschlägen abgegolten wurden. Des Weiteren streicht die Kontrollabteilung heraus, dass nur durch eine lückenlos geführte Zeiterfassung die Einhaltung der erlaubten Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten gemäß § 22 ff I-VBG gewährleistet werden kann.

Die Nachschau der Kontrollabteilung in die vorhandenen Zeitaufzeichnungen der beiden Dienstnehmer brachte das Ergebnis, dass nur vereinzelt Dienstzeiten am Wochenende in der Zeiterfassung dokumentiert wurden. Wie bereits erwähnt, waren im Jahr 2018 bei beiden Mitarbeitern 20 Überstunden pro Monat in der Zeiterfassung hinterlegt. Dies entfiel ab dem Jahr 2019 wodurch im Vergleich zu den Monaten im Jahr 2018 daher rein rechnerisch bzw. laut den ausgewerteten Daten ab dem Jahr 2019 weniger Arbeitszeit in der städtischen Zeitaufzeichnung dokumentiert wurde. Aus den Zeitaufzeichnungen war zudem ersichtlich, dass die betroffenen Dienstnehmer ab 2019 weiterhin die Gleitzeit in Anspruch nahmen und teilweise auch Zeitausgleich konsumierten.

Aufgrund der vorliegenden sondervertraglichen Regelungen in Bezug auf die sog. „quasi all-in Vereinbarung“ und den dokumentierten Zeitaufzeichnungen empfahl die Kontrollabteilung die sondervertraglichen Regelungen zu überarbeiten. Hinsichtlich der quantitativen Mehrleistungen war nach dem Dafürhalten der Kontrollabteilung einem Abrechnungsmodell mit einer echten Überstundenpauschale gegenüber einer oben beschriebenen Verwendungszulage („quasi all-in Vereinbarung“) der Vorzug zu geben, womit für vereinbarten Überstunden

eine (zeitliche) Deckungsprüfung durch das Zeiterfassungssystem gegeben ist. Hinsichtlich der (weiteren) Dienstzeiten außerhalb der Rahmendienstzeit und deren Aufzeichnung samt „Bewertung“, die bei der Argumentation für eine „quasi all-in Vereinbarung“ ins Treffen geführt wurden, stand die Kontrollabteilung auf dem Standpunkt, dass der damit verbundene administrative Aufwand durchaus zumutbar und darüber hinaus für eine abgabenrechtlich verpflichtende Deckungsprüfung notwendig sei. Ferner wird mit der Deckungsprüfung die Zuschlagsthematik (bzw. „Bewertung“) bei den jeweiligen Dienstzeiten (u.a. Nacht- und Wochenendzeiten) umfasst. Die Aufzeichnung von Dienstzeiten dient zudem zur Nachvollziehung und Sicherstellung der gesetzlichen Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten.

Der Kontrollabteilung wurde im Anhörungsverfahren eine Überprüfung der sondervertraglichen „all in“ Regelung zugesichert.

9.3.4 Verwendungszulagen 2020

Kategorisierung

Gewährte Verwendungszulagen 17E im Jahr 2020 (nur VB) (bei Teilzeit auf VZÄ berechnet)	
Kategorisierung in Prozent von B V/2 (€ 2.621,20)	2020
0,1 % bis 10 %	25
über 10 % bis 30 %	12
über 30 % bis 50 %	2
über 50 % bis 80 %	2
über 80 % bis 100 %	1
über 100 %	2
Summe	44

Im Bereich der niedrigsten Kategorisierung (0,1 % bis 10 %) war im Jahr 2020 ein Großteil der gewährten Verwendungszulagen mit einer besoldungstechnischen Aufwertung im Bereich des Amtes für Soziales festzustellen. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Amt für Kinder- und Jugendhilfe der Verwendungsgruppe B, erhalten nach 12-monatiger tatsächlicher Dienstzeit eine Verwendungszulage in Höhe von 8 % von B/V/2. Mit dieser Maßnahme sollten die besonderen Herausforderungen in der Sozialarbeit im urbanen Raum anerkannt werden (Verfügung des Bürgermeisters ZI. I-13900/2019/PA). Damit wurde laut dem seinerzeitigen Leiter des Amtes für Personalwesen mit dem Lohnschema des Landes Tirol für Sozialarbeiter nicht nur gleichgezogen, sondern bedeutete dies auch eine finanzielle Besserstellung gegenüber dem Landesschema.

In der Kategorie über 10 % und 30 % der obigen Tabelle waren bei einem neu eingestellten Dienstnehmer (mit der entsprechenden Verwendungszulage) der Stabstelle der Magistratsdirektion insgesamt 14 Jahre bei der facheinschlägigen Vortätigkeit für die Berechnung des Vorrückungstages und damit die Einreihung in die Entlohnungsstufen angerechnet wurden. Die Grundlagen der Anrechnung sämtlicher facheinschlägigen Vordienstzeiten war für die Kontrollabteilung in den Akten nicht ersichtlich.

Bei einer weiteren Dienstnehmerin dieser Dienststelle wurde die Verwendungszulage in der Kategorie über 10 % und 30 % ab September des Jahres 2020 gewährt. Ab Dezember 2020 ist zusätzlich für die laufend quantitativen Mehrleistungen eine monatliche Überstundenpauschale im Ausmaß von 10 Stunden vereinbart worden, wobei festgehalten wurde, dass die Dienstnehmerin künftig ein sog. „24/7“ Anwender wird, wodurch die Notwendigkeit zur Erfassung im Überstundenformular unterblieb. Die Überstundenpauschale wurde im Beobachtungszeitraum mit einem Zuschlag von 50 % ausbezahlt. Da die Verwendungszulage mit einer sondervertraglichen Regelung (im Sinne des § 30a Gehalts-gesetz) gewährt wurde und einen Teil des Monatsgehältes darstellt, erhöhte dies somit die Berechnungsbasis der Überstundenpauschale.

Im Dezember 2020 ist der hier behandelten Dienstnehmerin zusätzlich eine Remuneration (Belohnung) im Sinne der Nebengebührenordnung zugestanden worden. Die Kontrollabteilung verwies nochmals auf die Ausführungen bezüglich der Verwendungszulage gem. § 30a Gehaltsgesetz, wobei sämtlich Mehrleistungen des Bediensteten als abgelingen gelten.

„24/7“ Anwender Empfehlung

Bei sog. „24/7“ Anwender handelte es sich laut Auskunft des Amtes für Personalwesen um einen Personenkreis der aus dienstlichen Gründen auch außerhalb der Rahmendienstzeit und Sa/So/feiertags saldewirksame Buchungen in der elektronischen Zeiterfassung durchführen konnte bzw. kann, ohne dass es einer händisch nachgetragenen Gutschrift solcher Zeiten bedarf. Die Kontrollabteilung hielt an dieser Stelle wiederholt fest, dass in der Zeiterfassung keine Unterscheidung hinsichtlich der Zuschläge für die erbrachten Überstunden hinterlegt war. In der Zeiterfassung wurden daher Überstunden, die bspw. am Sonntag geleistet worden waren gleich gewertet wie Überstunden innerhalb der Rahmendienstzeit.

Dies führte in der Praxis dazu, dass Überstunden mit einem höheren Zuschlag gem. der städtischen Nebengebührenordnung nicht zur Auszahlung gelangen, sondern mit der gewährten Überstundenpauschale (Zuschlag 50 %) abgedeckt wurden. Dies bestätigte auch die stichprobenartige Einschau seitens der Kontrollabteilung sowie eine telefonische Auskunft der Referentin der städtischen Besoldung. Eine (bereits erläuterte) Deckungsprüfung war bzw. ist daher aus Sicht der Kontrollabteilung bei sämtlich gewährten Überstundenpauschalen der sog. „24/7“ Anwender seitens des Dienstgebers vorzunehmen.

Die Kontrollabteilung empfahl daher künftig bei den Personen mit Überstundenpauschalen bzw. bei den sog. „24/7“ Anwendern verstärkt auf die Lage der Überstunden (bzw. deren Zuschlag) zu achten und die Zuschläge gem. der städtischen Nebengebührenordnung zu berücksichtigen.

Mittels der Stellungnahme im Anhörungsverfahren brachte das Amt für Personalwesen zum Ausdruck, dass für das Jahr 2023 eine EDV-Adaptierung der Zeiterfassung geplant sei und dabei auch die 24/7 Regelung evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden soll.

Fortsetzung Kategorisierung 2020

In der Kategorisierung über 30 % und 50 % wurden im Jahr 2020 insgesamt zwei Verwendungszulagen gewährt. Beide betrafen Dienstnehmerinnen in Führungspositionen der MA V.

Im Bereich über 50 % und 80 % der konnten wiederum zwei Dienstnehmerinnen bzw. Verwendungszulagen ausgewertet werden. Eine Dienstnehmerin war zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau bereits wieder ausgeschieden und war zuvor dem Amt für Gesundheit- Markt- und Veterinärwesen (Ärztin) zuzuordnen. Bei der zweiten Verwendungszulage handelte es sich um ein Verhandlungsergebnis im Rahmen der Neueinstellung für die Amtsführung des Personalwesens.

Bei der einzigen Person der nächsten Kategorie (über 80 % bis 100 %) handelte es sich ebenfalls um eine Dienstnehmerin (Ärztin) des Amtes für Gesundheit- Markt und Veterinärwesen.

In der von der Kontrollabteilung ausgewerteten höchsten Kategorie waren zwei Dienstnehmern mit einer Verwendungszulage von über 100 % bedacht worden, wobei ein Dienstnehmer der MA IV zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau vom städtischen Dienst ausgeschieden war.

Die zweite Dienstnehmerin war organisatorisch dem Büro des Bürgermeisters zugeteilt und ist im Jahr 2020 mit einem befristeten Dienstvertrag in Teilzeit (30 Wochenstunden) bis zum Ende der politischen Funktionsperiode (24.05.2024) eingestellt worden. Die Verwendungszulage war in diesem Fall ohne den Hinweis auf das Gehaltsgesetz gewährt worden. Ferner war eine Genehmigung des Bürgermeisters hinsichtlich der Verwendungszulage nicht aktenkundig. Die Höhe der Zulage entsprach dabei dem teilzeitbedingen Schemabezug zuzüglich der anteiligen Allgemeinen Zulage sowie der Verwaltungsdienstzulage.

9.3.4.1 Erhöhungen von Verwendungszulagen 2020

Auffälligkeiten

Eine Erhöhung der Verwendungszulage im Jahr 2020 fiel der Kontrollabteilung besonders ins Auge. Dies deshalb da dem seinerzeit teilzeitbediensteten Dienstnehmer der MA IV eine bereits 2018 gewährte Verwendungszulage (inkl. „Fachexpertenzulage“) massiv erhöht wurde. Die Erhöhung der sondervertraglichen Regelung im Jahr 2020 betrug rd. 305 % des Betrages der zuvor gewährten Verwendungszulage und wurde mit der besonderen Qualifikation und verantwortungsvollen Tätigkeit als Sachbearbeiter begründet. Hinsichtlich der Einordnung der Verwendungszulage in die von der Kontrollabteilung eingeteilte Kategorisierung auf Basis des Beamtengehaltes B V/2 war festzuhalten, dass der Dienstnehmer im Jahr 2020 nach der Erhöhung im Bereich über 50 % bis 80 % (vorher über 10 % bis 30 %) einzureihen war. Zumal es später im Bericht noch Erwähnung findet, sei an dieser Stelle erwähnt, dass der Dienstnehmer im Jahr 2021 auch eine Belohnung gem. der Nebengebührenverordnung und 2022 zusätzlich eine qualitative Mehrleistung zugesprochen bekam.

In der MA IV wurde im Jahr 2020 bei einer weiteren Dienstnehmerin eine Erhöhung der Lohnart 17E bzw. Gewährung einer Verwendungszulage vorgenommen, die der Kontrollabteilung bei der stichprobenartigen Einschau auffiel. Die seinerzeitige in Teilzeit eingestellte Dienstnehmerin

erhielt im Jahr 2019 eine Verwendungszulage der sog. Enddienstklasse. Im Jahr 2020 wurde die Verwendungszulage im Rahmen der Leitung eines Referates wesentlich erhöht, sodass sich die Verwendungszulage inkl. der sog. Enddienstklasse (bei einer erhöhten Teilzeitbeschäftigung) im Bereich über 30 % und 50 % bewegte.

Eine weitere erwähnenswerte Erhöhung der Verwendungszulage wurde im Jahr 2020 im Amt für Personalwesen durchgeführt. Eine ebenfalls im Jahr 2018 erstmal gewährte Verwendungszulage (in der Kategorisierung bis 10 %) wurde im Jahr 2020 aus rein betragsmäßiger Sicht um rd. 280 % erhöht. Im Zuge der Zuerkennung der erhöhten Verwendungszulage wurde jedoch eine vorher (ab 2019) gewährte Überstundenpauschale im Ausmaß von 10 Stunden pro Monat eingestellt.

9.3.5 Verwendungszulagen 2021

Kategorisierung

Gewährte Verwendungszulagen 17E im Jahr 2021 (nur VB) (bei Teilzeit auf VZÄ berechnet)	
Kategorisierung in Prozent von B V/2 (€ 2.730,20)	2021
0,1 % bis 10 %	1
über 10 % bis 30 %	1
über 30 % bis 50 %	1
über 50 % bis 80 %	1
über 80 % bis 100 %	0
über 100 %	0
Summe	4

Mit der Anstellung eines Dienstnehmers in Führungsposition der MA IV wurde eine Verwendungszulage vereinbart, die im Bereich zwischen 10 % bis 30 % des Gehaltes eines Beamten von B V/2 lag.

In der nachfolgenden Kategorie (über 30 % bis 50 %) war aufgrund des Ausscheidens eines Dienstnehmers im Büro des Bürgermeisters mit zuletzt 25 Wochenstunden eine interne Nachbesetzung mit 40 Wochenstunden vollzogen worden, wobei dem Vertragsbediensteten eine Verwendungszulage genehmigt wurde. Eine sondervertragliche Regelung in Form eines Zusatzes zum Dienstvertrag (im Sinne des § 30a Gehaltsgesetzes) war in den Prüfungsunterlagen nicht enthalten. Die Verständigung an den Dienstnehmer erfolgte mittels E-Mail.

Die höchste gewährte Verwendungszulage (über 50 % bis 80 %) konnte im Jahr 2021 bei einem Dienstnehmer bzw. Arzt des Amtes für Gesundheit, Markt- und Veterinärwesen festgemacht werden.

9.3.5.1 Erhöhungen von Verwendungszulagen 2021

Auffälligkeiten

In einem Schreiben der Leiterin des Büros des Bürgermeisters wurde die Vorständin des Amtes für Personalwesen informiert, dass auf Wunsch des Bürgermeisters bei vier Dienstnehmern des Büros des Bürgermeisters die Verwendungszulage auf € 1.500,00 erhöht werden sollte.

Im Rahmen der Bearbeitung dieser Maßnahmen durch eine Juristin des Referates „Dienstrecht“ im Amt für Personalwesen, teilte diese der Amtsvorständin mit, dass die Verwendungszulage im § 30a Gehaltsgesetz (inzwischen außer Kraft getretenen) geregelt wird und die Zulage daher nicht höher sein darf als die Hälfte der zweiten Gehaltsstufe der Dienstklasse 5 (zu diesem Zeitpunkt € 1.365,10). Die beabsichtigte Verwendungszulage in Höhe von € 1.500,00 entsprach nach Einschätzung der Juristin daher nicht den sinngemäß angewandten gesetzlichen Vorgaben. Die Leiterin des Amtes für Personalwesen erwiderte schriftlich, dass das Amt für Personalwesen auf alle Fälle für die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen stehe. Die Kontrollabteilung war daher verwundert, dass dementsprechende höhere Verwendungszulagen (u.a. jene der Leiterin des Personalwesens) in diesem Zuge nicht einer internen Prüfung unterzogen wurden.

Schließlich wurde die Verwendungszulage bei den vier Mitarbeitern mit der schriftlichen Zustimmung des Bürgermeisters im März 2021 auf € 1.365,10 (befristet bis zum 24.05.2024) erhöht. Einer dieser Dienstnehmer war nicht mehr im städtischen Dienst. Bei den restlichen drei Dienstnehmern (davon zwei in Teilzeit) führte die Erhöhung (auf den Betrag von € 1.365,10) zu einer teilweise beträchtlichen prozentuellen Zunahme der Verwendungszulage. Die Berechnung der Kontrollabteilung ergab dabei, dass die Erhöhung der Verwendungszulage bei der Vollzeitkraft insgesamt 10 % und bei den Teilzeitkräften rd. 163 % bzw. rd. 179 % betrug. Eine inhaltliche Begründung für die Erhöhung der Verwendungszulage war nicht aktenkundig.

Die Akteneinschau zeigte, dass bei der im vorigen Absatz erwähnten Vollzeit-Dienstnehmerin bereits im Jahr 2019 die Verwendungszulage um rund 97 % erhöht worden war. Dies ist laut den vorliegenden Unterlagen seitens der Büroleiterin des Bürgermeisters mit der guten Arbeitsleistung und dem Wunsch der Dienstnehmerin auf eine Befristung des Dienstvertrages auf die (derzeitige) Regierungsperiode begründet worden. Zusätzlich sei erwähnt, dass die im Jahr 2018 eingestellte Dienstnehmerin kurz zuvor (im Jahr 2019) einen unbefristeten Dienstvertrag erhalten hat. Die Kontrollabteilung strich an dieser Stelle heraus, dass die Dauer eines Dienstvertrages bei sinngemäßer Anwendung des § 30a Gehaltsgesetzes für die Gewährung einer Verwendungszulage nicht umfasst wird.

Rückwirkende
Überstunden-
pauschale

Im Jahr 2021 ist der Dienstnehmerin des Weiteren eine Überstundenpauschale von 10 Stunden und eine betragsmäßig hohe einmalige Belohnung gemäß der Nebengebührenordnung gewährt worden.

Während der Prüfungseinschau stellte die Kontrollabteilung erstaunt fest, dass der Dienstnehmerin bei den Gehaltsabrechnungen im Juni des Jahres 2022 eine 30-stündige Überstundenpauschale rückwirkend bis 01.01.2022 ausbezahlt wurde, sowie das Vertragsende mit 30.06.2022 hinterlegt war. Die Kontrollabteilung ließ sich die entsprechenden dienstrechtlichen (Vertrags-)Änderungen seitens des Amtes für Personal zukommen. Die Erhöhung der Überstundenpauschalen wurde demnach vom Bürgermeister mit 22.04.2022 rückwirkend ab 01. Jänner 2022 genehmigt. Begründet wurde dies von der Vorständin des Amtes für

Personalwesen, zur nachhaltigen Abwehr eines ansonsten weiter aufbauenden Zeitguthabens bei der Dienstnehmerin.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses war zum Zeitpunkt der Einschau noch nicht formell erledigt. Der Kontrollabteilung lag jedoch die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses vor, welches von der Dienstnehmerin am 28.04.2022 unterfertigt wurde. Die Unterfertigung seitens der Stadt Innsbruck war noch ausständig.

Die Kontrollabteilung führte zur Erhöhung der Überstunden an, dass die Vorgesetzten im Sinne des § 5 der MGO u.a. für eine gleichmäßige Aufteilung der Amtsgeschäfte auf die Mitarbeiter zu sorgen haben und eine rückwirkende Erhöhung der Überstundenpauschale im hier aufgezeigten Ausmaß – nach dem Dafürhalten der Kontrollabteilung – diesem Grundsatz widersprach.

Zumal die Erhöhung der Überstunden zeitnah mit der beabsichtigten einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zusammenfiel, merkte die Kontrollabteilung generell an, dass aus Sicht des Prüforgans bei einer Beendigung eines Dienstverhältnisses ein „Überstundenabbau“ durch Freizeit der Vorzug zu geben ist.

Erhöhungen
Ergänzungen

Zurückkommend auf die Erhöhungen der Verwendungszulagen im Jahr 2021 war für die Kontrollabteilung auffallend, dass bei den Teilzeitkräften keine entsprechende Aliquotierung der Verwendungszulage (vom Maximalbetrag: € 1.365,10) erfolgte, wenngleich bei sinngemäßer Anwendung des § 30a Gehaltsgesetz die Verwendungszulage unter entsprechender Bedachtnahme auf die vom Beamten in zeitlicher oder mengenmäßiger Hinsicht zu erbringender Mehrleistung zu bemessen ist und eine Aliquotierung nach dem Dafürhalten der Kontrollabteilung auch in Analogie zu den Bestimmungen im I-VBG bzw. der städtischen Nebengebührenverordnung zu sehen war.

Die oben erwähnten Teilzeitkräfte kamen nach der Erhöhung der Verwendungszulage bei der von der Kontrollabteilung durchgeführten Kategorisierung rechnerisch in den Bereich über 50 % bis 80 % (zuvor zwischen 10 % und 30 %), da die Kontrollabteilung für die Berechnung die Aliquotierung des Basisbezugs von B $\sqrt{2}$ hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung berücksichtigte.

Der Anmerkung zur Aliquotierung der Verwendungszulage bei Teilzeitbeschäftigung ist im Anhörungsverfahren vom Amt für Personalwesen beigeplichtet worden. Derartige Fälle sollen demnach überprüft und gegebenenfalls richtiggestellt werden.

Kategorisierung

Gewährte Verwendungszulagen 17E Jahr bis 01.03.2022 (nur VB) (bei Teilzeit auf VZÄ berechnet)	
Kategorisierung in Prozent von B V/2 (€ 2.730,20)	2022
0,1 % bis 10 %	5
über 10 % bis 30 %	1
über 30 % bis 50 %	0
über 50 % bis 80 %	0
über 80 % bis 100 %	0
über 100 %	0
Summe	6

Die meisten Verwendungszulagen betrafen im verkürzten Zeitraum 2022 die Enddienstklassen sowie Dienstnehmer des Amtes für Soziales (Bereich 0,1 % bis 10 %). Bei einem neu eingestellten Dienstnehmer im Amt für Personalwesen kam eine Verwendungszulage der Kategorisierung zwischen 10 % bis 30 % zum Tragen.

9.4 Resümee Verwendungszulagen bzw. sondervertraglichen Regelungen

Obergrenzen im öffentlichen Dienst

Wie aus dem vorliegenden Bericht zu entnehmen war, wird im öffentlichen Dienst auf vorgegebene Gehaltsschemata für die Entlohnung der Bediensteten zurückgegriffen. Zulagen oder Mehrleistungen (sog. Nebengebühren) lehnen sich dabei wiederum vorrangig an diese Schemata an.

Dieses Prinzip wird aus Sicht der Kontrollabteilung auch mittels der beschriebenen sondervertraglichen Regelungen bei der Stadt Innsbruck verfolgt. Hierbei wird auf eine sinngemäße Anwendung des (außer Kraft getretenen) § 30a des Gehaltsgesetzes verwiesen.

Aus Sicht der Kontrollabteilung stellte die Obergrenze (bei sinngemäßer Anwendung) des § 30a Gehaltsgesetzes einen wesentlichen Bestandteil der im Bericht beschriebenen sondervertraglichen Regelungen bzw. Verwendungszulagen dar, zumal im öffentlichen Dienst bei den meisten Zulagen (bzw. teilweise Entgeltbestandteilen) ein Bezug zu vorhandenen Gehaltstafeln angeführt wird. Dies betrifft sowohl Beamte als auch Vertragsbedienstete.

Gesetzliche Obergrenzen bei Gehältern finden aber auch bei politischen Mandataren Anwendung. Darüber hinaus sind bei der Stadt Innsbruck (wie beim Land Tirol) für die beteiligten Unternehmen sog. Managerrichtlinien eingeführt worden, die u.a. eine Deckelung der Managergehälter beinhalten.

Verwendungszulage u. Obergrenzen

Auch bei einer großzügigen Auslegung der aufgezeigten sondervertraglichen Regelungen war nach dem Dafürhalten der Kontrollabteilung eine Verwendungszulage, die über einer vorgesehenen (gesetzlichen) Obergrenze lag, auf die in der sondervertraglichen Regelung verwiesen

wird, nicht im Einklang mit der magistratsweiten Besoldungssystematik. Dies auch vor dem Hintergrund, da bei der Stadt Innsbruck die Verwendungszulage (gem. § 30a Gehaltsgesetz) u.a. für die Verantwortung gewährt wird, die Bedienstete übernehmen bzw. in Ausübung ihrer Tätigkeit tragen und diese Verwendungszulagen teilweise betragsmäßig über der städtischen Leiterzulagenverordnung lagen.

In Gesprächen mit Dienstnehmern des Amtes für Personalwesen wurde der Kontrollabteilung mehrmals vermittelt, dass die Verwendungszulage bei Einstellungen der Vertragsbediensteten „NEU“ als zusätzliches Entgeltbestandteil (neben den gesetzlichen Gehaltsschemata) gewählt wurde, um überhaupt Personal für die Stadt Innsbruck rekrutieren zu können.

Zumal die Zuständigkeit für die Personalbeschaffung beim Amt für Personalwesen liegt, war nach dem Dafürhalten der Kontrollabteilung, eine gegebenenfalls notwendige Änderung bzw. Anpassung der Entlohnung sowie der Einstufungskriterien für städtische Dienstnehmer durch das Amt für Personalwesen zu bewerten bzw. den politischen Entscheidungsträgern kundzutun.

Reaktion im Anhörungsverfahren

Im Anhörungsverfahren teilte das Amt für Personalwesen der Kontrollabteilung mit, dass es dem Bürgermeister bei Vertragsbediensteten frei gestanden wäre ein Entgelt zu vereinbaren, ohne auf die Bestimmungen des Gehaltsgesetzes zu verweisen, da der Bürgermeister eine vom I-VBG abweichende Entlohnungsregelung im Rahmen eines Sondervertrages treffen kann.

Ferner sei beabsichtigt die Regelung über Sonderverträge seitens des Amtes für Personalwesen zu überarbeiten.

9.5 Qualitative Mehrleistungen - Überschreitungen

Auswertung und Überschreitungen Empfehlung

Im Rahmen der Einschau der sondervertraglichen Regelungen bzw. der Verwendungszulagen wurde von der Kontrollabteilung beim Amt für Personalwesen eine Auswertung zum Stichtag 01.03.2022 hinsichtlich der qualitativen Mehrleistungen der Nebengebührenverordnung angefragt. Dies deshalb, da im Zuge der Prüfungsarbeiten auffallend war, dass der von der städtischen Nebengebührenverordnung vorgegebene Maximalwert teilweise überschritten wurde.

In der städtischen Nebengebührenverordnung ist vorgesehen, dass Mehrleistungsvergütungen, die für Leistungen, welche über den vom Beamten aufgrund seiner dienstrechtlichen Stellung zu erwartenden Wert seiner Arbeitsleistung (qualitative Mehrleistungen) hinausgehen, zuerkannt werden, 15 v.H. des Monatsgehältes des Beamten nicht übersteigen dürfen. Diese Regelung ist gemäß dem I-VBG auch für Vertragsbedienstete anzuwenden.

Eine des Amtes für Personalwesens ergab, dass zum erwähnten Stichtag insgesamt 17 Vertragsbedienstete eine qualitative Mehrleistung über 15 v.H. des aktuellen Schemabezuges erhielten.

Die Kontrollabteilung führte auf Grundlage des vorhandenen Datenmaterials des Referates „Besoldung“ eine zusätzliche Auswertung durch, die auf die Mehrleistungen und dessen Bezugswert (Schemabezug) ausgerichtet war. Dieser Prüfschritt ergab, dass im Jahr 2022 noch weitere Dienstnehmer (inkl. Beamte) eine qualitative Mehrleistungsvergütung über 15 % des jeweiligen Schemabezuges ausbezahlt bekommen haben. Die Kontrollabteilung hat diese Auswertung dem Amt für Personalwesen zukommen lassen.

Im Zusammenhang mit den Mehrleistungen, die rechnerisch über 15 % des jeweiligen Schemabezuges der städtischen Bediensteten lagen, empfahl die Kontrollabteilung dem Amt für Personalwesen diese Fälle einer Einzelprüfung zu unterziehen und eine Regelung anzustreben, die den Vorgaben der städtischen Nebengebührenverordnung entspricht.

Im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung mitgeteilt, dass eine entsprechende Evaluation durchgeführt werden.

9.6 Belohnungen gem. Nebengebühren und Verwendungszulagen

Grundlagen u.
Auswertungen
Empfehlung

Einmalige Belohnungen können in einzelnen Fällen Beamten (bzw. Vertragsbediensteten) für außergewöhnliche Arbeitsleistungen gewährt werden. Auf die Bedeutung dieser Arbeitsleistungen ist dabei Bedacht zu nehmen. Einmalige Belohnungen dürfen gemäß der städtischen Nebengebührenverordnung dabei einen Monatsbezug nicht übersteigen.

Im Ergebnis zeigte sich, dass im Jahr 2021 Belohnungen in Summe von € 80.900,00 an 175 städtische Dienstnehmer ausbezahlt wurde. Die Bandbreite der Belohnungen lag dabei zwischen € 200,00 und € 2.600,00.

Bezogen auf die Dienststellen, die im städtischen Lohnprogramm hinterlegt waren, hat das Büro des Bürgermeisters mit 15,47 % (oder € 12.600,00) insgesamt den größten Anteil an den ausbezahlten Belohnungen erhalten. Als Vergleichswert erwähnte die Kontrollabteilung, dass Dienstnehmer des Gesundheitswesens mit 6,18 % (oder € 5.000,00) der Gesamtsumme belohnt wurden. Die diesbezügliche Auswertung der restlichen Dienststellen (samt Mitarbeiter), an die im Jahr 2021 eine Belohnung vergeben wurde, fiel deutlich niedriger aus.

Insgesamt erhielten 24 Personen sowohl eine Belohnung als auch eine Verwendungszulage gem. § 30a Gehaltsgesetz. U.a. waren hierbei auch Personen betroffen deren Verwendungszulage über der Höhe einer Enddienststelle (10 % vom Gehalt eines Beamten B V/2) zum Liegen kamen und deren Belohnung im Jahr 2021 im oberen „Belohnungsspektrum“ zu finden war.

Die Kontrollabteilung empfahl künftig bei der Gewährung von Belohnungen gem. der Nebengebührenverordnung die einzel- bzw. sondervertraglichen Regelungen der Dienstnehmer zu berücksichtigen. Darüber hinaus regte die Kontrollabteilung an, bei den Belohnungen auf ein ausgewogeneres Verhältnis im Hinblick auf einzelne Dienststellen zu achten.

Im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung mitgeteilt, dass die hier beschriebene Einschätzung bezüglich der Belohnungen seitens des Amtes für Personalwesen geteilt wird.

9.7 Personalmanagement im Amt für Personalwesen

9.7.1 Personalausstattung im Amt für Personalwesen

Personalausstattung - Entwicklung

Zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau war das Amt für Personalwesen in drei Referate untergliedert. Die in diesem Kapitel dargestellte Personalausstattung bezog sich auf eine Auswertung durch das Referat „Besoldung“, welches auf die im Besoldungsprogramm hinterlegten Entlohnungsschemata bzw. besoldungstechnischen Tarifzuteilungen der Bediensteten fußte, die auch in den jeweiligen Dienstverträgen festgelegt wurden.

Insgesamt wurden zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau 24 Personen (bzw. 20,2125 VZÄ) dem Amt für Personal im städtischen Besoldungssystem zugeordnet. Darüber hinaus war zum Stichtag 01.03.2022 ein Lehrling und ein Praktikant der Dienststelle zugeordnet.

Zum Zeitpunkt der Einschau (2022) befanden sich vier von den 24 Dienstnehmern in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Drei von diesen pragmatisierten Dienstnehmern waren in B systematisiert und Ganztagskräfte. Ein weiterer Beamter (eingereiht in das Besoldungsschema C) nahm das sog. Blockmodell im Rahmen der Altersteilzeit in Anspruch. Im Ergebnis war der Dienstnehmer zum Zeitpunkt der Auswertung am 01.03.2022 noch in der Arbeitsphase und wurde mit einem VZÄ von 1 (bzw. Vollzeit) gewertet. Die sog. Freistellungsphase begann am 07.3.2022.

Im Jahr 2018 waren noch 6 Personen als Beamte im städtischen Lohnabrechnungsprogramm dem Amt für Personal zugeordnet worden. Zumal Pragmatisierungen bei der Stadt Innsbruck in den letzten Jahren – nur noch in (seltenen) Einzelfällen – vorgenommen wurden, nahm die Zahl der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse kontinuierlich ab und führte zu einem höheren Anteil von privatrechtlichen Dienstverhältnissen. Dies war auch beim Amt für Personalwesen ersichtlich.

Der Großteil – nämlich 20 Personen – der Mitarbeiter im Amt für Personalwesen stand am 01.03.2022 in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur Stadtgemeinde Innsbruck. Der Anteil an Teilzeitkräften belief sich in diesem Segment auf 8 Dienstnehmer. Der überwiegende Teil der Vertragsbediensteten (12 Personen) verrichteten den Dienst zum erwähnten Stichtag als Vollzeitkräfte.

Der Anteil der Teilzeitkräfte betrug im Jahr 2018 (31.12) rd. 60 % und hat in den folgenden Jahren kontinuierlich abgenommen. Zum 01.03.2022 waren 8 Personen bzw. 33 % der Belegschaft im Amt für Personalwesen teilzeitbeschäftigt. Diese Auswertung beruhte auf den Datenstand im März 2022.

Im Laufe der Prüfungseinschau (kurz vor Redaktionsschluss) wurde jedoch von der Kontrollabteilung eine nachträgliche Änderung bzw. Reduzierung des Arbeitsausmaßes einer Dienstnehmerin im Amt für

Personalwesen festgestellt, die im vorhergehenden Zahlenmaterial nicht mehr berücksichtigt wurde. Zumal diese Änderung des Beschäftigungsausmaßes mit zusätzlichen Vereinbarungen einherging, wird noch separat eingegangen.

Das Beschäftigungsausmaß der Teilzeitkräfte war naturgemäß unterschiedlich und reichte im Beobachtungszeitraum zwischen (2018 und 01.03.2022) von 8,75 % (oder 3,5 Wochenstunden) bis 87,5 % (oder 35 Wochenstunden) der regelmäßigen Wochendienstzeit, welche im § 21 Abs. 2 I-VBG (Innsbrucker Vertragsbediensteten) mit 40 Wochenstunden verankert ist.

Der Anteil der Teilzeitkräfte betrug im Jahr 2018 (31.12) rd. 60 % und hat in den folgenden Jahren kontinuierlich abgenommen. Zum 01.03.2022 waren – wie bereits erwähnt – 8 Personen bzw. 33 % der Belegschaft im Amt für Personalwesen teilzeitbeschäftigt.

Es zeigte sich, dass bei Teilzeitkräften im Laufe des Beobachtungszeitraum (klarerweise) Änderungen des Beschäftigungsausmaßes vereinbart wurden.

Rückwirkende
Änderung des
Beschäftigungs-
ausmaßes
Empfehlung

Hinsichtlich des Beschäftigungsausmaßes war für die Kontrollabteilung jedoch des Weiteren ersichtlich, dass im Amt für Personal (in Einzelfällen) auch rückwirkend befristete temporäre Erhöhungen der Arbeitszeit von Dienstnehmern vorgenommen wurden.

Bei einer Dienstnehmerin, die am 01.10.2021 mit einem Beschäftigungsausmaß von 80 % (bzw. 32 Wochenstunden) eingestellt worden war, ist am 16.03.2022 rückwirkend für den Zeitraum 01.02.2022 bis 30.04.2022 das Beschäftigungsausmaß auf 40 Wochenstunden (daher Vollzeit) erhöht worden.

Bei einer weiteren (langjährigen) Dienstnehmerin wurde das Beschäftigungsausmaß ebenfalls rückwirkend am 17.02.2022 von 20 auf 25 Wochenstunden (bzw. Beschäftigungsausmaß von 50 % auf 62,5 %) aufgestockt. Der Zeitraum der Befristung betraf den 01.02.2022 bis 31.03.2022, wobei die fünf zusätzlichen Wochenstunden im Rahmen der außerbetrieblichen Telearbeit genehmigt worden sind.

Die Akteneinsicht zeigte, dass eine kurzfristige und teilweise nachträgliche Erhöhung der Wochenarbeitszeit im Amt für Personalwesen auch in vorangegangenen Jahren praktiziert wurde.

Eine – auch nur – kurzfristige Erhöhung des Stundenausmaßes schlägt naturgemäß auf das monatliche Entgelt (samt Sonderzahlungen) durch und bewirkt u.a. einen höheren Urlaubsanspruch. Die stichprobenartige Nachschau der Kontrollabteilung machte deutlich, dass die entsprechenden Auszahlungen der Entgelte sowie der Anspruch auf erhöhtem Urlaub umgesetzt bzw. zugerechnet worden sind.

Im Gegensatz zu den Erhöhungen kam es auch zu einer Reduzierung der Wochendienstzeit. Mit einer (seinerzeitigen) Referentin des Amtes für Personalwesen wurde während der Karenz ein geringfügiges Dienstverhältnis (ohne Referatsleitung) in Höhe eines Beschäftigungsausmaßes von 10 % bzw. 4 Wochenstunden

abgeschlossen, wobei im Dienstvertrag darauf hingewiesen wurde, dass auf diesen Vertrag das I-VBG Anwendung fand. Die Basis des ursprünglichen Dienstvertrages (Vorrückungstichtag, Schemabezug inkl. einer sondervertraglichen Regelung) war auch bei der Berechnung des geringfügigen Entgeltes berücksichtigt worden. Mit 01.01.2022 wurde die Dienstnehmerin daher gemäß ihrem berechneten Vorrückungstichtag in eine höhere Entlohnungsstufe (sog. Biennalsprung) eingereiht. Um weiterhin unter der sog. Geringfügigkeitsgrenze zu bleiben, musste daher das Stundenausmaß der Dienstnehmerin auf 3,5 Wochenstunden (bzw. Beschäftigungs-ausmaß 8,5 %) reduziert werden. Ein entsprechendes Schriftstück hinsichtlich der Stundenreduzierung wurde der Kontrollabteilung übermittelt.

Gemäß § 6 I-VBG ist spätestens einen Monat nach Wirksamkeitsbeginn jeder Änderung des Dienstvertrages eine schriftliche Ausfertigung des Vertrages bzw. allfälliger Nachträge auszufolgen und von beiden Vertragsteilen zu unterschreiben.

Die Monatsfrist hinsichtlich des Wirksamkeitsbeginnes wurde teilweise nicht eingehalten.

Sämtlichen archivierten Abänderungen des Beschäftigungsausmaßes, welche von der Kontrollabteilung eingesehen bzw. ihr übermittelt wurden war gemein, dass keine Unterschrift von den Dienstnehmern ersichtlich war bzw. auf den Schriftstücken auch kein Unterschriftsfeld für den Dienstnehmer vorgesehen war.

Wenngleich in den jeweiligen Schriftstücken, welche an die Dienstnehmer zur Änderungen des Beschäftigungsausmaßes adressiert waren, auf das Einvernehmen des Dienstnehmers explizit hingewiesen wurde, empfiehlt die Kontrollabteilung aus formaler Sicht daher, künftig Änderungen zu Dienstverträgen mit den Unterschriften der jeweiligen Dienstnehmer entsprechend dem I-VBG in den Personalakten zu archivieren und frühzeitig zu vereinbaren um die Frist des gesetzlichen Wirksamkeitsbeginnes der Dienstvertragsänderungen einzuhalten.

Im Anhörungsverfahren wurde zugesagt, der Empfehlung zu entsprechen.

9.7.1.1 Behinderteneinstellungsgesetz

Rechtliche Grundlagen und Anzahl Dienstnehmer

Zum Zeitpunkt der Einschau galt ein Bediensteter des Amtes für Personalwesen als begünstigter Behinderter (Behinderungsgrad mindestens 50 %) im Sinne der Bestimmungen des BEinstG und war somit auf die Behinderteneinstellungsquote der Stadtgemeinde Innsbruck anrechenbar.

Konkret beträgt die Erhöhung (gemäß den den rechtlichen Bestimmungen) bei der Feststellung einer Minderung der Erwerbsfähigkeit (im Falle einer Vollzeittätigkeit) 16 Dienststunden und ist bei einer eingeschränkten Erwerbsfähigkeit von mindestens 30 v. H. auf 32 Dienststunden und von mindestens 50 v. H. auf 40 Dienststunden zu erhöhen. Diese Erhöhungen sind im Falle einer Teilzeittätigkeit entsprechend zu aliquotieren.

Die Einschau der Kontrollabteilung zeigte, dass zum Prüfungszeitpunkt drei Dienstnehmern eine Erhöhung des Urlaubs von 32 Stunden und

einem Arbeitnehmer ein erweitertes Urlaubsausmaß von 40 Dienststunden (im Rahmen einer Vollzeitätigkeit) zugestanden hat und der jeweils entsprechende Zusatzurlaub (bei den Teilzeitkräften mit Aliquotierung) eingeräumt wurde.

9.7.2 Entlohnung im Amt für Personalwesen

Allgemeines

Die Entlohnung der Belegschaft des Amtes für Personalwesen erfolgte größtenteils im Rahmen der allgemein für die Bediensteten des Stadtmagistrates geltenden Gehaltstafeln. Die Abgeltung von besonderen Erfordernissen, die mit der Aufgabenstellung in den drei zugehörigen Referaten einhergingen, wurde mit Hilfe von Zulagen und Nebengebühren (u. a. Überstundenpauschalen, qualitative Mehrleistung) sowie sondervertraglichen Vereinbarungen geregelt.

Leiterzulagen- verordnung Empfehlung

Zwei Dienstnehmer wurden im Amt für Personalwesen als Fachexperten geführt und erhielten somit die Verwendungszulage gemäß der städtischen Leiterzulagenverordnung.

Ein Fachexperte übernahm im Jahr 2022 während einer krankheitsbedingten Abwesenheit einer Referentin u.a. Aufgaben der Referatsleitung und erhielt hierfür (zeitlich begrenzt) zusätzlich eine aliquotierte Referentenleiterzulage.

Da sowohl die Zulage für Fachexperten als auch für Referenten in der Leiterzulagenverordnung verankert sind und demnach ein Bezug beider Zulagen ausgeschlossen wird, empfiehlt die Kontrollabteilung eine Korrektur im Sinne der städtischen Verordnung.

Im Anhörungsverfahren wurde zugesagt, der Empfehlung zu entsprechen.

9.7.2.1 Nebengebühren im Amt für Personalwesen

Einleitung

Wie bereits erwähnt sind die Nebengebühren in der städtischen Nebengebührenordnung verankert. Hierzu merkte die Kontrollabteilung an, dass einige Nebengebühren auf die fachspezifischen Erfordernisse der einzelnen Dienststellen im Magistrat eingehen und historisch gewachsen sind. Dem Amt für Personalwesen kommt hierbei eine besondere Rolle zu, da die zugehörigen Beschlüsse, Verordnungen bzw. Schriftstücke zu diesen (meist qualitativen) Nebengebühren – die immer noch Anwendung finden – im Amt aufliegen.

Die Einschau der Kontrollabteilung machte deutlich, dass neben quantitativen Nebengebühren in Form von Überstunden(pauschalen), qualitative Nebengebühren und auch eine Mischform zwischen einer qualitativen und quantitativen Zulage (sog. Personalzulage) zur Auszahlung im Amt für Personalwesen gelangten.

9.7.2.2 Personalzulage im Amt für Personalwesen

Aktengrundlage und Nachzahlung Empfehlung

Ein (historischer) Akt bzw. eine Beschlussgrundlage zur Personalzulage konnte seitens des Amtes für Personalwesen nicht ausfindig gemacht werden und auch eine Suche im Stadtarchiv (veranlasst durch die Kontrollabteilung) brachte kein Ergebnis. De facto wird diese Lohnart im

städtischen Besoldungsprogramm mit der Lohnart 723 geführt und ausbezahlt. Sie wurde zum Zeitpunkt der Einschau insgesamt 12 Dienstnehmern (4 Beamten und 8 VB „NEU“) im Amt für Personalwesen gewährt.

Aus den Schriftstücken zu den gewährten Personalzulagen und historischen Akten, die auf diese Zulage Bezug nahmen sowie nach Rücksprache mit dem Amt für Personalwesen war für die Kontrollabteilung jedoch nachvollziehbar, dass die sog. Personalzulage ursprünglich ein Spezifikum des Amtes für Personalwesen darstellte. Kurz zusammengefasst sind durch die Gewährung der Personalzulage die in Ausübung des Dienstes regelmäßig zu erbringende qualitative und quantitative Mehrleistungen abgegolten.

Die Zulage teilte sich dabei jeweils zu je 50 Prozent auf den quantitativen und den qualitativen Teil auf. Die Gewährung der Personalzulage erfolgte nach Einsicht der vorliegenden Akten im Regelfall nach Zugehörigkeit eines Jahres im Amt für Personalwesen. Bezüglich der quantitativen Abgeltung ist anzumerken, dass diese Regelung aus einer Zeit stammt, da im Stadtmagistrat Innsbruck noch keine Zeiterfassung bzw. Gleitzeitordnung Gültigkeit hatte.

Ferner wird die Personalzulage als dienstklassenabhängige Zulage gewährt. Zumal bei den VB „NEU“ eine derartige Dienstklassenzugehörigkeit (samt Beförderung) im I-VBG nicht mehr gegeben ist, wurde für diese Personengruppe im Amt für Personalwesen eine „fiktive Dienstklasse“ berechnet und auch angepasst bzw. entsprechende fiktive Beförderungen berücksichtigt.

In diesem Zusammenhang kam es im Jahr 2019 zu einer Nachzahlung an eine Dienstnehmerin des Amtes für Personalwesen, da laut den vorliegenden Prüfungsunterlagen im Bezugszeitraum immer nur die niedrigste Personalzulage (also ohne fiktive Beförderungen) ausbezahlt wurde. Im Ergebnis wurde die dienstklassenabhängige Personalzulage ab dem Jahr 2012 neu berechnet und fiktive Beförderungen eingerechnet, womit im Jahr 2019 eine Nachzahlung von € 4.885,25 als rechnerische Summe zur Auszahlung gelangten.

Die Kontrollabteilung zeigte sich verwundert sowohl über die fiktiven Beförderungen der Nebengebühr bei den VB „NEU“ als auch über den (langen) Zeitraum der für die Rückrechnung bei der erwähnten Nachzahlung herangezogen wurde.

Dies vordergründig deswegen, da seitens des Amtes für Personalwesen als Stellungnahme zum Bericht über die Prüfung von Teilbereichen der Gebarung des Amtes Bau- und Feuerpolizei (KA 12068/2020) eine gegenteilige Position bzw. Handhabung hinsichtlich der Dienstklassen bei den VB „NEU“ als auch dem Rückrechnungszeitraum vertreten wurde.

In Zusammenschau der in diesem Bericht vorliegenden Sachverhalte und der Stellungnahme zum Bericht über die Prüfung von Teilbereichen der Gebarung des Amtes Bau- und Feuerpolizei (KA 12068/2020) wurden aus Sicht der Kontrollabteilung einerseits die dienstklassenabhängigen Nebengebühren sowie die Berechnungsfristen bei Gehaltsnachzahlungen unterschiedlich ausgelegt und gehandhabt. Die Kontroll-

abteilung empfahl dem Amt für Personalwesen daher künftig eine magistratsweite einheitliche Auslegung bzw. Handhabung bei den Nebengebühren anzustreben.

Das Amt für Personalwesen brachte im Anhörungsverfahren zum Ausdruck, dass Gehaltsnachzahlungen einheitlich nach § 50 I-VBG geregelt werden und zu Vorentscheidung des seinerzeitigen Vorgängers keine Stellungnahme gegeben wird.

Personalzulage
Beschlusslage
Empfehlung

Da hinsichtlich der Personalzulage keine ursprüngliche Beschlusslage bzw. Verordnung auffindbar war, empfiehlt die Kontrollabteilung eine Verschriftlichung und Beschlussfassung dieser Nebengebühr, wobei eine Adaptierung an die aktuellen Gegebenheiten zweckmäßig und sinnvoll erscheint. Dies betraf u.a. – aus Sicht der Kontrollabteilung – eine diesbezügliche Regelung für die VB „NEU“ hinsichtlich der Dienstklassen sowie eine generelle Regelung bezügliche der quantitativen Abgeltung von Mehrleistungen und der geltenden städtischen Gleitzeitordnung.

Mit der Stellungnahme im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung mitgeteilt, dass eine generelle Neufassung der Personalzulage seitens des Amtes für Personalwesen nicht entgegengetreten wird.

9.7.2.3 Qualitative Nebengebühren im Amt für Personalwesen

Nebengebühren

Im Amt für Personalwesen wurden zum Prüfungszeitpunkt dabei folgende qualitative Mehrleistungsvergütungen angewandt, die auch im städtischen Lohnprogramm mit einer eigenen Lohnart (kurz LOA) hinterlegt waren:

- Leistungszulage (LOA 354)
- Belastungszulage (LOA 396)
- Mehrleistungsvergütung (LOA 419)

Leistungszulage

Die Nachschau in den historischen Akten zeigte, dass die Leistungszulage für die sog. Vorzimmer Tätigkeit (systematisiert in der Verwendungsgruppe C) ursprünglich lediglich im Bereich des Bürgermeisters (bzw. dessen Stellvertretern) sowie betragsmäßig abgestuft (50 % des Ausgangswertes) für die Vorzimmer Tätigkeit bei amtsführenden Stadträten und Abteilungsleitern zugestanden wurde.

Ab 01.01.2019 wurde vom Bürgermeister der Stadt Innsbruck verfügt, dass auch für die Tätigkeiten im Bereich der Amtsvorstände (33 % der Bemessungsgrundlage) eine dementsprechende Leistungszulage gebührt. Begründet wurde dies damit, dass die Mitarbeiter in Vorzimmern neben der Koordinationstätigkeit auch ausreichend Sachbearbeiter-tätigkeiten verrichten. Bisher allfällige erhaltene qualitative Mehrleistungsvergütungen waren für Tätigkeit im Vorzimmer einzurechnen.

Im Amt für Personal erhielt zum Prüfungszeitpunkt eine Dienstnehmerin diese Leistungszulage im betragsmäßigen Gesamtausmaß für die Vorzimmer Tätigkeit im Bereich der Amtsvorständin. Auffallend war für die Kontrollabteilung, dass diese Arbeitnehmerin in der Entlohnungsgruppe b systematisiert und entlohnt wurde und zusätzlich auch eine sog. Personalzulage erhielt.

Belastungszulage

Die Belastungszulage wurde im Amt für Personalwesen laut den Prüfungsunterlagen im Jahr 1965 für den Dienst in der städt. Gehalts- und Lohnrechnungsstelle für die besondere Erschwernis (Zeitdruck, rechtliche Vorschriften, usw.) eingeführt. Ausgenommen wurden seinerzeit Personen bzw. Führungskräfte die bereits eine Personalzulage für Mehrleistungen erhielten.

Zum Zeitpunkt der Einschau erhielten insgesamt 8 Personen diese Zulage. Ab 01.07.2020 wurde die Belastungszulage auch der Referatsleiterin der Besoldung gewährt, wobei diese zu diesem Zeitpunkt bereits die sog. Personalzulage und Verwendungszulage gem. § 30a Gehaltsgesetz erhielt.

Mehrleistungs- vergütung und Klarstellung Personalzulage Empfehlung

Die Einschau der Kontrollabteilung zeigte weiters, dass die sog. (qualitative) Mehrleistungsvergütung im Amt für Personalwesen an vier Personen ausbezahlt wurde. Bei zwei Dienstnehmern, die eine qualitative Mehrleistung erhielten wurde zusätzlich die Personalzulage bezogen.

Da aus den vorliegenden Unterlagen abzuleiten war, dass im Konnex mit der Personalzulage sämtliche qualitativen Mehrleistungen abgedeckt sind, empfahl die Kontrollabteilung in diesen Fällen eine Bereinigung bzw. eine Klarstellung im Rahmen einer generellen Neufassung der Personalzulage herbeizuführen.

Im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung mitgeteilt, dass eine generelle Neufassung der Personalzulage einer Prüfung unterzogen wird.

Qualitative Mehrleistung Obergrenze Empfehlung

Aufgrund der Anrechnung einer qualitativen Mehrleistung sowie dem qualitativen Teil der Personalzulage wird bei einem Bediensteten die Obergrenze lt. Nebengebührenordnung von 15 v. H. des Monatsgehältes mit 21,12 % um rd. sechs Prozentpunkte überschritten. Dies auch unter der Berücksichtigung, dass bei der Personalzulage lediglich der qualitative Anteil mit 50 % dieser Zulage zur Berechnung herangezogen wurde. Bei Heranziehung der reinen qualitativen Mehrleistung (ohne Anteil der Personalzulage) wird der Wert von 15 % ebenfalls übertroffen.

Dies wurde auch vom Amt für Personalwesen dokumentiert, da die Dienstnehmerin in einer vom Amt für Personalwesen erstellten Liste, mit einer qualitativen Zulage von über 15 % des Schemabezuges aufschien.

Die Kontrollabteilung empfahl daher eine Regelung anzustreben, die den Vorgaben der städtischen Nebengebührenverordnung entspricht.

Im Anhörungsverfahren verwies das Amt für Personalwesen wiederum auf die Prüfung einer Neufassung der Personalzulage.

9.7.2.4 Quantitative Nebengebühren im Amt für Personalwesen

Grundlagen und Auszahlung im Amt für Personalwesen

Sinngemäß wird in der städtischen Nebengebührenordnung in Bezug auf die quantitativen Mehrleistungen festgehalten, dass auf Anordnung geleistete Überstunden, soweit dadurch die vorgeschriebene wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird, ein Zuschlag von 50 v.H. des auf eine Wochentagsarbeitsstunde entfallenden Teiles der Bemessungsgrundlage gebührt.

Insgesamt wurden im Amt für Personalwesen zum Prüfungszeitpunkt vier Personen echte Überstundenpauschalen gewährt bzw. ausbezahlt. Diese wurden in der elektronischen Zeiterfassung hinterlegt und entsprechend geleistet.

Mit drei Dienstnehmer wurde ein monatliches Ausmaß von 10 Überstunden vereinbart. Alle drei Dienstnehmer bezogen auch die Personalzulage, die jedoch (als Nebengebühr) nicht in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Überstundengrundlohns bzw. Zuschlags zum Tragen kam.

Die Vereinbarung der Amtsvorständin für Personalwesen sah eine monatliche Überstundenpauschale von monatlich 30 Stunden vor. Dies entsprach gleichzeitig dem höchsten Überstundenausmaß im Magistrat zum Zeitpunkt der Prüfungseinschau. Darüber hinaus wurde neben den in § 35 I-VBG vorgesehenen Bestandteilen des Monatsentgeltes (Verwaltungsdienstzulage, Allgemeine Zulage, Ergänzungszulage, Leiterzulage,) auch eine gewährte sondervertragliche Regelung gem. § 30a Gehaltsgesetz zur Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Überstundengrundlohns bzw. Überstundenzuschlags hinzugezählt.

Dies deshalb da die Verwendungszulage im Unterschied zur Personalzulage (als Nebengebühr) in der sondervertraglichen Regelung als Monatsentgelt nach § 35 I-VBG (somit 14mal zur Auszahlung gelangt) festgelegt wurde. Die Kontrollabteilung führte nochmals an, dass durch die Verwendungszulage gem. § 30a Gehaltsgesetz alle quantitativen und qualitativen Mehrleistungen als abgegolten gelten.

Überstunden- pauschale Empfehlung

Ferner war die Kontrollabteilung in diesem Fall über die Höhe der zu leistenden Überstunden verwundert, da beim Amtsvorgänger lediglich eine Überstundenpauschale von monatlich 10 Stunden zum Tragen kam. Die Akteneinsicht zeigte, dass bei der Einstellung der Leiterin des Amtes für Personalwesen mit 01.09.2020 ursprünglich ebenfalls eine Überstundenpauschale von 10 Stunden festgemacht wurde. Im November 2020 ersuchte die Amtsvorständin um rückwirkende Erhöhung der Überstundenpauschale von 10 auf 30 Stunden an und begründete dies mit den vielschichtigen Herausforderungen der Amtsführung.

Dies wurde laut den vorliegenden Unterlagen vom Bürgermeister bis 30. Juni 2021 (befristet) genehmigt. In weiterer Folge wurde das Überstundenpauschale im Ausmaß von 30 Stunden pro Monat – laut einem vorliegenden Schriftstück entsprechend einer Entscheidung des Bürgermeisters – auf vorerst unbestimmte Zeit verlängert.

Zumal die hier erwähnte Überstundenpauschale im Magistrat bezüglich ihres zeitlichen Ausmaßes eine Ausnahmestellung zum Prüfungszeitpunkt einnahm und des Weiteren auf unbestimmte Zeit ausgelegt wurde, empfahl die Kontrollabteilung eine maximal jährliche Befristung zu vereinbaren um dann neuerlich zu evaluieren bzw. zu entscheiden inwieweit und gegebenenfalls in welchem Umfang eine Überstundenpauschale – wiederum befristet – gewährt werden sollte.

Im Anhörungsverfahren wurde die Kontrollabteilung informiert, dass die Überstundenpauschale evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden soll.

Im Zuge der Abschlussarbeiten (kurz vor Redaktionsschluss dieses Berichtes) war für die Kontrollabteilung aufgrund der eingesehenen Gehaltsabrechnungen ersichtlich, dass bei der Amtsvorständin eine wesentliche Änderung des Dienstvertrages vorgenommen wurde, der u.a. die Überstundenpauschale betraf.

Mit einem Schreiben vom 26.04.2022 genehmigte der Bürgermeister der Stadt Innsbruck im Falle der Amtsvorständin für Personalwesen rückwirkend ab 01.03.2022 und befristet bis 31.05.2022 die Reduktion des Beschäftigungsausmaßes auf 32 Wochenstunden sowie die befristete Aussetzung der Überstundenpauschale von 30 Stunden pro Monat ab 01.03.2022 bis 31.07.2022.

Ferner ist für die Abwesenheit vom Dienst das erforderliche Ausmaß an Zeitausgleich und Urlaub im Zeitraum vom 27.05.2022 bis 31.07.2022 genehmigt worden.

Diese rückwirkenden Änderungen des Dienstvertrages hatten zur Folge, dass mit der Gehaltsabrechnung im Juni 2022 die Reduktion des Beschäftigungsausmaßes sowie die Aussetzung der Überstundenpauschale abgerechnet wurden. Darüber hinaus sind durch diese Maßnahmen die bereits geleisteten Arbeitsstunden dem Gleitzeitsaldo zugerechnet worden, womit die dienstliche Abwesenheit genehmigt werden konnte, ohne dass einen Urlaubsvorgriff notwendig wurde.

Die Kontrollabteilung strich heraus, dass eine Überstundenpauschale nicht für den Aufbau des Gleitzeitsaldo vorgesehen ist. Die städtische Nebengebührenverordnung legt fest, dass bei der Festsetzung der Höhe der quantitativen Mehrleistungen auf die Art der dienstlichen Mehrbeanspruchung und das zeitliche Ausmaß der Mehrleistung Bedacht zu nehmen ist.

Die Kontrollabteilung monierte in diesem Zusammenhang, dass die quantitative Mehrleistung (Überstundenpauschale) für ein Ansammeln von Zeitausgleich bzw. einer dienstlichen Abwesenheit verwendet wurde und aus ihrer Sicht diese Vorgangsweise im gänzlichen Widerspruch zur ursprünglichen Begründung (...“vielschichtigen Herausforderungen der Amtsführung“...) für die Gewährung einer derart hohen Überstundenpauschale stand. Die Kontrollabteilung empfahl daher die Überstundenpauschale in diesem Fall neu zu bewerten.

Im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung mitgeteilt, dass die Stunden der Überstundenpauschale erbracht worden sind und geleistete Überstunden per Definition entweder durch Konsumation von Zeitguthaben oder durch Auszahlung der Überstunden ausgeglichen werden können. Einer Befristung und allfälligen Neueinschätzung von Überstundenpauschalen wird seitens des Amtes für Personalwesen nicht entgegengetreten.

9.7.2.5 Neueinstellungen im Amt für Personalwesen

Facheinschlägige Tätigkeiten

Die Einschau zeigte, dass insgesamt 9 Personen im prüfungsrelevanten Zeitraum ab dem Jahr 2018 ein Dienstverhältnis in unterschiedlichen Entlohnungsgruppen mit der Stadt Innsbruck begründeten und dem Amt für Personalwesen zugeteilt wurden bzw. zum Prüfungszeitpunkt auch noch dort ihren Dienst verrichteten.

Der Großteil der Neueinstellungen unterfertigte einen Dienstvertrag auf Vollzeitbasis. Lediglich zwei Dienstnehmer – einer davon als Karenzvertretung – wurden als Teilzeitkräfte (80 % bzw. 75 % VZÄ) eingestellt.

Die stichprobenartige Einschau in die Personalakten zeigte dabei, dass bei der Berechnung für den Vorrückungsstichtag und damit relevant für die Einreihung in die jeweilige Entlohnungsstufe bei den VB „NEU“, eine äußerst großzügige Handhabung bei der Anrechnung von facheinschlägigen Vortätigkeiten angewandt wurde. Aus den vorliegenden Unterlagen war ersichtlich, dass u.a. Zeiten für das Bachelorstudium sowie Praktika als auch Nebentätigkeiten zum Studium als facheinschlägig Tätigkeiten gewertet worden sind.

Trotz einer großzügigen Anrechnung bei den „facheinschlägigen Tätigkeiten“ konnte, das im internen Schriftverkehr als „Wunschgehalt“ bezeichnete bzw. geforderte Entgelt der (später eingestellten) Bewerber offenbar nicht erreicht werden und daher wurden zusätzlich Nebengebühren gewährt oder eine sondervertragliche Regelung unterfertigt. In diesen Fällen wurden laut den vorliegenden Unterlagen seitens der Amtsvorständin eine schriftliche Genehmigung vom Bürgermeister eingeholt. U.a. wurde dabei die Personalzulage bereits bei Dienstantritt und nicht erst nach einem Jahr Dienstzugehörigkeit genehmigt.

Wahl Überstunden- ausmaß Empfehlung

Bei einer Neueinstellung wurde die Personalzulage aufgrund der facheinschlägigen Vortätigkeit bereits ab Dienstantritt gewährt. Für die Berechnung des Stichtages wurden hier 11 Jahre als facheinschlägige Vortätigkeit angerechnet. Ferner wurde der Bewerberin zwei Varianten hinsichtlich einer Überstundenpauschale (10 bzw. 15 Stunden pro Monat) angeboten und die Auswirkung auf das monatliche Entgelt dargelegt. Die Kontrollabteilung führte hierzu an, dass die Amtsvorstände im Sinne des § 5 der MGO u.a. für eine gleichmäßige Aufteilung der Amtsgeschäfte auf die Mitarbeiter zu sorgen haben und aus Sicht der Kontrollabteilung daher eine Wahlmöglichkeit von Überstunden diesem Grundsatz widerspricht.

Die Kontrollabteilung empfahl daher, speziell bei Neueinstellungen von Dienstnehmern, die Aufteilung der Tätigkeiten und das einhergehende Ausmaß der (notwendigen) Arbeitszeit klar zu definieren und die Wahlmöglichkeit von unterschiedlichen Überstundenpauschalen hintanzustellen.

Im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung mitgeteilt, dass der Empfehlung entsprochen werden wird.

Personalzulage bei
Einstellungen im Amt
für Personalwesen
Empfehlung

Ein Dienstnehmer wurde bei der Einstellung in b systematisiert, erhielt jedoch aufgrund seines abgeschlossenen Studiums eine Aufzahlung (sondervertragliche Regelung) in Form einer Verwendungszulage, womit besoldungstechnisch eine entsprechende A-Wertigkeit (Studium) abgegolten wurde. Die Personalzulage ist in diesem Fall jedoch nicht gewährt worden, sondern wurde lt. den vorliegenden Unterlagen auf ein Jahr auf Frist gelegt. Wie bereits in diesem Bericht dargelegt, wurde die Personalzulage in einigen Fällen mit dem Dienstantritt gewährt, wobei eine facheinschlägige Vortätigkeit als Begründung angegeben wurde. Aus den von der Kontrollabteilung eingesehenen historischen Unterlagen begründet eine facheinschlägige Vortätigkeit (außerhalb des Stadtmagistrats) jedoch keinen Anspruch auf diese Nebengebühr.

Bezüglich der Personalzulage und in Zusammenschau der einzelnen Fälle im Zuge der Gewährung der Personalzulage, empfahl die Kontrollabteilung eine einheitliche Vorgehensweise bezüglich des Gewährungszeitpunktes anzustreben.

Im Anhörungsverfahren wurde gegenüber der Kontrollabteilung kommuniziert, dass dies beim oben beschriebenen Fall bereits korrigiert wurde und eine nachträgliche Auszahlung (ab Dienstantritt) veranlasst worden sei.

Einstellung
Amtsvorständin
Empfehlung

Bei der Neueinstellung der Amtsvorständin des Amtes für Personalwesen in den städtischen Dienst war auffällig, dass die Höhe der Verwendungszulage – laut den vorliegenden Unterlagen – der Ausfluss von Gehaltsverhandlungen war, wobei die Verwendungszulage zusätzlich zu der Leiterzulage nach der Leiterzulagenverordnung gewährt wurde.

Die Vorständin des Amtes für Personalwesen wurde in der Stadtsenatssitzung vom 03.06.2020 mit Wirkung vom 01.09.2020 für fünf Jahre, somit bis zum 31.08.2025, zur Vorständin des Amtes für Personalwesen bestellt. Aus den Prüfungsunterlagen war ersichtlich, dass die Gehaltsverhandlungen mit der bereits bestellten Amtsvorständin bis in den August 2020 andauerten. Laut den vorliegenden Unterlagen stammt die Berechnungsgrundlage für die Verwendungszulage vom 16.07.2020 und wurde vom Bürgermeister genehmigt. Im Ergebnis betrug die Verwendungszulage rd. 65 % vom Gehalt eines Beamten in B V/2.

Zumal die bestellte Amtsvorständin als „externe Bewerberin“ für diese Position rekrutiert worden war, empfiehlt die Kontrollabteilung künftig Gehaltsverhandlungen, die betragsmäßig über die schemabedingte Einreihung der gesetzlich vorgegebenen Gehaltsstaffel gehen, vor der Bestellung bzw. Befassung des Stadtsenates und im Rahmen des vorhergehenden Bewerbungsverfahrens durchzuführen und abzuschließen.

Im Anhörungsverfahren teilte das Amt für Personalwesen mit, dass der Empfehlung seit Amtsantritt der derzeitigen Amtsvorständin entsprochen wird und zu Geschäftsvorgängen vor ihrer Amtszeit keine Stellungnahme gegeben werden kann.

Ferner wurden – abgeleitet aus dem vorliegen Datenmaterial – bei der Berechnung des Vorrückungstichtages auch Dienstzeiten als Praktikantin bei den facheinschlägigen Tätigkeiten berücksichtigt.

Die Kontrollabteilung empfahl bei der Anrechnung von Praktika bzw. Praktikumszeiten im Rahmen des Vorrückungstichtages zukünftig verstärkt zu prüfen inwieweit hier eine fach einschlägige Tätigkeit angerechnet werden kann. Dies auch vor dem Hintergrund, da bei Praktika grundsätzlich von einem Ausbildungsverhältnis auszugehen ist.

Im Anhörungsverfahren ist der Kontrollabteilung zugesagt worden, dass der Empfehlung entsprochen und zukünftig verstärkt darauf geachtet werde.

Im Wirtschaftsjahr 2021 wurde der Vorständin des Amtes für Personal rund um die Arbeiten für den Dienstpostenplan eine Belohnung in Höhe von € 1.000,00 zugestanden. Die Kontrollabteilung zeigte sich über diese einmalige Belohnung gemäß der Nebengebührenverordnung verwundert, zumal für die Erstellung und Evidenthaltung des Dienstpostenplanes sowie die Bewirtschaftung der einschlägigen Voranschlagsposten laut der Geschäftseinteilung der MGO das Amt für Personalwesen sachlich zuständig ist.

9.7.2.6 Sondervertragliche Regelungen im Amt für Personalwesen

Gesamtanzahl

Neben den bereits sog. Enddienstklassen bzw. Fachexperten wurden insgesamt sieben Dienstnehmern im Amt für Personalwesen eine Verwendungszulage gem. § 30a Gehaltsgesetz gewährt, die mit der Lohnart 17E zum Prüfungszeitpunkt – aufgrund des vorhandenen Datenmaterials – ausgewertet werden konnte. Die sondervertraglichen Regelungen wurden erst seit dem Jahr 2018 als Zusatz zum Dienstvertrag abgewickelt.

Verwendungszulage und Produktverantwortung Empfehlung

Bei der Auszahlung der Verwendungszulage (gem. § 30a Gehaltsgesetzes 1956) stellte die Kontrollabteilung in einem Fall in Verbindung mit der ausgeübten Verwendung sowie der teilzeitbedingten Aliquotierung jeweils ein Versäumnis fest. Bei einer Dienstnehmerin wurde die Verwendungszulage an die Dauer der übertragenen Produktverantwortung (Referatsleitung) gekoppelt, welche während einer karenzbedingten geringfügigen Beschäftigung nicht gegeben war. Die Verwendungszulage ist jedoch ausbezahlt worden, obwohl die Produktverantwortung von der Dienstnehmerin nicht wahrgenommen wurde.

Laut Auskunft der Vorständin des Amtes für Personalwesen wurden die Produktgängen des betroffenen Referates zwischenzeitlich im Rahmen der Amtsleitung übernommen. Dies war ferner nachvollziehbar, da die (Referenten-) Leiterzulage an die Dienstnehmerin während der geringfügigen Beschäftigung nicht verrechnet worden ist. Darüber hinaus wurde eine Stundenreduktion im Laufe der geringfügigen Tätigkeit (von 4 auf 3,5 Wochenstunden) bei der Verwendungszulage im Jahr 2022 nicht berücksichtigt.

Die Kontrollabteilung empfahl in diesen Fall die Verwendungszulage entsprechend dem Zusatz zum Dienstvertrag zu berichtigen.

Im Anhörungsverfahren wurde der Kontrollabteilung zugesagt, dass nach Prüfung des Sachverhalts der Empfehlung entsprochen werde.

10 Werkverträge und freie Dienstverträge (gem. § 109a EStG) im Stadtmagistrat

Meldepflicht

Freie Dienstverträge sowie Leistungen von Werkverträgen sind gemäß § 109a EStG meldepflichtig. Diese Meldung erfolgt bei der Stadt Innsbruck durch das Amt für Personalwesen bzw. Referat „Besoldung“. Das Einkommensteuergesetz sieht dabei eine kalenderjahrbezogene Verpflichtung zur Mitteilung von personen- und leistungsbezogenen Daten vor.

Diese Mitteilungsverpflichtung besteht, wenn Personen bestimmte Leistungen außerhalb eines steuerlichen Dienstverhältnisses erbringen und dabei bestimmte Entgeltgrenzen überschritten werden. Unter den im Gesetz festgeschriebenen Untergrenzen kann eine Meldung jedoch unterbleiben.

Um diese Meldung durchführen zu können, werden die städtischen Dienststellen jährlich vom Amt für Personalwesen aufgefordert die entsprechenden Leistungen eines Werkvertrages an das Amt für Personalwesen zu übermitteln.

Bei freien Dienstverträgen wird die Mitteilung nach § 109a EStG (Einkommensteuergesetz) selbständig von der Besoldung durchgeführt, da die Personendaten bereits vor Beginn des freien Dienstvertrages zur Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse vorliegen.

Meldepflichtige Leistungen pro Jahr Empfehlung

Die Kontrollabteilung konzentrierte sich daher bei ihrer stichprobenartigen Einschau auf die jährlichen bekanntgegebenen Informationen der einzelnen Dienststellen an das Amt für Personalwesen, wobei hier der Schwerpunkt auf die meldepflichtigen Leistungen gem. § 109a gelegt wurde.

Die Summe der meldepflichtigen Leistungen pro Jahr (für den Zeitraum 2018 – 2021) ergab dabei folgendes Bild:

Mitteilungen gem. § 109a EStG pro Jahr				
Bezeichnung	2021	2020	2019	2018
Beträge in €	220.298,72	418.664,93	190.933,42	183.762,63
Meldungen	56	59	61	46

Auffallend war dabei, dass im Jahr 2018 die höchsten meldepflichtigen Beträge (€ 30.000,00 und € 33.383,57) an zwei ehemalige bzw. pensionierte städtische Dienstnehmer der MA IV ausbezahlt wurden.

Die Beratungstätigkeit der ehemaligen bzw. pensionierten Dienstnehmer konzentrierte sich hierbei auf Tätigkeiten in ihrer ehemaligen Dienststelle.

Die Kontrollabteilung empfahl daher künftig einen Wissenstransfer bzw. eine entsprechende Übergabe bei Pensionierungen in städtischen Dienststellen vor der Pensionierung von städtischen Dienstnehmern sicherzustellen, um weitere Kosten für Beratungstätigkeiten hintanzustellen.

Das Amt für Personalwesen teilte im Anhörungsverfahren der Kontrollabteilung mit, dass dies nicht unmittelbar beeinflusst werden könne, da Werkverträge vom jeweils zuständigen Amt abgeschlossen werden. Die Einschätzung der Kontrollabteilung werde jedoch seitens des Amtes für Personalwesen geteilt.

Beschluss des Kontrollausschusses vom 10.11.2022:

Beiliegender Bericht des Kontrollausschusses zu o.a. Bericht der Kontrollabteilung wird dem Gemeinderat am 24.11.2022 zur Kenntnis gebracht. (einstimmig)

Zl. KA-03099/2022

Betreff: Bericht der Kontrollabteilung
über das Ergebnis der vom gemeinderätlichen
Kontrollausschuss erteilten Prüfaufträge betreffend
Dienstpostenpläne sowie Sonder- und Werkverträge
der Stadt Innsbruck
in Zusammenschau mit der Prüfung von Teilbereichen
des Amtes für Personalwesen

Beschluss des Kontrollausschusses vom 10.11.2022:

Beiliegender Bericht des Kontrollausschusses zu o.a. Bericht der Kontrollabteilung
wird dem Gemeinderat am 24.11.2022 zur Kenntnis gebracht. (einstimmig)