



STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10

A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 FAX: 01 4000 99 82810

E-Mail: post@stadtrechnungshof.wien.at

www.stadtrechnungshof.wien.at

DVR: 0000191

StRH II - PSD-ReiN-1/14

REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker

Menschen gemeinnützige GmbH,

Prüfung der Organisation

KURZFASSUNG

Die Prüfung der Organisation der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH der Jahre 2010 bis 2013 ergab zunächst, dass die Umsetzung des Reorganisationskonzeptes 2005 eine positive Unternehmensentwicklung bewirkte, in dem eine nennenswerte Steigerung der Anzahl der betreuten Personen und eine stärkere Orientierung an deren Bedürfnissen bzw. Fähigkeiten erreicht wurden. Allerdings war die Anzahl der Eingliederungen der betreuten Personen in den Arbeitsmarkt weiter rückläufig, womit die in die Berufliche Rehabilitation gesetzten Ziele unter den Erwartungen blieben.

Unabhängig davon zeigte die Einschau in Teilbereichen der Organisation und der Gebarung einen Handlungsbedarf auf. So wurden eine Evaluierung des Unternehmensgegenstandes, eine punktuelle Überprüfung der Organisationsstruktur sowie die Implementierung eines elektronischen Zeiterfassungssystems angeregt. Die weiteren Empfehlungen betrafen unter anderem die Herstellung einer verursachungsgerechten Kostenumlage zwischen der geprüften Einrichtung und ihrem Mehrheitseigentümer Fonds "Kuratorium für Psychosoziale Dienste in Wien" sowie die Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements und des Internen Kontrollsystems.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfungsgegenstand	6
2. Unternehmensentwicklung in den Jahren 2005 bis 2009	7
2.1 Reorganisationskonzept 2005	7
2.2 Umsetzungsschritte	7
2.3 Zusammenfassende Betrachtung	10
3. Ziele und Aufgaben in den Jahren 2010 bis 2013	10
3.1 Grundlagen	10
3.2 Unternehmensgegenstand	11
3.3 Betreuungskonzept 2011	11
4. Aufbau- und Ablauforganisation	13
4.1 Gesellschaftliche Organe	13
4.2 Organisationsstruktur	14
4.3 Handlungsanweisungen und Arbeitsabläufe	17
5. Entwicklung der Geschäftstätigkeit in den Jahren 2010 bis 2013	18
5.1 Leistungsentwicklung	18
5.2 Gewinn- und Verlustrechnung	21
5.3 Kostenersätze/Zuschüsse	22
5.4 Umsatzerlöse	23
5.5 Personalaufwand	25
5.6 Sach- und Betriebsaufwand	26
6. Ausgewählte Themenbereiche	27
6.1 Administration, Begleitung und Förderungsabrechnung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter	27
6.2 Verkaufs- und Auftragsabwicklung	30
6.3 Personal	33
6.4 Qualitätsmanagement und Internes Kontrollsystem	37
7. Zusammenfassende Empfehlungen	39

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AMS.....	Arbeitsmarktservice
BAGS-KV.....	Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe - Kollektivvertrag
bzw.	beziehungsweise
CGW.....	Chancengleichheitsgesetz Wien
d.s.....	das sind
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
etc.....	et cetera
ETS	Erwerbsorientierte Tagesstruktur
EUR.....	Euro
exkl.	exklusive
gem.	gemäß
GmbH.....	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
IKS.....	Internes Kontrollsystem
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
lt.....	laut
m.b.H.....	mit beschränkter Haftung
Mio.EUR	Millionen Euro
Nr.....	Nummer
o.a.	oben angeführt
PR	Public Relations
PSD	Fonds "Kuratorium für Psychosoziale Dienste in Wien"
Pkt.	Punkt
Pkten.	Punkten
rd.	rund
Reha-Trainerin/Reha-Trainer.....	Rehabilitationstrainerin/Rehabilitationstrainer
REINTEGRA.....	REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH
s.....	siehe

SDW GmbH.....	Sucht- und Drogenkoordination Wien gemeinnützige GmbH
SEG-Zulage.....	Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage
u.a.	unter anderem
USt	Umsatzsteuer
u.zw.	und zwar
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WBHG	Wiener Behindertengesetz
WGW.....	Wiener Geschützte Werkstätten und Berufliche Rehabilitationseinrichtungen Gesellschaft m.b.H.
Wiener Linien.....	WIENER LINIEN GmbH & Co KG
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

PRÜFUNGSERGEBNIS

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die Organisation der REINTEGRA einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

1. Prüfungsgegenstand

Der Stadtrechnungshof Wien überprüfte im Winter 2013/14 die Organisation der REINTEGRA, welche im Bereich der Reintegration und Rehabilitation von Menschen mit psychischer Erkrankung sowie anderer rehabilitationsbedürftiger Personen tätig ist und mit einem Gesellschaftsanteil von 90,1 % im Mehrheitseigentum des PSD steht. Als weitere Gesellschafterin fungiert die Wirtschaftskammer Wien mit einem 9,9%igen Anteil.

Neben einer überblicksweisen Darstellung der Unternehmensentwicklung der Jahre 2005 bis 2009 lag der Prüfungsschwerpunkt in der näheren Betrachtung der Aufbau- und Ablauforganisation sowie der Geschäftstätigkeit der REINTEGRA im Zeitraum der Jahre 2010 bis 2013. In gebarungsmäßiger Hinsicht waren u.a. die Förderungsabrechnung mit dem Fonds Soziales Wien, die Auftragsabwicklung und die personellen Gegebenheiten von besonderem Interesse; ebenso wurde auf Aspekte eines IKS eingegangen.

Anzumerken war, dass der Firmenname REINTEGRA im Jahr 2005 infolge einer Änderung des Gesellschaftsvertrages etabliert wurde und die ehemalige Unternehmensbezeichnung WGW ablöste. Die gemeinnützige GmbH war seit ihrer Gründung im Jahr 1981 bereits mehrmals Gegenstand von Überprüfungen durch das frühere Kontrollamt der Stadt Wien. Insbesondere war auf den Prüfbericht WGW, Wiener Geschützte Werkstätten und Berufliche Rehabilitationseinrichtungen Gesellschaft m.b.H., Prüfung von anonymen Anzeigen (s. Tätigkeitsbericht 2003) zu verweisen, in dem vor dem Hintergrund des Prüfungsergebnisses u.a. eine grundlegende Neudefinition der Aufgaben der Einrichtung empfohlen wurde.

2. Unternehmensentwicklung in den Jahren 2005 bis 2009

2.1 Reorganisationskonzept 2005

Im Jahr 2004 wurde unter Federführung des PSD und auf Grundlage der Erkenntnisse des o.a. Prüfberichtes des früheren Kontrollamtes für die ehemalige WGW das Reorganisationskonzept 2005 ausgearbeitet. Dessen primäres Ziel war es, die im Rahmen des damaligen WBHG angebotenen Maßnahmen stärker an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (Klientinnen bzw. Klienten) zu orientieren. Einerseits sollten die Beschäftigungstherapie in Form der ETS forciert und das Berufsrehabilitationsangebot in quantitativer und qualitativer Hinsicht (z.B. durch den Aufbau einer Arbeitsassistenz) verbessert werden. Andererseits war aufgrund der geänderten Schwerpunktsetzung eine Reduktion der Geschützten Arbeitsplätze durch natürlichen Abgang geplant.

Des Weiteren war vorgesehen, das Dienstleistungsportfolio neu zu strukturieren und auszubauen, wobei jene Gewerke, die den Fähigkeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nicht entsprachen, zu schließen wären. Schließlich sollten die Agenden des betreuend und administrativ tätigen Kompetenzzentrums erweitert und im Rahmen der Qualitätssicherung definierte Kenngrößen (Qualitätsparameter) geführt werden.

2.2 Umsetzungsschritte

2.2.1 Wie die Erhebungen des Stadtrechnungshofes Wien ergaben, wurde vonseiten der ehemaligen WGW beginnend mit dem Jahr 2005 die Umsetzung des Reorganisationskonzeptes in die Wege geleitet. In einem ersten Schritt wurde eine Änderung des Gesellschaftsvertrages veranlasst, welche neben der Namensänderung auf REiN-TEGRA insbesondere eine Präzisierung des allgemein formulierten Unternehmensgegenstandes, nämlich *"Errichtung, Ausbau, Betrieb und Führung Geschützter Werkstätten und beruflicher Rehabilitationseinrichtungen in Wien im Sinne der Bestimmungen jeweils bestehender Gesetze für psychisch kranke, behinderte und rehabilitationsbedürftige Menschen"*, um demonstrativ aufgezählte Tätigkeitsfelder beinhaltete. Letztere reichten von der Führung von Einrichtungen zur Beschäftigungstherapie über die Beratung von Unternehmen im Zusammenhang mit psychisch erkrankten Menschen am Arbeitsplatz bis hin zur Bereitstellung und Koordination von Freizeitangeboten für die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

2.2.2 Zur Umsetzung des Unternehmensgegenstandes verfügt die REINTEGRA über ein vom PSD angemietetes Berufsrehabilitationszentrum im 21. Wiener Gemeindebezirk. Anfang des Jahres 2005 setzte sich das dortige Dienstleistungsportfolio aus den Abteilungen Tischlerei, Druckerei, Malerei, Küche und Industriearbeit zusammen. Als Folge des Reorganisationskonzeptes kam es im Laufe des Jahres 2005 zur Schließung der den Fähigkeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nicht entsprechenden Abteilungen Tischlerei und Druckerei, wobei einzelne Teilleistungsbereiche in andere Abteilungen integriert wurden. Anzumerken war, dass bereits ein Jahr zuvor die an einem dislozierten Standort im 5. Wiener Gemeindebezirk betriebene Abteilung Textil/Wäscherei geschlossen und mit einem verringerten Leistungsspektrum als Teil der Abteilung Industriearbeit, u.zw. als Bereich Infrastruktur, weitergeführt wurde.

Der Dienstleistungsvereinigung standen die Schaffung der Abteilungen Erhaltung-Handwerk und Kreativ-Handwerk sowie die Umbenennung der verbliebenen Abteilungen auf Wand- und Boden-Handwerk, Küchen-Handwerk und Industrie-Handwerk gegenüber. Mit der Ende des Jahres 2005 erfolgten Eröffnung einer Verkaufs- und Produktionsstätte im 7. Wiener Gemeindebezirk nahm das Kreativ-Handwerk in Form der Schmuck-Manufaktur ihre Tätigkeit auf.

In den darauffolgenden Jahren konnte die REINTEGRA durch Kooperationen mit Unternehmen eine schrittweise Erweiterung des Dienstleistungsangebotes bzw. der Betreuungsplätze erreichen. So wurde im März 2007 mit der Firma A ein Übereinkommen abgeschlossen, wonach betreute Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der REINTEGRA am Firmengelände im 21. Wiener Gemeindebezirk unter Anleitung von sogenannten Reha-Trainerinnen bzw. Reha-Trainern der REINTEGRA Montage-, Wiege- und Verpackungstätigkeiten im Bereich der Erzeugung von Druckgasbehältern erbringen. Ebenso positiv entwickelte sich eine im April 2008 mit der gemeinnützigen Firma B eingegangene Partnerschaft, in deren Rahmen betreute Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter am Firmengelände im 23. Wiener Gemeindebezirk unter Anleitung von Reha-Trainerinnen bzw. Reha-Trainern Erfassungs-, Datenlöschungs- und Sortiertätigkeiten von EDV-Altgeräten (IT-Recycling) durchführen.

2.2.3 Im Zuge der im Jahr 2007 erfolgten Evaluierung des Reorganisationskonzeptes durch die REiNTEGRA wurde grundsätzlich eine zufriedenstellende Umsetzung der diesbezüglich gesetzten Maßnahmen festgestellt. Gleichzeitig wurde eine punktuelle inhaltliche Änderung des Reorganisationskonzeptes für notwendig erachtet, die eine Neuorientierung der Beruflichen Rehabilitation und eine Flexibilisierung des Rehabilitationsangebotes zum Gegenstand hatte. Begründet wurde dies damit, dass die Mehrheit der Beruflichen Rehabilitationen bzw. Vermittlungen in den Arbeitsmarkt nicht wie ursprünglich angenommen aus der Maßnahme Berufsrehabilitation, sondern aus der ETS stammte. Demgemäß wurde von einer inhaltlichen Trennung der beiden Bereiche abgegangen, sodass jene für die Berufliche Rehabilitation vorgehaltenen Ressourcen, wie etwa Arbeitsassistenz und Sozialarbeit, nunmehr auch den betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der ETS zugutekommen sollten.

Im Übrigen wurde im Einvernehmen mit dem Fonds Soziales Wien ab dem Jahr 2007 die Finanzierung der REiNTEGRA von einer Objektförderung auf eine Subjektförderung umgestellt und für alle genehmigten Betreuungsplätze ein einheitlicher Tageskostensatz - unabhängig von der jeweils zuerkannten Maßnahme der Behindertenhilfe - festgelegt.

2.2.4 Wie den jährlichen Leistungsberichten der REiNTEGRA zu entnehmen ist, erhöhte sich die Anzahl der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Zeitraum der Jahre 2005 bis 2009 (jeweils zum 31. Dezember) von 158 um 74 auf 232 Personen. Im Detail verzeichnete die ETS eine Steigerung um 86 auf 199 Personen und die Berufsrehabilitation eine solche um zwei auf 19 Personen, während bei den Geschützten Arbeitsplätzen eine Halbierung auf 14 Personen eintrat. Die in den Leistungsberichten ausgewiesenen Qualitätsparameter entwickelten sich ebenfalls grundsätzlich positiv, zumal bei den *"unerklärten"* Fehlstunden der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eine kontinuierliche Verringerung und bei der durchschnittlichen Wochenstundenverpflichtung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eine Erhöhung erreicht werden konnte. Demgegenüber sank in den Jahren 2005 bis 2009 die Zahl der Vermittlungen in den Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus konnte im selben Zeitraum bei den vereinnahmten Förder- und Zuschussmitteln der Finanziers Fonds Soziales Wien, Bundessozialamt und AMS mit einer Steigerungsrate von insgesamt rd. 4 % das Auslangen gefunden werden, was u.a.

auch auf die kontinuierlichen Zuwächse bei den erwirtschafteten Umsatzerlösen aus der Auftragsabwicklung zurückzuführen war.

2.3 Zusammenfassende Betrachtung

Im Ergebnis war vom Stadtrechnungshof Wien festzustellen, dass die ausgehend vom Reorganisationskonzept 2005 gesetzten Maßnahmen der Jahre 2005 bis 2009 zu einer Neuausrichtung der im Rahmen der Behindertenhilfe angebotenen Leistungen und zu einer Neustrukturierung des Dienstleistungsportfolios führten. Damit wurde nicht nur eine stärkere Orientierung an den Bedürfnissen und Fähigkeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, sondern auch eine nennenswerte Steigerung der Anzahl der betreuten Personen - bei nahezu gleichbleibendem Förder- und Zuschussvolumen - erreicht. Insbesondere die in den Jahren 2007 und 2008 eingegangenen Kooperationen mit zwei privaten Unternehmen trugen wesentlich zu dieser positiven Entwicklung bei. Hinsichtlich der Berufsrehabilitation ist festzuhalten, dass die Zahl der Vermittlungen zurückging.

3. Ziele und Aufgaben in den Jahren 2010 bis 2013

3.1 Grundlagen

Die Zielsetzung und das Aufgabengebiet der REiNTEGRA waren im Betrachtungszeitraum entsprechend dem GmbH-Gesetz gesellschaftsvertraglich im Unternehmensgegenstand festgelegt (s. Pkt. 3.2). Die inhaltliche Ausrichtung der Leistungserbringung ergab sich zu Beginn des Betrachtungszeitraumes aus dem Reorganisationskonzept 2005, welches mit Inkrafttreten des CGW im Jahr 2010 (anstelle des WBHG) in Form des Betreuungskonzeptes 2011 weiterentwickelt wurde (s. Pkt. 3.3).

Darüber hinaus unterlag die REiNTEGRA als für die Leistungen Tagesstruktur und Berufsqualifizierung gemäß CGW anerkannte Einrichtung dem Förderwesen des Fonds Soziales Wien und den in diesem Zusammenhang festgelegten Vorgaben bzw. Richtlinien. Demnach konnte die REiNTEGRA von im Rahmen der Subjektförderung gefördernten Personen in Anspruch genommen werden, wobei ihr im Gegenzug Zuschüsse in Form von Tageskostensätzen zu den bewilligten Kosten gewährt wurden. Die Zusammenarbeit zwischen dem Fonds Soziales Wien und den anerkannten Einrichtungen bzw. der REiNTEGRA war in Allgemeinen und Spezifischen Förderrichtlinien festgelegt,

die u.a. die Themenbereiche Anerkennungsverfahren, Tarifikalkulationsmodell, Prozessabläufe, Leistungsnachweis und Rechnungslegung verbindlich regelten.

3.2 Unternehmensgegenstand

Der gesellschaftsrechtliche Unternehmensgegenstand war im Betrachtungszeitraum keinen Änderungen unterworfen, sodass sämtliche infolge der Änderung des Gesellschaftsvertrages im Jahr 2005 eingefügten Tätigkeitsfelder in vollem Umfang in Geltung waren (s. Pkt. 2.2.1). Wie die Einschau des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, nahm die REiNTEGRA in den Jahren 2010 bis 2013 einen Großteil dieser Tätigkeitsbereiche wahr, allerdings wurde aufgrund geänderter Rahmenbedingungen von der Umsetzung einzelner Aufgabenstellungen Abstand genommen. Dabei handelte es sich z.B. um die Forschung und Entwicklung im Bereich der Hilfe von psychiatrisch erkrankten Menschen, die Beratung von Organisationen und Unternehmen im Bereich der allgemeinen psychologischen Diagnostik sowie um den Handel mit Altwaren bzw. Alt- und Abfallstoffen.

In Anbetracht der Tatsache, dass der Unternehmensgegenstand möglichst konkret gefasst werden soll und den Rahmen der Geschäftsführungsbefugnis darstellt, wäre nach Auffassung des Stadtrechnungshofes Wien zu prüfen, inwieweit aufgrund der bislang nicht umgesetzten Tätigkeitsfelder entsprechende Anpassungen des Unternehmensgegenstandes vorzunehmen wären.

3.3 Betreuungskonzept 2011

Das Betreuungskonzept 2011 umfasste im Wesentlichen die Zielgruppen, das Aufnahmeverfahren und den Ablauf des Betreuungsprozesses hinsichtlich der ETS nach § 9 CGW und der Berufsqualifizierung nach § 10 CGW. Darüber hinaus enthielt es grundsätzliche Festlegungen zur modular aufgebauten und für beide Bereiche gleichermaßen zugänglichen Arbeitsassistenz.

Demgemäß erfolgte im Betrachtungszeitraum die Zuweisung in die REiNTEGRA größtenteils über die Sozialpsychiatrischen Ambulatorien des PSD, aber auch über Fachärztinnen bzw. Fachärzte für Psychiatrie und Neurologie sowie über die psychiatrischen Einrichtungen der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund". Voraussetzung für eine Aufnahme war eine nachhaltige, medizinisch-therapeutische Behandlung für die

Dauer der Maßnahme, da vonseiten der REiNTEGRA keine therapeutische Versorgung vorgehalten wurde. Beide Leistungen nach dem CGW bedurften einer vorangehenden Begutachtung des Fonds Soziales Wien als Fördergeber, wobei die ETS befristet bis zu fünf Jahren mit der Option auf Verlängerung (tägliche Mindestbeschäftigungsdauer: vier Stunden) und die Berufsqualifizierung befristet auf maximal drei Jahre (tägliche Mindestbeschäftigungsdauer: fünf Stunden) zuerkannt wurden.

Die ETS war für jene Menschen gedacht, bei denen eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt aus diversen Gründen (z.B. Krankheitsbild) nicht wahrscheinlich war. Entsprechend der jeweiligen Fähigkeit und Belastbarkeit erfolgte eine Unterteilung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in drei Leistungsbereiche (ETS 1, ETS 2 und ETS 3), wobei die ETS 3 jene ein Höchstmaß an zeitlicher Flexibilität sowie möglichst gleichbleibender Aufgabengestaltung benötigenden Personen und die ETS 1 jene für eine Reintegration infrage kommenden Personen umfasste. Ein Wechsel zwischen den Leistungsbereichen war im Einvernehmen mit den betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, den betreuenden Reha-Trainerinnen bzw. Reha-Trainern sowie der Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation möglich.

Demgegenüber hatte die Berufsqualifizierung die Integration der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in den Arbeitsmarkt zum Ziel. Der Prozess der Berufsqualifizierung war im Rahmen des Drei-Phasen-Modells (Arbeitserprobung, Arbeitscoaching und Arbeitsreintegration) durchzuführen und sollte durch die Arbeitsassistenz mittels eines personenbezogenen Modulkonzeptes begleitet werden. Im Rahmen von Praktikumsplätzen bzw. von Volontariaten wurde den betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern die Erprobung ihrer beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten am Arbeitsmarkt ermöglicht.

Im Betrachtungszeitraum standen zur Beschäftigung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter die Abteilungen Wand- und Boden-Handwerk, Erhaltungs-Handwerk, Küchen-Handwerk, Schmuck-Manufaktur sowie Industrie-Handwerk mit den dislozierten Arbeitsbereichen am Firmengelände der Kooperationspartnerinnen zur Verfügung. Die Tätigkeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wurden im Rahmen eines leistungskorrelierenden Taschengeldes vergütet. Darüber hinaus erhielten sie für die

Dauer ihrer Beschäftigung einen Fahrtkostenersatz in Form von Fahrscheinen oder Monatsmarken der Wiener Linien sowie ein kostenloses Mittagsmenü.

Der Vollständigkeit halber war darauf hinzuweisen, dass das Betreuungskonzept 2011 eine wesentliche Grundlage für die im Jänner 2012 neuerlich erteilte Bewilligung der REiNTEGRA als anerkannte Einrichtung des Fonds Soziales Wien für den Zeitraum der Jahre 2012 bis 2016 darstellte. Nicht Gegenstand des Betreuungskonzeptes und vom Förderwesen des Fond Soziales Wien ausgenommen waren allerdings die nach dem vormaligen WBHG eingerichteten Geschützten Arbeitsplätze, welche in der REiNTEGRA aufgrund der geänderten inhaltlichen Schwerpunktsetzung durch natürlichen Abgang auslaufen sollen. Anzumerken war, dass die REiNTEGRA für jene im Rahmen der Geschützten Arbeitsplätze angestellten Personen Lohnkostenzuschüsse vom Bundessozialamt erhielt.

4. Aufbau- und Ablauforganisation

4.1 Gesellschaftliche Organe

4.1.1 Die REiNTEGRA verfügte auf Grundlage des GmbH-Gesetzes und der Bestimmungen des Gesellschaftsvertrages über eine Geschäftsführung und eine aus den beiden Gesellschaftern zusammengesetzte Generalversammlung. Mit Beschluss der Generalversammlung vom 7. Juni 2011 wurde der Prokurist zum Geschäftsführer bestellt und damit die Geschäftsführung auf zwei Mitglieder erweitert. Begründet wurde die Einsetzung einer dualen Geschäftsführung einerseits mit der Vergrößerung des Leistungsumfanges bei der REiNTEGRA und andererseits mit der Entlastung des Alleingeschäftsführers, der auch beim Mehrheitseigentümer PSD und dessen weiterer Tochtergesellschaft SDW GmbH die Funktion des kaufmännischen Geschäftsführers innehat.

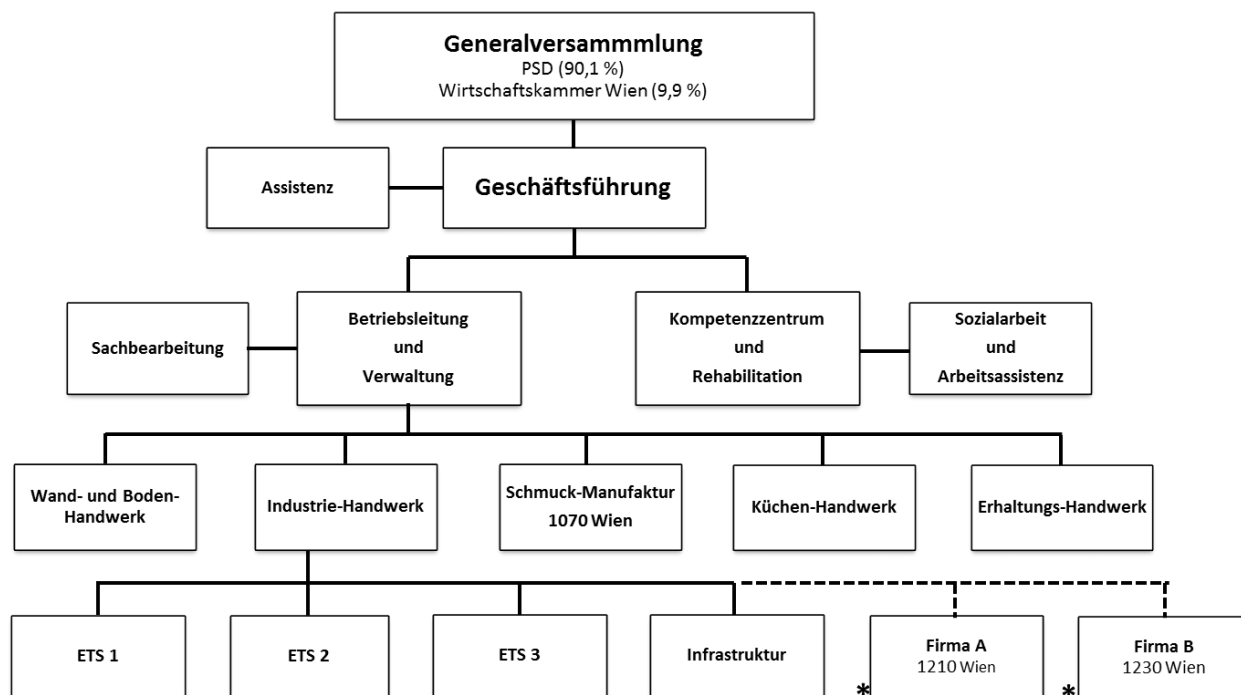
Die Verteilung der Kompetenzen der beiden Geschäftsführer im Innenverhältnis wurde in einem Geschäftsverteilungsplan geregelt. Demnach sind beide Geschäftsführer in gleichem Maße für die Aufbauorganisation, die Erstellung des Stellen- und Wirtschaftsplanes sowie die strategische Ausrichtung bzw. deren Umsetzung verantwortlich. Darüber hinaus nimmt ein Geschäftsführer die inhaltlichen (z.B. Erstellung der inhaltlichen Vorgaben für die Fachabteilungen, Ablauforganisation) und ein Geschäftsführer die kaufmännischen Belange (z.B. wirtschaftliche Ausrichtung, Personalwirtschaft, Finanzbuchführung und Vorlage des Jahresabschlusses) wahr.

In der für die Geschäftsführung erlassenen Geschäftsordnung wurden u.a. die inhaltlichen Vorgaben, die Vertretungsbefugnis sowie Berichts- und Genehmigungsverpflichtungen gegenüber der Generalversammlung festgelegt. Demnach sollen sich die Handlungen der Geschäftsführer an den Bedürfnissen der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und am Schweregrad ihrer Erkrankung orientieren. Weiters besteht die Verpflichtung zur Definition von Qualitätsstandards und zur Kontrolle der Einhaltung der Standards im Rahmen der Qualitätssicherung. Die weiteren Informations- und Berichtspflichten betreffen die jährliche Vorlage eines Finanz- und Wirtschaftsplanes, die Erstellung und Vorlage des Jahresabschlusses sowie die quartalsweise Berichterstattung über die finanzielle Lage an die Gesellschafter. Neben der Beschlussfassung der genannten Gebarungunterlagen ist der Generalversammlung die Zustimmung zu bestimmten Maßnahmen (z.B. Erwerb oder Beteiligung an anderen Unternehmen) vorbehalten.

4.1.2 Wie der Stadtrechnungshof Wien erhob, wurden im Betrachtungszeitraum der Jahre 2010 bis 2013 zweimal jährlich Generalversammlungen abgehalten. Laut den vorliegenden Protokollen der Generalversammlung informierte die Geschäftsführung laufend über die Geschäftstätigkeit und legte den Eigentümervertretern die ihnen vorbehaltenen Angelegenheiten zur Beschlussfassung vor. Zum unterjährigen Nachweis der Budgetentwicklung sowie der Verwendung der Finanzmittel erfolgte von der REINTEGRA eine periodische Berichterstattung an den Mehrheitseigentümer.

4.2 Organisationsstruktur

4.2.1 Zum Zeitpunkt der Einschau stellte sich das Organigramm der REINTEGRA wie folgt dar:



*Dislozierte Außenstellen

Wie der Abbildung zu entnehmen ist, war die Organisationsstruktur der REINTEGRA als Stablinienorganisation konzipiert. An oberster Stelle standen die Generalversammlung und die ihr weisungsunterworfenen Geschäftsführung, welcher die Stabsstelle Assistenz zugeordnet war. In weiterer Folge waren der Geschäftsführung die Organisationseinheiten Betriebsleitung und Verwaltung (inkl. Sachbearbeitung) sowie Kompetenzzentrum und Rehabilitation (inkl. Sozialarbeit und Arbeitsassistenten) untergeordnet. Der Betriebsleitung unterstanden wiederum fünf handwerklich tätige Abteilungen, wobei sich das Industrie-Handwerk als größte Abteilung in sechs Untereinheiten gliederte. Diese umfassten die drei Leistungsbereiche ETS 1, ETS 2 und ETS 3, den Bereich Infrastruktur sowie die zwei dislozierten Außenstellen bei den Firmen A und B.

4.2.2 Wie die Erhebungen ergaben, war das Organigramm der REINTEGRA in den Jahren 2010 bis 2013 einigen Änderungen unterworfen. So waren z.B. in dem zu Beginn des Betrachtungszeitraumes gültigen Organigramm auch die für die REINTEGRA tätigen Referate des Kaufmännischen Bereiches der Geschäftsstelle des PSD (z.B. Finanzbuchhaltung und Lohnverrechnung) als Stabsstellen der Geschäftsführung ausgewiesen. Den Fokus auf die unternehmensinterne Organisationsstruktur legend, wurde allerdings in weiterer Folge von einem Ausweis dieser Stellen des PSD im Organigramm der REINTEGRA Abstand genommen. In Anbetracht der Tatsache, dass der

Kaufmännische Bereich der Geschäftsstelle des PSD nach wie vor essenzielle Aufgabengebiete für die REiNTEGRA wahrnimmt, regte der Stadtrechnungshof Wien aus Gründen der Vollständigkeit eine entsprechende Abbildung dieser Stellen im Organigramm der REiNTEGRA an.

4.2.3 Neben der Installierung eines zweiten Geschäftsführers im Jahr 2011 stellte die im Jänner 2013 erfolgte Einsetzung einer Betriebsleitung als übergeordnete Organisationseinheit der handwerklichen Abteilungen eine weitere Organisationsänderung dar. Die Schaffung dieser zusätzlichen - mit dem ehemaligen Abteilungsleiter des Industrie-Handwerkes besetzten - Hierarchieebene wurde mit der Steigerung des Leistungsumfanges der REiNTEGRA und der Stärkung der Aufsichts- und Kontrollfunktion begründet. Gleichzeitig wurde die ehemalige Abteilung Administration als Stabsstelle Sachbearbeitung der Betriebsleitung zugeordnet; ebenso erfolgte eine Unterteilung der Abteilung Industrie-Handwerk in die im Organigramm genannten sechs Untereinheiten.

In der unmittelbar dem inhaltlichen Geschäftsführer unterstellten Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation trat insofern eine Änderung ein, als ebenfalls im Jänner 2013 einer langjährigen Mitarbeiterin dieser Stelle die neu geschaffene Position Abteilungsleitung Kompetenzzentrum anvertraut wurde. Die fachliche und dienstrechtliche Leitung der gesamten Organisationseinheit (inkl. Sozialarbeit und Arbeitsassistenz) verblieb jedoch weiterhin beim inhaltlichen Geschäftsführer. Begründet wurde die Schaffung der neuen Position mit der Entlastung des inhaltlichen Geschäftsführers sowie mit der Bündelung der administrativen Verantwortlichkeit innerhalb dieser Gruppe.

Der Vollständigkeit halber war darauf hinzuweisen, dass die Anfang des Jahres 2013 vorgenommenen Umstrukturierungen und die in diesem Zusammenhang getroffenen Personalmaßnahmen auch der Generalversammlung in ihrer Sitzung vom Dezember 2012 vorab zur Kenntnis gebracht wurden.

Aus Sicht des Stadtrechnungshofes Wien erschienen die Beweggründe für die Einrichtung einer Betriebsleitung grundsätzlich nachvollziehbar, wohingegen die Begründung zur Einrichtung einer eigenen Abteilungsleitung Kompetenzzentrum nur bedingt überzeugen konnte. Dies deshalb, da mit den damals übertragenen Zuständigkeiten und Aufgaben keine unmittelbare Personalverantwortung verbunden war und das Aufga-

benprofil primär administrative Belange umfasste. Vor dem Hintergrund der nach wie vor dem inhaltlichen Geschäftsführer in diesem Bereich zukommenden Zuständigkeiten und Aufgaben möge daher die Notwendigkeit einer eigenen Abteilungsleitung Kompetenzzentrum einer Überprüfung unterzogen werden.

4.2.4 Erwähnenswert war weiters, dass im Laufe des Jahres 2013 infolge des Abganges des ehemaligen Abteilungsleiters Erhaltungs-Handwerk vonseiten der Geschäftsführung eine Zusammenlegung dieser Abteilung mit der Abteilung Wand- und Boden-Handwerk angedacht wurde. Damit sollten Synergieeffekte erzielt und eine Konzentration sich schon bislang ergänzender Dienstleistungen erreicht werden, wobei dieses Vorhaben aus fachlichen Gesichtspunkten bis auf Weiteres ruhend gestellt wurde.

Zum Zeitpunkt der Einschau war die Stelle der Abteilungsleitung Erhaltungs-Handwerk nach wie vor vakant, was im laufenden Betrieb zu Einschränkungen führte. Darüber hinaus entstand der Eindruck, dass das Dienstleistungsportfolio des Erhaltungs-Handwerkes im Betrachtungszeitraum verhältnismäßig breit gefasst war und trotz der im Laufe des Jahres 2013 vorgenommenen Bereinigung ein adäquates Leistungsangebot noch nicht gefunden wurde. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher, vor Durchführung von Personalmaßnahmen eine abschließende Klärung des Dienstleistungsangebotes des Erhaltungs-Handwerkes herbeizuführen. In diesem Zusammenhang möge eine Zusammenlegung mit der Untereinheit Infrastruktur des Industrie-Handwerkes geprüft werden, zumal damit eine Bündelung der internen und externen Hausbesorgungstätigkeiten (Reinhaltungs- und Wartungsarbeiten) erreicht werden könnte.

4.3 Handlungsanweisungen und Arbeitsabläufe

4.3.1 Im Betrachtungszeitraum der Jahre 2010 bis 2013 waren die Kernprozesse der REINTEGRA in Form von unternehmensinternen Leitfäden (Kompetenzzentrum-Leitfaden, Administrations-Leitfaden, Personal-Leitfaden) verschriftlicht, denen jeweils ein standardisiertes Formularwesen angeschlossen war.

Die Kernprozesse wurden grundsätzlich EDV-unterstützt unter Einsatz verschiedener EDV-Programme abgewickelt. So erfolgte die Erfassung der Stammdaten und der An- und Abwesenheitszeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter durch die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation mithilfe der *"KlientInnen-*

tenbank". Im Bereich der Sachbearbeitung war ein individuell programmiertes Verkaufsprogramm, mit dem die Auftragsbearbeitung, die Rechnungslegung und die Lagerverwaltung durchgeführt wurden, im Einsatz. Für die Administration der Angestellten der REiNTEGRA durch die Stabsstelle Assistenz stand die webbasierte Datenbank-Verwaltung zur Verfügung.

Die Abwicklung der Kernprozesse war durch eine Arbeitsteilung zwischen den Organisationseinheiten der REiNTEGRA und dem Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD geprägt, die je nach Kernprozess unterschiedlich ausgestaltet war. Das vom Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD für die REiNTEGRA wahrgenommene Aufgabengebiet umfasste insbesondere die Durchführung des gesamten Rechnungswesens (einschließlich Zahlungsverkehr) sowie die Mitwirkung an sämtlichen der Geschäftsführung der REiNTEGRA zukommenden kaufmännischen Agenden (z.B. Erstellung des Wirtschaftsplanes, des Jahresabschlusses und der Tarifikalkulation). Hinsichtlich der Umsetzung der Kernprozesse wird auf die Ausführungen in den Pkten. 6.1 bis 6.3 verwiesen.

4.3.2 Darüber hinaus verfügten die Angestellten der REiNTEGRA über funktionsabhängige Stellenbeschreibungen, die Auskunft über die Kompetenzen und Aufgaben der jeweiligen Stelleninhaberin bzw. des jeweiligen Stelleninhabers gaben. Wie die stichprobenweise Einschau jedoch zeigte, hatte die im Jänner 2013 erfolgte Einsetzung einer Betriebsleitung in die davon betroffenen Stellenbeschreibungen noch keinen Eingang gefunden, weshalb eine entsprechende Aktualisierung angeregt wurde.

5. Entwicklung der Geschäftstätigkeit in den Jahren 2010 bis 2013

5.1 Leistungsentwicklung

5.1.1 Der Darstellung der Leistungsentwicklung lagen primär Daten aus der *"KlientInnen-datenbank"* zugrunde. Um ein gesamthafte Bild des Leistungsaufkommens der REiNTEGRA veranschaulichen zu können, wurden über das etablierte Berichtswesen hinaus zusätzliche Auswertungen (z.B. über die Gesamtanzahl der Anwesenheitsstunden) von der Geschäftsführung angefordert und z.T. in der nachfolgenden Tabelle berücksichtigt:

Kennzahlen	2010	2011	2012	2013
Anzahl der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zum 31. Dezember	241	249	262	265
Gesamtanzahl der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Jahr	307	300	319	320
davon in Tagesstruktur gem. § 9 CWG	264	252	260	257
Durchschnittliche Wochenstundenverpflichtung	24,4	24,0	24,3	24,5
Durchschnittliche wöchentliche Anwesenheit in %	67,2	70,4	72,4	72,7
Gesamtanzahl der Anwesenheitsstunden	166.802	162.978	176.071	188.367
Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Jahren	5,4	5,4	5,8	5,7
Vermittelte Praktikumsplätze/Volontariate	4	1	1	0
Anzahl der in den Arbeitsmarkt eingegliederten Personen	10	9	4	3
davon in Berufsqualifikation gem. § 10 CGW	29	37	48	53
Durchschnittliche Wochenstundenverpflichtung	27,9	29,0	28,2	27,5
Durchschnittliche wöchentliche Anwesenheit in %	72,4	76,2	70,9	75,6
Gesamtanzahl der Anwesenheitsstunden	23.956	31.423	33.529	40.946
Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Jahren	1,9	1,8	1,5	2,0
Vermittelte Praktikumsplätze/Volontariate	3	2	3	3
Anzahl der in den Arbeitsmarkt eingegliederten Personen	2	0	1	1
davon Geschützte Arbeitsplätze	14	11	11	10
Durchschnittliche Wochenstundenverpflichtung	35,7	35,5	35,8	36,0
Durchschnittliche wöchentliche Anwesenheit in %	61,9	68,7	69,3	66,1
Gesamtanzahl der Anwesenheitsstunden	15.640	15.476	14.119	11.554

Die Anzahl der jeweils zum 31. Dezember betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erhöhte sich von 241 im Jahr 2010 um 10 % auf 265 Personen im Jahr 2013, womit sich die ab dem Jahr 2005 eingetretene positive Leistungsentwicklung (s. Pkt. 2.2.4) auch im Betrachtungszeitraum fortsetzte. Einer Detailauswertung zufolge entfielen rd. vier Fünftel dieser Steigerung auf den weiteren Ausbau von Betreuungsplätzen bei den Kooperationspartnerinnen A und B, sodass die Anzahl der dort betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter per 31. Dezember 2013 auf insgesamt 58 anwuchs. Die übrigen 207 Personen wurden in den Standorten der REINTEGRA im 21. und 7. Wiener Gemeindebezirk betreut.

5.1.2 Im Vergleich zur o.a. stichtagsbezogenen Darstellung wies die Gesamtanzahl der jährlich betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter eine Steigerungsrate von 4,2 % auf und umfasste im Jahr 2013 insgesamt 320 Personen. Die Tagesstruktur gem. § 9 CGW stellte die bei Weitem größte Leistungsgruppe der REINTEGRA dar, wobei sich ihr Anteil an der Gesamtanzahl der jährlich betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter - insbesondere aufgrund der Forcierung der Berufsqualifikation gem. § 10 CGW - von 86 %

im Jahr 2010 auf 80,3 % im Jahr 2013 reduzierte. Die durchschnittliche wöchentliche Anwesenheit der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter verbesserte sich im Betrachtungszeitraum bei einer nahezu unverändert gebliebenen durchschnittlichen Wochenstundenverpflichtung von 67,2 % auf 72,7 %, was sich auch in der rd. 13%igen Steigerung der tatsächlichen Anwesenheitsstunden niederschlug.

Die Berufsqualifikation gem. § 10 CGW verzeichnete in den Jahren 2010 bis 2013 eine kontinuierliche Steigerung der jährlich betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter um 24 (bzw. 82,8 %) auf 53 Personen, woraus auch deutliche Zuwächse bei den tatsächlichen Anwesenheitsstunden resultierten. Die gegenüber der Tagesstruktur höhere durchschnittliche Wochenstundenverpflichtung sowie höhere durchschnittliche wöchentliche Anwesenheit waren insbesondere auf die erhöhten Anforderungen an die Zielgruppe dieser Leistung zurückzuführen.

Im Betrachtungszeitraum waren sowohl in der Tagesstruktur gem. § 9 CGW als auch in der Berufsqualifizierung gem. § 10 CGW Vermittlungen von Praktikumsplätzen/Volontariaten sowie Eingliederungen in den Arbeitsmarkt dokumentiert. Während sich die Vermittlungen und Eingliederungen im Bereich der Tagesstruktur rückläufig entwickelten, verblieben diese Kenngrößen im Bereich der Berufsqualifizierung - trotz der gestiegenen Zahl der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter - weiterhin auf niedrigem Niveau. Die ausgebliebenen Erfolge bei der Beruflichen Rehabilitation wurden von der Geschäftsführung der REINTEGRA neben der allgemeinen Marktlage damit begründet, dass die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter aufgrund der Typologie ihrer Krankheitsbilder (Zunahme der Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen) vermehrt der Belastung des Arbeitsmarktes nicht standhalten.

Was die Geschützten Arbeitsplätze anbelangt, ging deren Anzahl entsprechend den Festlegungen im Reorganisationskonzept durch natürliche Abgänge von 14 im Jahr 2010 auf zehn im Jahr 2013 zurück. Auffallend war bei dieser lt. Auskunft der Geschäftsführung innerhalb der nächsten zehn Jahre auslaufenden Leistungsgruppe der im Vergleich zu den anderen Leistungen niedrigere prozentuelle Anteil der durchschnittlichen wöchentlichen Anwesenheit.

5.1.3 Abschließend war darauf hinzuweisen, dass der Stadtrechnungshof Wien in der obigen tabellarischen Leistungsdarstellung eine punktuelle Weiterentwicklung des in der REINTEGRA etablierten Berichtswesens (Leistungsberichterstattung und Qualitätsparameter) vornahm, indem eine leistungsgruppenbezogene Betrachtung erfolgte und bestimmte Kenngrößen neu aufgenommen oder adaptiert wurden. Vor diesem Hintergrund wurde empfohlen, die im Rahmen des Berichtswesens langjährig verwendeten Kenngrößen aus Gründen der Zweckmäßigkeit zu evaluieren und gegebenenfalls entsprechende Anpassungen durchzuführen.

5.2 Gewinn- und Verlustrechnung

Die wirtschaftliche Entwicklung der REINTEGRA in den Jahren 2010 bis 2013 wurde in der folgenden Tabelle anhand nachstehender aus den Jahresabschlüssen entnommener Positionen veranschaulicht. Die diesbezüglichen Jahresabschlüsse der REINTEGRA wurden einer freiwilligen Abschlussprüfung unterzogen und wiesen einen uneingeschränkten Bestätigungsvermerk auf. Anzumerken war, dass aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung 2013 geänderte Zuordnung bisher im Personalaufwand enthaltener Positionen (z.B. Entgelt strukturierte Tagesbeschäftigung, Fremdarbeit) zum Sach- und Betriebsaufwand unberücksichtigt blieb (Beträge in EUR):

Gewinn- und Verlustrechnung	2010	2011	2012	2013
Erträge				
Kostenersätze/Zuschüsse	2.715.157,71	2.715.488,11	2.749.353,56	2.812.558,91
Umsatzerlöse	731.989,55	807.491,13	775.570,23	874.567,15
Sonstige Erträge (inkl. Finanzergebnis)	259.719,84	165.990,38	162.661,82	172.787,35
Summe	3.706.867,10	3.688.969,62	3.687.585,61	3.859.913,41
Aufwendungen				
Personalaufwand	2.720.906,05	2.794.993,36	2.827.279,58	2.953.084,79
Sach- und Betriebsaufwand	1.144.005,23	844.472,81	815.925,78	962.782,41
Summe	3.864.911,28	3.639.466,17	3.643.205,36	3.915.867,20
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	-158.044,18	49.502,70	44.380,25	-55.953,79

Die REINTEGRA erwirtschaftete im Betrachtungszeitraum bei einem marginal gestiegenen Ertrags- und Aufwandsniveau - mit Ausnahme des Jahres 2010 - relativ geringfügige Jahresüberschüsse bzw. Jahresfehlbeträge. Maßgeblich für den Jahresfehlbetrag 2010 waren die im Zusammenhang mit der Fenstererneuerung und Küchensanierung am Standort im 21. Wiener Gemeindebezirk getätigten Aufwendungen. Der in den Jahren 2010 bis 2013 insgesamt angefallene Fehlbetrag von rd. 120.000,-- EUR wurde

durch die Auflösung von freien Rücklagen ausgeglichen. Nachfolgend wurden die jeweils größten Ertrags- und Aufwandspositionen einer näheren Betrachtung unterzogen.

5.3 Kostenersätze/Zuschüsse

5.3.1 Der Großteil der vereinnahmten Kostenersätze/Zuschüsse stammte aus der Förderungsabrechnung mit dem Fonds Soziales Wien für die gem. §§ 9 und 10 CGW gegenüber den betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern erbrachten Leistungen (einschließlich Fahrtkostenersätze) und verzeichnete in den Jahren 2010 bis 2013 infolge der nachstehend beschriebenen Kontingent- und Tarifierpassungen eine rd. 5%ige Steigerung auf rd. 2,74 Mio.EUR.

Als Fördergrundlage diente im Betrachtungszeitraum die von der REINTEGRA jährlich nach dem Prinzip der Vollkostendeckung erstellte Tarifierkalkulation, die nach Durchführung von Verhandlungen in die jeweilige Festsetzung des *"Platz-Personenkontingents"* sowie des verrechenbaren Tageskostensatzes durch den Fonds Soziales Wien mündete. Demnach erhöhte sich das der REINTEGRA für die Leistungen Tagesstruktur und Berufsqualifizierung zuerkannte Platz- bzw. Personenkontingent von insgesamt 160 Plätzen bzw. 240 Personen im Jahr 2010 auf insgesamt 166 Plätze bzw. 240 Personen im Jahr 2013. Gemäß den Förderrichtlinien des Fonds Soziales Wien ist ein *"Platz-Personenkontingent"* bei Kundinnen bzw. Kunden mit absehbar hohen Fehlzeiten (d.s. insbesondere Menschen mit einer psychischen Erkrankung) vorgesehen, womit der REINTEGRA als anerkannter Einrichtung ermöglicht wird, eine über das verrechenbare Platzkontingent hinausgehende Anzahl an Personen zu betreuen. Der für beide Leistungen (gem. §§ 9 und 10 CGW) verrechnete Tageskostensatz war für die Jahre 2010 bis 2012 unverändert mit 64,30 EUR (exkl. USt) festgesetzt und erhöhte sich im Jahr 2013 geringfügig auf 65,-- EUR (exkl. USt).

Der Vollständigkeit halber war anzumerken, dass die in der dislozierten Außenstelle der Firma A tätigen betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im gesamten Betrachtungszeitraum außerhalb des *"Platz-Personenkontingents"* geführt wurden und somit die REINTEGRA für deren Betreuung keine Kostenersätze des Fonds Soziales Wien lukrierte. Im Zuge der Verhandlungen für das Jahr 2014 zwischen der REINTEGRA und dem Fonds Soziales Wien wurde allerdings eine Einbeziehung dieser Personengruppe in das Förderregime vereinbart, in dem das *"Platz-Personenkontingent"* auf insgesamt

206 Plätze bzw. 295 Personen erhöht und im Gegenzug der Tageskostensatz auf 54,-- EUR gesenkt wurde.

5.3.2 Die übrigen in den Jahren 2010 bis 2013 vereinnahmten Kostenersätze/Zuschüsse betrafen die Kostenersätze des Landes Niederösterreich für Betreuungsleistungen im Ausmaß von zwei Plätzen, die Lohnkostenzuschüsse des Bundessozialamtes für die im Rahmen der Geschützten Arbeitsplätze angestellten Personen sowie die Zuschüsse des AMS für altersteilzeitbeschäftigte Bedienstete.

5.4 Umsatzerlöse

5.4.1 In der nachfolgenden Tabelle wurden die von der REINTEGRA in den einzelnen Handwerken erzielten Umsatzerlöse der Jahre 2010 bis 2013 dargestellt (Beträge in EUR):

Umsatzerlöse	2010	2011	2012	2013
Industrie-Handwerk	313.442,56	361.963,55	414.447,36	456.941,89
Wand- und Boden-Handwerk	167.035,48	189.091,50	146.012,61	211.704,47
Küchen-Handwerk	137.492,25	131.161,12	129.750,26	125.658,30
Erhaltungs-Handwerk	94.270,16	106.553,83	75.034,40	66.707,68
Schmuck-Manufaktur	35.835,71	35.008,91	19.680,03	22.811,70
Zwischensumme	748.076,16	823.778,91	784.924,66	883.824,04
abzüglich gewährte Skonti und Umsatzboni	16.086,61	16.287,78	9.354,43	9.256,89
Summe	731.989,55	807.491,13	775.570,23	874.567,15

Insgesamt betrachtet erhöhten sich die Umsatzerlöse (nach Abzug der gewährten Skonti und Umsatzboni) von 731.989,55 EUR im Jahr 2010 um fast 20 % auf 874.567,15 EUR im Jahr 2013. Das Industrie-Handwerk als größte Abteilung stellte auch das mit Abstand umsatzstärkste Handwerk dar und verzeichnete im Betrachtungszeitraum infolge des Ausbaues der Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnerinnen A und B eine rd. 46%ige Umsatzsteigerung. Das Wand- und Boden-Handwerk wies mit Ausnahme des Jahres 2012 ebenfalls eine positive Umsatzentwicklung auf, wobei mehr als die Hälfte aller im Jahr 2013 erzielten Umsatzerlöse aus einem Großauftrag resultierten.

Die Umsatzerlöse des Küchen-Handwerkes entwickelten sich im Betrachtungszeitraum mit einem Minus von 8,6 % rückläufig. Maßgeblich dafür war insbesondere die sukzessive Rücknahme von Cateringleistungen, die in der Regel außerhalb der Betriebszeiten

der REiNTEGRA erbracht wurden und somit einen hohen Leistungsanteil des Eigenpersonals oder externer Fachkräfte erforderten.

Abgesehen davon wiesen die Umsatzerlöse des Küchen-Handwerkes insofern eine Besonderheit auf, als durchschnittlich rd. 40 % bzw. rd. 53.000,-- EUR dieser Erlöse auf den fiktiven Ansatz der kostenlos an die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ausgegebenen Mittagessen zurückzuführen waren. Der jährlich vorgenommenen fiktiven Erlöserhöhung stand die Verbuchung eines fiktiven Aufwandes in gleicher Höhe gegenüber, sodass sich diese Vorgangsweise in der Gewinn- und Verlustrechnung insgesamt betrachtet erfolgsneutral darstellte. Begründet wurde diese in den Jahresabschlüssen nicht näher erläuterte Buchungspraxis vonseiten des Kaufmännischen Geschäftsbereiches der Geschäftsstelle des PSD mit der Darstellung der gesamten Leistungserbringung des Küchen-Handwerkes. Nach Auffassung des Stadtrechnungshofes Wien sollte eine derartige fiktive (zahlungsunwirksame) Abbildung nicht in der Gewinn- und Verlustrechnung als Teil des Jahresabschlusses erfolgen, weshalb die Beendigung der diesbezüglichen Buchungspraxis empfohlen wurde.

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, erfuhren die Umsatzerlöse des Erhaltung-Handwerkes im Jahr 2011 mit 106.553,83 EUR den Höchststand und verminderten sich bis zum Jahr 2013 um mehr als ein Drittel auf 66.707,68 EUR. Diese Umsatzentwicklung stand im direkten Zusammenhang mit der im Betrachtungszeitraum vorgenommenen Änderung des Dienstleistungsportfolios des Erhaltung-Handwerkes, mit der ein Wegfall von umsatzstarken Bau- und Sanierungsarbeiten einherging. Der rd. 36%ige Rückgang bei den Umsatzerlösen der Schmuck-Manufaktur wurde von der REiNTEGRA insbesondere auf die schwierige Marktsituation sowie auf die ab dem Jahr 2012 abnehmenden verkaufsfördernden Aktivitäten (z.B. Events) zurückgeführt.

5.4.2 Um den sinkenden Umsatzerlösen in einzelnen Handwerken entgegenzusteuern sowie generell eine bessere Auslastung aller Gewerke zu erreichen, wurde beginnend mit Ende des Jahres 2012 ein externes Beratungsunternehmen mit der Durchführung von gewerksbezogenen Vertriebsunterstützungen beauftragt. Wie die Erhebungen zeigten, wurden im Laufe des Jahres 2013 vonseiten des Beratungsunternehmens Unterstützungsleistungen (wie z.B. Ausarbeitung von Marketingkonzepten, Mitwirkung bei der Akquisition von Neukundinnen bzw. Neukunden) in Bezug auf alle Handwerke erbracht.

Darüber hinaus wurde von der REINTEGRA in Zusammenarbeit mit der Stadt Wien und der Wirtschaftskammer Wien im selben Jahr das Projekt *"Das Kompetenzpaket für Unternehmen"* initiiert, welches neben der Schaffung von Praktikumsplätzen auch die Lukrierung neuer Aufträge oder Kooperationen für die Gewerke der REINTEGRA zum Ziel hat.

Dessen ungeachtet stellte sich die Kundinnen- bzw. Kundenstruktur der REINTEGRA nach wie vor verbesserungswürdig dar, zumal die im Betrachtungszeitraum erwirtschafteten Umsatzerlöse und in weiterer Folge die gewerksbezogenen Auslastungen von einigen wenigen Auftraggeberinnen bzw. Auftraggebern abhängig waren. So steuerten z.B. im Jahr 2012 vier Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber mehr als die Hälfte zum Gesamtumsatz der REINTEGRA bei. Der Stadtrechnungshof Wien regte daher eine Fortsetzung der Bemühungen zur Verbreiterung des Kundinnen- bzw. Kundenstocks an.

5.5 Personalaufwand

Der Personalaufwand der REINTEGRA umfasste die Gehälter und Löhne (inkl. Sozialabgaben) der Angestellten sowie der im Rahmen der Geschützten Arbeitsplätze beschäftigten Personen, das den betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ausbezahlte "Entgelt strukturierte Tagesbeschäftigung" (z.B. Taschengelder, Fahrtkostensätze) sowie externe Personalaufwendungen und stellte sich im Betrachtungszeitraum wie folgt dar (Beträge in EUR):

Personalaufwand	2010	2011	2012	2013
Löhne und Gehälter inkl. Sozialabgaben	2.181.185,57	2.230.086,52	2.225.386,25	2.323.774,85
Entgelt strukturierte Tagesbeschäftigung	451.591,37	474.045,16	508.459,14	536.361,79
Externe Personalaufwendungen	88.129,11	90.861,68	93.434,19	92.948,15
Summe	2.720.906,05	2.794.993,36	2.827.279,58	2.953.084,79

Zur Abrundung des Bildes wurde die Entwicklung des Personalstandes (in VZÄ) in einer weiteren Tabelle veranschaulicht:

Personalstand	2010	2011	2012	2013
Durchschnittliche Anzahl der Angestellten	38,40	36,72	37,11	36,50
Durchschnittliche Anzahl der im Rahmen der Geschützten Arbeitsplätze Beschäftigten	12,92	11,29	10,25	8,94
Summe	51,32	48,01	47,36	45,44

Die Aufwendungen für Gehälter und Löhne (inkl. Sozialleistungen) wiesen in den Jahren 2010 bis 2013 mit einem Plus von 6,5 % eine moderate Steigerungsrate auf; gleichzeitig sank der Gesamtpersonalstand der REiNTEGRA - vor allem durch den Rückgang bei den Geschützten Arbeitsplätzen - um 5,88 VZÄ auf 45,44 VZÄ. Der rückläufige Personalstand trug zu einer teilweisen Kompensation der jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen (einschließlich Gehaltsvorrückungen) und der insbesondere in den Jahren 2011 und 2013 im Zuge der Auflösung von Dienstverhältnissen angefallenen Abfertigungszahlungen bei.

Mehr als zwei Drittel der Aufwendungen der Position Entgelt strukturierte Tagesbeschäftigung entfielen auf das an die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu Anerkennungszwecken ausbezahlte leistungs-korrelierte Taschengeld, das im Betrachtungszeitraum um 20 % auf rd. 375.780,-- EUR anstieg. Laut Auskunft der Geschäftsführung war diese Steigerungsrate neben der Valorisierung der Stundensätze auf höhere Anforderungen und daher auf höhere Leistungsanerkennungen sowie auf die gestiegene Anzahl der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zurückzuführen.

Die Position Externe Personalaufwendungen beinhaltete im Wesentlichen die von der Geschäftsstelle des PSD an die REiNTEGRA jährlich weiterverrechneten anteiligen Personalkosten des Kaufmännischen Bereiches. Der Ermittlung der anteiligen Personalkosten durch den PSD lagen Umlageschlüssel zugrunde, die im Betrachtungszeitraum aus Vereinfachungsgründen unverändert blieben und somit gewisse Ungenauigkeiten aufwiesen. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher, zur Erreichung einer verursachungsgerechten Kostenumlage die verwendeten Umlageschlüssel zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen.

5.6 Sach- und Betriebsaufwand

5.6.1 Wie der im Pkt. 5.2 angeführten Tabelle zu entnehmen ist, verminderte sich der Sach- und Betriebsaufwand der REiNTEGRA von 1.144.005,23 EUR im Jahr 2010 um 15,8 % auf 962.782,41 EUR im Jahr 2013. Im Detail setzte sich der Sach- und Betriebsaufwand aus dem Materialaufwand (z.B. Wareneinsatz der Handwerke), den Abschreibungen auf das Anlagevermögen und dem sonstigen betrieblichen Aufwand zusammen. Die letztgenannte Position stellte sich bedingt durch den Anfall nennenswerter

Erneuerungs- und Sanierungsaufwendungen im Jahr 2010 relativ hoch dar, weshalb sie im Betrachtungszeitraum von rd. 800.270,-- EUR um 22,2 % auf rd. 622.638,-- EUR zurückging. Während der Großteil der darin enthaltenen Unterpositionen (z.B. Betriebskosten, Instandhaltung) eine gleichmäßige Entwicklung verzeichnete, stieg der Rechts- und Beratungsaufwand infolge der verstärkten Inanspruchnahme externer Beratungs- und Unterstützungsleistungen (z.B. für Vertriebsunterstützung, PR/Kommunikation, strategische Neupositionierung) um beachtliche 237,1 % auf rd. 84.590,-- EUR im Jahr 2013 an.

5.6.2 Der Sach- und Betriebsaufwand der REiNTEGRA wies im Betrachtungszeitraum insofern Berührungspunkte zum PSD auf, als dieser eine Weiterverrechnung anteiliger Sachkosten durchführte und auf Grundlage eines Mietvertrages eine laufende Mietzinsverrechnung für das im 21. Wiener Gemeindebezirk gelegene Berufsrehabilitationszentrum vornahm. Dabei erschien u.a. bemerkenswert, dass vonseiten der REiNTEGRA als Mieterin über die geleisteten Mietzinse hinaus auch alle standortbezogenen Erhaltungs- und Verbesserungsaufwendungen getragen wurden. Ebenso übernahm die REiNTEGRA im Rahmen ihres Sach- und Betriebsaufwandes sämtliche mit dem Dienstkraftwagen des kaufmännischen Geschäftsführers in Zusammenhang stehende Aufwendungen, obwohl dieser aufgrund seiner Mehrfachfunktion (s. Pkt. 4.1.1) nur zu einem gewissen Teil für die geprüfte Einrichtung tätig war. Vor diesem Hintergrund empfahl der Stadtrechnungshof Wien auch beim Sach- und Betriebsaufwand eine ordnungsgemäße und verursachungsgerechte Kostenverteilung zwischen der REiNTEGRA, dem PSD und gegebenenfalls seiner weiteren Tochtergesellschaft SDW GmbH herzustellen.

6. Ausgewählte Themenbereiche

6.1 Administration, Begleitung und Förderungsabrechnung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter

6.1.1 Für die Beratung, Aufnahme, Begleitung und Administration der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter war im Betrachtungszeitraum primär die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation zuständig. Darüber hinaus oblagen ihr u.a. die Vorbereitung der Förderungsabrechnung gegenüber dem Fonds Soziales Wien sowie die Abrechnung und Auszahlung der an die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu leistenden Entgelte (z.B. leistungs-korreliertes Taschengeld, Fahrkostener-

satz). Die Aufgaben, Arbeitsabläufe und Dokumentationserfordernisse waren im sogenannten Kompetenzzentrum-Leitfaden zusammengefasst, der als Ergänzung zum Betreuungskonzept 2011 in Geltung war.

6.1.2 Im Vorfeld der Betreuungsaufnahmen bzw. Dienstantritte bei REINTEGRA war die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation mit der Bearbeitung von Anfragen, der Durchführung von Beratungsgesprächen, der Vereinbarung von Schnuppertagen in den handwerklichen Abteilungen sowie der Antragstellung beim Fonds Soziales Wien befasst, wobei die in diesem Zusammenhang gesetzten Aktivitäten in den Jahren 2010 bis 2013 infolge der gestiegenen Nachfrage kontinuierliche Zuwächse verzeichneten.

Die an einer Beschäftigung Interessierten bzw. die für eine Aufnahme infrage kommenden Personen wurden intern dokumentiert und vorgabengemäß in der elektronischen *"InteressentInnen-Liste"* des Fonds Soziales Wien eingepflegt. Während die an einer Tagesstruktur Interessierten im Bereich der REINTEGRA in der Regel untergebracht werden konnten, hatten die an einer Berufsqualifizierung Interessierten lt. Auskunft der Geschäftsführung je nach Einsatzbereich mitunter mehrmonatige Wartezeiten in Kauf zu nehmen.

6.1.3 Den Betreuungsverhältnissen lagen zwischen der REINTEGRA und den betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern abgeschlossene Vereinbarungen über den Dienstbeginn, den Einsatzbereich und die Stundenverpflichtung zugrunde. Die tägliche Standesführung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erfolgte durch die jeweiligen handwerklichen Abteilungen mithilfe von manuell geführten Anwesenheitslisten, die von der Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation in einem nächsten Arbeitsschritt in mitarbeiterinnen- bzw. mitarbeiterbezogene Wochenlisten übertragen wurden. Auf Grundlage dieser Wochenlisten führte schließlich diese Stelle die laufende EDV-mäßige Erfassung der An- und Abwesenheitszeiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der *"KlientInnendatenbank"* durch.

Am Ende eines jeden Monats wurden die derart erfassten Daten zur Ermittlung der für die Förderung des Fonds Soziales Wien relevanten Verrechnungstage herangezogen, in dem die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation verschiedene

aus der "*KlientInnendatenbank*" generierte Auswertungen zu vorläufigen Abrechnungsunterlagen zusammenfasste. Diese wurden an den Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD zur weiteren Kontrolle und zur Erstellung der Endabrechnung bzw. Zahlungsaufforderung an den Fonds Soziales Wien übermittelt.

Die in der "*KlientInnendatenbank*" eingepflegten Daten dienten auch als Grundlage für die monatliche Berechnung des leistungskorrelierten Taschengeldes, des Fahrtkostenersatzes und der Außendienstzulage. Die Auszahlung des Taschengeldes, des Fahrtkostenersatzes (in Form von Monatskarten, Wochenkarten oder Fahrscheinen der Wiener Linien) und der Außendienstzulage (in Form von Lebensmittelgutscheinen) an die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erfolgte einmal im Monat durch die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation in Absprache mit der jeweiligen Abteilungsleitung, wobei sämtliche Auszahlungslisten und Übernahmebestätigungen im Original an den Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD zu Kontroll- und Erfassungszwecken weiterzuleiten waren. Im Fall der Fahrtkostenersätze wurde vonseiten des PSD ebenfalls eine monatliche Weiterverrechnung an den Fonds Soziales Wien durchgeführt.

An dieser Stelle war festzuhalten, dass der Prozess der Administration und der Förderungsabrechnung der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter standardisiert und nachvollziehbar ausgestaltet war und mit der Einbeziehung des Kaufmännischen Bereiches der Geschäftsstelle des PSD eine (externe) Kontrolle beinhaltete. Auch wenn die stichprobenweise Einschau in die Erfassungs-, Abrechnungs- und Auszahlungstätigkeit im Bereich der REiNTEGRA keinen Anlass zu Beanstandungen gab, stellte sich insbesondere der mit der Dokumentation der An- und Abwesenheiten der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter verbundene Arbeitsaufwand verhältnismäßig hoch dar.

6.1.4 Neben den bisher beschriebenen Aufgaben nahm die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation während der Dauer des Betreuungsverhältnisses u.a. auch die inhaltliche Begleitung und Beratung (z.B. regelmäßiger Informationsaustausch mit den jeweiligen Abteilungsleitungen und Reha-Trainerinnen bzw. Reha-Trainern, Unterstützung bei diversen Antragstellungen) sowie die berufliche Rehabilitation der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wahr.

Die berufliche Rehabilitation wurde von der Sozialarbeit und Arbeitsassistenten durchgeführt und betraf schwerpunktmäßig die in der Berufsqualifikation gem. § 10 CGW befindlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter. Der Stadtrechnungshof Wien gewann im Zuge seiner Einschau den Eindruck, dass das im Betreuungskonzept festgelegte Drei-Phasen-Modell der Berufsqualifizierung zur Anwendung gelangte, aber die zunehmende psychische Instabilität der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Mehrzahl der Fälle zu vorzeitigen Rehabilitationsabbrüchen führte (s. Pkt. 5.1.2).

6.1.5 Laut Stellenplan der REINTEGRA vom November 2013 waren der Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation zur Erledigung ihrer Aufgaben und Zuständigkeiten die inhaltliche Geschäftsführung, die Abteilungsleiterin Kompetenzzentrum, drei Sozialarbeiterinnen bzw. Sozialarbeiter sowie eine Reha-Trainerin bzw. ein Reha-Trainer im Ausmaß von insgesamt 5,45 VZÄ zugeordnet. Zum Zeitpunkt der Einschau betrug der Aktivstand der Stabsstelle infolge eines unterjährigen Dienstaustrittes einer Sozialarbeiterin sowie einer krankheitsbedingten Absenz einer Sozialarbeiterin allerdings lediglich insgesamt 3,79 VZÄ, womit der Stellenplan um 1,66 VZÄ unterschritten wurde. Nachdem die geringeren Personalressourcen anfänglich zu Problemen beim Aufnahmeprozess führten, konnte durch die Setzung verschiedenster Maßnahmen (z.B. Änderung der Aufgabenverteilung, Konzentration der sozialarbeiterischen Ressourcen auf die berufliche Rehabilitation, Anordnung von Mehrstunden/Überstunden) die Situation entschärft werden.

Vor diesem Hintergrund regte der Stadtrechnungshof Wien eine Evaluierung des Personaleinsatzes in der Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation und darauf aufbauend eine Anpassung des Stellenplanes der REINTEGRA an.

6.2 Verkaufs- und Auftragsabwicklung

6.2.1 Die Verkaufs- und Auftragsabwicklung durch die handwerklich tätigen Abteilungen der REINTEGRA war während des gesamten Betrachtungszeitraumes der Jahre 2010 bis 2013 im Administrations-Leitfaden geregelt. Der Leitfaden beinhaltet detaillierte Handlungsanweisungen sowie Dokumentationserfordernisse zum Verkaufsprozess. Demnach fungieren die jeweiligen Abteilungsleitungen als erste Anlaufstelle für allfällige Kundinnen- bzw. Kundenanfragen, wobei die auf Grundlage von Kalkulationen (Kostenvoranschlägen) erstellten Preisinformationen und Angebote im Weg der Mitarbeiterin-

nen der Stabsstelle Sachbearbeitung an die Kundinnen bzw. Kunden weiterzuleiten sind. Darüber hinaus sind je nach Auftragswert des Angebotes unterschiedliche Einichts- und Genehmigungspflichten durch die Geschäftsführung zu beachten.

In weiterer Folge haben die Abteilungen zeitnah alle anfrage- bzw. auftragsbezogenen Informationen und Unterlagen (wie z.B. Auftragsannahme durch Kundinnen bzw. Kunden, Lieferscheine, Arbeits- und Regiebestätigungen) der Stabsstelle Sachbearbeitung zur Verfügung zu stellen. Die Mitarbeiterinnen der Sachbearbeitung sind für die laufende EDV-mäßige Erfassung der Auftragsabwicklung im Verkaufsprogramm sowie die Ablage und Archivierung der Geschäftsfälle zuständig. Ebenso obliegt ihnen die nach Angaben der jeweiligen Abteilung durchzuführende Erstellung und Versendung der Ausgangsrechnungen. Darüber hinaus ist jeweils eine Rechnungskopie an den kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD weiterzuleiten, der die buchhalterische Erfassung der Rechnungen sowie in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Sachbearbeitung der REiNTEGRA das Forderungs- und Einbringungsmanagement übernimmt.

Im Übrigen wurde der Administrations-Leitfaden im Jahr 2012 auf Ersuchen des Angestelltenbetriebsrates um eine Regelung betreffend Vergünstigungen für betreute Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie für Angestellte erweitert. Demzufolge ist allen in der REiNTEGRA Beschäftigten im Fall der Inanspruchnahme von Leistungen der handwerklich tätigen Abteilungen bei der Arbeitszeit ein 30%iger Rabatt und beim Material ein reduzierter Aufschlag von 5 % zu gewähren. Darüber hinaus wird auf Produkte der Schmuck-Manufaktur ein genereller Abschlag von 30 % eingeräumt.

6.2.2 Laut einer von der REiNTEGRA aus dem Verkaufsprogramm zur Verfügung gestellten Auswertung wurden von den handwerklich tätigen Abteilungen in den Jahren 2010 bis 2013 durchschnittlich insgesamt rd. 760 Kundinnen- bzw. Kundenanfragen bearbeitet. Die durchschnittliche Anzahl der dokumentierten Aufträge belief sich auf insgesamt rd. 620 jährlich, sodass im Betrachtungszeitraum rd. vier Fünftel der Kundinnen- bzw. Kundenanfragen auch tatsächlich zu einem Auftragsverhältnis führten.

Der prozentuelle Anteil der von betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern sowie von Angestellten erteilten Aufträge an den Gesamtaufträgen der REiNTEGRA stieg von 2,3 % im Jahr 2010 auf 6,5 % im Jahr 2012 an und sank im darauffolgenden Jahr 2013

auf 2,9 %. Laut einer Auswertung der REINTEGRA betrafen die Aufträge nahezu ausschließlich das Erhaltungs-Handwerk gefolgt vom Wand- und Boden-Handwerk, die in durchschnittlich 81 % der Fälle von betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern erteilt wurden. So standen z.B. im Jahr 2012 31 Aufträgen von betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit einem Umsatz von 7.190,01 EUR acht Aufträge von Angestellten mit einem Umsatz von 3.784,63 EUR gegenüber.

6.2.3 Inwieweit die Bestimmungen des Administrations-Leitfadens im Rahmen der Auftragsabwicklung eingehalten wurden, überprüfte der Stadtrechnungshof Wien anhand einer stichprobenweisen Einschau in 100 Geschäftsfälle der Jahre 2011 bis 2013, wobei zur Gewinnung eines Gesamtbildes Geschäftsfälle aller fünf handwerklich tätigen Abteilungen herangezogen wurden.

Die Durchsicht der Geschäftsakte ließ bei einem Großteil der Abteilungen grundsätzlich einen leitfadenskonformen Umgang bei der Auftrags- bzw. Verkaufsabwicklung erkennen, während vor allem die Geschäftsfälle des Erhaltungs-Handwerkes der Jahre 2011 bis Anfang 2013 in den meisten Fällen nicht den formalen und inhaltlichen Erfordernissen des Leitfadens entsprachen.

So war festzustellen, dass vonseiten des Erhaltungs-Handwerkes eine zeitnahe Bereitstellung aller anfrage- bzw. auftragsbezogenen Unterlagen an die Sachbearbeitung nur z.T. erfolgte, in den Geschäftsakten teilweise Kalkulationsblätter fehlten und/oder beigelegte Unterlagen (z.B. Arbeitsbestätigungen) nur rudimentär ausgefüllt waren. Zudem wurden insbesondere kleine Aufträge ohne Erstellung einer Kalkulation oder Angebotslegung in Form von Regiestunden abgewickelt. Im Übrigen kam es infolge einer weitgefassten Auslegung des Leistungsspektrums zu Auftragsannahmen, die in Einzelfällen aufgrund unsachgemäßer Leistungserbringung zu dokumentierten Beschwerden seitens der Kundinnen bzw. Kunden führten. Im ersten Halbjahr 2013 wurde schließlich das Dienstverhältnis des damaligen Leiters des Erhaltungs-Handwerkes aufgekündigt, da lt. Auskunft der Geschäftsführung trotz mehrmaliger (dokumentierter) Aufforderung keine nachhaltige Änderung in der Auftragsabwicklung eintrat.

Vor dem Hintergrund dieser Ereignisse wurde Anfang April 2013 als eine von mehreren Maßnahmen eine verpflichtende, alle Abteilungen betreffende Angebots-, Auftrags- und

Rechnungsprüfung durch die Betriebsleitung eingeführt, die - wie die Einschau zeigte - auch tatsächlich zu einer Erhöhung der Nachvollziehbarkeit der Geschäftsakte und zu einer Steigerung der Qualität in der Auftragsabwicklung beitrug.

6.2.4 Die stichprobenweise Einschau in die im Zusammenhang mit der Auftragserteilung von betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Angestellten angelegten Geschäftsakte ergab, dass jene das Erhaltungs-Handwerk betreffenden Geschäftsfälle großteils ebenfalls die bereits beschriebenen Dokumentationsmängel aufwiesen und in Einzelfällen die Rechnungslegung oder der Zahlungseingang zeitverzögert erfolgte. Ungeachtet der bereits vonseiten der REINTEGRA gesetzten Maßnahmen zur Sicherstellung einer leitfadenskonformen Auftragsabwicklung wurde vom Stadtrechnungshof Wien insbesondere bei derartigen Geschäftsfällen aus Gründen der Transparenz auf das Erfordernis einer vollständigen und eine für Dritte nachvollziehbare Dokumentation hingewiesen.

Was die im Jahr 2012 auf Ersuchen des Angestelltenbetriebsrates eingeführte Regelung betreffend Vergünstigungen für betreute Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie für Angestellte anbelangt, würden diese nach Ansicht der Geschäftsführung übliche betriebliche Sozialleistungen darstellen. Nach Auffassung des Stadtrechnungshofes Wien sollte bei der Gewährung von Vergünstigungen im Fall einer im geförderten Sozialbereich tätigen Einrichtung wie die REINTEGRA generell ein restriktiver Maßstab angesetzt werden, weshalb eine Prüfung dieser Regelung empfohlen wurde.

6.3 Personal

Wie bereits im Pkt. 5.5 ausgeführt, setzte sich das Personal der REINTEGRA zum Großteil aus Privatangestellten und nur zu einem geringen Teil aus den im Rahmen der Geschützten Arbeitsplätze beschäftigten Personen zusammen. Da die Maßnahme Geschützte Arbeitsplätze - wie bereits mehrfach erwähnt - aufgrund einer geänderten Schwerpunktsetzung durch natürliche Abgänge auslaufen soll, lag der Fokus der folgenden Ausführungen auf den Privatangestellten der REINTEGRA.

6.3.1 Die Beschäftigung der Privatangestellten erfolgte auf Grundlage von mit der Geschäftsführung der REINTEGRA abgeschlossenen Dienstverträgen, wobei je nach Eintrittsdatum zwischen den nach der Betrieblichen Vereinbarung 1984 und den nach dem

BAGS-KV (seit dem Jahr 2006) angestellten Bediensteten zu unterscheiden ist. Per 31. Dezember 2013 waren in der REiNTEGRA von den insgesamt 42 Angestellten 18 nach der betrieblichen Vereinbarung 1984 und 24 nach dem BAGS-KV beschäftigt. Darüber hinaus war im Betrachtungszeitraum für alle Bediensteten die zwischen der REiNTEGRA und dem Angestelltenbetriebsrat der REiNTEGRA abgeschlossene Betriebsvereinbarung vom Dezember 2009 (einschließlich Zusatzvereinbarung vom Juni 2013) in Geltung.

Im Allgemeinen sind Betriebsvereinbarungen innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich und werden in Angelegenheiten abgeschlossen, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist. Bei näherer Betrachtung erschien die Betriebsvereinbarung vom Dezember 2009 im Vergleich zu den dienstrechtlichen Bestimmungen der Stadt Wien und dem BAGS-KV insbesondere in den Punkten Anrechnung von Vordienstzeiten, Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen, Inanspruchnahme eines Papamonats unter Fortzahlung der Bezüge sowie Sonder- und Treueurlaub verhältnismäßig dienstnehmerfreundlich ausgestaltet.

6.3.2 Die REiNTEGRA verfügte über einen Stellenplan, in dem alle relevanten Informationen zum Personalstand, wie z.B. Anzahl und Funktionsbeschreibung der Stellen, deren organisatorische Zuordnung und Einstufung, die jeweilige Stelleninhaberin bzw. der jeweilige Stelleninhaber, zusammengefasst dargestellt waren. Dieser wurde im Zuge der jährlichen Erstellung des Wirtschaftsplanes vonseiten der Geschäftsführung der REiNTEGRA evaluiert, wobei die Führung und Wartung dem Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD oblag.

Demgegenüber fiel die gesamte Personaladministration, wie z.B. die Mitwirkung bei der Personalrekrutierung, die Vorbereitung und Dokumentation von Dienstverträgen, die Personenstandsführung sowie die Aufbereitung und Kontrolle der Nebengebühren (Mehrdienstleistungen etc.), in den Zuständigkeitsbereich der mit einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin besetzten Stabsstelle Assistenz der REiNTEGRA. Die einzuhaltenen dienstrechtlichen Bestimmungen, die Arbeitsabläufe sowie die zu verwendenden Formulare waren im Personal-Leitfaden geregelt; in Fragen von Personalangelegenheiten war das Einvernehmen mit dem Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD herzustellen. Einen weiteren Berührungspunkt zum PSD gab es insofern, als die

Lohnverrechnung der Einrichtung von einer organisatorisch und räumlich im Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD angesiedelten Mitarbeiterin der REiN-TEGRA durchgeführt wurde.

6.3.3 Gemäß dem Personal-Leitfaden wurden sowohl die Personalstammdaten als auch die täglichen An- und Abwesenheiten der Bediensteten von der Stabsstelle Assistenz in der webbasierten Datenbank-Verwaltung erfasst bzw. gewartet. Als Grundlage dienten schriftliche Standesmeldungen der Abteilungsleitungen sowie von Bediensteten ausgefüllte Formulare (z.B. Urlaubsansuchen, Dienstverhinderungsmeldung).

Ebenso erfolgte im Weg der Stabsstelle Assistenz die Abrechnung der monatlichen Nebengebühren (z.B. Mehrdienstleistungsvergütung, Kilometergeld) in standardisierter Form. Nach der rechnerischen und inhaltlichen Überprüfung durch die Stabsstelle und der Genehmigung durch die Geschäftsführung wurden die (handschriftlichen) Abrechnungsunterlagen im Original monatlich an den Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD zur elektronischen Datenerfassung und nachfolgenden Auszahlung übermittelt. Die Kopien sämtlicher Abrechnungsunterlagen verblieben in der REiN-TEGRA.

Ungeachtet dessen, dass die stichprobenweise Überprüfung eine ordnungsgemäße und nachvollziehbare Personenstandsführung und Nebengebührenverrechnung durch die REiNTEGRA ergab, stellten sich die damit verbundenen administrativen Tätigkeiten mangels Einsatzes einer elektronischen Arbeitszeiterfassung aufwendig dar. Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher, das im Jahr 2013 im PSD implementierte elektronische Zeiterfassungssystem auch auf die Angestellten der REiNTEGRA auszurollen, zumal dadurch eine deutliche Verringerung des administrativen Aufwandes (z.B. elektronische Beantragung und Genehmigung von Urlaubsansuchen, automatische Überleitung in das Lohnverrechnungsprogramm) erzielbar wäre.

Infolge der stichprobenweisen Überprüfung der von der Stabsstelle Assistenz geführten Nebengebühren-Übersichtstabellen kam zutage, dass eine teilzeitbeschäftigte Bedienstete in den Jahren 2010 bis 2013 eine erhebliche Anzahl an Mehrstunden bzw. Überstunden erbrachte. Angesichts der jeweils ab der zweiten Mehrstunde zu leistenden

Zuschläge sollte daher aus wirtschaftlichen Überlegungen im Fall dieser Angestellten eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt werden.

6.3.4 Um sich ein Bild von der Handhabung der Vordienstzeitenberechnung, der Verwendungsgruppen-Einstufungen und der Zulagengewährung zu machen, nahm der Stadtrechnungshof Wien in die Personalakten jener Bediensteten Einsicht, welche in den Jahren 2010 bis 2013 ihren Dienst antraten, von einer Verwendungsgruppen-Überreihung oder von einer Zulagenänderung betroffen waren. Die Stichprobe umfasste demnach 20 Personalakten.

Wie die Einschau ergab, orientierte sich die Vordienstzeitenberechnung bei den im Betrachtungszeitraum eingetretenen Bediensteten an den diesbezüglichen Bestimmungen der Betriebsvereinbarung vom Dezember 2009 und wurde von der Stabsstelle Assistenz mithilfe eines auch im Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD eingesetzten EDV-Programmes durchgeführt. Festzustellen war, dass die Unterscheidung zwischen facheinschlägigen und nicht facheinschlägigen Vordienstzeiten bei manchen Stellenbesetzungen einen Ermessensspielraum zuließ. Im Übrigen wurden in Einzelfällen entgegen der Betriebsvereinbarung vom Dezember 2009 Beschäftigungszeiten von unter einem Monat angerechnet, was auch darauf zurückzuführen war, dass das EDV-Programm derartige Dienstverhältnisse nicht automatisch ausschied. Eine entsprechende Adaptierung des EDV-Programmes war daher zu empfehlen.

Des Weiteren war festzustellen, dass die vorgenommenen Verwendungsgruppen-Einreihungen und Verwendungsgruppen-Überreihungen auf Grundlage des Stellenplanes erfolgten sowie die den Stellen zugeordneten Verwendungsgruppen abhängig von der jeweiligen Tätigkeit waren und sich nachvollziehbar darstellten.

Was die gewährten Zulagen anbelangt, verfügten die Angestellten der REiNTEGRA je nach Eintrittsdatum und anzuwendendem Dienst- und Besoldungsrecht (Betriebliche Vereinbarung 1984 oder BAKS-KV) über ein unterschiedliches aber in weiten Teilen korrespondierendes Zulagensystem.

Wie weitere Erhebungen ergaben, erhielten sämtliche in den betreuenden Bereichen tätigen Bediensteten regelungskonform eine Erschwerniszulage oder SEG-Zulage. Für

die Gewährung der Leitungs- und Funktionszulage war grundsätzlich die jeweils wahrzunehmende Funktion maßgeblich, wobei die Abteilungsleitungen und deren Stellvertretungen z.T. uneinheitlich eingestuft waren. Neben dem jeweils anzuwendenden Zulagensystem resultierten diese Abweichungen aus der Zuerkennungspraxis vonseiten der Geschäftsführung. So wurde einer Bediensteten mit der Bestellung als Abteilungsleiterin die höchste Funktionszulage eingeräumt, während andere langjährige Abteilungsleitungen niedrigere Funktions- und Leitungszulagen erhielten. Ebenso bestanden bei den Stellvertretungen insofern Unterschiede, als einige über fixe Funktionszulagen verfügten, während anderen für die Dauer der Ausübung der Leitungsverantwortung Vertretungszulagen gewährt wurden.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher, insbesondere bei der Zuerkennung von Leitungs- und Funktionszulagen eine auf die Organisationsstruktur abgestimmte Vorgehensweise anzustreben.

6.4 Qualitätsmanagement und Internes Kontrollsystem

6.4.1 Nach einer allgemeinen Definition bezeichnet Qualitätsmanagement alle organisierten Maßnahmen, die der Verbesserung von Produkten, Prozessen oder Leistungen jeglicher Art dienen. Auch nach den Förderrichtlinien des Fonds Soziales Wien haben anerkannte Einrichtungen Maßnahmen des Qualitätsmanagements, wie z.B. Konzepte zur Erhebung (Evaluation) der Klientinnen- bzw. Klientenzufriedenheit, durchzuführen.

In den Jahren 2009 bis 2012 führte die REiNTEGRA in Zusammenarbeit mit einem externen Markt- und Meinungsforschungsinstitut jährlich eine umfassende Erhebung und Evaluierung der Betreuungssituation durch, wobei die jeweiligen Hauptergebnisse vom Institut in Abschlussberichten zusammengefasst wurden. Wie den abschließenden Bemerkungen zu entnehmen ist, trug die Inanspruchnahme der Leistungen der REiNTEGRA zu einer Verbesserung und Stabilisierung der funktionalen Gesundheit der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter bei. Ebenso verlieh ein Großteil der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter ihrer Zufriedenheit hinsichtlich der Tätigkeit und der Integration bei REiNTEGRA Ausdruck.

Gemäß dem Kompetenzzentrum-Leitfaden war an den Betriebsstandorten der REiNTEGRA jeweils ein *"Anregungskasten"* anzubringen, der den betreuten Mitarbeiterinnen

bzw. Mitarbeitern die Abgabe von Beschwerden, Anregungen und Lob ermöglicht. Laut Auskunft der REiNTEGRA würden regelmäßig Entleerungen der aufgestellten "Anregungskästen" sowie anschließende Bearbeitungen der eingegangenen Schriftstücke durch die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation und durch die Geschäftsführung stattfinden. Eine Dokumentation über die Anzahl der eingegangenen Schriftstücke, deren Inhalte sowie den Erledigungsstand war nicht vorgesehen, weshalb vom Stadtrechnungshof Wien die Implementierung eines standardisierten Beschwerdemanagements - unter Einbeziehung externer Eingaben - angeregt wurde.

6.4.2 Vonseiten der REiNTEGRA wurden Unterlagen vorgelegt, wonach der Betriebsstandort im 21. Wiener Gemeindebezirk in den Jahren 2010 und 2013 im Rahmen der behördlichen Aufsicht von der Magistratsabteilung 40 (unter Hinzuziehung der Magistratsabteilung 15 als Amtssachverständige) einer Routinekontrolle unterzogen wurde. Die stichprobenweisen Überprüfungen hatten u.a. die Qualifikation des Personals (inkl. Fortbildung), die Dokumentation der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und qualitätssichernde Maßnahmen zum Inhalt und ergaben punktuelle Mängel, deren Behebung von der REiNTEGRA in die Wege geleitet wurde.

6.4.3 Einer allgemeinen Definition zufolge ist das IKS die Gesamtheit aller prozessbezogenen Überwachungsmaßnahmen einer Organisation und soll die Ordnungsmäßigkeit, Sicherheit und Wirtschaftlichkeit der internen Abläufe gewährleisten. Dazu gehören die klassischen Instrumente wie z.B. organisatorische Richtlinien, die festgelegten Kontrollmechanismen und die Überwachungsaufgaben der Prozessverantwortlichen bzw. der Vorgesetzten. Die Geschäftsführung ist gem. § 22 GmbH-Gesetz u.a. zur Führung eines den Anforderungen des Unternehmens entsprechenden IKS verpflichtet.

Im Zuge der stichprobenweisen Prüfung der Organisation der REiNTEGRA konnte festgestellt werden, dass die vorgefundenen organisatorischen Regelungen (z.B. Organigramm, Geschäftsverteilungsplan und Stellenbeschreibungen) und die unternehmensinternen Leitfäden (z.B. Administrations-Leitfaden) wesentliche Elemente eines IKS beinhalteten. So waren damit eine Verteilung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten, eine Beschreibung der Arbeitsabläufe, Funktionstrennungen und prozessbezogene Kontrollen (Vieraugenprinzip) festgelegt. Insbesondere die Arbeitsteilung zwischen den Organisationseinheiten der REiNTEGRA und dem Kaufmännischen Bereich der Geschäfts-

stelle des PSD führte bei allen Kernprozessen zu einer funktionalen Trennung der laufenden Geschäftsgebarung (REiNTEGRA) und der Führung des Rechnungswesens sowie der Abwicklung des Zahlungsverkehrs (PSD).

Abschließend regte der Stadtrechnungshof Wien zur Weiterentwicklung des IKS der REiNTEGRA neben einer laufenden Evaluierung eine entsprechende IKS-Dokumentation unter Berücksichtigung der vom Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD wahrgenommenen Aufgaben und Zuständigkeiten an.

7. Zusammenfassende Empfehlungen

Empfehlung Nr. 1:

Hinsichtlich des im Gesellschaftsvertrag festgelegten Unternehmensgegenstandes wäre zu prüfen, inwieweit aufgrund der bislang nicht umgesetzten Tätigkeitsfelder eine entsprechende Anpassung vorzunehmen ist (s. Pkt. 3.2).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Seitens der Geschäftsführung wird der Gesellschafterin und dem Gesellschafter ein Vorschlag unterbreitet werden, wie der Unternehmensgegenstand unter Berücksichtigung der realen Gegebenheiten im Gesellschaftsvertrag anzupassen sein wird.

Empfehlung Nr. 2:

Aus Gründen der Vollständigkeit möge der - essenzielle Aufgaben für die REiNTEGRA erbringende - Kaufmännische Bereich der Geschäftsstelle des PSD im Organigramm der REiNTEGRA abgebildet werden (s. Pkt. 4.2.2).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Jene Funktionen, die der Kaufmännische Bereich der Geschäftsstelle des PSD für die REiNTEGRA übernimmt, werden künftig im Organigramm der REiNTEGRA abgebildet sein.

Empfehlung Nr. 3:

Aufgrund der vorgefundenen Zuständigkeiten- und Aufgabenverteilung in der Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation sollte die Notwendigkeit einer eigenen Abteilungsleitung für den Teilbereich Kompetenzzentrum einer Überprüfung unterzogen werden (s. Pkt. 4.2.3).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Die bestehende Abteilung Kompetenzzentrum wird bis Ende des Jahres 2014 einer Neukonzeption unterzogen. Dabei wird insbesondere auf die veränderten inhaltlichen Aufgabenstellungen der Abteilung Bezug zu nehmen sein und auf allfällige Überschneidungen mit Aufgabenstellungen der zuweisenden therapeutischen Einrichtungen Rücksicht genommen werden.

Empfehlung Nr. 4:

Vor Änderungen in der Organisationsstruktur möge die REINTEGRA eine abschließende Klärung des Dienstleistungsangebotes des Erhaltungs-Handwerkes herbeiführen und in der Folge eine Zusammenlegung mit der Untereinheit Infrastruktur des Industrie-Handwerkes prüfen (s. Pkt. 4.2.4).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Das Dienstleistungsangebot des Erhaltungs-Handwerkes wird einer Neubewertung unterzogen. Dabei ist geplant, einen Teil der Abteilung für geringfügige Erhaltungsarbeiten innerhalb der PSD-Gruppe einzusetzen, der verbleibende Teil der Abteilung wird in die Abteilung Industrie-Handwerk integriert, wo zusätzliche Aufgabenstellungen zu erfüllen sein werden.

Empfehlung Nr. 5:

Die im Jänner 2013 erfolgte Einsetzung der Betriebsleitung wäre in den davon betroffenen Stellenbeschreibungen abzubilden (s. Pkt. 4.3.2).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Die im Jänner 2013 erfolgte Einsetzung der Betriebsleitung wird hinsichtlich ihrer Aufgaben in den Stellenbeschreibungen entsprechend berücksichtigt.

Empfehlung Nr. 6

Die im Berichtswesen der REINTEGRA langjährig verwendeten Kenngrößen sollten aus Gründen der Zweckmäßigkeit evaluiert und gegebenenfalls entsprechende Anpassungen durchgeführt werden (s. Pkt. 5.1.3).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Im Berichtswesen der Gesellschaft (Jahresbericht) werden künftig Personen, die in den offenen Arbeitsmarkt integriert wurden, nicht mehr in relativen Häufigkeiten angeführt, sondern in absoluten Zahlen. Zusätzlich wird dargestellt werden, wie viele Personen Volontariate in Anspruch genommen haben. Schließlich werden die Qualitätsparameter um die geleisteten Ist-Stunden der betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter erweitert.

Empfehlung Nr. 7:

Vom fiktiven Ausweis der kostenlos an die betreuten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter abgegebenen Mittagessen in der Gewinn- und Verlustrechnung sollte - wenngleich sich diese Buchungspraxis erfolgsneutral darstellte - künftig Abstand genommen werden (s. Pkt. 5.4.1).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wird Folge geleistet.

Empfehlung Nr. 8:

Die Bemühungen zur Verbreiterung des Kundinnen- bzw. Kundenstocks mögen fortgesetzt werden (s. Pkt. 5.4.2).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Die Bemühungen zur Verbreiterung des Kundinnen- bzw. Kundenstocks werden intensiv fortgesetzt. Insbesondere ist auf eine im Herbst beginnende Kooperation mit der Industriellenvereinigung Wien hinzuweisen, mit dem Ziel, Wiener Industrieunternehmen für eine Zusammenarbeit mit REiNTEGRA zu gewinnen. Weiters ist geplant, ab dem Jahr 2015 verstärkt auf Fachmessen die Leistungen von REiNTEGRA anzubieten. Schließlich werden die bereits bestehenden Aktivitäten im Bereich der Kundinnen- bzw. Kundenakquisition mit Hilfestellung eines externen Beraters weiter ausgebaut.

Empfehlung Nr. 9:

Zur Erreichung einer verursachungsgerechten Kostenumlage der von der Geschäftsstelle des PSD an die REiNTEGRA weiterverrechneten anteiligen Personalkosten wären die verwendeten Umlageschlüssel zu evaluieren und gegebenenfalls anzupassen (s. Pkt. 5.5).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Der Umlageschlüssel anteiliger Personalkosten des PSD wird einer Evaluierung unterzogen und ab dem Jahr 2015 neu geregelt.

Empfehlung Nr. 10:

Hinsichtlich des Sach- und Betriebsaufwandes möge eine ordnungsgemäße und verursachungsgerechte Kostenverteilung zwischen der REiNTEGRA, dem PSD und gegebenenfalls seiner weiteren Tochtergesellschaft hergestellt werden (s. Pkt. 5.6.2).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Die bestehende Kostenverteilung wird einer kritischen Würdigung unterzogen und gegebenenfalls ab dem Jahr 2015 neu geregelt.

Empfehlung Nr. 11:

Für die Organisationseinheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation der REINTEGRA wurde eine Evaluierung des Personaleinsatzes und darauf aufbauend eine Anpassung des Stellenplanes angeregt (s. Pkt. 6.1.5).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Im Rahmen der Restrukturierung der bisherigen Organisation als Einheit Kompetenzzentrum und Rehabilitation sind die sozialarbeiterischen Leistungen nicht mehr enthalten, zumal diese, insbesondere von den zuweisenden Stellen angeboten werden können. Damit ändert sich auch das erforderliche Qualifikationsniveau der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, freie Dienstposten werden intern mit Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern mit entsprechender praktischer Erfahrung besetzt.

Empfehlung Nr. 12:

Die im Jahr 2012 eingeführte Regelung zur Gewährung von Vergünstigungen für betreute Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie für Angestellte bei Inanspruchnahme von Leistungen der handwerklich tätigen Abteilungen sollte einer kritischen Würdigung unterzogen werden (s. Pkt. 6.2.4).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Die diesbezügliche Betriebsvereinbarung wird aufgehoben.

Empfehlung Nr. 13:

Das im Jahr 2013 im PSD implementierte elektronische Zeiterfassungssystem möge aus Gründen der Zweckmäßigkeit auch auf die Angestellten der REiNTEGRA ausgerollt werden (s. Pkt. 6.3.3).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Es wird mit dem Betriebsrat der Gesellschaft in Verhandlungen eingetreten werden, mit dem Ziel, eine Betriebsvereinbarung über elektronische Zeiterfassung zu erstellen und dementsprechend - nach Abschluss der Betriebsvereinbarung - das Zeiterfassungssystem analog zu PSD und SDW GmbH zu realisieren.

Empfehlung Nr. 14:

Bei einer teilzeitbeschäftigten Bediensteten, die über einen längeren Zeitraum eine erhebliche Anzahl an Mehrstunden bzw. Überstunden erbrachte, sollte aus wirtschaftlichen Überlegungen eine Vollzeitbeschäftigung angestrebt werden (s. Pkt. 6.3.3).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Die betreffende Mitarbeiterin ist ab 1. September 2014 vollzeitbeschäftigt, sodass Mehrleistungen im bisherigen Ausmaß nicht mehr auftreten werden.

Empfehlung Nr. 15:

Das zur Berechnung der Vordienstzeiten neu eintretender Bediensteter eingesetzte EDV-Programm wäre dahingehend zu adaptieren, dass vorgabenkonform Beschäftigungszeiten unter einem Monat automatisch ausgeschieden werden (s. Pkt. 6.3.4).

Stellungnahme der REiNTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Da eine Adaptierung des EDV-Systems mit sehr hohen Kosten verbunden wäre, plant die Gesellschaft die Berechnung der Vordienstzeiten im Rahmen des geplanten Zeiterfassungssystems zu

implementieren. Bis dahin werden die Beschäftigungszeiten unter einem Monat den Vorgaben entsprechend händisch ausgeschieden.

Empfehlung Nr. 16:

Bei der Zuerkennung von Leitungs- und Funktionszulagen sollte eine auf die Organisationsstruktur abgestimmte Vorgehensweise angestrebt werden (s. Pkt. 6.3.4).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Für die Zuerkennung von Leitungs- und Funktionszulagen wird eine entsprechende interne Richtlinie bis Ende des Jahres 2014 erarbeitet werden.

Empfehlung Nr. 17:

Die REINTEGRA möge ein standardisiertes Beschwerdemanagement - unter Einbeziehung externer Eingaben - implementieren (s. Pkt. 6.4.1).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Das bestehende Beschwerdemanagement wird entsprechend den bestehenden Richtlinien der Stadt Wien (Beschwerde- und Reklamationsmanagement Leitfadens) überarbeitet und eine transparente Dokumentationsstruktur ab dem Jahr 2015 umgesetzt.

Empfehlung Nr. 18:

Zur Weiterentwicklung des IKS der REINTEGRA wurde neben einer laufenden Evaluierung eine entsprechende IKS-Dokumentation unter Berücksichtigung der vom Kaufmännischen Bereich der Geschäftsstelle des PSD wahrgenommenen Aufgaben und Zuständigkeiten angeregt (s. Pkt. 6.4.3).

Stellungnahme der REINTEGRA Berufliche Reintegration psychisch kranker Menschen gemeinnützige GmbH:

Im Zuge der Überprüfung des IKS der Muttergesellschaft PSD durch externe Sachverständige wird das IKS auch für REINTEGRA dokumentiert und gegebenenfalls angepasst.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im September 2014