



Prüfungsbericht

Akademie Burgenland GmbH

22 - 1803

korrekt. sachlich. konsequent.
Vertrauen durch Kompetenz.

Auskünfte	Burgenländischer Landes-Rechnungshof Eisenstadt, Landhaus-Neu, Zugang Waschstattgasse
Post	A-7000 Eisenstadt, Europaplatz 1
Telefon	+43 2682 63066
E-Mail	post@blrh.at
Internet	https://www.blrh.at
Berichtstitel	Prüfung „Akademie Burgenland GmbH“
Berichtszahl	LRH-320-36/92-2024
Veröffentlichung	April 2024
Redaktion, Grafik Titelbild	Burgenländischer Landes-Rechnungshof pixabay

Inhaltsverzeichnis

Vorlage an den Landtag	5
Darstellung der Prüfungsergebnisse	5
Kurzfassung.....	7
Zahlen und Fakten	11
Grundlagen	12
Prüfungsergebnis.....	18
ÜBERSICHT UND RAHMENBEDINGUNGEN	18
1 Gründung und Gesellschaftsverhältnisse	18
2 Zuständigkeiten im Land Burgenland	22
3 Strategie.....	23
4 Vertragliche Verhältnisse	25
ORGANE	30
5 Generalversammlung	30
6 Aufsichtsrat	30
7 Geschäftsführung	35
8 Programmbeirat	40
PERSONAL.....	45
9 Aufbauorganisation und Personalmanagement	45
10 Entlohnung.....	47
11 Vortragende	49
WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE.....	52
12 Jahresabschlüsse.....	52
13 Marketing und Vertrieb.....	61
14 Planung und Reporting	62
15 Kostenrechnung	62
INTERNES KONTROLLSYSTEM UND COMPLIANCE.....	65
16 Internes Kontrollsystem	65
17 Compliance	68
18 Qualitätssicherung.....	70
Schlussbemerkungen	72

Abkürzungsverzeichnis	75
Abbildungsverzeichnis	77
Tabellenverzeichnis.....	78

Vorlage an den Landtag

Der Burgenländische Landes-Rechnungshof (BLRH) hat gemäß § 8 Bgld. LRHG unverzüglich nach Abschluss einer Prüfung das Ergebnis dem Bgld. Landtag, der antragstellenden und der geprüften Stelle sowie der Bgld. Landesregierung in einem schriftlichen Bericht zur Kenntnis zu bringen.

Der vorliegende Prüfungsbericht behandelt alle aus Sicht des BLRH wesentlichen Sachverhalte. Der BLRH berät die geprüfte Stelle durch seine Empfehlungen. Als prüfendes und beratendes Organ des Bgld. Landtages ist es dem BLRH ein zentrales Anliegen, über seine Prüfungsberichte auf die Nutzung vorhandener sowie die Schaffung neuer Verbesserungspotenziale hinzuwirken.

Prüfungsberichte des BLRH erwecken vordergründig den Anschein, eher Defizite denn Stärken der geprüften Stellen aufzuzeigen. Daraus soll und kann nicht grundsätzlich auf eine mangelhafte Arbeit der geprüften Stellen geschlossen werden. Dies auch dann nicht, wenn nach Auffassung der geprüften Stellen die Darstellung ihrer Stärken in den Hintergrund getreten erscheint. Die Tätigkeit des BLRH soll über die gegebenen Empfehlungen dazu beitragen, das vielfach bereits anerkannt hohe Niveau der Leistungsfähigkeit nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit noch weiter zu verbessern.

Darstellung der Prüfungsergebnisse

Das Prüfungsergebnis ist in thematische Abschnitte gegliedert, zum Beispiel **ÜBERSICHT UND RAHMENBEDINGUNGEN**. Jeder Abschnitt ist in Unterabschnitte gegliedert, zum Beispiel **1 Gründung und Gesellschaftsverhältnisse**. Diese beinhalten die jeweils überprüften Faktenkreise. Den **Endziffern** der Unterabschnitte ist dabei folgende Bedeutung zugeordnet:

- 1.1 Sachverhaltsdarstellung
- 1.2 Beurteilung durch den BLRH
- 1.3 Stellungnahme der geprüften Stelle (optional)
- 1.4 Gegenäußerung des BLRH (optional)

In Tabellen, Abbildungen und Anlagen des vorliegenden Prüfungsergebnisses können bei der Summierung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben durch die EDV-gestützte Verarbeitung der Daten rundungsbedingte Rechendifferenzen auftreten.

Akademie Burgenland GmbH

Kurzfassung



Kurzfassung

Der BLRH überprüfte im Rahmen einer Initiativprüfung die Gebarung der Akademie Burgenland GmbH (im Folgenden kurz „Akademie“). Der überprüfte Zeitraum umfasste Oktober 2019 bis September 2022. Die Aufgabe der Akademie war die Aus- und Weiterbildung der Bediensteten des Landes Burgenland und der Gemeinden sowie landesnaher Unternehmen. Im überprüften Zeitraum besuchten rund 11.300 Seminarteilnehmer:innen mehr als 940 Seminare (davon über 440 Online-Seminare). Der BLRH erkannte Verbesserungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen und gab dazu 29 Empfehlungen ab.

Aufgaben

Die Akademie nahm ihre Tätigkeit im Jahr 2013 auf. Das Ziel war die Gründung einer gemeinsamen Aus- und Weiterbildungseinrichtung für die Bediensteten des Landes Burgenland, der Gemeinden und landesnaher Unternehmen. Damit war sie die Nachfolgerin der damaligen „*Verwaltungsschule*“ des Landes Burgenland. Seit ihrem Bestehen bis Ende September 2022 führte die Akademie über 2.000 Seminare mit knapp 30.000 Teilnehmer:innen durch. Im überprüften dreijährigen Zeitraum Oktober 2019 (Beginn Geschäftsjahr 2019/20) bis September 2022 (Ende Geschäftsjahr 2021/22) waren es 940 Seminare, davon über 440 online, mit rund 11.300 Personen. (vgl. Unterabschnitt 1)

Mit einigen Vertreter:innen ihrer Zielgruppen (beispielsweise mit dem Land Burgenland, den Gemeindevertreterverbänden sowie mit einigen landesnahen Unternehmen) schloss die Akademie Kooperationsvereinbarungen ab. Diese regelten beispielsweise die Inan-

spruchnahme von Seminarangeboten in einem betraglichen Mindestausmaß pro Jahr sowie ein Vorschlagsrecht für Aufsichtsrats- und Programmbeiratsmitglieder. (vgl. Unterabschnitte 4 und 12)

Geschäftsführung

Die Bestellung der Geschäftsführung erfolgte fristgerecht unter Einhaltung der Burgenländischen Vertragsschablonenverordnung. Hinsichtlich der Prämienregelung für die Geschäftsführung regte der BLRH an, die Ziele ambitionierter zu gestalten. (vgl. Unterabschnitt 7)

Aufsichtsrat

Der siebenköpfige ehrenamtlich tätige Aufsichtsrat tagte vier Mal jährlich und bestand aus Vertreter:innen der Zielgruppen. Der BLRH hielt fest, dass gesetzliche Vorgaben nicht eingehalten wurden. Dies betraf beispielsweise die fehlende Wiederbestellung der Aufsichtsratsmitglieder nach Ablauf der gesetzlich vorgesehenen fünfjährigen Frist. Weiters empfahl der BLRH die Einholung von Informationen zu anderen Organfunktionen der Mitglieder, um Be-

stellungsverbote auszuschließen, sowie die Prüfung der Qualifikation und einer allfälligen Befangenheit vor der Bestellung des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds. (vgl. Unterabschnitt 6)

Programmbeirat

Die Akademie hatte gemäß Gesellschaftsvertrag auch einen Programmbeirat einzurichten. Die Mitglieder waren ehrenamtlich tätig. Der Programmbeirat hatte die Aufgabe, die Akademie insbesondere bei der Gestaltung des Aus- und Weiterbildungsangebotes zu unterstützen. Er tagte zwei Mal jährlich und bestand – wie auch der Aufsichtsrat – aus Vertreter:innen der Zielgruppen. Der Programmbeirat hatte im überprüften Zeitraum bis zu zwölf Mitglieder. Diese Anzahl lag über der im Gesellschaftsvertrag festgelegten Anzahl von neun. Bei zumindest vier Mitgliedern fasste die FH Burgenland keine Beschlüsse zur Wahl bzw. holte diese erst im Rahmen der Prüfungshandlungen des BLRH nach. Beschlüsse zur Wiederwahl lagen nicht vor, obwohl gemäß Gesellschaftsvertrag die Dauer der Bestellung auf vier Jahre beschränkt war und bei zumindest vier Mitgliedern diese Frist überschritten war. (vgl. Unterabschnitt 8)

Wirtschaftliche Entwicklung

Im überprüften dreijährigen Zeitraum erzielte die Akademie Erträge in Höhe von rund 2,41 Mio. Euro und Jahresüberschüsse von rund 50.000 Euro. Ihre Bilanzsumme lag bei knapp 279.000 Euro und die Eigenmittelquote betrug rund 32 Prozent. Die Umsätze verteilten

sich zu rund 64 Prozent auf Land Burgenland und Gemeinden, rund 20 Prozent auf landesnahe Unternehmen und rund 16 Prozent auf die Gesellschafterin FH Burgenland. Das Land Burgenland unterstützte die Akademie zusätzlich mit einem monatlichen Fixkostenzuschuss in Höhe von 11.000 Euro. (vgl. Unterabschnitt 12)

Die Akademie verfügte über keinen Finanzplan, der die Ein- und Auszahlungen der nächsten Wochen bzw. Monate zeigte. Ebenso verfügte sie über keine Kostenrechnung. (vgl. Unterabschnitte 14 und 15)

Personal

Die Akademie hatte im überprüften Zeitraum zwischen fünf und sieben Mitarbeiter:innen. Für die Akademie galt kein Kollektivvertrag. Mit September 2020 setzte die Akademie auf Gesellschafterweisung den burgenländischen Mindestlohn um. Dies betraf eine Person. Ab Oktober 2021 galt ein von der FH Burgenland neu entwickeltes Personalentwicklungskonzept. (vgl. Unterabschnitte 9 und 10)

Vortragende

Die Akademie beschäftigte keine hauptberuflich Vortragenden. Sie griff auf externe Vortragende zurück, die sie mehrheitlich als freie Dienstnehmende oder gewerbliche Vortragende beschäftigte. Sie orientierte sich dabei an den Honorarsätzen der FH Burgenland. (vgl. Unterabschnitt 11)

Dienstleistungsvertrag

Im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags mit der FH Burgenland waren bestimmte administrative Leistungen an diese ausgelagert. Die FH Burgenland stellte der Akademie ihre Leistungen in Rechnung. Der BLRH bemängelte, dass der Dienstleistungsvertrag lediglich die Servicebereiche aufzählte, nicht aber die zu erbringenden Leistungen. Auch das Entgelt war nur in Pauschalsummen für sämtliche Servicebereiche angeführt und nicht auf diese aufgeteilt. Die FH Burgenland bestimmte ihre Vergütung aufgrund einer Aufwandsschätzung im Zuge der jeweiligen Jahresbudgetierung. Die Mitarbeiter:innen der FH Burgenland führten jedoch keine Ist-Zeitaufzeichnungen zu den für die Akademie erbrachten Leistungen. Damit war keine Gegenüberstellung der Ist-Aufwendungen zu den Verrechnungen und keine Aussagen zur Kostenwahrheit möglich. (vgl. Unterabschnitt 4)

Internes Kontrollsystem (IKS)

Im Bereich IKS kritisierte der BLRH den

Prozess des Zahlungsverkehrs der Akademie. Die TAN-Cards bzw. das Mobiltelefon, auf das die SMS-TAN sämtlicher Zeichnungsberechtigten eingingen, waren nicht bei den zeichnungsberechtigten Personen, sondern sie wurden versperret in einem Tresor der FH Burgenland aufbewahrt. Damit konnte bei den Zahlungen das Vier-Augen-Prinzip umgangen werden, denn es war einer einzelnen Mitarbeiterin der FH Burgenland möglich, Zahlungen durchzuführen, ohne dass die Zeichnungsberechtigten miteinbezogen werden mussten. (vgl. Unterabschnitt 16)

Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung der Akademie war aus Sicht des BLRH zweckmäßig. Sie umfasste beispielsweise Evaluierungen der Seminare durch die Teilnehmer:innen, kontinuierliche Verbesserungsprozesse bei aufgezeigten Mängeln und eingebrachten Verbesserungsvorschlägen sowie ein Beschwerdemanagement. (vgl. Unterabschnitt 18)

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Auf Basis seiner Feststellungen hob der BLRH folgende Empfehlungen hervor:

Zum **Dienstleistungsvertrag mit der FH Burgenland**:

Die FH Burgenland und die Akademie sollten den Dienstleistungsvertrag spezifizieren. Es sollten nicht nur die Servicebereiche angeführt werden, sondern auch die Leistungen, die erbracht werden. (siehe 4.2)

Zum **Aufsichtsrat**:

Die FH Burgenland als Gesellschafterin der Akademie sollte schriftliche Auskünfte über Qualifikation, Funktionen und Befangenheit vor der Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds einholen. (siehe 6.2)

Die FH Burgenland als Gesellschafterin der Akademie sollte die Beschlüsse zur Wiederbestellung der ausgelaufenen Aufsichtsratsmandate fassen. Die Anforderungen zu Qualifikation, Funktionen und Befangenheit sowie Bestellungsverbote wären vor Beschlussfassung erneut zu prüfen. (siehe 6.2)

Zur **Geschäftsführung**:

Die FH Burgenland und die Akademie sollten für Erfolgsprämien ausschließlich ambitionierte Ziele vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen. Die Begründung für die Wahl der Kriterien sollten die FH Burgenland und die Akademie nachvollziehbar dokumentieren. (siehe 7.2)

Zum **internen Kontrollsystem**:

Die Akademie sollte im Zahlungsverkehr das Vier-Augen-Prinzip durch die zeichnungsberechtigten Personen einhalten. (siehe 16.2)

Zahlen und Fakten

Akademie	
Überprüfter Zeitraum	Geschäftsjahre (01.10. - 30.09.): 2019/20, 2020/21, 2021/22
Firmenbuchnummer	128392m (Landesgericht Eisenstadt)
Firmenwortlaut	Akademie Burgenland GmbH
Gesellschaftsrechtliche Grundlagen	Abtretungsvertrag Juli 2013 Gesellschaftsvertrag Juli 2013 Gesellschaftsvertrag Oktober 2013 Gesellschaftsvertrag März 2023
Rechtsform	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Sitz	Eisenstadt
Unternehmensgegenstand laut Firmenbuch	Seminare und Lehrgänge für Landes- und Gemeindebedienstete sowie Mitarbeiter:innen landesnaher Unternehmen
Gesellschafter	Fachhochschule Burgenland GmbH (100 % der Geschäftsanteile)
Durchgerechneter Anteil des Landes Burgenland	100 %
Geschäftsführung	Mag. ^a (FH) Bettina Frank (seit 2013)

	2019/20	2020/21	2021/22
	[Euro]		
Umsatzerlöse	598.281	646.727	761.772
Sonstige Erträge	133.600	132.694	133.482
Jahresüberschuss	2.756	22.419	21.039
Bilanzsumme	259.882	340.478	278.552
Stammkapital	36.000	36.000	36.000
Eigenkapital	45.163	67.582	88.622
	[%]		
Eigenmittelquote gem. URG	17,4	19,8	31,8
	[Köpfe aktiv + karenziert]		
Beschäftigte (Stand 30.09.)	5 + 1	7 + 0	6 + 1
	[Vollzeitäquivalente]		
Durchschnittliche Beschäftigte	4,1	4,5	4,8
	[Anzahl]		
Durchgeführte Seminare	240	380	323
Seminarteilnehmer:innen	3.385	3.680	4.230

Quelle: Akademie, Firmenbuch; Darstellung: BLRH

Grundlagen

Prüfungsgegenstand

Der BLRH überprüfte die Gebarung der Akademie Burgenland GmbH (**Akademie**). Diese war ein Tochterunternehmen der Fachhochschule Burgenland GmbH (**FH Burgenland**).

Rechtliche Grundlagen

Der Prüfung lagen die §§ 2, 4, 5 und 6 Bgld. LRHG zugrunde.

Prüfungsanlass

Es lag eine Initiativprüfung gemäß § 5 Abs. 2 Bgld. LRHG vor.

Geprüfte Stellen

Geprüfte Stellen waren die Akademie und die FH Burgenland.

Aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Verflechtung und der organisatorischen, wirtschaftlichen und fachlichen Eingliederung der Akademie in die Gesellschafterin FH Burgenland leitete der BLRH die Prüfung auch bei der FH Burgenland ein, um von dieser die für die Akademie relevanten Informationen abfragen zu können. Weitere Prüfungshandlungen bei der FH Burgenland setzte der BLRH nicht.

Prüfungsziele

Prüfungsziele waren die Überprüfung der folgenden Themenbereiche:

- Gründung, Strategie und Aufgaben
- rechtliche Grundlagen
- Organe
- Personal
- wirtschaftliche Verhältnisse
- internes Kontrollsystem und Compliance
- Qualitätssicherung

Prüfungs-Nichtziele

- Inhaltliche Beurteilung der Bildungsangebote

Überprüfter Zeitraum

Die gegenständliche Prüfung bezog sich auf folgende Geschäftsjahre:

- 01.10.2019 bis 30.09.2020 (**2019/20**)
- 01.10.2020 bis 30.09.2021 (**2020/21**)
- 01.10.2021 bis 30.09.2022 (**2021/22**)

Die für spezifische Einzelbetrachtungen erforderlichen Dokumente und Vorgänge außerhalb dieses Zeitraums bezog der BLRH nach Erfordernis in die Prüfungshandlungen mit ein.

Prüfungshandlungen

- Einsichtnahme in Unterlagen
- Befragungen und Einholung schriftlicher Auskünfte
- Einschau an Ort und Stelle
- Plausibilisieren
- Nachvollziehen
- analytische Prüfungshandlungen

Prüfungsablauf

(1) Der BLRH leitete die Prüfung mündlich und schriftlich am 22.02.2023 ein. Die Sachverhaltserhebung endete am 30.11.2023. Alle bis zu diesem Zeitpunkt eingelangten Unterlagen fanden bei der Erstellung des vorläufigen Prüfungsergebnisses Berücksichtigung.

(2) Am 14.12.2023 fand eine Schlussbesprechung mit den geprüften Stellen statt. Dabei anwesend waren die Geschäftsführerin der Akademie sowie von Seiten der FH Burgenland der Geschäftsführer, die Prokuristin und die Leiterin Finanz- und Rechnungswesen. In der Schlussbesprechung erörterte der BLRH seine Feststellungen und Empfehlungen.

(3) Der BLRH übergab das vorläufige Prüfungsergebnis an die geprüften Stellen am 24.01.2024. Die Stellungnahmefrist gemäß § 7 Bgld. LRHG endete am 20.03.2024.

Prüfungsbehinderung

Der BLRH stellte im Rahmen der Prüfungsdurchführung keine Prüfungsbehinderungen fest.

Vollständigkeitserklärungen

Die Geschäftsführerin der Akademie gab folgende Vollständigkeitserklärung ab:

„Unter Bezugnahme auf oben angeführte Überprüfung bestätige ich als Geschäftsführerin der ‚Akademie Burgenland GmbH‘, dass der Bgld. Landesrechnungshof sämtliche Aufklärungen und Nachweise, die im Zusammenhang mit der Überprüfung angefordert wurden bzw. die zur Klärung des

Sachverhaltes erforderlich waren, gem. § 6 Bgld. LRHG vollständig und wahrheitsgemäß erhalten hat.“

Der Geschäftsführer der FH Burgenland gab folgende Vollständigkeitserklärung ab:

„Unter Bezugnahme auf oben angeführte Überprüfung bestätige ich als Geschäftsführer der ‚Fachhochschule Burgenland GmbH‘, dass der Bgld. Landes-Rechnungshof sämtliche Aufklärungen und Nachweise, die im Zusammenhang mit der Überprüfung angefordert wurden bzw. die zur Klärung des Sachverhaltes erforderlich waren, gem. § 6 Bgld. LRHG vollständig und wahrheitsgemäß erhalten hat.“

Stellungnahmen

Die Akademie und die FH Burgenland gaben fristgerecht eine Stellungnahme zum vorläufigen Prüfungsergebnis ab.

Einleitend betonten die Akademie und FH Burgenland in ihrer Stellungnahme, dass sie Bildungsorganisationen seien, die quasi in ihrer „DNA“ die Überzeugung und die Zielsetzung verankert haben, durch permanente Qualitätssicherungs- und -verbesserungsprozesse die Aufgaben und Leistungen für Teilnehmer:innen, Vortragende und Mitarbeiter:innen und *„letztlich für unsere Gesellschaft“* zu verbessern. *„Bringt Besonderes zusammen“* sei mehr als ein Slogan der FH Burgenland, sondern drücke das stetige Bestreben aus, jeden Tag besser zu werden. Aus dieser Überzeugung heraus seien die Akademie und die FH Burgenland auch in den Prozess der Prüfung der Akademie durch den BLRH eingetreten. Offen, konstruktiv und kooperativ und mit der Erwartungshaltung, einen sachlich und fachlich fundierten Austausch zu finden, der für die weitere erfolgreiche Entwicklung der Akademie als Unternehmen bzw. seines Bildungsangebotes sinnvolle und zielführende Erkenntnisse bringe.

Die Akademie und die FH Burgenland führten weiters in ihrer Stellungnahme an, dass der BLRH einige Gegebenheiten im Prüfbericht *„wenig bis nicht beleuchtete“*. Dies betraf ihrer Ansicht nach zunächst die **„Koordination von Prüfungsprojekten“**. Die Akademie und die FH Burgenland gaben an, dass sie in hohem Maße qualitätsorientiert seien. Um jeden Tag besser zu werden, dienten verschiedene interne Prozesse ebenso wie der *„Blick von außen“*, also Rückmeldungen und Empfehlungen externer Expert:innen und kompetenter Organisationen. Allein im abgelaufenen Studien- und Wirtschaftsjahr hätten Akademie und FH Burgenland etwa Gebühren- und Abgabenprüfungen durch Finanzverwaltung und Sozialversicherung (mit Anerkennung höchster Korrektheit), die Prüfung der Jahresergebnisse durch unabhängige Wirtschaftsprüfer (mit uneingeschränkten Prüfungsfeststellungen) unterschiedliche Prüfvorhaben der internen Revision der Landesholding Burgenland, mehrere erfolgreiche Re-Zertifizierungen durch den TÜV Austria in drei verschiedenen ISO-Standards, erfolgreiche Zertifizierung des anspruchsvollen

Umweltmanagementsystems EMAS sowie nach den Standards „hochschuleundfamilie“ und „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ durchlaufen. Überdies habe die FH Burgenland den Ausbau mehrerer Studiengänge im Zuge von Verfahren bei der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung (AQ Austria) erfolgreich umsetzen und ebenso erfolgreich die Akkreditierung eines neuen Studienganges erreichen können. Gleichzeitig habe die FH Burgenland großes Engagement in die Vorbereitung gleich mehrerer weiterer Studiengänge gesetzt – und das „neben“ den Herausforderungen, die das bisher deutlich erfolgreichste Jahr in der 30-jährigen Geschichte der Hochschule und der FH-Gruppe mit sich gebracht habe. Diese Erläuterung der Rahmenbedingungen solle aufzeigen, dass die Verantwortlichen und deren Mitarbeiter:innen im Prüfungszeitraum mit deutlich erhöhtem Arbeitspensum konfrontiert gewesen seien und eine Koordination der Prüfphasen dies sicherlich entschärft hätte. Schließlich seien gleich vier Prüfverfahren mehr oder weniger zeitgleich angesetzt worden (Prüfung des Rechnungshofes Österreich sowie drei weitere Prüfungen des BLRH wie Akademie Burgenland, Austrian Institute of Management, Landesholding Burgenland/Kosten Öffentlichkeitsarbeit). Akademie und FH Burgenland wiesen deshalb noch einmal darauf hin, dass diese Vorgangsweise die gesamte Organisation, die wesentlichen und entscheidenden Leistungskapazitäten für Kernprozesse, insbesondere die Teams in den Dienstleistungseinheiten und natürlich einzelne Mitarbeiter:innen in einem außerordentlichen Ausmaß gefordert habe, das an die Grenze der absoluten Belastbarkeit von Mitarbeiter:innen gereicht habe und die bestmögliche Erfüllung der übertragenen Aufgaben in den Unternehmen beachtlich erschwert habe. Deshalb solle die Gelegenheit genutzt werden, den Kolleginnen und Kollegen in Akademie und FH Burgenland ausdrücklich zu danken.

Der BLRH betonte, dass er grundsätzlich keinen Einfluss darauf hatte, wie und wann andere Organisationen ihre Prüfungen ansetzten bzw. durchführten. Ebenso hatte er keinen Einfluss auf die ihm erteilten Prüfaufträge von den im Bgld. Landtag vertretenen Parteien. Der BLRH arbeitete weisungsfrei, unabhängig und unbeeinflusst. Mit dem Rechnungshof Österreich gab es sehr wohl eine Abstimmung mit dem Ergebnis, dass dieser bei seiner Prüfung der FH Burgenland die Tochterunternehmen nicht miteinbezog. Aus der Sicht des BLRH waren die Akademie einerseits und die AIM andererseits als getrennte organisatorische Einheiten zu betrachten. Obwohl die FH Burgenland Shared Service Leistungen erbrachte, betrafen die oben genannte Einführung oder Akkreditierung von Studiengängen die FH Burgenland, nicht jedoch die Akademie. Der BLRH bedankte sich aber an dieser Stelle bei den Mitarbeiter:innen aller betroffenen Organisationseinheiten für die gute Zusammenarbeit.

Weiters erwähnten die Akademie und die FH Burgenland im nächsten Abschnitt „**Gesamtbild überzeugt**“, dass der BLRH in seinem Bericht an vorderer Stelle

allgemein anführe, dass seine Prüfungsberichte vordergründig den Anschein erweckten, eher Defizite denn Stärken der geprüften Stellen aufzuzeigen. Daraus solle und könne zwar nicht grundsätzlich auf eine mangelhafte Arbeit der geprüften Stellen geschlossen werden. Dies auch dann nicht, wenn nach Auffassung der geprüften Stellen die Darstellung ihrer Stärken in den Hintergrund getreten erschiene. Die Akademie und die FH Burgenland führten weiters aus, dass dieser Zugang des BLRH „*im Grunde gut nachvollziehbar*“ sei. Dennoch regten sie an, dass die zentralen und wesentlichen Erfolgsgrößen und -ergebnisse und die objektive Würdigung der Wirkungen von Leistungen und Resultaten auf eine Region, auf den Arbeitsmarkt und auf Arbeitsplätze, die Wertschöpfung oder die Aus- und Weiterbildungschancen für viele Menschen zu einem wesentlich besseren Verständnis des Unternehmens und seiner Tätigkeit beitragen würden.

Der BLRH wiederholte, dass seine Prüfungsberichte etwaige Fehlentwicklungen und Risiken und daraus abgeleitete Empfehlungen für Verbesserungen aufzeigen sollen. Diese basierten auf den Grundsätzen der Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit. Der gegenständliche Prüfungsbericht diene daher nicht der Darstellung und Beurteilung volkswirtschaftlicher Auswirkungen und Kennzahlen der Akademie.

Hinsichtlich der „**COVID-19-Pandemie**“ führte die Akademie aus, dass der Prüfungszeitraum des BLRH den Zeitraum von Oktober 2019 bis September 2022 umfasst habe. In mehr als zwei Drittel dieses Zeitraums sei das Leben in Österreich von der COVID-19-Pandemie geprägt und dominiert gewesen. Für etwa ein Drittel des Zeitraums habe sich die Hochschule (als auch die Akademie Burgenland) im sog. Lockdown-Modus" bzw. in einem stark eingeschränkten Betrieb befunden. „Stark eingeschränkt" habe im Fall der Akademie Burgenland sogar geheißen, dass der gesamte Seminar- und Ausbildungsbetrieb aus Sicherheitsgründen nicht an der FH Burgenland und ihren Räumlichkeiten durchgeführt werden konnte, sondern externe größere Räumlichkeiten in verschiedenen Landesteilen neu angemietet und alle Angebote dorthin verlagert werden mussten, um beispielsweise gesetzlichen Abstandsregeln einhalten zu können. Ein nicht unbeträchtlicher Teil des Bildungsangebotes habe - mehr oder weniger „über Nacht" - auf Online-Formate umgestellt werden müssen. Das Team sei zudem gefordert gewesen, die erforderlichen, einhergehenden Sicherheitsmaßnahmen (Maskenpflicht, Testungen, etc.) sicherzustellen. Diese absolute Ausnahmesituation über einen beträchtlichen Teil des Prüfungszeitraums und die Bewältigung der Pandemie sei im Prüfbericht des BLRH praktisch nicht erwähnt worden und fände keine angemessene Würdigung. Akademie und FH Burgenland führten an, dass sie dachten, dass es für die Einschätzung eines Gesamtbildes erheblich von Belang sei, welche Prioritäten in so einem Umfeld von einem Unternehmen gesetzt worden seien (und welche nicht).

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Akademie und in den verschiedenen Teams der FH Burgenland wäre es eine wertschätzende Geste, wenn ein Prüforgang wie der BLRH über diese COVID-19-Pandemie nicht einfach hinwegginge, sondern diese Leistungen anerkenne. Deswegen würden sie sich erlauben, darauf hinzuweisen und genau das anzuregen.

Der BLRH wiederholte, dass seine Aufgabe das Erkennen von Verbesserungsmöglichkeiten und Aussprechen von Empfehlungen war. Diese basierten auf den Grundsätzen der Ordnungsmäßigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit. In den persönlichen Gesprächen mit der Akademie waren die Pandemie und ihre besonderen Herausforderungen ein Thema, beispielsweise bei der Findung von alternativen Räumlichkeiten sowie bei der Entwicklung von E-Learning-Angeboten, die – im Nachhinein betrachtet – für die Akademie ein breiteres Angebotsspektrum eröffneten. Gerne wiederholt der BLRH an dieser Stelle, dass die FH Burgenland und ihre Tochterunternehmen viele Maßnahmen ergriffen, um die Herausforderungen der COVID-19-Pandemie bestmöglich zu bewältigen. Das Pandemiemanagement der Akademie war nicht Gegenstand des vorliegenden Prüfungsberichts.

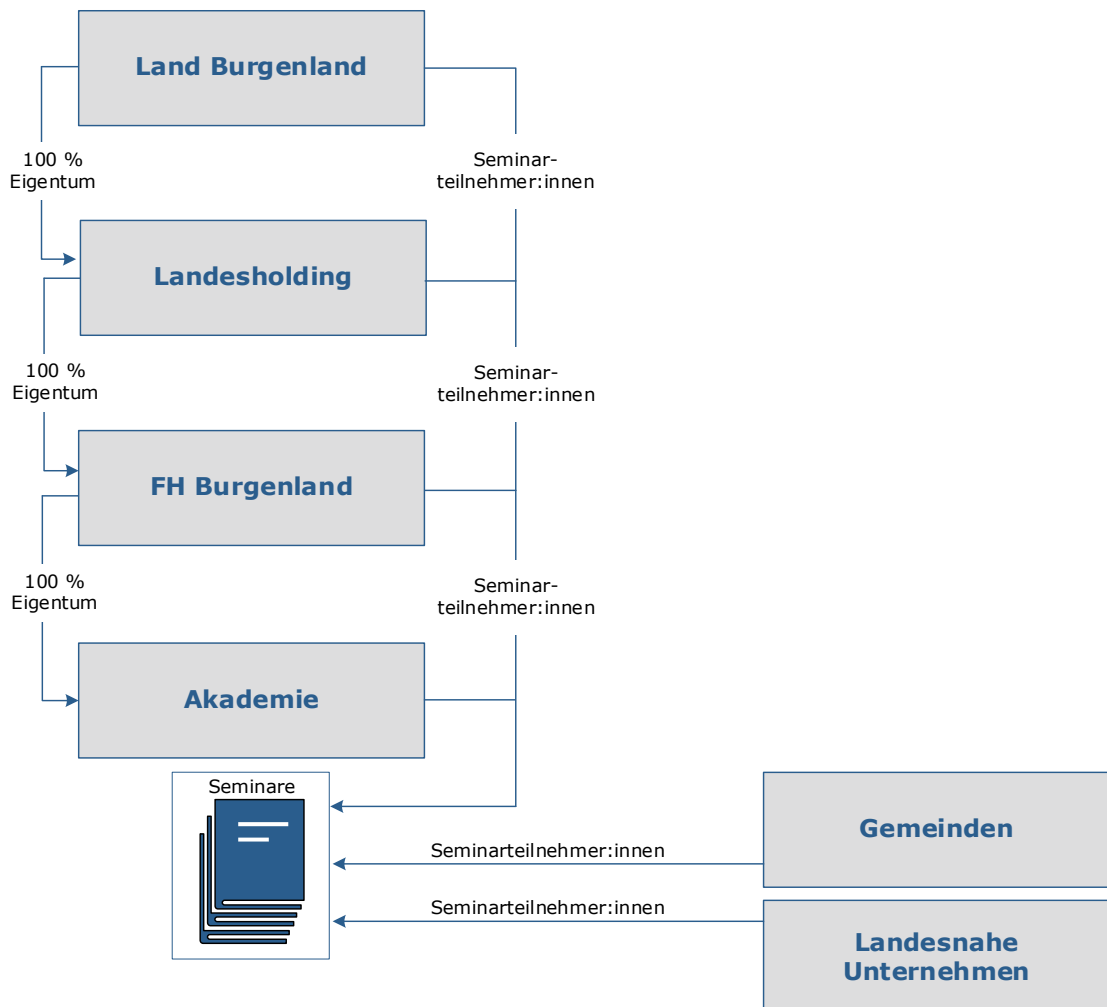
Prüfungsergebnis

ÜBERSICHT UND RAHMENBEDINGUNGEN

1 Gründung und Gesellschaftsverhältnisse

1.1 (1) Das Land Burgenland und die FH Burgenland verfolgten mit der Gründung der Akademie Burgenland GmbH das Ziel, eine **gemeinsame Aus- und Weiterbildungseinrichtung** für Landesbedienstete, Gemeindebedienstete und Mitarbeiter:innen landesnaher Unternehmen des Burgenlands zu schaffen. Dabei sollte es u.a. zu einer Steigerung der Effizienz durch organisationsübergreifende Planung und Durchführung des Aus- und Weiterbildungsangebots und zu einer stärkeren Bedarfsorientierung kommen.

Abbildung 1: Übersicht Akademie



Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Vor der Gründung der Akademie führte das Amt der Burgenländischen Landesregierung die Aus- und Weiterbildung der Landes- und Gemeindebediensteten im Rahmen seiner „*Verwaltungsschule*“ selbst durch. Eine Einbeziehung landesnaher Unternehmen erfolgte dabei nicht.

(2) Die **Gründung der Akademie** erfolgte durch Übernahme der „Kabel-TV Burgenland Gesellschaft m.b.H.“. Diese war ein Tochterunternehmen des Landes Burgenland. Das Land Burgenland trat sie im Juli 2013 an die FH Burgenland ab. Sie benannte die Gesellschaft auf den Firmennamen „Akademie Burgenland GmbH“ um und beschloss im Oktober 2013 einen neuen Gesellschaftsvertrag.

Im überprüften Zeitraum war der **Gesellschaftsvertrag** vom Oktober 2013 maßgeblich. Die Generalversammlung beschloss im März 2023 eine Neufassung des Gesellschaftsvertrags.¹

Für die Akademie galten die Bestimmungen des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung² (**GmbHG**). Im Hinblick auf ihr Geschäftsmodell Weiterbildung galten für die Gründung und Führung der Akademie keine speziellen Bestimmungen.

(3) **Gesellschafterin der Akademie** war zu 100 Prozent die FH Burgenland. Die Akademie hatte ihren Sitz in Eisenstadt. Gegenstand des Unternehmens war insbesondere die Durchführung von Seminaren und Lehrgängen für Landes- und Gemeindebedienstete sowie Mitarbeiter:innen landesnaher Unternehmen.

(4) Die Akademie führte **Seminare und Lehrgänge** für Landes- und Gemeindebedienstete sowie Mitarbeiter:innen landesnaher Unternehmen durch. Folgende Geschäftsfelder zählten dazu:

- Grundausbildung³ für Landesbedienstete, Gemeindebedienstete und für den Handwerklichen Dienst
- Weiterbildungsseminare und -lehrgänge aus dem offenen Programm
- maßgeschneiderte Seminare

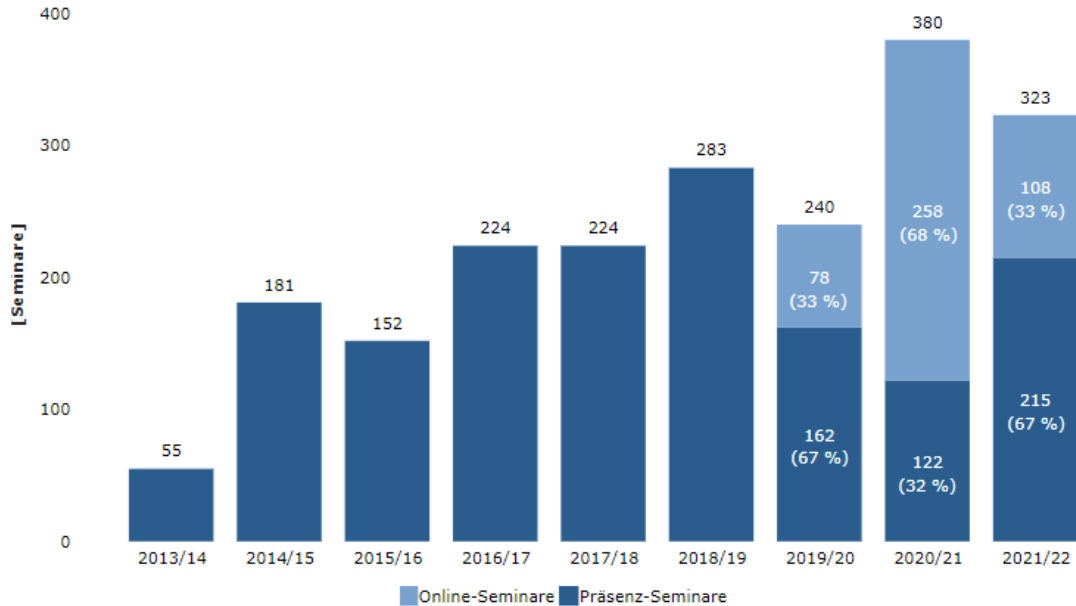
¹ Die Gesellschafterin FH Burgenland glied den Gesellschaftsvertrag an die Konzernvorgaben der Landesholding an.

² RGBL. Nr. 58/1906 idgF.

³ Diese hatten binnen einer bestimmten Frist ab Dienstantritt eine sogenannte Grundausbildung zu absolvieren, die je nach Stelle aus verschiedenen Modulen bestand.

Nachfolgende Abbildung zeigt die Anzahl der jährlich durchgeführten Seminare seit der Gründung der Akademie:

Abbildung 2: Anzahl der Seminare

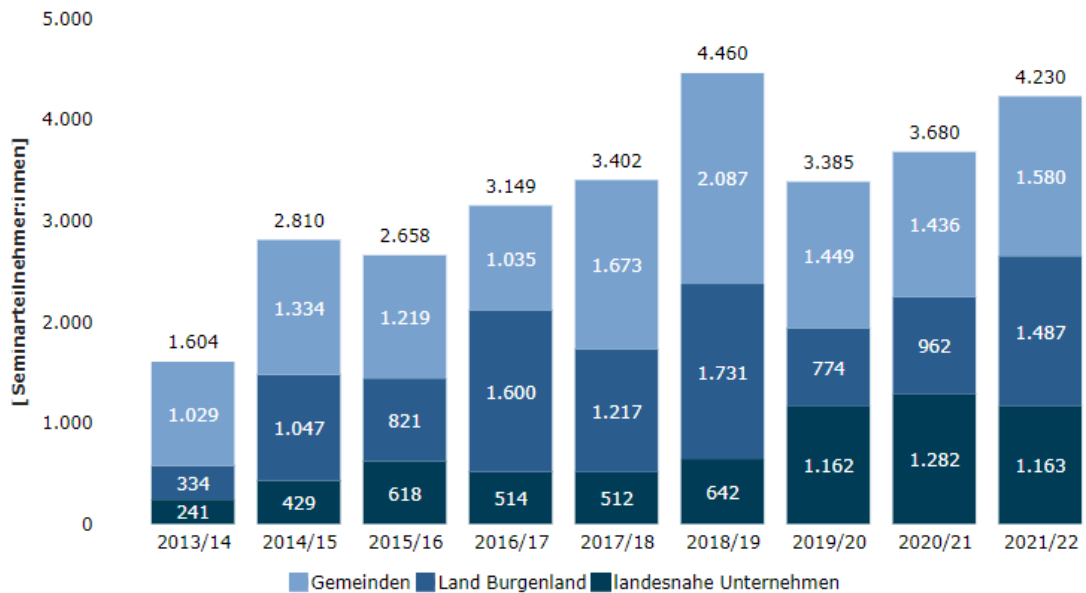


Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Von der Aufnahme ihrer Geschäftstätigkeit im Jahr 2013 bis zum 30.09.2022 veranstaltete die Akademie 2.062 Seminare. Bis zum Geschäftsjahr 2018/19 waren das ausschließlich Präsenz-Seminare. Ab dem Geschäftsjahr 2019/20 bot die Akademie pandemiebedingt Seminare auch online an. Diese hatten zunächst einen Anteil von rund einem Drittel. Im Geschäftsjahr 2020/21 stieg ihr Anteil auf rund zwei Drittel. Im Geschäftsjahr 2021/22 fiel dieser wiederum auf rund ein Drittel. Insgesamt führte die Akademie seit ihrer Gründung 1.618 Präsenz-Seminare (rund 78 Prozent) und 444 Online-Seminare (rund 22 Prozent) durch.

Nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Teilnehmer:innen seit der Gründung:

Abbildung 3: Anzahl der Teilnehmer:innen



Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Seit Gründung der Akademie kamen rund 34 Prozent der Teilnehmer:innen vom Land Burgenland, rund 44 Prozent von den Gemeinden und rund 22 Prozent von den Landesunternehmen.

(5) **Organe** der Akademie waren die Geschäftsführung, der Aufsichtsrat, der Programmbeirat und die Generalversammlung.

Die Akademie hatte gemäß Gesellschaftsvertrag einen oder mehrere Geschäftsführer:innen. Deren Bestellung sowie die Festlegung der Vertretungsbefugnis war der Alleingeschafterin FH Burgenland vorbehalten. Im überprüften Zeitraum hatte die Geschäftsführerin die alleinige Geschäftsführung inne.

Aufgrund der Bestimmungen des GmbHG war kein gesetzlich verpflichtender Aufsichtsrat einzurichten.⁴ Der Gesellschaftsvertrag der Akademie sah die Einrichtung eines Aufsichtsrats vor. Für den gesellschaftsvertraglich einzurichtenden Aufsichtsrat galten dieselben Bestimmungen des GmbHG wie für den gesetzlich verpflichtenden. Der Aufsichtsrat der Akademie bildete keine Ausschüsse.

⁴ Das GmbHG sah die Einrichtung eines Aufsichtsrats in bestimmten Fällen vor. Ein Aufsichtsrat war zum Beispiel ab einem Stammkapital von mehr als 70.000 Euro bei mehr als 50 Gesellschaftern oder wenn die Zahl der Arbeitnehmer:innen 300 überstieg verpflichtend.

Weiters war die Einrichtung eines Programmbeirats gesellschaftsvertraglich vorgesehen.

(6) Gemäß Gesellschaftsvertrag hatte die Generalversammlung der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat eine **Geschäftsordnung** zu geben. Der Programmbeirat hatte sich eine Geschäftsordnung zu geben und diese war von der Gesellschafterin zu genehmigen.

Im überprüften Zeitraum waren folgende Geschäftsordnungen maßgeblich:

- für den Aufsichtsrat vom Oktober 2013
- für die Geschäftsführung vom Oktober 2013
- für den Programmbeirat vom Oktober 2013, März 2019 und Februar 2020

Im März 2023 erfolgte eine Neufassung der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung.⁵

2 Zuständigkeiten im Land Burgenland

2.1 (1) Der überprüfte Zeitraum fiel in die XXI.⁶ und in die XXII.⁷ Gesetzgebungsperiode. Die Zuständigkeiten waren in der Referatseinteilung⁸ der Bgld. Landesregierung, der Geschäftseinteilung des Amtes der Bgld. Landesregierung⁹ sowie in den Organisationsverfügungen des Landesamtsdirektors geregelt.

(2) Laut **Referatseinteilung** vom Februar 2019 war für Aus-, Fort- und Weiterbildung der Landesbediensteten Landeshauptmann Mag. Hans Peter Doskozil der politische Referent. Landesrätin Mag.^a (FH) Daniela Winkler war die zuständige politische Referentin für die FH Burgenland. Eine Zuständigkeit für die Tochtergesellschaft Akademie war nicht explizit angeführt. Somit war Landeshauptmann Hans Peter Doskozil für die Akademie zuständig, da diese nicht einem anderen Mitglied der Landesregierung zugewiesen war.

Laut Referatseinteilung vom Februar 2020 war Landeshauptmann Mag. Hans Peter Doskozil der politische Referent für die Akademie.

(3) Laut **Geschäftseinteilung** war die Abteilung 1 – Personal für die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Landesbediensteten und für die Grundausbildung der Gemeindebediensteten fachlich zuständig.

⁵ Im überprüften Zeitraum war die Geschäftsordnung aus 2013 maßgeblich.

⁶ Bis Februar 2020.

⁷ Ab Februar 2020.

⁸ LGBl. Nr. 13/2019 und LGBl. Nr. 7/2020 idgF.

⁹ LGBl. Nr. 35/2016 idgF.

3 Strategie

3.1 (1) Die Akademie verfügte seit 2014 über eine **Strategie 2025**. Diese entwickelte sie zusammen mit einem externen Beratungsunternehmen unter Einbindung ihrer Zielgruppen.

Aufbauend auf dieser und in Anlehnung an die Strategie der FH Burgenland entwickelte die Akademie die **Strategie 2030**. Im Juni bzw. Juli 2021 beschlossen der Aufsichtsrat und die Generalversammlung die Strategie 2030. Bei der Strategie 2030 wirkten keine externen Berater mit. Die Strategie 2030 umfasste Leitwerte, eine Vision sowie Mission Statements.¹⁰ Die Akademie definierte folgende acht strategische Bereiche, für die sie Grundsätze und Ziele ausarbeitete:

- Aus- und Weiterbildung
- Entwicklung und Innovation
- Service- und Seminarbedingungen
- Personal
- Qualitätsmanagement
- Kund:innen, Stakeholder und Partner:innen
- Marketing und Public Relations
- Administration, Rechnungswesen und Buchhaltung

Gemäß Strategie waren ihre Seminarangebote im Sinne des lebenslangen Lernens auf den Bedarf des Arbeitsmarktes und der Teilnehmer:innen optimiert. Die Akademie bot wiederkehrende und aufbauende Inhalte und Seminare an und war praxisorientiert. Sie definierte sich als Kompetenzzentrum im Burgenland und Impulsgeber für Gemeinden, Land und Bund sowie für landesnahe Unternehmen.

Die Akademie verbesserte gemäß Strategie das Angebot und die leichte Verfügbarkeit interaktiver Lehr- und Lernmaterialien laufend. Dazu war eine webbasierte Lehr- und Lernplattform im Einsatz.

Zur Sicherung der Qualität wurden gemäß Akademie die relevanten organisatorischen Prozesse systematisiert und ausformuliert. Dies war Bestandteil der kontinuierlichen Zertifizierungsprozesse an der Akademie. Zur Qualitätssteigerung setzte sich die Akademie die Optimierung der Evaluierung von Seminaren als Ziel.

Die enge Kooperation mit u.a. der FH Burgenland war gemäß Akademie ein wichtiger Qualitätsgarant. Von der Zusammenarbeit mit privaten, öffentlichen und landesnahen Organisationen würde das Seminarangebot profitie-

¹⁰ Beispielsweise maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildung, Praxisnähe und Bedarfsorientierung oder hohe Qualität.

ren. Die Zusammenarbeit mit landesnahen Organisationen würde die Akademie auch dadurch stärken, weil diese Organisationen in Gremien und Beiräten der Akademie vertreten waren.

(2) Aus den strategischen Grundsätzen leitete die Akademie **operative Ziele** ab. Die Messung der Zielerreichung erfolgte durch verschiedenste Kennzahlen wie Anzahl der Seminarteilnehmer:innen, die Anzahl der angebotenen Themengebiete/Kategorien oder die Anzahl an Seminaren (Online und Präsenz).

Im Rahmen des Qualitätsmanagements führte die Akademie ISO-Zertifizierungen durch.¹¹ Die Strategie und Festlegung der Ziele waren Bestandteil der ISO-Zertifizierungen.

- 3.2 Der BLRH beurteilte positiv, dass die Akademie über eine Strategie mit messbaren Zielen verfügte.

¹¹ ISO 9001:2015 für das Qualitätsmanagementsystem und ISO 29990:2010 für die Qualität der Lerndienstleistungen in Aus- und Weiterbildung.

4 Vertragliche Verhältnisse

4.1 (1) Die Akademie hatte im überprüften Zeitraum die nachstehend aufgelisteten vertraglichen Verhältnisse:

Vereinbarung/Vertrag	Jahr	Inhalt bzw. Leistungsbeschreibung
mit dem Land Burgenland		
Kooperationsvereinbarungen	2013 2018 2019 2021	Grundausbildung für Landes- und Gemeindebedienstete, Schaffung von Weiterbildungsangeboten, monatlicher Fixkostenbeitrag, zusätzliche Ausbildungslehrgänge zur Aufholung eines Rückstands
weitere: Überlassung und Verarbeitung von Daten (2014), Datenschutz- und Geheimhaltung (2018)		
mit den Burgenländischen Gemeindevertreterverbänden		
Vereinbarung	2014	Ausbildung Gemeindebedienstete, jährlicher Mindestbetrag i.H.v. 20.000 Euro (jährliche Wertsicherung)
mit der FH Burgenland		
Vereinbarung	2014	Ausbildung Mitarbeiter:innen, jährlicher Mindestbetrag i.H.v. 20.000 Euro
Vereinbarung	2014	Einmalig 180.000 Euro zum Aufbau der Akademie, Ausbildung Mitarbeiter:innen, Mindestbetrag für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen i.H.v. 20.000 Euro jährlich
Dienstleistungsvertrag	2016	Dienstleistungen für die Bereiche Rechnungswesen, Personalwesen, Information Service, Beschaffung sowie Information und Kommunikation
weitere: Mietvereinbarung (2019), Reinigung (2021), DSGVO (2019)		
mit der Landesholding		
Dienstleistungsvertrag	2017 2021	Konzerndienstleistungen
mit Unternehmen aus dem Konzern der Landesholding		
Burgenland Energie, KRAGES	2013, 2014	Aus- und Weiterbildung für Mitarbeiter:innen, jährlicher Mindestbetrag i.H.v. 20.000 Euro (jährliche Wertsicherung)
mit externen Dritten		
Steuerberatung/Jahresabschlussarbeiten ¹⁾ (2016), Wirtschaftsprüfung ³⁾ (2016), Personalverrechnung ²⁾ (2016)		
weitere: Geschäftskonto/Telebanking, Kopierer, Mobiltelefone, Reinigung, Seminarraummierte, Verpflegung Seminarteilnehmer, diverse Softwarelizenzen und -wartungen, diverse DSGVO-Vereinbarungen		
mit Mitarbeiter:innen und Vortragenden		
Dienstverträge mit Mitarbeiter:innen, Gleitzeitvereinbarung mit Betriebsrat (2021), Lehraufträge mit den Vortragenden		

¹⁾ Die Beauftragung erfolgte für die gesamte FH-Unternehmensgruppe durch die FH-Burgenland.

²⁾ Die Beauftragung erfolgte jährlich durch die Geschäftsführung nach vorhergehendem Umlaufbeschluss der FH Burgenland.

Der BLRH behandelte die vertraglichen Verhältnisse in anderen thematischen Unterabschnitten dieses Berichts (beispielsweise im Unterabschnitt 12 Jahresabschlüsse).

Die mit dem Land Burgenland, den Gemeindevertreterverbänden, der FH Burgenland, der KRAGES¹² und der Burgenland Energie¹³ geschlossenen **Kooperationsvereinbarungen** über die Ausbildung ihrer Bediensteten umfassten auch ein Vorschlagsrecht für Mitglieder des Aufsichtsrats und des Programmbeirats. (vgl. Unterabschnitte 6 Aufsichtsrat und 8 Programmbeirat)

(2) Die FH Burgenland schloss mit der Akademie im Jahr 2016 einen **Dienstleistungsvertrag** ab. Dieser nannte die folgenden Servicebereiche:

- Finanz- und Rechnungswesen, Controlling
- Personalwesen (ausgenommen Lohnverrechnung)
- Information Service
- Beschaffung
- Information und Kommunikation

Der jährliche Aufwand der Akademie betrug dafür zwischen rund 22.800 Euro und rund 25.700 Euro und basierte auf Schätzungen der FH Burgenland im Zuge der Jahresbudgetierung. Die Mitarbeiter:innen der FH Burgenland führten keine Aufzeichnungen über die tatsächlich benötigten Arbeitszeiten. Es erfolgte keine genaue Spezifikation der Leistungen in den einzelnen Servicebereichen. Die Entgelte waren pauschal mit einer monatlichen bzw. quartalsweisen Gesamtsumme angeführt und nicht auf die Servicebereiche aufgeteilt. Ein Stundenausmaß bzw. Stundensätze waren nicht angeführt. Im Servicebereich „*Information und Kommunikation*“ erbrachte die FH Burgenland im überprüften Zeitraum keine Leistungen.

4.2 Zu (2) Die Akademie war in den im Dienstleistungsvertrag aufgezählten Servicebereichen in die FH Burgenland eingegliedert. Der BLRH beurteilte dies als zweckmäßig.

Der BLRH bemängelte jedoch, dass der Dienstleistungsvertrag mit der FH Burgenland die Servicebereiche lediglich aufzählte. Die einzelnen Leistungen pro Servicebereich bzw. deren Umfang waren nicht definiert. Damit war für den BLRH nicht beurteilbar, ob die Leistungsverrechnungen zwischen der FH Burgenland und der Akademie kostenwahr dargestellt waren.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, den Dienstleistungsvertrag zu spezifizieren. Es sollten nicht nur die Servicebereiche angeführt werden, sondern auch die Leistungen, die erbracht werden.

¹² Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H., Firmenbuchnummer 110107y.

¹³ Burgenland Energie AG, Firmenbuchnummer 126805d.

Der BLRH bemängelte, dass die Leistungsverrechnung der FH Burgenland nur auf Stundenschätzungen basierte und dass die Mitarbeiter:innen der FH Burgenland keine Leistungsaufzeichnungen zu ihren Tätigkeiten für die Akademie führten. Damit war für den BLRH nicht beurteilbar, ob die Verrechnung der Dienstleistungen der FH Burgenland angemessen war.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, in allen Servicebereichen die Leistungsstunden ihrer Mitarbeiter:innen für ihre Tochterunternehmen aufzuzeichnen, zu bewerten und die Ist-Werte den Schätzungen gegenüberzustellen.

- 4.3 Zur Empfehlung, den Dienstleistungsvertrag zu spezifizieren und nicht nur die Servicebereiche anzuführen, sondern auch die Leistungen, verwiesen die FH Burgenland und die Akademie darauf, dass durch die Realisierung von Shared Services ein sehr effektives und vor allem effizientes Dienstleistungssystem in der FH Burgenland-Gruppe etabliert worden sei, das Kosten deutlich reduziere, bürokratischen Aufwand in diesem geschlossenen System minimiere und damit zu einem belegbar sehr wirtschaftlichen Einsatz der Mittel führe. Die Dienstleistungsverträge orientierten sich an üblichen, von erfahrenen Führungskräften entwickelten Pauschalierungs-Modellen. Weiters führten sie an, dass im Hinblick auf die Geschlossenheit des Systems FH Burgenland („Gemeinnützigkeit“, Ausschüttungsverbot) sowie der laufenden Überprüfungsinstanzen durch Wirtschaftsprüfer und interne Kontrolle durch die Landesholding Burgenland auch regelmäßig die Plausibilität betrachtet, auf ein möglichst realistisches Bild von Kostenwahrheit geachtet und diese letztlich über den Jahresabschluss auch bestätigt werde. Die FH Burgenland und die Akademie würden davon ausgehen, dass durch die vorgeschlagene Maßnahme kein wesentlich anderes wirtschaftliches Bild von beiden Unternehmen entstehe, jedoch ein beachtlicher bürokratischer Aufwand ohne Wirkungseffekte die Folge wäre. Die FH Burgenland und die Akademie würden jedoch unter Berücksichtigung bestehender Modelle prüfen, inwieweit der Detaillierungsgrad der Leistungspalette von Serviceleistungen vergrößert werden solle und diese gegebenenfalls modifizieren

Der Empfehlung zur Leistungsaufzeichnung hielten die FH Burgenland und die Akademie dagegen, dass es gelungen sei, unter Mitwirkung eines externen Steuerberaters ein klug aufgestelltes und umfassendes Shared-Service-Modell umzusetzen, mit dem ein wirtschaftliches, sparsames und zweckmäßiges System für Serviceleistungen in der Unternehmensgruppe erfolgreich etabliert worden sei. Die konkreten Verrechnungen zwischen den Beteiligungen der FH Burgenland basierten auf fundierten Einschätzungen von erfahrenen, langjährigen Führungskräften und seien – nach den jeweiligen tatsächlichen Gegebenheiten – zwischen der FH Burgenland und seinen Beteiligungen besprochen bzw. gegebenenfalls adaptiert worden. Eine vom

BLRH vorgeschlagene detaillierte, „*quasi minutenexakte*“ Aufzeichnung aller Dienstleistungen in der gegebenen Vielzahl an Serviceleistungen und auch an Service-Einheiten zwischen den Unternehmen und der FH Burgenland, noch dazu in einem absolut geschlossenen, letztlich gemeinnützigen System, sehe die FH Burgenland als enorme Aufblähung bürokratischer Erfordernisse, die mit beachtlichen Zusatzkosten verbunden sei und als absolut überschießend gesehen werde, ohne damit nennenswerte Vorteile realisieren oder Wirkungseffekte erzielen zu können. Ein geschlossenes System würde sich lediglich in sich mit sich selbst beschäftigen. Die FH Burgenland verwies zudem darauf, dass sich auch die Beteiligungen der FH Burgenland freiwillig der jährlichen genauen Überprüfung durch einen externen, unabhängigen Wirtschaftsprüfer unterziehen würden und dieser bisher für jedes Jahr des Prüfungszeitraums eine den realen Bedingungen entsprechende wirtschaftliche Situation des Unternehmens bestätigt habe. Damit sei aus der Sicht der FH Burgenland ein höchst sorgsamer und sparsamer Umgang mit öffentlichen Geldern sichergestellt.

- 4.4 Der BLRH bekräftigte, dass aus seiner Sicht im Dienstleistungsvertrag nicht nur die Servicebereiche aufzuzählen, sondern auch die einzelnen Leistungen je Servicebereich zu definieren wären. Im Dienstleistungsvertrag war darüber hinaus auch angeführt, dass „*allfällige sonstige Dienstleistungen*“, die über die angeführten Dienstleistungen hinausgingen, mit einem pauschalen Satz von 30 Euro pro Stunde abgerechnet wurden. Der BLRH konnte nicht nachvollziehen, wie solche „*allfälligen sonstigen Dienstleistungen*“ bestimmt werden konnten, wenn keine genaue Leistungsbeschreibung erfolgte.

Zur Leistungsaufzeichnung entgegnete der BLRH, dass aus betriebswirtschaftlicher Sicht der Wert der erbrachten Dienstleistungen im Konzern über angemessene Verrechnungspreise abzubilden war. Nur so konnte dem Prinzip der Kostenwahrheit ausreichend entsprochen werden. Ohne Dokumentation der Leistungen war eine solche nicht zu erreichen. Dies hatte letztlich auch Auswirkungen auf den Preis der Seminare.

Aus der Sicht des BLRH war es zudem nicht transparent, dass die FH Burgenland und die Akademie die Verrechnungen von Leistungen lediglich auf Schätzungen aufbauten, die sie keinen Ist-Werten gegenüberstellten. Gerade bei jenen Unternehmen, die im Rahmen eines Shared-Service-Modells laufend Dienstleistungen für andere Unternehmen in einem Unternehmensverbund erbrachten, wäre es aus Sicht des BLRH notwendig, die Ist-Leistungen ausreichend zu dokumentieren.

Der BLRH verlangte hierbei keineswegs eine „*quasi minutenexakte*“ Aufzeichnung der einzelnen Detaillleistungen. Vielmehr würde eine Stundenaufzeichnung der Mitarbeiter:innen je Unternehmen eine gute Ausgangsbasis für einen Soll-Ist-Vergleich bilden.

Daher konnte der BLRH nicht zustimmen, dass die Akademie und die FH Burgenland eine transparente Erfassung und Darstellung der von der FH Burgenland erbrachten Leistungen für ihre Beteiligungen mit einer unnötigen „Sich-Selbst-Beschäftigung“ eines „*geschlossenen Systems*“ bezeichnen.

ORGANE

5 Generalversammlung

5.1 In der Generalversammlung war die Gesellschafterin FH Burgenland durch ihren Geschäftsführer vertreten. Neben diesem nahm die Geschäftsführerin der Akademie an den Sitzungen teil.

Die ordentliche Generalversammlung fand im Jänner des jeweiligen Geschäftsjahres statt. Daneben gab es zumindest einmal im Geschäftsjahr eine außerordentliche Generalversammlung. Die Generalversammlung erteilte der Geschäftsführerin und den Aufsichtsratsmitgliedern in den überprüften Geschäftsjahren die Entlastung und genehmigte das Budget. Die Gesellschafterin fasste weiters regelmäßig Umlaufbeschlüsse. Die Gesellschafterin erteilte der Akademie Weisungen, beispielsweise zur Umsetzung des Mindestlohns oder der Anwendung der Konzernrichtlinien.

6 Aufsichtsrat

6.1 (1) Der Aufsichtsrat hatte insbesondere die **Aufgabe**, die Geschäftsführerin zu überwachen, zu kontrollieren sowie zu beraten. Der Gesellschaftsvertrag der Akademie sah drei bis sieben Aufsichtsratsmitglieder vor, welche die Gesellschafterin FH Burgenland wählte. Die Kooperationsvereinbarungen der Akademie räumten den Kooperationspartner:innen ein Vorschlagsrecht ein.¹⁴ Der Aufsichtsrat umfasste im überprüften Zeitraum sieben Mitglieder. Diese übten ihr Amt unentgeltlich aus.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats stammten zum Stichtag 30.09.2022 aus nachfolgenden Organisationen:

Tabelle 1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats

	30.09.2022
	[Anzahl]
KRAGES	1
Landesverwaltung (Vorsitzender)	1
Burgenland Energie	1
FH Burgenland	1
Gemeinde	2
Landesholding	1
Gesamt	7

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

¹⁴ Land Burgenland, Gemeindevertreterverbände, KRAGES, Burgenland Energie, FH Burgenland.

(2) Die Gesellschafterin FH Burgenland fasste die **Beschlüsse zur Abberufung und Bestellung** der Aufsichtsratsmitglieder mittels Umlaufbeschluss. Die Umlaufbeschlüsse beinhalteten teilweise kein Beschlussdatum. Im überprüften Zeitraum schied ein Mitglied aus und die Gesellschafterin wählte einen Ersatz.

(3) Für Aufsichtsratsmitglieder gab es im Gegensatz zur Geschäftsführung keine gesetzlichen Regelungen für den **Bestellungsprozess**. Damit mussten Aufsichtsratsmandate nicht ausgeschrieben werden.

Gemäß Akademie richtete sich die Auswahl der Aufsichtsratsmitglieder nach den gesetzlichen Vorgaben und der persönlichen Eignung. Zudem sah die Akademie einen Vorteil darin, wenn Aufsichtsratsmitglieder ein fundiertes Verständnis für die Bildungsanforderungen der Zielgruppen sowie der Struktur des Konzerns Land Burgenland mitbringen würden.

Das GmbHG enthielt Bestellungsverbote für Aufsichtsratsmitglieder. Sie durften beispielsweise grundsätzlich nicht mehr als insgesamt zehn Aufsichtsratsmandate in Kapitalgesellschaften innehaben.¹⁵

Vor der Wahl zum Aufsichtsratsmitglied sah das GmbHG vor, dass die vorgeschlagenen Personen der Gesellschafterin ihre fachliche Qualifikation und ihre beruflichen oder vergleichbaren Funktionen darlegten. Weiters hatten sie alle Umstände offenzulegen, welche die Besorgnis einer Befangenheit begründen konnten.¹⁶

Die Aufsichtsratsmitglieder der Akademie hatten das Musterformular „*Erklärung gemäß § 30 b GmbHG*“ auszufüllen und zu unterzeichnen. Das Musterformular hatte den Umfang einer DIN-A4 Seite und verlangte eine Auflistung von Ausbildung, fachliche Qualifikation, bisherige Funktionen sowie eine Erklärung der Unbefangenheit. Die Aufsichtsratsmitglieder der Akademie füllten das Musterformular mit unterschiedlichem Detaillierungsgrad aus. Den Musterformularen lagen keine Lebensläufe oder eine Auflistung weiterer Organfunktionen zur Überprüfung von Bestellungsverboten bei.

Die Aufsichtsratsmitglieder befüllten das Musterformular nach ihrer Bestellung. Der Umlaufbeschluss zur Bestellung beinhaltete keine Aussagen zu Qualifikation oder Unvereinbarkeit. Bei zwei von sieben Mitgliedern holte die Akademie das Musterformular im Rahmen der Prüfung durch den BLRH ein.

¹⁵ Vgl. § 30a GmbHG. Weitere Bestellungsverbote betrafen Überkreuzverflechtungen sowie eine Leitungsfunktion in einem Tochterunternehmen.

¹⁶ Vgl. § 30b Abs. 1a GmbHG.

(4) Das GmbHG bestimmte, dass ein Aufsichtsratsmitglied für maximal fünf Jahre gewählt werden konnte.¹⁷ Die gesetzliche Frist war zwingend. Eine Bestellung darüber hinaus war nicht möglich. Nach Ablauf der Frist lief das Mandat daher aus.¹⁸

Eine **Wiederwahl** von Aufsichtsratsmitgliedern war zulässig. Vor der Wiederwahl war sicherzustellen, dass die Vorschriften hinsichtlich Qualifikation, Funktionen und Befangenheit sowie Bestellungsverbote eingehalten wurden.

Sechs aktive Aufsichtsratsmitglieder übten ihre Funktion zum Stichtag 30.09.2022 länger als fünf Jahre aus. Die Gesellschafterin FH Burgenland bestellte diese Mitglieder nach Ablauf der gesetzlichen Frist nicht wieder. Deren Mandate waren damit ausgelaufen, obwohl sie ihre Tätigkeit weiter ausübten.

(5) Zur Ausübung ihrer gesetzlichen Pflichten war eine **Teilnahme an den Sitzungen Voraussetzung**. Für Aufsichtsratsmitglieder galten dieselben Sorgfaltspflichten wie für die Geschäftsführerin. Bei Verletzung dieser Pflichten hafteten sie unter Umständen gegenüber der Gesellschaft.

Im überprüften Zeitraum lag die Teilnahmequote der Aufsichtsratsmitglieder an den Sitzungen zwischen 67 und 100 Prozent. Im Geschäftsjahr 2021/22 nahm ein Mitglied lediglich an einer von vier Sitzungen teil.

(6) Das Aufsichtsratsmandat war persönlich auszuüben. Nur wenn der Gesellschaftsvertrag dies vorsah, erlaubte das GmbHG eine **Vertretung** durch ein anderes Aufsichtsratsmitglied.¹⁹ Die Betrauung mit der Vertretung hatte schriftlich zu erfolgen.

Der Gesellschaftsvertrag aus 2013 der Akademie sah keine solche Vertretungsmöglichkeit vor.²⁰ Die Aufsichtsratsmitglieder ließen sich im überprüften Zeitraum regelmäßig vertreten und gaben ihr Stimmrecht weiter. Der 2023 neu gefasste Gesellschaftsvertrag räumte eine Vertretungsmöglichkeit ein.

6.2 Zu (2) Die Umlaufbeschlüsse zur Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder enthielten teilweise kein Beschlussdatum.

[Der BLRH empfahl der FH Burgenland als Gesellschafterin, die Umlaufbeschlüsse zur Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern zu datieren.](#)

Zu (3) Das GmbHG enthielt Bestellungsverbote für Aufsichtsratsmitglieder, wie beispielsweise die Höchstanzahl an Aufsichtsratsmandaten. Der BLRH

¹⁷ Vgl. § 30b Abs. 2 GmbHG. Die Funktionsperiode eines Mitglieds dauerte bis zum Gesellschafterbeschluss über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl. Das Geschäftsjahr, in dem das Aufsichtsratsmitglied gewählt wurde, wurde nicht mitgerechnet.

¹⁸ Vgl. § 30b Abs. 4 GmbHG.

¹⁹ Vgl. § 30j Abs. 6 GmbHG.

²⁰ Für den überprüften Zeitraum war der Gesellschaftsvertrag 2013 relevant.

kritisierte, dass die FH Burgenland vor Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds keine Informationen zu bestehenden Organfunktionen einholte.

Gemäß GmbHG hatten Aufsichtsratsmitglieder vor ihrer Wahl ihre fachliche Qualifikation, Funktionen sowie eine mögliche Befangenheit darzulegen. Die Aufsichtsratsmitglieder der Akademie befüllten dazu ein Musterformular.

Der BLRH kritisierte, dass die Aufsichtsratsmitglieder die Musterformulare erst nach ihrer Bestellung befüllten. Die Musterformulare hätten die Aufsichtsratsmitglieder vor ihrer Bestellung übermitteln müssen.

Insbesondere kritisierte er, dass die FH Burgenland zwei Musterformulare von Aufsichtsratsmitgliedern erst im Rahmen der Prüfung des BLRH einholte.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland als Gesellschafterin, vor Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds schriftlich Informationen zu bestehenden Organfunktionen und eventuellen Bestellungsverboten einzuholen.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland als Gesellschafterin, schriftliche Auskünfte über Qualifikation, Funktionen und Befangenheit vor der Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds einzuholen.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass die FH Burgenland die aktiven Aufsichtsratsmitglieder nach Ablauf der gesetzlichen Frist nicht wiederbestellte. Gemäß GmbHG war eine Bestellung für maximal fünf Jahre möglich. Sechs der aktiven Aufsichtsratsmitglieder übten ihre Funktion zum Stichtag 30.09.2022 länger als fünf Jahre aus. Deren Mandate waren damit per Gesetz ausgelaufen. Vor der Wiederwahl hätte die Akademie sicherzustellen, dass die Vorschriften zu Qualifikation, Funktionen und Befangenheit sowie zu etwaigen Bestellungsverboten eingehalten wurden.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland als Gesellschafterin, die Beschlüsse zur Wiederbestellung der ausgelaufenen Aufsichtsratsmandate zu fassen. Die Anforderungen zu Qualifikation, Funktionen und Befangenheit sowie Bestellungsverbote wären vor Beschlussfassung erneut zu prüfen.

Zu (5) Zur Ausübung ihrer gesetzlichen Pflichten war eine Teilnahme an den Sitzungen Voraussetzung. Der BLRH kritisierte, dass ein Mitglied im Geschäftsjahr 2021/22 lediglich an einer von vier Sitzungen teilnahm.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, darauf hinzuwirken, dass Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen.

Zu (6) Eine Vertretung eines Aufsichtsratsmitglieds in einer Sitzung war nur möglich, wenn der Gesellschaftsvertrag dies vorsah. Der BLRH kritisierte, dass der Gesellschaftsvertrag 2013 der Akademie keine solche Vertretungsmöglichkeit ermöglichte. Die Aufsichtsratsmitglieder ließen sich im überprüften Zeitraum regelmäßig vertreten und gaben ihr Stimmrecht weiter.

Erst der 2023 neu gefasste Gesellschaftsvertrag räumte eine Vertretungsmöglichkeit ein.

- 6.3 Zur Empfehlung der Datierung der Umlaufbeschlüsse zur Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern dankte die FH Burgenland dem BLRH für den Hinweis auf „*punktueller redaktioneller Irrtümer*“ und gab an, Datumsangaben künftig noch konsequenter anführen zu wollen.

Zur Empfehlung der schriftlichen Informationseinholung zu bestehenden Organfunktionen und eventuellen Bestellungsverboten vor Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds teilte die FH Burgenland mit, dass die Generalversammlung diese Empfehlung aufgreifen werde.

Zur Empfehlung, schriftliche Auskünfte über Qualifikation, Funktionen und Befangenheit vor der Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds einzuholen teilte die FH Burgenland mit, dass die Generalversammlung diese Empfehlung aufgreifen werde.

Zur Empfehlung, die Beschlüsse zur Wiederbestellung der ausgelaufenen Aufsichtsratsmandate zu fassen und die Anforderungen zu Qualifikation, Funktionen und Befangenheit sowie Bestellungsverbote vor Beschlussfassung erneut zu prüfen, teilte die FH Burgenland mit, dass die Generalversammlung bei einer Wiederbestellung von auslaufenden Aufsichtsratsmandaten die Anforderungen zur Qualifikation zu Funktionen und Befangenheit vor einer Beschlussfassung selbstverständlich erneut prüfen werde. Die Generalversammlung verwies dabei jedoch auch auf diverse Meldeverpflichtungen von Aufsichtsräten und darauf, dass die bestellten Mitglieder entweder durch ihre öffentlichen bzw. Holding-internen Mandate ein hohes Maß an Bekanntheit gegenüber der Generalversammlung hätten. Die Generalversammlung werde in der Zukunft jedoch auf „*die Dokumentation von Tatsachen und Überprüfungen*“ noch mehr Wert legen.

Zur Empfehlung eines Hinwirkens darauf, dass Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen, teilte die FH Burgenland mit, dass der Eigentümerversorger sowie der Aufsichtsratsvorsitzende die Aufsichtsräte auf die Erfordernisse der Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen nachdrücklich hinweisen werden.

7 Geschäftsführung

7.1 (1) Die Generalversammlung bestellte die Geschäftsführerin in 2013 für eine Funktionsdauer von **fünf Jahren**. Ihre Wiederbestellung erfolgte im September 2018.

Die Akademie hatte das Stellenbesetzungsgesetz²¹ anzuwenden, weil sie der Kontrollbefugnis des österreichischen Rechnungshofs unterlag. Dieses regelte die Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführung) von öffentlichen Unternehmen. Ebenso kam das Burgenländische Stellenbesetzungsgesetz²² (**Bgld. Stellenbesetzungsgesetz**) zur Anwendung.

Die FH Burgenland schrieb die Position der Geschäftsführung fristgerecht im März 2018 aus. Die Ausschreibung erfolgte in der Wiener Zeitung und einer weiteren österreichweiten Tageszeitung.²³

In der Folge bewarben sich vier Personen. Die Personalabteilung bzw. der Geschäftsführer der FH Burgenland prüften die eingelangten Bewerbungen auf Erfüllung der Formalkriterien.²⁴ Sie beauftragten kein Personalberatungsunternehmen. Sie luden zwei Bewerber:innen zu Bewerbungsgesprächen ein.

Die Bewerbungsgespräche fanden intern mit einem „Assessment-Team“ statt. Das „Assessment-Team“ bestand aus sechs Mitgliedern. Drei Mitglieder waren Aufsichtsräte der Akademie, ein Mitglied war der Geschäftsführer der FH Burgenland. Das Ergebnis war die Empfehlung, die bisherige Geschäftsführerin erneut zu bestellen.

(2) Mittels Umlaufbeschluss vom September 2018 bestellte die Gesellschafterin FH Burgenland die bisherige Geschäftsführerin für **weitere fünf Jahre ab 01.10.2018** wieder. Der Geschäftsführer der FH Burgenland schloss als Vertreter der Gesellschafterin mit der Geschäftsführerin einen Geschäftsführungsvertrag. Dieser enthielt kein Unterschriftsdatum.

Gemäß Bgld. Stellenbesetzungsgesetz²⁵ hatte die Landesregierung Vertragsschablonen zu beschließen, die bei Abschluss von Verträgen mit Leitungsorganen anzuwenden waren. Der Geschäftsführungsvertrag entsprach den Bestimmungen der Bgld. Vertragsschablonenverordnung vom Mai 1999²⁶ (**Bgld. VertragsschablonenVO**).

²¹ Vgl. BGBl. I Nr. 26/1998 idgF.

²² Vgl. LGBl. Nr. 1/1999 idgF.

²³ Vgl. § 2 Stellenbesetzungsgesetz.

²⁴ Zum Beispiel Erfahrung im Bildungsbereich.

²⁵ Vgl. § 2 Abs. 1 Bgld. Stellenbesetzungsgesetz.

²⁶ Vgl. LGBl. Nr. 6/2020 idgF.

Das Entgelt der Geschäftsführerin unterlag keiner Wertanpassung im überprüften Zeitraum. Die Geschäftsführerin erhielt keinen Sachbezug wie beispielsweise einen Dienstwagen.

(3) **Prämien** durften nur leistungs- bzw. erfolgsorientiert festgelegt werden. Als Erfolgsprämie konnte maximal 20 Prozent des Fixbezuges vereinbart werden. Die genaue Höhe der Prämie sowie die Kriterien waren zwischen der Geschäftsführerin und der Gesellschafterin FH Burgenland jährlich im Vorhinein für das kommende Geschäftsjahr schriftlich in einer **Zielvereinbarung** festzulegen. Die Geschäftsführerin der Akademie hatte der Gesellschafterin gemeinsam mit dem Jahresabschluss eine schriftliche Darstellung der Zielerreichung vorzulegen.

Weisungen und Geschäftsentscheidungen der Generalversammlung oder Gesetzesänderungen, die zu einem Abweichen von der Zielvereinbarung führten, und eine Zielerreichung verhinderten, waren hierbei zu berücksichtigen.²⁷

Die **Zielvereinbarungen** im überprüften Zeitraum enthielten jeweils vier Ziele mit einer Vorgabe zur Zielmessung. Der Maximalbetrag war mit 20 Prozent des Fixbezuges festgelegt.

Die Zielvereinbarungen 2019/20 und 2020/21 gewichteten die jeweiligen vier Ziele mit je 25 Prozent. Die Zielvereinbarung 2021/22 gewichtete zwei Ziele mit jeweils 25 Prozent und zwei Ziele mit jeweils 12,5 Prozent. Somit umfasste die Zielvereinbarung 75 Prozent des Maximalbetrags der Prämie. Als mögliche Gesamtprämie führte die Vereinbarung jedoch zweimal den Maximalbetrag von 100 Prozent an.

Bei Auszahlung der Prämie wiederholte die Zielerreichungsvereinbarung die in der Zielvereinbarung ausgewiesenen Prozentangaben, welche in Summe 75 Prozent ergaben. Die Auszahlung der Prämie erfolgte zu 100 Prozent. Dies waren 20 Prozent des Fixbezugs.

Die Akademie verwies hierbei auf einen redaktionellen Fehler. Durch die Nutzung einer Vorlage sei bei zwei Zielen irrtümlich der Wert 12,5 Prozent anstatt 25 Prozent eingesetzt worden. Grundlage der Vereinbarung sei eine Zielgewichtung mit jeweils 25 Prozent gewesen. Die Auszahlung von 100 Prozent sei korrekt.

(4) Die Landesholding gab im März 2018 einen **Rahmen für die Prämienvereinbarungen** mit der Geschäftsführung vor. Dieser Rahmen sah folgende Aufteilung vor:

²⁷ Gemäß Geschäftsführungsvertrag.

- 25 Prozent Budgetziele
- 25 Prozent Effizienzmaßnahmen
- 50 Prozent fach- bzw. unternehmensspezifische Ziele

Die Geschäftsführerin der Akademie erfüllte im überprüften Zeitraum die mit der Gesellschafterin vereinbarten Ziele zu 100 Prozent. Die Zielerreichung belegte die Geschäftsführerin der Gesellschafterin mit entsprechenden Dokumenten.

Die Ziele umfassten beispielsweise:

- das Erreichen eines positiven „*Ergebnisses der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit*“ bzw. des Budgets
- die Entwicklung von (Online-)Seminaren bzw. Lehrgängen²⁸
- Zertifizierungen bzw. Evaluierungen

Das Erreichen des Budgets war jedes Jahr mit 25 Prozent gewichtet. Die Zielmessung war die Vorlage des Jahresabschlusses. Rund die Hälfte der vereinbarten Ziele betraf die Entwicklung von (Online-)Seminaren bzw. Lehrgängen. Zum Nachweis legte die Geschäftsführerin der Gesellschafterin Konzepte und Angebote der Lehrgänge vor. Einen Nachweis darüber, ob die (Online-)Seminare bzw. Lehrgänge auch stattfanden, hatte die Geschäftsführerin nicht zu erbringen.

7.2 Zu (1) und (2) Der BLRH stellte fest, dass die Ausschreibung für die Geschäftsführung fristgerecht im März 2018 erfolgte und dass der Geschäftsführungsvertrag der Bgld. Vertragsschablonenverordnung entsprach.

Der BLRH bemängelte, dass der Geschäftsführungsvertrag kein Unterschriftsdatum enthielt.

[Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, die Geschäftsführungsverträge mit einem Unterschriftsdatum zu versehen.](#)

Zu (3) Die Gesellschafterin FH Burgenland und die Geschäftsführerin schlossen eine Zielvereinbarung für das Geschäftsjahr 2021/22 und dokumentierten die Zielerreichung. Sowohl die Zielvereinbarung als auch die Dokumentation der Zielerreichung enthielten eine Zielgewichtung für die Erreichung von 75 Prozent der höchstmöglichen Prämie. Zur Auszahlung gelangten 100 Prozent der höchstmöglichen Prämie. Die Akademie verwies auf einen redaktionellen Fehler in den Dokumenten. Grundlage der Vereinbarung sei eine Zielgewichtung der vier Ziele mit jeweils 25 Prozent gewesen.

Die Bgld. Vertragsschablonenverordnung gab vor, dass die Kriterien von Prämien durch den Geschäftsführer der FH Burgenland festzulegen und zu

²⁸ Ein Ziel in der Vereinbarung 2020/21 war die Entwicklung von 15 maßgeschneiderten Seminaren (online oder Präsenz).

begründen waren. Der BLRH kritisierte die FH Burgenland, dass sie bei der Messung der Zielerreichung den redaktionellen Fehler nicht korrigierte.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, Zielvereinbarungen eindeutig zu formulieren.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, die Zielvereinbarung und Dokumentation zur Zielerreichung 2021/22 neu zu dokumentieren und zu beschließen.

Zu (4) Die Kriterien von variablen Erfolgsprämien waren vom Geschäftsführer der FH Burgenland festzulegen und zu begründen. Die vereinbarten Ziele umfassten beispielsweise die Entwicklung von (Online-)Seminaren bzw. Lehrgängen. Der BLRH kritisierte, dass die Zielmessung auf Vorlage von Konzepten und Angeboten basierte und nicht auf der Durchführung von Seminaren. Zielvereinbarungen für Prämien mussten gemäß Bgld. Vertrags-schablonenverordnung leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt sein.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, für Erfolgsprämien ausschließlich ambitionierte Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen. Die Begründung für die Wahl der Kriterien sollten die FH Burgenland und die Akademie nachvollziehbar dokumentieren.

- 7.3 Zur Empfehlung, die Geschäftsführungsverträge mit einem Unterschriftsdatum zu versehen, gab die Akademie an, dass das Datum handschriftlich ergänzt worden sei.

Zur Empfehlung, die Zielvereinbarungen eindeutig zu formulieren, dankten die Akademie und die FH Burgenland bzw. die Generalversammlung dem BLRH für den Hinweis auf einen „*eindeutig auch als solchen ersichtlichen redaktionellen Irrtum*“ und unterstrichen, dass alle Zielvereinbarungen und Dokumentationen zu den Zielvereinbarungen „*inhaltlich-substanziell vollständig dokumentiert*“ und auch völlig korrekt abgerechnet worden seien. Das „*redaktionelle Versehen*“ würde ausgeglichen werden.

Zur Empfehlung, die Zielvereinbarung und Dokumentation zur Zielerreichung 2021/22 neu zu dokumentieren und zu beschließen, führte die Akademie aus, dass die Generalversammlung und die Geschäftsführung diese Empfehlung aufgreifen werden.

Zur Empfehlung, für Erfolgsprämien ausschließlich ambitionierte Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen, teilten die Akademie und die FH Burgenland bzw.

die Generalversammlung mit, dass sie diese Empfehlung nicht nachvollziehen könnten und sie daher auch nicht teilten. Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung der Akademie würden sich an den im Konzern entwickelten Parametern orientieren. Die konkreten Ziele hätten selbstverständlich besondere Leistungen angesprochen und seien in jeder Hinsicht nachvollziehbar und umfassend dokumentiert. Weiters seien über die dokumentierten Zielvereinbarungen hinaus ausgesprochen außergewöhnliche Leistungen, insbesondere in der Zeit der Covid-19-Pandemie zur Aufrechterhaltung und Fortführung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch die Akademie und ihr Team gesetzt worden. Es sei bedauerlich, dass der BLRH in seinem gesamten Prüfbericht diese außerordentlichen Anstrengungen und Erfolge nicht erwähne und diese Leistungen nicht wertschätze. Die Generalversammlung habe – durch die Prüfungsbemerkung des BLRH motiviert – nochmals alle vereinbarten Ziele des Prüfungszeitraumes im Detail und insbesondere auch in Bezug auf die Fragestellung, ob es sich um ambitionierte Ziele handelte, untersucht. Im Ergebnis werde die Überzeugung bekräftigt, dass die Zielvereinbarungen den Vorgaben entsprochen hätten und durchwegs als ambitioniert gesehen werden können.

- 7.4 Zu den von der Akademie angeführten „*ambitionierten Zielen*“ entgegnete der BLRH, dass er diese Sichtweise nicht teilte. Die Entwicklung von Seminaren und Lehrgängen wie beispielsweise die „*Schaffung eines Konzepts für Lernreisen von Führungskräften der burgenländischen Landesunternehmen*“ oder ein „*Konzept für ein E-Learning-Angebot zum Thema VRV 2015 für alle burgenländischen Bürgermeister und Gemeinderäte*“ stellten keine ambitionierten Ziele für die Geschäftsführung einer Weiterbildungseinrichtung dar. Ebenso waren aus Sicht des BLRH die „*Vorlage von Konzepten bzw. Angeboten für die Entwicklung von 15 maßgeschneiderten Seminaren für die Zielgruppe*“ oder die „*Vorlage von Konzepten bzw. Angeboten für die Entwicklung und organisatorische Abwicklung von maßgeschneiderten E-Learning-Seminaren für Landesholding und KRAGES*“ keine solchen. Diese Ziele waren aus der Sicht des BLRH Kernaufgaben der Geschäftsführung einer Weiterbildungseinrichtung. Der BLRH kritisierte insbesondere, dass die Zielmessung auf Vorlage von Konzepten und Angeboten basierte und nicht auf der Durchführung von Seminaren und Lehrgängen.

8 Programmbeirat

8.1 (1) Der **Gesellschaftsvertrag** sah die **Einrichtung eines Programmbeirats** als Organ der Gesellschaft vor. Dieser bestand im überprüften Zeitraum aus neun bis zwölf Mitgliedern, welche die Gesellschafterin FH Burgenland wählte. Die Kooperationsvereinbarungen der Akademie räumten den Kooperationspartner:innen²⁹ ein Vorschlagsrecht ein.

Zum Stichtag 30.09.2022 gehörten dem Programmbeirat Mitglieder aus nachfolgenden Organisationen an:

Tabelle 2: Zusammensetzung des Programmbeirats

	30.09.2022
	[Anzahl]
KRAGES	1
Burgenland Energie (Vorsitzende)	1
Landesverwaltung	4
FH Burgenland	1
Gemeinde	4
Landesholding	1
Gesamt	12

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Die Mitglieder waren u.a. im Personalbereich tätig bzw. waren Führungskräfte innerhalb ihrer Organisation. Dem Programmbeirat gehörten auch Arbeitnehmervertreter:innen der Landesverwaltung an.

Die Bestimmungen des GmbHG für Aufsichtsratsmitglieder waren für den Programmbeirat nicht anwendbar. Der Gesellschaftsvertrag sah vor, dass die Programmbeiratsmitglieder jene Sachkenntnisse und Erfahrung besitzen mussten, die dem Umfang und der Bedeutung des Amtes entsprachen. Die Akademie forderte von den Mitgliedern keine Nachweise über Ausbildung, fachliche oder berufliche Qualifikation, bisherige Funktionen oder eine Erklärung der Unbefangenheit ein.

(2) Gemäß Gesellschaftsvertrag wählte die FH Burgenland die Mitglieder des Programmbeirats, falls der Beschluss nichts anderes enthielt, für einen **Zeitraum von vier Jahren**. Die Gesellschafterin fasste Umlaufbeschlüsse zur Bestellung neuer Mitglieder. Die Beschlüsse enthielten keine Aussage zur Dauer der Bestellung.

²⁹ Land Burgenland, Gemeindevertreterverbände, KRAGES, Burgenland Energie, FH Burgenland.

Bei zumindest vier aktiven Mitgliedern des Programmbeirats fasste die FH Burgenland keinen Beschluss zur Wahl. Die FH Burgenland holte die Beschlussfassung im Rahmen der Prüfung des BLRH nach.

Bei zumindest vier aktiven Mitgliedern des Programmbeirats war die höchstzulässige Mandatsdauer von vier Jahren überschritten, wobei die Gesellschafterin FH Burgenland keine Beschlüsse zur neuerlichen Wiederbestellung fasste.

(3) Der Programmbeirat hatte sich eine **Geschäftsordnung** zu geben. Diese bedurfte der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Bei der Gründung der Akademie im Jahr 2013 legten der Gesellschaftsvertrag und die Geschäftsordnung die Mitgliederzahl auf neun fest. Im März 2019 genehmigte die Gesellschafterin eine Geschäftsordnung mit einer Mitgliederzahl von elf. Im Februar 2020 genehmigte die Gesellschafterin eine Geschäftsordnung mit einer Mitgliederzahl von zwölf.

Die Generalversammlung beschloss im April 2023 eine Neufassung des Gesellschaftsvertrags, welcher die Mitgliederzahl auf neun festlegte. Dem Programmbeirat gehörten im März 2023 zwölf Mitglieder an.

(4) Der Programmbeirat hatte die **Aufgabe**, „*durch Beratung die Gesellschafter und die Organe der Gesellschaft bei der Gesamtplanung, Aufgabenstellung und Zielsetzung des Unternehmens und bei den für die Entwicklung wesentlichen Entscheidungen zu unterstützen*“. Dies betraf insbesondere die Aus- und Weiterbildungsprogramme der Akademie. Die Tätigkeit der Programmbeiratsmitglieder erfolgte ehrenamtlich.

Der Programmbeirat der Akademie stimmte regelmäßig über die Ausgestaltung des Programmes für die nächste Programmperiode schriftlich oder im Rahmen der Sitzung ab.

(5) Weder der Gesellschaftsvertrag noch die Geschäftsordnung des Programmbeirats oder der Geschäftsführung regelten die **Berichtspflichten der Geschäftsführerin** an den Programmbeirat.

Gemäß Gesellschaftsvertrag hatte die Geschäftsführerin an den Programmbeiratssitzungen teilzunehmen bzw. für eine entsprechende Vertretung zu sorgen. Die Vorsitzende des Programmbeirats bereitete, unterstützt durch die Geschäftsführerin, die Sitzungen vor.

Die Geschäftsführerin berichtete anhand von Unterlagen ausführlich über Umsatzentwicklung, durchgeführte Seminare, Teilnehmer:innen, Geschäftsfelder und zukünftige Ausgestaltung der Programme.

Die Geschäftsführerin gab zu den Berichtspflichten bekannt, dass es zielführend sei, den Programmbeiräten neben Informationen zum Programm der Akademie einen Überblick zur wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft zu geben.

- 8.2 Zu (2) Der Gesellschaftsvertrag sah die Einrichtung eines Programmbeirats vor, welche die Gesellschafterin FH Burgenland wählte. Der BLRH kritisierte, dass bei zumindest vier Mitgliedern des Programmbeirats die FH Burgenland keinen Beschluss zur Bestellung fasste. Die FH Burgenland holte die Beschlussfassung im Rahmen der Prüfung des BLRH nach.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, sämtliche Mitglieder des Programmbeirats vor ihrer Funktionsübernahme zu bestellen.

Gemäß Gesellschaftsvertrag waren die Mitglieder des Programmbeirats, falls der Beschluss nichts anderes enthielt, für einen Zeitraum von vier Jahren gewählt. Die Umlaufbeschlüsse zur Bestellung enthielten keine Aussage zur Dauer der Bestellung. Der BLRH kritisierte, dass bei zumindest vier aktiven Programmbeiratsmitgliedern die Höchstdauer von vier Jahren überschritten war und die FH Burgenland keine Beschlüsse zur Wiederwahl fasste.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, die erforderlichen Beschlüsse zur Wiederwahl von Programmbeiratsmitgliedern zu fassen.

Zu (3) Der Gesellschaftsvertrag und die Geschäftsordnung des Programmbeirats legten 2013 die Mitgliederzahl auf neun fest. Im März 2019 genehmigte die Gesellschafterin eine Geschäftsordnung mit einer Mitgliederzahl von elf. Im Februar 2020 genehmigte die Gesellschafterin eine Geschäftsordnung mit einer Mitgliederzahl von zwölf. Der BLRH kritisierte, dass dies sowohl dem Gesellschaftsvertrag 2013 als auch jenem aus 2023 widersprach.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags der Akademie hinsichtlich der Anzahl der Programmbeiratsmitglieder einzuhalten oder den Gesellschaftsvertrag auf die gewünschte Anzahl der Programmbeiratsmitglieder zu ändern.

Zu (5) Weder der Gesellschaftsvertrag noch die Geschäftsordnung des Programmbeirats regelten die Berichtspflichten der Geschäftsführerin an den Programmbeirat. Die Geschäftsführerin berichtete dem Programmbeirat ausführlich über Umsatzentwicklung, durchgeführte Seminare, Teilnehmer:innen, Geschäftsfelder und zukünftige Ausgestaltung des Programms.

Der BLRH empfahl der Akademie und der FH Burgenland, die Berichtspflichten der Geschäftsführerin an den Programmbeirat zu definieren sowie in die Geschäftsordnungen des Programmbeirats und der Geschäftsführung aufzunehmen.

8.3 Zur Empfehlung, sämtliche Mitglieder des Programmbeirats vor ihrer Funktionsübernahme zu bestellen, dankte die FH Burgenland bzw. die Generalversammlung dem BLRH „für den Hinweis auf die formalen Umstände“. Sie werde Bestellungen auch formal bestätigen und in Zukunft die Mitglieder des Programmbeirats vor ihrer Funktionsübernahme durch einen formalen Beschluss bestellen.

Zur Empfehlung, die erforderlichen Beschlüsse zur Wiederwahl von Programmbeiratsmitgliedern zu fassen, gab die FH Burgenland an, dass die Generalversammlung die erforderlichen Beschlüsse zur Wiederwahl der ehrenamtlich tätigen Programmbeiratsmitglieder fassen werde.

Zur Empfehlung, die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags der Akademie hinsichtlich der Anzahl der Programmbeiratsmitglieder einzuhalten oder den Gesellschaftsvertrag auf die gewünschte Anzahl der Programmbeiratsmitglieder zu ändern, dankte die FH Burgenland bzw. die Generalversammlung für den Hinweis auf diesen „redaktionellen Irrtum“. Sie würden dieses Versehen alsbald beheben.

Zur Empfehlung, die Berichtspflichten der Geschäftsführerin an den Programmbeirat zu definieren sowie in die Geschäftsordnungen des Programmbeirats und der Geschäftsführung aufzunehmen, teilten die Akademie und die FH Burgenland bzw. die Generalversammlung mit, dass sie diese Anregung des BLRH nicht nachvollziehen könnten, zumal sich die Informations- und Berichtserfordernisse in erster Linie aus der Geschäftsführungsrolle ergäben. Die Akademie sehe es aus ihrer jahrelangen Erfahrung und ihrem Bemühen heraus, mit den wesentlichen Stakeholdern bestmöglich zu kooperieren, als eindeutig vorteilhaft an, den Mitgliedern des Programmbeirats einen transparenten, umfassenden Blick auf die jeweils aktuelle Situation, ambitionierte Ziele und künftige Planungen der Akademie zu geben. Es gelte als belegtes Erfahrungswissen, dass auf Basis eines breiteren Informationsstandes und -bildes qualitativ bessere Empfehlungen des Programmbeirates erwachsen.

8.4 Der BLRH entgegnete, dass ein Programmbeirat gesetzlich nicht vorgesehen war. Mit einer Festlegung der Berichtspflichten wären klare Regelungen gegeben, welche Art von Informationen in welchem Detaillierungsgrad die Geschäftsführung zu berichten hätte. Eine Geschäftsordnung sollte die Rollen, Pflichten und Verantwortlichkeiten der Geschäftsführung festlegen.

Der BLRH kritisierte nicht den Umfang der von der Geschäftsführerin abgegebenen Berichterstattung. Für die Beratungsfunktion des Programmbeirats war ein Bericht der Geschäftsführung erforderlich. Das Ausmaß der Berichterstattung sollte jedoch in den Geschäftsordnungen definiert werden, ins-

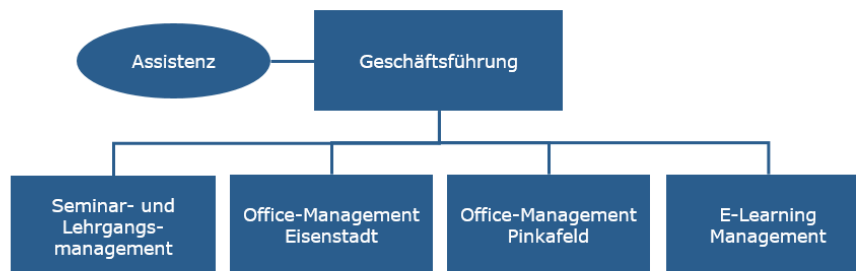
besondere da die Geschäftsführerin auch über Umsätze und die wirtschaftliche Entwicklung der Akademie berichtete. Der Fokus des Programmbeirats lag jedoch bei der Beratung zum Aus- und Weiterbildungsprogramm.

PERSONAL

9 Aufbauorganisation und Personalmanagement

9.1 (1) Mit dem folgenden **Organigramm** stellte die Akademie ihre Aufbauorganisation dar:

Abbildung 4: Organigramm



Zusätzliche Funktionen:

Ersthelfer:in*)	Brandschutz-beauftragte:r*)	Nachhaltigkeits-botschafter:in	Betriebsrat	Datenschutz-koordinator:in*)	Qualitäts-manager:in	Sicherheits-beauftragte:r*)
-----------------	-----------------------------	--------------------------------	-------------	------------------------------	----------------------	-----------------------------

*) Funktion über eine:n Mitarbeiter:in der FH Burgenland mitbetreut.

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Die Akademie verfügte über detaillierte **Funktionsbeschreibungen**.³⁰ Sämtliche Funktionsbeschreibungen waren von den Mitarbeiter:innen sowie von der Geschäftsführerin unterschrieben.

(2) Der **Personalstand** der Akademie betrug im überprüften Zeitraum zwischen fünf und sieben Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichen Beschäftigungsausmaßen:

Tabelle 3: Mitarbeiter:innen zum 30.09.

	2019/20	2020/21	2021/22
	[Anzahl]		
Aktive Mitarbeiter:innen	5	7	6
davon Mindestlohnbezieher:innen ¹⁾	1	1	- ¹⁾
Karenzierte Mitarbeiter:innen	1	0	1
	[Vollzeitäquivalente]		
Mitarbeiter:innen	4,1	4,5	4,8

¹⁾ Durch Vorrückungen bzw. Optierung ins neue Gehaltssystem gab es ab dem GJ 2021/22 keine Mindestlohnbezieher:innen mehr.

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

³⁰ Die Funktionsbeschreibungen nannten beispielsweise Aufgaben, Befugnisse, Anforderungen, Verantwortungen, Stellvertretungen und mitgeltende Dokumente.

(3) Das **Personalmanagement** mit Ausnahme der Personalverrechnung besorgte die FH Burgenland. Die Personalverrechnung war an ein externes Dienstleistungsunternehmen ausgelagert. Die jährlichen Kosten der Personalverrechnung beliefen sich zwischen rund 6.400 Euro und rund 8.300 Euro.

(4) Die Akademie unterlag **keinem Kollektivvertrag**. In arbeitsrechtlicher Hinsicht bzw. beim Personalmanagement orientierte sie sich neben den gesetzlichen Bestimmungen an der Vorgangsweise und den Regelungen der FH Burgenland sowie an mehreren Konzernrichtlinien³¹ der Landesholding.

(5) Im überprüften Zeitraum gab es **zwei Neuaufnahmen**. Eine davon erfolgte ohne Ausschreibung, da es sich um die Überbrückung eines kurzfristigen Personalbedarfs befristet für drei Monate handeln sollte. Letztendlich war die betreffende Person für neun Monate bei der Akademie beschäftigt.

(6) Hinsichtlich von **Nebenbeschäftigungen** hatte die FH Burgenland Regelungen, die auch für die Mitarbeiter:innen ihrer Tochterunternehmen galten. Generell waren alle Nebenbeschäftigungen genehmigungspflichtig. Die Mitarbeiter:innen der Akademie hatten im überprüften Zeitraum keine Nebenbeschäftigungen.

(7) Im überprüften Zeitraum gab es keine entgeltlichen oder unentgeltlichen **Personalüberlassungen** von der FH Burgenland an die Akademie.

(8) Die **Dienstverträge** der Mitarbeiter:innen der Akademie waren nach einer Vorlage der FH Burgenland verfasst. Nebenvereinbarungen existierten nicht.

(9) Der Betriebsrat und die Akademie unterzeichneten eine **Betriebsvereinbarung** über die gleitende Arbeitszeit. Diese trat im März 2021 auf unbestimmte Zeit in Kraft. Weitere Betriebsvereinbarungen sowie Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeiter:innen bestanden nicht.

³¹ Die Landesholding hatte Konzernrichtlinien zu den Themen Personalentwicklung, Telearbeit, Verhalten bei strafrechtlichen Ermittlungsverfahren, Zielvereinbarungen, Bandbreite Gehälter sowie Mindestlohn.

10 Entlohnung

10.1 (1) Für die Akademie galt **kein Kollektivvertrag**. Bis zur Geltung eines neuen Personalentwicklungskonzepts ab Oktober 2021 gab es in der FH Burgenland wie auch in den Tochterunternehmen ein historisch gewachsenes Gehaltsschema (**Gehaltsschema alt**). Eine zusammenfassende Dokumentation bzw. Beschreibung für das Gehaltsschema alt legte die FH Burgenland nicht vor.

(2) Mit 01.09.2020 setzte die Akademie aufgrund einer Gesellschafterweisung vom August 2020 den **burgenländischen Mindestlohn** in Höhe von 1.700 Euro netto³² um. Diese erfolgte in Anlehnung an einen von der Landesholding im Juli 2020 gefassten Gesellschafterbeschlusses zur Umsetzung des Mindestlohns in der FH Burgenland und ihren Tochtergesellschaften. In der Akademie war eine Person betroffen.

(3) Ab Oktober 2021 galt in der Akademie ein von der FH Burgenland neu entwickeltes **Personalentwicklungskonzept**. Darin war u.a. ein neues Gehaltsschema enthalten. Dieses war an das Burgenländische Landesbedienstetengesetz 2020 angelehnt und enthielt ein Modellstellenportfolio, das Jobfamilien, Modellfunktionen und Modellstellen definierte. Es war für alle neu eintretenden Mitarbeiter:innen anzuwenden. Bestehende Mitarbeiter:innen der FH Burgenland und ihrer Tochterunternehmen erhielten das Angebot, ab 01.10.2021 in das neue Gehaltsschema zu wechseln. In der Akademie nahmen zwei Mitarbeiter:innen das Angebot zum Umstieg an.

(4) Die Mitarbeiter:innen erhielten neben dem Grundgehalt auch **Zulagen**. Beispielsweise war dies im Falle des administrativen Personals eine Verwaltungsdienstzulage. Auf den Lohnkonten waren diese Zulagen nicht bei allen Mitarbeiter:innen separat ausgewiesen, sondern in den Betrag in der Lohnart „1000 Gehalt“ eingerechnet. Damit waren das Grundgehalt und die Zulagen nicht erkennbar.

10.2 Zu (1) Der BLRH bemängelte, dass die FH Burgenland auf ein „*historisch gewachsenes Gehaltsschema*“ (Gehaltsschema alt) verwies, für das sie keine zusammenfassende Dokumentation übermittelte.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, für das „Gehaltsschema alt“ eine zusammenhängende Dokumentation zu erstellen, um alle Regelungen und Besonderheiten dazu erkennbar und nachvollziehbar zu machen. Dies sah der BLRH als erforderlich an, weil jene Mitarbeiter:innen, die nicht in das neue Gehaltsschema umstiegen, noch viele Jahre im „Gehaltsschema alt“ sein werden.

³² Zum Zeitpunkt der Einführung des burgenländischen Mindestlohns in Höhe von 1.700 Euro netto entsprach dies einem Bruttobetrag von 2.355 Euro.

Zu (2) Der BLRH hob hervor, dass ab 01.10.2021 ein umfassendes Personalentwicklungskonzept galt. Dieses orientierte sich am Modellstellenportfolio des Landes Burgenland und galt für alle neu eintretenden Mitarbeiter:innen. Bestehende Mitarbeiter:innen erhielten das Angebot, in das neue Schema umzusteigen.

Zu (4) Der BLRH kritisierte, dass auf den Jahreslohnkonten einiger Mitarbeiter:innen der Akademie nicht alle Zulagen transparent ausgewiesen waren. Diese steckten zusammen mit dem Grundentgelt in der Lohnart „1000 Gehalt“. Damit waren auf den Lohnkonten das Grundentgelt und die Zulagen nicht getrennt erkennbar.

Der BLRH empfahl der Akademie, aus Transparenzgründen die Zulagen auf den Jahreslohnkonten aller Mitarbeiter:innen separat auszuweisen und nicht in einer Gesamtsumme mit der Grundlohnart.

- 10.3 Zur Empfehlung, das „Gehaltsschema alt“ zusammenhängend zu dokumentieren, verwies die Akademie darauf, dass umfassende Dokumente zum „Gehaltsschema alt“ vorlagen, die alle Regelungen und Besonderheiten beinhalteten. Die FH Burgenland hielt in Bezug auf das historisch gewachsene Gehaltsschema fest, dass dem BLRH alle angeforderten und die zur Prüfung der betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Akademie erforderlichen Unterlagen übermittelt worden seien. Die Anregung des BLRH, diese in ein „Gesamtdokument“ zusammenzufügen, werde geprüft.

Zur Empfehlung, aus Transparenzgründen die Zulagen auf den Jahreslohnkonten der Mitarbeiter:innen separat auszuweisen und nicht in einer Gesamtsumme mit der Grundlohnart, wies die Akademie darauf hin, dass für sie weder ein Kollektivvertrag noch eine lohngestaltende Betriebsvereinbarung gültig sei. Die Gehälter haben sich an einer internen Gehaltslogik orientiert und seien einzelvertraglich vereinbart worden. In einer Gesamtsumme seien jene Zulagen ausgewiesen worden, die einer Grundeinstufung zugeordnet waren – dies habe vom Ausweis her auch den dienstvertraglichen Vereinbarungen entsprochen. Fakultative Zulagen seien gesondert ausgewiesen gewesen. Der Ausweis der Gehälter auf den Jahreskonten entspreche somit den dienstvertraglichen Vereinbarungen.

- 10.4 Der BLRH kritisierte nicht, dass ihm die Unterlagen zum „Gehaltsschema alt“ nicht vollständig vorgelegt wurden oder dass die Dokumente nicht umfassend waren. Vielmehr hält er fest, dass die FH Burgenland bzw. Akademie die Informationen im Laufe der Prüfung fragmentiert lieferten und immer nur auf ausdrückliche Nachfrage nachreichten. Der BLRH verwies diesbezüglich auf die ursprünglich sehr allgemeine Fragenbeantwortung und die zahlreichen zur Ergänzung notwendigen Nachfragen. Das Vorhandensein ei-

ner gesammelten Dokumentation wäre für aktuelle und künftige Mitarbeiter:innen im Personalbereich der FH Burgenland zweckmäßig. Nicht zuletzt sollte es auch für die Führungskräfte der FH Burgenland bzw. Akademie selbst von Vorteil sein, wenn alle Informationen zum „Gehaltsschema alt“ in einer gesammelten Dokumentation enthalten wären.

Der Gegenäußerung der Akademie betreffend den Ausweis aller Zulagen auf den Jahreslohnkonten hielt der BLRH der Akademie wiederholend entgegen, dass nicht alle Zulagen auf den Jahreslohnkonten der Mitarbeiter:innen gesondert ersichtlich waren. Sie waren teilweise in die Grundlohnart eingerechnet. Zulagen sollten nach der Ansicht des BLRH nicht in einer Summe mit der Grundlohnart ausgewiesen werden, sondern jeweils separat.

11 Vortragende

11.1 (1) Die Akademie beschäftigte **keine hauptberuflich Vortragenden**. Sie griff insbesondere auf externe Vortragende zurück.³³

Für landesspezifische Seminare waren auch Mitarbeiter:innen des Amts der Burgenländischen Landesregierung als Vortragende tätig. Sie erhielten dafür kein Honorar, wenn sie ihre Vorträge für die Grundausbildung der Landesbediensteten sowie für Weiterbildungsseminare innerhalb ihrer Dienstzeit erbrachten. Waren sie Vortragende in offenen Programmen, erhielten sie Lehraufträge und Vergütungen als freie Dienstnehmende.

(2) Die Akademie orientierte sich bei der **Entlohnung der Vortragenden** an den Honoraren der FH Burgenland. Sie stufte die Vortragenden unter Verwendung verschiedener Kriterien³⁴ ein und wandte die dafür vorgesehenen Tarife an.

Vortragende, die am freien Markt agierten, entlohnte die Akademie zu deren Tagsätzen bzw. zu einem vereinbarten Preis.

(3) Seit dem 01.01.2003 waren in der Erwachsenenbildung nebenberuflich Vortragenden als **freie Dienstnehmende** beschäftigt. Bis Ende 2018 konnte die Akademie nebenberuflich Vortragende im Erwachsenenbildungsbereich mittels einer Mindestanmeldung vor Aufnahme der Vortragstätigkeit bei der Sozialversicherung anmelden. Die tatsächliche Endabrechnung erfolgte erst halbjährlich im Nachhinein. Ab 01.01.2019 hatte sie eine verpflichtende monatliche Abrechnung der Beiträge vorzunehmen.

³³ Beispielsweise Vortragende der FH Burgenland, Bedienstete des Landes Burgenland, Bedienstete von Gemeinden und landesnahen Unternehmen oder Vortragende am freien Markt.

³⁴ Beispielsweise wissenschaftliche Qualifikation, Berufspraxis und Lehrerfahrung.

Wesentlich bei der Abrechnung von nebenberuflichen Vortragenden als freie Dienstnehmende war die Berücksichtigung einer pauschalierten Aufwandsentschädigung in Höhe von monatlich 537,78 Euro, die keinen Abgaben unterlag.

Die Ermittlung der Bemessungsgrundlage³⁵ erfolgte durch die Aufteilung des vereinbarten Gesamthonorars auf die einzelnen Monate der Vortragstätigkeit. Die so errechneten monatlichen Honorarbeträge kürzte die Akademie um die pauschalierte Aufwandsentschädigung von 537,78 Euro und kam so zur jeweiligen Bemessungsgrundlage:

- Bei einer negativen Bemessungsgrundlage erfolgte keine Anmeldung bei der Sozialversicherung.
- Bis zur sogenannten Geringfügigkeitsgrenze³⁶ erfolgte für die betreffenden Monate eine Anmeldung als geringfügige freie Dienstnehmende.
- Bei Übersteigen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze erfolgte eine Anmeldung als vollversicherte freie Dienstnehmende.

Der BLRH überprüfte stichprobenartig die Abrechnung von Vortragenden.

(4) Vortragende waren nicht als freie Dienstnehmende anzumelden, wenn sie

- die Vortragstätigkeit im Rahmen einer Gewerbeberechtigung³⁷ bzw. als „neue Selbständige“³⁸ erbrachten oder
- diese im Rahmen einer Berufsberechtigung ausübten, die eine Mitgliedschaft zu einer Kammer³⁹ begründete oder
- wenn sie die Vorträge als entsendete Vertreter:innen ihrer Unternehmen hielten.

In diesen Fällen erfolgte die Abrechnung der Vortragstätigkeiten mittels Honorarnoten.

(5) Vortragende erhielten von der Akademie einen **standardisierten Lehrauftrag**, der die grundlegenden Inhalte regelte. Er enthielt den expliziten Hinweis, dass der Lehrauftrag kein Dienstverhältnis mit der Akademie begründete und nicht dem Arbeitsrecht unterlag. Die „Anlage 1 zum Lehrauftrag“ enthielt Informationen für Vortragende über die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung ihrer Vergütungen.

Die als freie Dienstnehmende beschäftigten Vortragenden hatten der Akademie mittels eines Formulars zu bestätigen, dass sie ihre Vortragstätigkeit

³⁵ Für die Sozialversicherung.

³⁶ Die Geringfügigkeitsgrenze lag im Jahr 2019 bei 446,81 Euro, im Jahr 2020 bei 460,66 Euro, im Jahr 2021 bei 475,86 Euro und im Jahr 2022 bei 485,85 Euro.

³⁷ Der Nachweis als gewerbliche Tätigkeit erfolgte durch Übermittlung der Gewerbeberechtigung.

³⁸ Neue Selbständige hatten keinen Gewerbeschein, waren aber zur Legung von Honorarnoten berechtigt. Diesen Nachweis dokumentierte die Akademie mit einer Steuerberaterbestätigung der Vortragenden.

³⁹ Beispielsweise Wirtschaftskammer oder Kammern der freien Berufe (z.B. Anwaltskammer, Ärztekammer).

nebenberuflich ausübten und dies weder ihren Hauptberuf noch ihre Haupteinnahmequelle darstellte.

(6) Im überprüften Zeitraum hatte die Akademie folgende Anzahl an Vortragenden:

Tabelle 4: Anzahl der Vortragenden

	2019/20 WS / SS	2020/21 WS / SS	2021/22 WS / SS
	[Anzahl]		
Freie Dienstnehmende ¹⁾	38 / 44	47 / 58	50 / 50
Vortragende mit Gewerbeschein ¹⁾	13 / 22	21 / 18	31 / 28
Vortragende von Unternehmen ¹⁾	10 / 8	10 / 15	8 / 10
Summe	61 / 74	78 / 91	89 / 88

¹⁾ Anzahl der Vortragenden. Ein:e Vortragende:r konnte auch mehrere Seminare abhalten.

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

11.2 Der BLRH hielt fest, dass bei der Anmeldung der Vortragenden bei der Sozialversicherung Besonderheiten zu berücksichtigen waren.

Bei den gezogenen Stichproben konnte er die Berechnungen nachvollziehen und es waren keine Auffälligkeiten festzustellen.

WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

12 Jahresabschlüsse

12.1 (1) Das **Geschäftsjahr** der Akademie wich vom Kalenderjahr ab und lief vom 1. Oktober bis zum 30. September. Damit war es an das Geschäftsjahr der Gesellschafterin FH Burgenland angepasst.

Die Erstellung der Jahresabschlüsse der Akademie gemäß UGB⁴⁰ erfolgte durch die Mitarbeiter:innen der Finanzabteilung der FH Burgenland sowie mit Hilfe einer Steuerberatungskanzlei.

Die Akademie ließ ihre Jahresabschlüsse auf freiwilliger Basis⁴¹ von einem Wirtschaftsprüfungsunternehmen prüfen. Dieses erteilte für den überprüften Zeitraum uneingeschränkte Bestätigungsvermerke und erstellte keine „Management Letter“. ⁴² Die Akademie plante, aufgrund des siebenjährigen Auftragsverhältnisses mit dem Wirtschaftsprüfungsunternehmen den Auftrag für das Geschäftsjahr 2022/23 neu auszuschreiben und zu vergeben. ⁴³

(2) Die Akademie war **unecht steuerbefreit**. Damit verrechnete sie keine Umsatzsteuer an ihre Kunden, konnte dafür aber auch keine Vorsteuern geltend machen. In umsatzsteuerlicher Hinsicht bildete die Akademie gemeinsam mit ihren Schwestergesellschaften und mit der FH Burgenland eine sogenannte **umsatzsteuerliche Organschaft**. ⁴⁴

⁴⁰ dRGBI. S 219/1897 idgF.

⁴¹ Aufgrund der in § 221 Abs. 1a UGB definierten Größenmerkmale handelte es sich bei der Akademie um eine Kleinstkapitalgesellschaft. Daher war für sie gemäß § 268 UGB eine Wirtschaftsprüfung nicht verpflichtend.

⁴² Ein Management Letter ergänzte den Prüfbericht. Er konnte zusätzliche Informationen über die im Rahmen einer Prüfung getroffenen Feststellungen enthalten.

⁴³ Im Oktober 2023 bestätigte die Finanzleiterin der FH Burgenland, dass der Wechsel zum neuen Wirtschaftsprüfungsunternehmen bereits stattgefunden hatte.

⁴⁴ Vgl. § 2 Abs. 2 Z 2 UStG idgF. Bei einer umsatzsteuerlichen Organschaft wurden mindestens zwei selbständige Unternehmen aufgrund ihrer engen finanziellen, wirtschaftlichen und organisatorischen Verflechtung zu einer steuerpflichtigen Einheit zusammengefasst. Innenumsätze zwischen den Mitgliedern einer umsatzsteuerlichen Organschaft waren nicht steuerbar.

(3) Im überprüften Zeitraum zeigte die Gewinn- und Verlustrechnung (**GuV**) der Akademie folgende Entwicklung:

Tabelle 5: GuV

	2019/20	2020/21	2021/22	Gesamt 3 Geschäftsjahre	
	[Euro]			[Euro]	[%]
Umsatzerlöse	598.281	646.727	761.772	2.006.780	83,4
Sonstige Erträge	133.600	132.694	133.482	399.776	16,6
Erträge	731.881	779.421	895.253	2.406.556	100,0
Material und bezogene Leistungen	-370.380	-365.198	-465.438	-1.201.016	-49,9
Personalaufwand	-246.605	-279.767	-301.901	-828.273	-34,4
Sonstiger betrieblicher Aufwand	-96.996	-98.712	-93.921	-289.628	-12,0
Betriebserfolg (EBITDA)	17.901	35.745	33.993	87.639	3,6
Abschreibungen	-14.381	-11.186	-10.612	-36.179	-1,5
Betriebserfolg (EBIT)	3.520	24.559	23.381	51.460	2,1
Finanzergebnis	-533	-390	-592	-1.515	-0,1
Ergebnis vor Steuern	2.987	24.169	22.789	49.945	2,1
Steuern	-231	-1.750	-1.750	-3.731	-0,2
Jahresüberschuss	2.756	22.419	21.039	46.214	1,9

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Die **Umsatzerlöse** der Akademie machten rund 83 Prozent der Erträge aus und resultierten aus dem Seminarangebot. Sie verteilten sich im überprüften Zeitraum auf die einzelnen Kundengruppen wie folgt:

Tabelle 6: Umsatzerlöse

	2019/20	2020/21	2021/22	Gesamt 3 Wirtschaftsjahre	
	[Euro]			[Euro]	[%]
Amt der Bgld. Landesregierung Ausbildung Landesbedienstete	105.261	113.163	229.030	447.454	22,3
Amt der Bgld. Landesregierung Grundausbildung Gemeinde- bedienstete ¹	90.541	193.334	205.889	489.764	24,4
Amt der Bgld. Landesregierung	195.801	306.497	434.919	937.218	46,7
Gemeinden	180.659	83.526	78.477	342.661	17,1
FH Burgenland (inkl. Tochterunternehmen)	129.272	114.812	78.268	322.352	16,1
Burgenland Energie (inkl. Tochterunternehmen)	34.458	52.441	61.524	148.423	7,4
Landesholding (inkl. Tochterunternehmen)	22.342	32.717	49.882	104.941	5,2
KRAGES	19.680	30.823	30.036	80.539	4,0
Sonstige	16.069	24.048	30.528	70.646	3,5
Summe	598.281	644.864	763.635	2.006.780	100,0

¹⁾ Gemäß Kooperationsvereinbarung der Akademie mit dem Land Burgenland trug das Land Burgenland die Kosten für die verpflichtende Grundausbildung der Gemeindebediensteten als "Direktverrechnung über Bedarfzuweisungen".

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Die jährlichen Umsatzerlöse stiegen von rund 0,60 Mio. Euro auf rund 0,76 Mio. Euro. Das war ein Plus von rund 28 Prozent. Im überprüften Zeitraum betrug ihre Gesamtsumme rund 2,00 Mio. Euro. Knapp 47 Prozent davon (das waren rund 0,94 Mio. Euro) erwirtschaftete die Akademie mit dem Land Burgenland. Hier eingerechnet war auch die Grundausbildung für die Mitarbeiter:innen der burgenländischen Gemeinden. Die Kosten dafür bezahlte das Land Burgenland an die Akademie aus Mitteln der Bedarfszuweisungen. Weitere rund 17 Prozent bzw. rund 342.700 Euro erzielte die Akademie direkt mit den Gemeinden. Rund 16 Prozent bzw. rund 322.400 Euro der operativen Erträge erwirtschaftete sie mit ihrer Gesellschafterin FH Burgenland.⁴⁵

Die Akademie schloss

- mit dem Land Burgenland,
- den Gemeindevertreterverbänden⁴⁶ sowie
- mit einigen landesnahen Unternehmen

Kooperationsvereinbarungen zur Inanspruchnahme von Seminarangeboten in einem betraglichen Mindestausmaß pro Jahr ab. Die Kooperationsunternehmen hatten das Recht, Mitglieder für den Aufsichtsrat und Programmbeirat der Akademie vorzuschlagen. (vgl. Unterabschnitte 6 Aufsichtsrat und 8 Programmbeirat)

Die **sonstigen Erträge** der Akademie hatten einen Anteil von rund 17 Prozent an den Erträgen. Sie bestanden zum Großteil aus den monatlichen Fixkostenbeiträgen des Landes Burgenland, die im überprüften Zeitraum 10.000 Euro bzw. 11.000 Euro monatlich betragen. Diese Fixkostenbeiträge basierten auf der Kooperationsvereinbarung aus dem Jahr 2013 bzw. deren Adaptierung im Jahr 2018. Als Gegenleistung sicherte die Akademie dem Land Burgenland reduzierte Kurskosten zu.⁴⁷

Die **Aufwendungen für Material und bezogene Leistungen** setzten sich im Wesentlichen aus den folgenden Positionen zusammen:

- Vortragende
- Seminarverpflegung
- Seminarräumlichkeiten

⁴⁵ Mitarbeiter:innen der FH Burgenland besuchten zu Fortbildungszwecken Seminare der Akademie.

⁴⁶ Das waren a) der Sozialdemokratische Gemeindevertreterverband, b) der Burgenländische Gemeindebund und c) der Burgenländische Städtebund.

⁴⁷ Keine Verrechnung von Gemeinkosten.

Tabelle 7: Material und bezogene Leistungen

	2019/20	2020/21	2021/22	Gesamt 3 Geschäftsjahre	
	[Euro]			[Euro]	[%]
Vortragende	321.738	290.840	378.932	991.510	82,6
Seminarverpflegung	36.077	39.618	53.075	128.770	10,7
Seminarräumlichkeiten	12.040	34.368	29.893	76.301	6,4
Sonstige	525	371	3.538	4.435	0,4
Summe	370.380	365.198	465.438	1.201.016	100,0

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Den größten Anteil an den bezogenen Leistungen hatten die Vortragenden. Im überprüften Zeitraum waren dies rund 0,99 Mio. Euro bzw. rund 83 Prozent. (vgl. Unterabschnitt 11 Vortragende)

Bis zum Beginn der Pandemie (März 2020) hielt die Akademie ihre Präsenzseminare in den FH-Gebäuden an den Standorten Eisenstadt und Pinkafeld ab. Dafür verrechnete die FH Burgenland 75 Euro pro Tag für Seminarräume und für Hörsäle 150 Euro. Während der Pandemie waren diese Räumlichkeiten nur eingeschränkt nutzbar. Daher organisierte die Akademie Ausweichräume in mehreren burgenländischen Gemeinden.

Die Akademie verwendete auch das Mediencenter der FH Burgenland. Dafür waren keine Mieten verbucht. Die Akademie gab diesbezüglich bekannt, dass die „Aufwendungen für die Inanspruchnahme des Mediencenters über die Dienstleistungsverrechnung abgerechnet“ wurden.

Der **Personalaufwand** (ohne Vortragende) stieg von rund 246.600 Euro auf rund 301.900 Euro. Dieser Anstieg in Höhe von rund 55.300 Euro bzw. rund 22 Prozent gründete sich auf

- Erhöhung von Beschäftigungsausmaßen,
- Umstiege in das neue Gehaltssystem,
- laufende indexbezogene Steigerungen sowie
- Neuzugänge mit einem Ausmaß von rund 27.300 Euro.

Der Personalaufwand enthielt mit Ausnahme der Prämien für die Geschäftsführerin keine weiteren Prämien. Es gab keine Sachbezüge.

Die **sonstigen betrieblichen Aufwendungen** lagen zwischen jährlich rund 93.900 Euro und rund 97.000 Euro. Damit lagen sie im überprüften Zeitraum auf einem stabilen Niveau.

Die Landesholding erbrachte auf der Basis von **Dienstleistungsverträgen** Konzerndienstleistungen⁴⁸ für die Akademie. Dafür hatte die Akademie an

⁴⁸ Beispielsweise in den Bereichen Management/Koordination/Steuerung, Recht, Human Resources, Revision, Compliance, Einkauf, IT, Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit sowie betriebswirtschaftliche Basisleistungen. Ebenso umfasst waren konzernweite Koordinationstätigkeiten und Regelungen bzw. Richtlinien.

die Landesholding **Konzernumlagen** zwischen jährlich rund 3.200 Euro und rund 5.600 Euro zu entrichten. Im überprüften Zeitraum waren es rund 12.900 Euro.

Die Akademie bezog von mehreren externen Beratern die in nachstehender Tabelle abgebildeten **Beratungsleistungen**:

Tabelle 8: Beratungsaufwendungen

	2019/20	2020/21	2021/22	Gesamt 3 Geschäftsjahre	
				[Euro]	[%]
				[Euro]	[%]
Wirtschaftsprüfung	6.510	6.636	6.900	20.046	34,4
Steuerberatung inkl. Jahresabschluss	3.924	3.682	3.936	11.542	19,8
Personalverrechnung	6.882	8.291	6.443	21.616	37,1
Rechtsberatung	3.497	1.492	-	4.989	8,6
Summe	20.813	20.101	17.279	58.194	100,0

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Im überprüften Zeitraum fielen dafür Aufwendungen in Höhe von rund 58.200 Euro an.

Die Akademie hatte einen jährlichen **Körperschaftsteueraufwand** zwischen rund 231 Euro und rund 1.750 Euro. Das waren die Mindest-Körperschaftssteuern. Zum 30.09.2022 hatte sie steuerlich verwertbare Verlustvorträge in Höhe von rund 305.000 Euro, die zu rund zwei Drittel aus der vormaligen Tätigkeit des Unternehmens als Kabel-TV Burgenland Gesellschaft m.b.H. bis zur Übernahme der Gesellschaftsanteile durch die FH Burgenland im Jahr 2013 resultierten. (vgl. Unterabschnitt 1 Gründung und Gesellschaftsverhältnisse).

Die Akademie war nicht Teil der Steuergruppe der Landesholding.

Im überprüften Zeitraum hatte die Akademie keine Steuer- und Abgabenprüfungen.

Die **Jahresüberschüsse** lagen im überprüften Zeitraum zwischen rund 2.800 Euro und rund 22.400 Euro. In Summe erwirtschaftete das Unternehmen in dieser Zeit rund 46.200 Euro.

(4) Die **Verrechnungen der FH Burgenland an die Akademie** basierten auf vertraglichen Vereinbarungen. (vgl. Unterabschnitt 4 Vertragliche Verhältnisse) Im überprüften Zeitraum waren das rund 123.700 Euro. Die nachfolgende Tabelle zeigt die wesentlichen Positionen:

Tabelle 9: Verrechnungen der FH Burgenland an die Akademie

	2019/20	2020/21	2021/22	Gesamt 3 Geschäftsjahre	
	[Euro]			[Euro]	[%]
Personaldienstleistungen	22.860	22.860	25.740	71.460	57,8
Miete Seminarräumlichkeiten	5.860	1.275	7.108	14.243	11,5
Miete Büroräumlichkeiten	11.598	11.598	11.598	34.793	28,1
Sonstige	605	479	2.076	3.160	2,6
Summe	40.923	36.211	46.522	123.656	100,0

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Für die Miete der von der Akademie verwendeten Büroräumlichkeiten verrechnete die FH Burgenland jährlich rund 11.600 Euro. Die entsprechende „Vereinbarung“ dazu vom August 2019 sprach lediglich von der Verrechnung der „Kosten betreffend die Miete des Büros“. Es ging nicht klar hervor, ob darin Betriebskosten enthalten waren. Eine separate Verrechnung von Betriebskosten erfolgte jedenfalls nicht.

Für die Reinigung stellte die FH Burgenland pro Quartal 39,90 Euro in Rechnung. Aufgrund von Berechnungsfehlern stellte die FH Burgenland noch während der Prüfarbeiten des BLRH eine Korrektur in Aussicht.

Die FH Burgenland trug weitere Aufwendungen, für die sie keine aliquoten Weiterverrechnungen durchführte. Darunter fielen beispielsweise die Mitdeckung in Versicherungspolizzen oder die Aufwendungen für die ISO-Zertifizierungen.

(5) Das **Bilanzbild** der Akademie zeigte im überprüften Zeitraum die nachstehend abgebildete Entwicklung:

Tabelle 10: Bilanz

	30.09.2020	30.09.2021	30.09.2022
	[Euro]		
Anlagevermögen	27.483	26.087	21.629
Vorräte	7.964	8.918	5.632
Lieferforderungen	86.512	13.670	1.545
Forderungen gegenüber verbundenen Unternehmen	13.188	25.039	87.771
Sonstige Forderungen	13.860	14.554	21.056
Liquide Mittel	98.827	229.321	123.987
Rechnungsabgrenzungsposten	12.047	22.889	16.933
Summe AKTIVA	259.882	340.478	278.552
Eigenkapital	45.163	67.582	88.622
Rückstellungen	30.516	33.286	30.866
Lieferverbindlichkeiten	15.135	5.218	16.512
Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen	67.468	2.232	8.381
Sonstige Verbindlichkeiten	18.973	31.461	25.374
Rechnungsabgrenzungsposten	82.625	200.699	108.797
Summe PASSIVA	259.882	340.478	278.552

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Die Bilanzsumme erfuhr im überprüften Zeitraum einen Anstieg von rund 259.900 Euro um rund 18.700 Euro auf rund 278.600 Euro, das waren rund 7 Prozent.

Aktiva

Das Anlagevermögen bzw. die Vorräte, Lieferforderungen, sonstige Forderungen und aktiven Rechnungsabgrenzungen waren im Verhältnis zur Bilanzsumme von untergeordneter Bedeutung.

Die „*Liquiden Mittel*“ bewegten sich zwischen rund 98.800 Euro und rund 229.300 Euro. Sie betrafen in geringfügigem Ausmaß die Handkassa sowie zum größten Anteil das Bankkonto.

Passiva

Das **Eigenkapital** der Akademie stieg im überprüften Zeitraum von rund 45.100 Euro auf rund 88.600 Euro. Die Eigenmittelquote erhöhte sich damit von rund 17,4 Prozent auf rund 31,8 Prozent. Gewinnausschüttungen tätigte die Akademie nicht.

Folgende Tabelle zeigt die Eigenkapitalentwicklung der Akademie:

Tabelle 11: Eigenkapital

	30.09.2020	30.09.2021	30.09.2022
	[Euro]		
Stammkapital	36.000	36.000	36.000
Kapitalrücklagen	180.336	180.336	180.336
Jahresüberschuss	2.756	22.419	21.039
Verlustvortrag	-173.929	-171.173	-148.754
Eigenkapital	45.163	67.582	88.622
Gesamtkapital	259.882	340.478	278.552
	[%]		
Eigenmittelquote gemäß § 23 URG	17,4	19,8	31,8

Quelle: Akademie; Darstellung: BLRH

Die **Rückstellungen** betrafen die jährlichen Geschäftsführerprämien, nicht konsumierte Urlaube und Gutstunden sowie Beratungskosten im Zusammenhang mit der Erstellung des Jahresabschlusses und der Wirtschaftsprüfung. Gemäß Personalentwicklungskonzept vom Oktober 2021 waren für die Mitarbeiter:innen bei bestimmter Dauer der Betriebszugehörigkeit auch „*Treueprämien*“ vorgesehen. Dafür bildete die Akademie jedoch keine Rückstellungen.⁴⁹

In den **passiven Rechnungsabgrenzungen** wies die Akademie abgegrenzte Erlöse aus. Diese betrafen zum Großteil bereits verrechnete aber noch nicht erbrachte Leistungen für die Grundausbildung von Gemeindemitarbeiter:innen sowie für verbundene Unternehmen.

(6) Die Akademie gab im überprüften Zeitraum **keine Haftungen**, Patronatserklärungen oder dem Sinn nach ähnliche Erklärungen zugunsten von Dritten ab.

- 12.2 Der BLRH stellte fest, dass die Akademie auch das Mediacenter der FH Burgenland nutzte. Eine nachvollziehbare Verrechnung dafür erfolgte nicht. Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, auch die Verwendung des Mediacenters der FH Burgenland in die schriftliche Nutzungsvereinbarung zu den Seminarräumen und Hörsälen aufzunehmen und dessen Nutzung zu verrechnen.

Die Akademie war in den Räumlichkeiten der FH Burgenland am Standort Eisenstadt eingemietet. Aus der Vereinbarung dazu ging nicht hinreichend klar hervor, ob in der von der FH Burgenland verrechneten Miete auch die Betriebskosten enthalten waren.

⁴⁹ Gemäß § 198 Abs. 1 Zi 8 lit 4 UGB waren Rückstellungen für Jubiläumsgelder zu bilden.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland und der Akademie, die Vereinbarung zur Miete der Büroräumlichkeiten dahingehend klar abzufassen, ob auch die Betriebskosten enthalten sind.

Der BLRH bemängelte, dass die FH Burgenland der Akademie für die Reinigung ihrer Büroräumlichkeiten lediglich 39,90 Euro pro Quartal verrechnete. Die Berechnung dazu war fehlerhaft bzw. unplausibel und die FH Burgenland stellte noch während der Prüfarbeiten des BLRH eine Korrektur in Aussicht.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, die Verrechnung der Reinigungskosten für die Räumlichkeiten der Akademie zu berichtigen.

Weiters empfahl der BLRH der FH Burgenland, die korrekten Reinigungskosten für die vergangenen Zeiträume nachzuverrechnen.

Zu (5) Der BLRH kritisierte, dass in den Rückstellungen des Jahresabschlusses 2021/22 keine Vorsorge für die laut Personalentwicklungskonzept geplanten „Treueprämien“ abgebildet war.

Der BLRH empfahl der Akademie, die laut Personalentwicklungskonzept geplanten „Treueprämien“ in Form von Jubiläumsgeldrückstellungen in den Jahresabschlüssen zu berücksichtigen.

- 12.3 Zur Empfehlung, auch die Verwendung des Mediencenters der FH Burgenland schriftlich zu regeln, dankten die FH Burgenland und die Akademie dem BLRH für diesen Hinweis. Sie verwiesen gleichzeitig darauf, dass das Mediencenter mit 01.01.2024 auch formal eingerichtet und organisatorisch als eigenständige Einheit in der Organisationsstruktur der FH Burgenland etabliert worden sei. Etwaige Leistungen, die das Mediencenter für Tochtergesellschaften tätige, würden im Zuge des standardisierten Ausgangsrechnungsprozesses an die Tochtergesellschaften weiterverrechnet werden.

Zur Empfehlung, die Vereinbarung zur Miete der Büroräumlichkeiten dahingehend klar abzufassen, ob auch die Betriebskosten enthalten sind, gaben die FH Burgenland und die Akademie bekannt, die Formulierungen zu optimieren.

Weiters verwies die FH Burgenland darauf, dass die Akademie in den beiden Geschäftsjahren 0,67 Prozent der zu reinigenden Flächen an der FH Burgenland am Standort Eisenstadt belegt habe. Die geringfügigen Abweichungen würden berichtet werden.

Ebenso führten die Akademie und die FH Burgenland an, dass die Nachverrechnung der Reinigungskosten für die Geschäftsjahre 2020/2021 sowie 2021/2022 in Höhe von insgesamt 957,67 Euro bereits durchgeführt habe.

Zur Empfehlung, die geplanten Treueprämien in Form von Jubiläumsgeldrückstellungen in den Jahresabschlüssen zu berücksichtigen, gab die Akademie an, dass sie die Empfehlung bereits zum Jahresabschluss per 30.09.2023 umgesetzt habe.

13 Marketing und Vertrieb

13.1 Die Akademie konzentrierte ihre Marketing- und Vertriebstätigkeiten auf folgende **eingeschränkte Zielgruppen** und deren Mitarbeiter:innen:

- Land Burgenland
- Gemeinden
- Landesunternehmen

Mit Hilfe des Programmbeirats führte die Akademie die Bedarfserhebung für ihr Seminarangebot durch. (vgl. Unterabschnitt 8 Programmbeirat)

Die Akademie versendete jeden Monat auf die Zielgruppen zugeschnittene Newsletter. Im Einzelfall entschied die Geschäftsführerin über die Versendung von Newslettern zu Restplätzen.

Für landesnahe Unternehmen sowie für das Land Burgenland erstellte die Akademie auf deren Anfrage „maßgeschneiderte Angebote“ zu individuellen Ausbildungsthemen.⁵⁰ Diese stiegen von 27 im Geschäftsjahr 2019/20 auf 65 im Geschäftsjahr 2021/22.

Bis zum Geschäftsjahr 2019/20 druckte die Akademie zweimal jährlich Programmhefte (Herbst/Winter, Frühling/Sommer). Seit dem Geschäftsjahr 2020/21 verzichtete die Akademie auf den Druck der Programmhefte, sondern stellte diese nur mehr mittels Download über ihre Website zur Verfügung. Dadurch sanken die jährlichen Aufwendungen für Öffentlichkeitsarbeit von rund 13.000 Euro auf rund 5.100 Euro.

Ein wichtiger Kunde der Akademie war ihre Gesellschafterin FH Burgenland. Für diese entwickelte sie die Mitarbeiterprogramme ATHENA (für hauptberuflich und nebenberuflich Lehrende), MINERVA (für administrative Mitarbeiter:innen) und GENIUS (für forschende und wissenschaftliche Mitarbeiter:innen). Diese Programme gliederten sich in Basismodule, fachspezifische Module und persönlichkeitsfördernde Teile. Die Basismodule waren für die Mitarbeiter:innen verpflichtend zu absolvieren. Sie konnten mit einer Zertifizierung abgeschlossen werden.

⁵⁰ Die Ausbildungsthemen umfassten Themen wie beispielsweise Telefonhotline, Verwendung von Microsoft Teams, Verstehen von Social Media, Kommunikationstraining, Ladegutsicherung, Stimmtraining, Hygienetraining usw.

- 13.2 Der BLRH beurteilte die Marketing- und Vertriebsaktivitäten der Akademie als zweckmäßig.

14 Planung und Reporting

- 14.1 (1) Die Planung und das Reporting der Akademie erfolgten mit maßgeblicher Unterstützung der FH Burgenland im Rahmen des Dienstleistungsvertrags. (vgl. Unterabschnitt 4 Vertragliche Verhältnisse)

Die Akademie erstellte ein **jährliches Budget auf GuV-Basis** für das jeweils folgende Geschäftsjahr und **Planrechnungen für weitere zwei Geschäftsjahre**.

- (2) Das kaufmännische Reporting folgte den **Vorgaben der Landesholding**.

Die Geschäftsführerin der Akademie berichtete in den Aufsichtsratssitzungen über die **laufenden wirtschaftlichen Verhältnisse** des Unternehmens. War über einen Jahresabschluss zu berichten, zog sie auch den Wirtschaftsprüfer der jeweiligen Aufsichtsratssitzung bei.

- (3) Eine **laufende Liquiditätsplanung**, beispielsweise in Form eines rollierenden Liquiditäts- oder Finanzplans auf Wochen- oder Monatsbasis, führte die Akademie nicht.

- 14.2 Zu (3) Der BLRH bemängelte, dass die Akademie keine laufende Liquiditätsplanung beispielsweise in Form eines rollierenden Liquiditäts- oder Finanzplanes auf Wochen- oder Monatsbasis führte.

Der BLRH empfahl der Akademie, eine laufende Liquiditätsplanung einzuführen.

- 14.3 Die Akademie gab an, die Empfehlung aufzugreifen und zu prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Form und unter Zuhilfenahme welcher Tools angesichts der finanziellen Größenordnungen, der überschaubaren Risiken und der zu erwartenden Kosten eine Liquiditätsplanung eingerichtet werden soll.

15 Kostenrechnung

- 15.1 (1) Die Akademie verfügte über „*einige wenige definierte Kostenstellen (gliedert nach Zielgruppen) sowie Kostenträger (einzelne Seminare bzw. Lehrgänge)*“. Diese berücksichtigte sie lediglich bei den Erlösbuchungen. Eine „*aktive/vollständige Kostenrechnung*“ führte sie nicht.

(2) Für die aus der Kostenrechnung abzuleitende Frage nach der **Preisfindung und -festsetzung** für ihre Bildungsangebote übermittelte die Akademie Beispiele, wie sie ihre Preise ermittelte. Dazu erfasste sie alle Einzelkosten je Seminar und verrechnete auf diese einen „*Fixkostenaufschlag*“ von 20 oder 25 Prozent. Die so ermittelten Kosten verteilte sie auf die Mindestteilnehmeranzahl.

(3) Die Akademie wertete die **Deckungsbeiträge** der durchgeführten Seminare aus. Dazu stellte sie in einer Excel-Tabelle⁵¹ die Einzelkosten der Seminare den jeweiligen Umsätzen gegenüber. Eine kumulierte Auswertung war durch Anwendung von Filtern nach verschiedenen Kriterien wie Monaten, Kategorien⁵² und ab dem Geschäftsjahr 2021/22 auch nach Geschäftsfeldern⁵³ möglich.

- 15.2 Zu (1) Der BLRH hielt fest, dass die Akademie über keine Kostenrechnung verfügte, die auf den Werten der Finanzbuchhaltung basierte. Er sah es jedoch als wichtig für die Preisfindung an, neben den direkten Kosten auch die indirekten Kosten auf verlässlicher Basis bestimmen und den Seminaren zurechnen zu können. Dies galt insbesondere für die Berücksichtigung der Gemeinkosten, die in angemessener Weise in einer Preiskalkulation zu berücksichtigen wären.

Der BLRH empfahl der Akademie, eine Kostenrechnung aufzubauen.

- 15.3 Die Akademie hielt entgegen, dass sie alle gesetzlichen Standards in diesem Zusammenhang erfüllt habe und sie auch nicht zur Einführung einer Kostenrechnung verpflichtet sei. Eine Kostenrechnung sei aus aktueller Sicht auch nicht erforderlich gewesen, da die vorhandenen Möglichkeiten als „*absolut ausreichend*“ angesehen worden seien, um die Wirtschaftlichkeit des Betriebs steuern, dokumentieren und angemessen kontrollieren zu können. Nicht zuletzt sei dies auch durch die von über das erforderliche Ausmaß hinausgehende freiwillige jährliche Überprüfung durch einen externen, unabhängigen Wirtschaftsprüfer geschehen.

Weiters verwies die Akademie darauf, dass bereits jetzt etwaige direkte zuzuordnende Kosten und Leistungen definierten Kostenstellen (gegliedert nach Zielgruppen) sowie Kostenträgern (einzelne Seminare bzw. Lehrgänge) zugeordnet würden. Die Einführung einer allumfassenden Kostenrechnung, im Sinne der vollständigen Umlage von indirekten Kosten und Leistungen, sei aus Sicht der Akademie nicht zielführend und werde als überschießend gesehen. Die Akademie werde die Frage dennoch prüfen.

⁵¹ Datenbasis war der monatliche Export aus dem Seminarverwaltungstool.

⁵² Kategorien waren beispielsweise Management und Führung, Persönlichkeitsbildung, Recht sowie Sprachen.

⁵³ Geschäftsfelder waren beispielsweise E-Learning, Weiterbildung Online und Präsenz-Seminare, Grundausbildung Land Burgenland und Grundausbildung Gemeinden.

- 15.4 Der BLRH sah eine Kostenrechnung auf Basis von Werten aus der Finanzbuchhaltung auch ohne gesetzliche Verpflichtung als betriebswirtschaftlich sinnvoll an. Die Empfehlungen des BLRH beruhten nicht nur auf der Einhaltung von Gesetzen, sondern auch auf den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit.

Den Aussagen der Akademie, dass eine die indirekten Kosten berücksichtigende Kostenrechnung „nicht zielführend“ und „überschießend“ sei, konnte der BLRH nicht zustimmen. Eine Kostenrechnung war aus Sicht des BLRH immer zielführend, um die betriebliche Leistungserstellung zu steuern und letzten Endes zu einem angemessenen Preis zu verkaufen. Aus der Sicht könnte das bestehende Finanzbuchhaltungssystem die Basis für eine für die Akademie adäquate Kostenrechnung bilden.

INTERNES KONTROLLSYSTEM UND COMPLIANCE

16 Internes Kontrollsystem

16.1 (1) Die Geschäftsführerin der Akademie war gesetzlich⁵⁴ verpflichtet, ein Internes Kontrollsystem (**IKS**) zu führen, das den Anforderungen des Unternehmens entsprach. Als Mitglied im Konzern der Landesholding Burgenland hatte die Akademie gemäß Konzernrichtlinie Mindestanforderungen eines IKS einzuhalten. Dazu zählten u.a.

- interne Kontrollen, u.a. durch das Vier-Augen-Prinzip sowie mittels Kontrollen durch Führungskräfte,
- schriftliche Regelungen für bestimmte Geschäftsbereiche, wie z.B. die Erstellung von Ausgangsrechnungen oder den Zahlungsverkehr,
- die Kontrolle der Einhaltung der eigenen internen Regelungen,
- die Dokumentation von unternehmerischen Entscheidungen,
- die Dokumentation der innerbetrieblichen Organisation, etwa mittels Organigramme und Stellenbeschreibungen sowie
- die kollektive Zeichnungsberechtigung auf Bankkonten und das Vier-Augen-Prinzip im Zahlungsverkehr.

(2) Die Akademie verfügte über ein **zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem**.⁵⁵ Die Zertifizierung erforderte u.a. die Vorlage der Strategie und der daraus abgeleiteten Ziele und Kennzahlen. (vgl. Unterabschnitt 3 Strategie)

Zudem führte die Akademie im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems im März 2021 eine **Risikoanalyse** durch. Dabei definierte die Geschäftsführerin mögliche Risiken für die Akademie, bewertete diese und führte u.a. Maßnahmen an, um die Risiken zu vermeiden oder zu vermindern.

Weiters umfasste das Qualitätsmanagementsystem schriftliche Regelungen für die einzelnen Geschäftsbereiche der Akademie. Diese bestanden z.B. in Form von Prozessbeschreibungen (beispielsweise der Prozess zu den Ausgangsrechnungen).

Darüber hinaus ließ die Akademie jährlich ein **internes Systemaudit** zur Einhaltung der ISO-Normen durchführen. Die Ergebnisse flossen in die Zertifizierung des Qualitätsmanagementsystems ein. Der Systemauditor stellte in sämtlichen Audits keine Abweichungen zu den Anforderungen der ISO-Normen fest.

⁵⁴ Vgl. § 22 Abs. 1 GmbHG.

⁵⁵ ISO 9001:2015 für das Qualitätsmanagementsystem und ISO 29990:2010 für die Qualität der Lerndienstleistungen in Aus- und Weiterbildung.

(3) Die innerbetriebliche Organisation dokumentierte die Akademie mittels **Organigrammen und Funktionsbeschreibungen**. (vgl. Unterabschnitt 9 Aufbauorganisation und Personalmanagement)

(4) Bestimmte Prozesse der Akademie deckte die FH Burgenland mit ihren Serviceleistungen ab (vgl. Unterabschnitt 4 Vertragliche Verhältnisse). Darunter fielen beispielsweise der Ablauf für Eingangsrechnungen und für den Zahlungsverkehr. Die FH Burgenland gab die Prozesse dafür der gesamten Unternehmensgruppe vor.

Die **Prozessbeschreibungen** regelten u.a. die digitale Prüfung und Freigabe der Eingangsrechnungen und des Zahlungsvorschlags sowie die Durchführung der Überweisung im Online-Banking-Programm.

Beim **Geschäftskonto** der Akademie waren die Geschäftsführerin und zwei Mitarbeiterinnen der Akademie zeichnungsberechtigt. Überweisungen konnten von je zwei Berechtigten gemeinsam durchgeführt werden.

Im überprüften Zeitraum erhielten die Berechtigten jeweils eine TAN-Card für Überweisungen mittels Online-Banking. Seit Februar 2023 arbeitete die Akademie mit SMS-TAN. Die Akademie gab bei der Bank dieselbe Mobiltelefonnummer für alle drei Berechtigten an.

Die **Überweisungen** im Online-Banking-Programm führten zwei Mitarbeiterinnen der Finanzabteilung der FH Burgenland durch, welche nicht die Zeichnungsberechtigten des Geschäftskontos waren. Diese verfügten über jenes Mobiltelefon, an welches die SMS-TAN übermittelt wurden. Es war versperrt in einem Tresor der FH Burgenland aufbewahrt. Somit hatte eine Person allein die Möglichkeit, auf alle SMS-TAN zuzugreifen.

Zuvor bewahrte die FH Burgenland die drei TAN-Cards der Akademie gemeinsam in dem Tresor auf. Auch hier hatte eine Person allein die Möglichkeit, auf alle TAN-Cards zuzugreifen.

Die Konzernvorgaben der Landesholding sahen vor, dass der Zahlungsverkehr auch technisch nicht von einer Person, sondern unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, zu erfolgen hatte.

Eine Überweisung im Online-Banking-Programm war auch ohne Berücksichtigung der internen Prozesse und Vorgaben möglich.

16.2 Zu (1) bis (4) Der BLRH anerkannte, dass die Akademie über ein ISO-zertifiziertes Qualitätsmanagement verfügte.

Der BLRH kritisierte allerdings, dass die Akademie seit Februar 2023 für die drei Berechtigten des Geschäftskontos dieselbe Mobiltelefonnummer für SMS-TAN hinterlegte und das Mobiltelefon an Mitarbeiterinnen der FH Burgenland weitergab, welche nicht die Zeichnungsberechtigten waren.

Weiters kritisierte der BLRH, dass aufgrund der Aufbewahrung des Mobiltelefons bei der FH Burgenland die Erfassung und Freigabe von Zahlungen im Online-Banking-Programm lediglich durch eine Mitarbeiterin der FH Burgenland möglich war.

Bis Februar 2023 arbeitete die Akademie mit TAN-Cards. Der BLRH kritisierte auch hier, dass die Zeichnungsberechtigten des Geschäftskontos der Akademie ihre TAN-Cards an Mitarbeiterinnen der FH Burgenland weitergaben, welche nicht die Zeichnungsberechtigten waren. Weiters kritisierte er, dass aufgrund der gemeinsamen Aufbewahrung der TAN-Cards die Erfassung und Freigabe von Zahlungen im Online-Banking-Programm lediglich durch eine Mitarbeiterin der FH Burgenland möglich war.

Diese Vorgangsweise widersprach den Mindestanforderungen an ein IKS im Zahlungsverkehr sowie den Konzernvorgaben der Landesholding. Das IKS hatte u.a. die Aufgabe, das Vermögen einer Gesellschaft zu sichern. Die Vergabe von mehreren gemeinsam Berechtigten sollte das Vier-Augen-Prinzip sicherstellen. Durch die gemeinsame Aufbewahrung der TAN-Cards umging die Akademie dieses IKS-Prinzip.

Zudem sah der BLRH die Weitergabe des Mobiltelefons bzw. der TAN-Cards an Mitarbeiterinnen der FH Burgenland, welche nicht die Zeichnungsberechtigten waren, kritisch.

Die Geschäftsführerin war für die Einhaltung eines funktionierenden IKS im Zahlungsverkehr verantwortlich.

Der BLRH empfahl der Akademie, im Zahlungsverkehr das Vier-Augen-Prinzip durch die zeichnungsberechtigten Personen einzuhalten.

16.3 Die Akademie führte an, dass schon bisher nicht zwei („Vier Augen“), sondern sogar mehrere Personen unabhängig voneinander am Prozess der Zahlungsfreigaben eingebunden gewesen seien. So seien Zahlungen in der Akademie in der Praxis ausschließlich nur dann durchgeführt worden, wenn die prozessuale und schriftlich dokumentierte Freigabe durch derzeit fünf Personen erfolgt sei. Dennoch werde die Akademie nach Konsultation von „spezialisierten IT-Sicherheitsunternehmen“ die Anregung zur finalen technischen Sicherstellung des Vier-Augen-Prinzips aufgreifen.

16.4 Der BLRH entgegnete, dass durch die Zugangsmöglichkeit einer einzigen Person zu den TAN-Codes die internen Vorschriften und Prozesse umgangen werden konnten.

Der BLRH wiederholte weiters seine Kritik an der Weitergabe des Mobiltelefons bzw. der TAN-Cards an Mitarbeiterinnen der FH Burgenland, die nicht die Zeichnungsberechtigten waren. Die TAN-Codes sollten ausschließlich bei den Kontoberechtigten verbleiben.

Der BLRH hinterfragte die Notwendigkeit der Beauftragung eines „*spezialisierten IT-Sicherheitsunternehmens*“ für die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips im Zahlungsverkehr. Der Verbleib der TAN-Codes bei den Zeichnungsberechtigten und damit die Sicherstellung des Vier-Augen-Prinzips stellten Grundelemente eines IKS im Zahlungsverkehr dar. Der BLRH sah vielmehr die Notwendigkeit einer Anpassung des Prozesses.

Der BLRH beurteilte positiv, dass die Akademie hier Verbesserungen herbeiführen wollte.

17 Compliance

17.1 (1) Im Bereich Compliance erhielt die Akademie **Vorgaben der Landesholding**. Darunter fielen eine Konzernrichtlinie sowie ein Verhaltenskodex. Zudem unterlag die Akademie den Compliance-Standards der FH Burgenland. Die Akademie führte keine auf das Unternehmen abgestimmte Korruptionsrisikoanalysen durch.

(2) Die Compliance-Beauftragte der FH Burgenland war auch für die Akademie zuständig.

Ab dem Jahr 2022 hatte die Akademie gemäß Konzernrichtlinie einen **jährlichen Compliance-Bericht** an den Compliance-Officer der Landesholding zu übermitteln. Darin hatte die Akademie u.a. über die Angemessenheit, Funktionsfähigkeit und Effektivität des Compliance Management Systems zu berichten. Dieser Berichtspflicht kam die FH Burgenland gesamthaft für sich und ihre Tochtergesellschaften nach.

Misstände anonym zu melden war in der Unternehmensgruppe der FH Burgenland im überprüften Zeitraum nicht möglich. Zudem war **kein digitales Hinweisgebersystem** eingerichtet. Im überprüften Zeitraum erfolgten keine Meldungen von Compliance-Verstößen betreffend die Akademie.

Der Compliance-Officer der Landesholding sah für alle Mitarbeiter:innen eine verpflichtende Online-Schulung zum Thema Compliance vor. Zudem fand jährlich eine Fortbildung für alle Compliance-Beauftragten des Konzerns der Landesholding statt.

17.2 Zu (1) Der BLRH bemängelte, dass die Akademie keine auf ihr Unternehmen abgestimmte Korruptionsrisikoanalyse durchführte. Er sah diese jedoch als Basis für die Einführung eines Korruptionspräventionssystems, das auf das Geschäftsmodell der Akademie abgestimmt war.

Der BLRH empfahl der Akademie, eine Korruptionsrisikoanalyse durchzuführen. Darauf aufbauend sollte die Akademie ein auf ihr Geschäftsmodell abgestimmtes Korruptionspräventionssystem entwickeln und einführen.

Zu (2) Der BLRH beanstandete, dass in der Unternehmensgruppe der FH Burgenland im überprüften Zeitraum keine anonyme Meldung von Missständen möglich war. Zudem war kein digitales Hinweisgebersystem eingerichtet.

Der BLRH empfahl der FH Burgenland, in ihrer Unternehmensgruppe die anonyme Meldung von Missständen zu ermöglichen und ein digitales Hinweisgebersystem einzurichten.

- 17.3 Zur Empfehlung, eine Korruptionsrisikoanalyse durchzuführen, gab die Akademie an, dass schon bisher „mit akribischer Sorgfalt“ jährlich ein Bericht zum Umsetzungsstand des Compliance Management Systems an die Landesholding Burgenland übermittelt werde. Dieser Bericht gehe unter anderem darauf ein, welche Geschäftsbereiche als neuralgisch kritisch bzw. risikofällig – wie zum Beispiel in Hinblick auf die Themen Korruption bzw. Interessenskonflikte – einzustufen seien. Daraus abgeleitete Maßnahmen seien etwa die lückenlose Einführung von Prozessbeschreibungen unter Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips, Compliance-Schulungen, Cyber Security Awareness-Maßnahmen etc. Die Akademie werde jedoch prüfen, wie – und gegebenenfalls auch in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Gruppe bzw. der Landesholding – Analysen durchgeführt und ein Präventionssystem etabliert werden könne.

Zur Empfehlung an die FH Burgenland, in ihrer Unternehmensgruppe die anonyme Meldung von Missständen zu ermöglichen und ein digitales Hinweisgebersystem einzurichten, führte die FH Burgenland an, dass sie diese Empfehlung bereits erfüllt habe. Sie verwies auf bisher schon breite, vielschichtige Möglichkeiten, etwaige Missstände in der FH Burgenland-Gruppe anonym anzeigen zu können. So könnten sich Mitarbeiter:innen der gesamten Gruppe an die auf freiwilliger Basis eingerichtete Ombudsstelle an der FH Burgenland oder an die weisungsfreie, unabhängige Compliance-Beauftragte oder an die Gleichbehandlungsbeauftragte mit anonymen Beschwerden richten. Den Mitarbeiter:innen stehe zudem in allen vier Unternehmen der Gruppe ein gewählter Betriebsrat auch für anonyme Anzeigen jederzeit und vertrauensvoll zur Verfügung. Die sogenannte EU-Whistleblowing-Richtlinie sei in Zusammenarbeit mit der Landesholding Burgenland bereits umgesetzt und sogar ohne gesetzliche Verpflichtung auf die Tochterunternehmen ausgeweitet worden, um eine Vorreiter-Rolle der FH Burgenland-Gruppe zu unterstreichen.

- 17.4 Zur Stellungnahme der Akademie bezüglich einer Korruptionspräventionsanalyse stellte der BLRH klar, dass der angeführte jährliche Bericht seit 2022 von der FH Burgenland in Form eines Fragebogens gesamthaft für sich und

ihre Tochtergesellschaften an die Landesholding übermittelt wurde. Die Berichterstattung erfolgte jedoch nicht auf Ebene der einzelnen Tochtergesellschaften. Der BLRH bewertete jedoch positiv, dass die Akademie die Einführung eines Präventionssystems prüfen werde.

18 Qualitätssicherung

18.1 (1) Die Akademie hatte seit ihrer Gründung im Jahr 2013 gemäß Kooperationsvereinbarung mit dem Land Burgenland ein **Qualitätssicherungssystem** aufzubauen und zu pflegen. Sie legte dazu folgende Maßnahmen fest:

- Evaluierungen
- kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Beschwerdemanagement

Die Ausgestaltung des Programmes der Akademie erfolgte über den Programmbeirat. (vgl. Unterabschnitt 8 Programmbeirat)

(2) **Evaluierungen** fanden nach jedem Seminar statt. Diese erfolgten bei Präsenzseminaren handschriftlich und bei Online-Seminaren über Online-Befragungen.

Die Akademie dokumentierte die Auswertungen zu den Evaluierungen je Einzelseminar sowie zusammengefasst nach Themengebieten. Sämtliche Auswertungen enthielten u.a.:

- Seminarnummer/Seminartitel/Termin
- Ort
- Vortragende
- Anzahl der ausgefüllten Evaluierungen
- Evaluierungsergebnisse

Die Anzahl der gesamten Teilnehmer:innen und die Rücklaufquoten waren nicht in den Gesamtauswertungen dokumentiert, sondern lediglich in den Einzelauswertungen. Ab dem Frühjahr/Sommer 2023 plante die Akademie, die Anzahl der gesamten Teilnehmer:innen und die Rücklaufquoten auch in die Gesamtauswertungen aufzunehmen.

Die Akademie produzierte im überprüften Zeitraum zwischen vier und zehn sogenannte E-Learnings.⁵⁶ Die Anzahl der Teilnehmer:innen schwankte dabei zwischen rund 700 und 9.100 jährlich. Evaluierungen von E-Learnings waren für die Teilnehmer:innen nicht möglich. Die Akademie gab dem BLRH bekannt, Evaluierungen auch für E-Learnings ermöglichen zu wollen.

⁵⁶ „E-Learnings“ waren maßgeschneiderte orts- und zeitunabhängige Online-Seminare für einzelne Kunden der Akademie, die „E-Learnings“ beispielsweise verpflichtend für ihre Mitarbeiter:innen vorsahen.

(3) Eine weitere Maßnahme zur Qualitätssicherung stellte der **kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP)** dar. Dabei konnten die Mitarbeiter:innen beispielsweise Verbesserungsvorschläge für den innerbetrieblichen Ablauf der Akademie einbringen. Zudem konnten Verbesserungsvorschläge zu den einzelnen Seminaren von Teilnehmer:innen im Zuge von Evaluierungen kommen.

Die Akademie dokumentierte die jeweiligen Verbesserungsvorschläge samt erarbeiteter Maßnahmen und Wirksamkeitsprüfung. Seit Oktober 2014 kamen insgesamt 39 Verbesserungsvorschläge zustande.

18.2 Zu (1) und (2) Nach Ansicht des BLRH waren die Maßnahmen der Akademie zur Qualitätssicherung zweckmäßig.

Bei der Dokumentation der Evaluierungsergebnisse bemängelte der BLRH jedoch, dass die Akademie die Anzahl der gesamten Teilnehmer:innen und die Rücklaufquoten in ihrer Gesamtauswertung nicht anführte.

Der BLRH empfahl der Akademie, die Anzahl der gesamten Teilnehmer:innen und die Rücklaufquoten in ihrer Gesamtauswertung zu den Evaluierungen zu dokumentieren.

Zu (2) Der BLRH bemängelte, dass die Akademie für Teilnehmer:innen von sogenannten E-Learnings bislang keine Evaluierungen ermöglichte.

Der BLRH empfahl der Akademie, auch für Teilnehmer:innen von sogenannten E-Learnings Evaluierungen zu ermöglichen.

18.3 Zur Empfehlung bezüglich der Rücklaufquoten teile die Akademie mit, dass sie diese Maßnahme bereits umgesetzt habe.

Zur Evaluierung von E-Learnings führte die Akademie aus, dass sie mit mehreren Methoden beschäftigt sei, die Qualität von Online- und E-Learning-Elementen sicherzustellen. Wie dies mit einer der Methoden, nämlich dem Evaluierungsbogen, geschehen könne, sei bereits Gegenstand der Überlegungen. Es gelte, technisch zufriedenstellende und in der Praxis zielführend umsetzbare Lösungen für die Online-Evaluierungs-Fragebögen für E-Learning-Module zu entwickeln. Dies werde gemeinsam mit Expert:innen in die Wege geleitet und in der Folge umgesetzt.

Schlussbemerkungen

Zusammenfassend empfahl der BLRH

der Akademie

PERSONAL

- (1) aus Transparenzgründen die Zulagen auf den Jahreslohnkonten aller Mitarbeiter:innen separat auszuweisen und nicht in einer Gesamtsumme mit der Grundlohnart. (siehe 10.2)

WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

- (2) die laut Personalentwicklungskonzept geplanten „Treueprämien“ in Form von Jubiläumsgeldrückstellungen in den Jahresabschlüssen zu berücksichtigen. (siehe 12.2)
- (3) eine laufende Liquiditätsplanung einzuführen. (siehe 14.2)
- (4) eine Kostenrechnung aufzubauen. (siehe 15.2)

INTERNES KONTROLLSYSTEM UND COMPLIANCE

- (5) im Zahlungsverkehr das Vier-Augen-Prinzip durch die zeichnungsberechtigten Personen einzuhalten. (siehe 16.2)
- (6) eine Korruptionsrisikoanalyse durchzuführen. Darauf aufbauend sollte die Akademie ein auf ihr Geschäftsmodell abgestimmtes Korruptionspräventionssystem entwickeln und einführen. (siehe 17.2)
- (7) die Anzahl der gesamten Teilnehmer:innen und die Rücklaufquoten in ihrer Gesamtauswertung zu den Evaluierungen zu dokumentieren. (siehe 18.2)
- (8) auch für Teilnehmer:innen von sogenannten E-Learnings Evaluierungen zu ermöglichen. (siehe 18.2)

der FH Burgenland

ÜBERSICHT UND RAHMENBEDINGUNGEN

- (9) in allen Servicebereichen die Leistungsstunden ihrer Mitarbeiter:innen für ihre Tochterunternehmen aufzuzeichnen, zu bewerten und die Ist-Werte den Schätzungen gegenüberzustellen. (siehe 4.2)

ORGANE

- (10) die Umlaufbeschlüsse zur Bestellung von Aufsichtsratsmitgliedern zu datieren. (siehe 6.2)
- (11) vor Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds schriftlich Informationen zu bestehenden Organfunktionen und eventuellen Bestellungsverboten einzuholen. (siehe 6.2)
- (12) schriftliche Auskünfte über Qualifikation, Funktionen und Befangenheit vor der Bestellung eines Aufsichtsratsmitglieds einzuholen. (siehe 6.2)
- (13) die Beschlüsse zur Wiederbestellung der ausgelaufenen Aufsichtsratsmandate zu fassen. Die Anforderungen zu Qualifikation, Funktionen und Befangenheit sowie Bestellungsverbote wären vor Beschlussfassung erneut zu prüfen. (siehe 6.2)
- (14) darauf hinzuwirken, dass Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig an den Sitzungen teilnehmen. (siehe 6.2)
- (15) sämtliche Mitglieder des Programmbeirats vor ihrer Funktionsübernahme zu bestellen. (siehe 8.2)
- (16) die erforderlichen Beschlüsse zur Wiederwahl von Programmbeiratsmitgliedern zu fassen. (siehe 8.2)
- (17) die Bestimmungen des Gesellschaftsvertrags der Akademie hinsichtlich der Anzahl der Programmbeiratsmitglieder einzuhalten oder den Gesellschaftsvertrag auf die gewünschte Anzahl der Programmbeiratsmitglieder zu ändern. (siehe 8.2)

PERSONAL

- (18) für das „Gehaltsschema alt“ eine zusammenhängende Dokumentation zu erstellen, um alle Regelungen und Besonderheiten dazu erkennbar und nachvollziehbar zu machen. Dies sah der BLRH als erforderlich an, weil jene Mitarbeiter:innen, die nicht in das neue Gehaltsschema umstiegen, noch viele Jahre im „Gehaltsschema alt“ sein werden. (siehe 10.2)

WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

- (19) die Verrechnung der Reinigungskosten für die Räumlichkeiten der Akademie zu berichtigen. (siehe 12.2)
- (20) die korrekten Reinigungskosten für die vergangenen Zeiträume nachzurechnen. (siehe 12.2)
- (21) in ihrer Unternehmensgruppe die anonyme Meldung von Missständen zu ermöglichen und ein digitales Hinweisgebersystem einzurichten. (siehe 17.2)

der Akademie und der FH Burgenland

ÜBERSICHT UND RAHMENBEDINGUNGEN

- (22) den Dienstleistungsvertrag zu spezifizieren. Es sollten nicht nur die Servicebereiche angeführt werden, sondern auch die Leistungen, die erbracht werden. (siehe 4.2)

ORGANE

- (23) die Geschäftsführungsverträge mit einem Unterschriftsdatum zu versehen. (siehe 7.2)
- (24) Zielvereinbarungen eindeutig zu formulieren. (siehe 7.2)
- (25) die Zielvereinbarung und Dokumentation zur Zielerreichung 2021/22 neu zu dokumentieren und zu beschließen. (siehe 7.2)
- (26) für Erfolgsprämien ausschließlich ambitionierte Ziele zu vereinbaren, die über den regulären bzw. vertraglich festgelegten Tätigkeitsbereich hinausgehen. Eine Prämie sollte besondere Leistungen anerkennen. Die Begründung für die Wahl der Kriterien sollten die FH Burgenland und die Akademie nachvollziehbar dokumentieren. (siehe 7.2)
- (27) die Berichtspflichten der Geschäftsführerin an den Programmbeirat zu definieren sowie in die Geschäftsordnungen des Programmbeirats und der Geschäftsführung aufzunehmen. (siehe 8.2)

WIRTSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE

- (28) auch die Verwendung des Medienzentrums der FH Burgenland in die schriftliche Nutzungsvereinbarung zu den Seminarräumen und Hörsälen aufzunehmen und dessen Nutzung zu verrechnen. (siehe 12.2)
- (29) die Vereinbarung zur Miete der Büroräumlichkeiten dahingehend klar abzufassen, ob auch die Betriebskosten enthalten sind. (siehe 12.2)

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Abt.	Abteilung
AG	Aktiengesellschaft
Art.	Artikel
BGBI.	Bundesgesetzblatt
Bgld. LRHG	Burgenländisches Landes-Rechnungshof-Gesetz
Bgld. L-VG	Bgld. Landesverfassung
BLRH	Burgenländischer Landes-Rechnungshof
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DIN	Deutsches Institut für Normung
dRGBI	deutsches Reichsgesetzblatt
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
EMAS	Eco Management and Audit Scheme
EN	Euronorm
etc.	et cetera
EUR	Euro
exkl.	exklusive
FH	Fachhochschule
gem.	gemäß
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH-Gesetz
GuV	Gewinn- und Verlustrechnung
idgF.	in der geltenden Fassung
i.H.v.	in Höhe von
inkl.	inklusive
ISO	International Organization for Standardization
IT	Informationstechnologie
kfm.	kaufmännisch
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
lfd.	laufend

LGBI.	Landesgesetzblatt
lt.	laut
LT	Landtag
mind.	mindestens
Mio.	Millionen
RH	Rechnungshof
SS	Sommersemester
TAN	Transaktionsnummer
TÜV	Technischer Überwachungs-Verein
u.a.	unter anderem
UGB	Unternehmensgesetzbuch
URG	Unternehmensreorganisationsgesetz
usw.	und so weiter
v.a.	vor allem
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
vs.	versus (lat.), gegen (deutsch)
WS	Wintersemester
z.B.	zum Beispiel

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht Akademie.....	18
Abbildung 2: Anzahl der Seminare.....	20
Abbildung 3: Anzahl der Teilnehmer:innen.....	21
Abbildung 4: Organigramm	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zusammensetzung des Aufsichtsrats	30
Tabelle 2: Zusammensetzung des Programmbeirats	40
Tabelle 3: Mitarbeiter:innen zum 30.09.	45
Tabelle 4: Anzahl der Vortragenden	51
Tabelle 5: GuV	53
Tabelle 6: Umsatzerlöse	53
Tabelle 7: Material und bezogene Leistungen	55
Tabelle 8: Beratungsaufwendungen	56
Tabelle 9: Verrechnungen der FH Burgenland an die Akademie	57
Tabelle 10: Bilanz	58
Tabelle 11: Eigenkapital	59

Eisenstadt, im April 2024

Der Landes-Rechnungshofdirektor

Mag. Dr. René Wenk, MBA eh.