

Peer Review Bericht

an den Kärntner Landesrechnungshof

2026



durchgeführt vom Stadtrechnungshof Wien und vom Sächsischen Rechnungshof



STADTRECHNUNGSHOF
WIEN

SÄCHSISCHER
RECHNUNGSHOF



Freistaat
SACHSEN

www.stadtrechnungshof.wien.at

www.rechnungshof.sachsen.de

Impressum

Stadtrechnungshof Wien
Landesgerichtsstraße 10
1082 Wien
Telefon: +43 1 4000 82911
E-Mail: post@stadtrechnungshof.wien.at
www.stadtrechnungshof.wien.at

Sächsischer Rechnungshof
Theodor-Kunzemann-Straße 10 und 10 b
04720 Döbeln
Telefon: +49 3431 5880-0
E-Mail*: poststelle@srh.sachsen.de
www.rechnungshof.sachsen.de

* Informationen zur Übermittlung von elektronisch signierten sowie verschlüsselten elektronischen Dokumenten erhalten Sie unter www.rechnungshof.sachsen.de/kontakt.html.

Zum Geleit

Das Peer Review Team stellte fest, dass der Kärntner Landesrechnungshof als eine gut aufgestellte Oberste Rechnungskontrollbehörde (ORKB) seine Kontrolltätigkeit im Bundesland Kärnten mit großer Sorgfalt, Fachlichkeit und Verantwortung wahrnahm.

Der Kärntner Landesrechnungshof verfügte über ein detailliertes strategisches Konzept, mit dem er konkrete Vorgaben und Zielerreichungen für sein verfassungsrechtliches Mandat definierte. Gut strukturierte interne Leitfäden trugen zu einer fachlich und organisatorisch kompetenten Mandatserfüllung bei und führten zu stichhaltigen sowie zielgerichteten Ergebnissen. Im Rahmen seiner Mandatserfüllung sah er in der Transparenz seiner Aufgaben und der Veröffentlichung der Prüfungsberichte einen hohen Stellenwert.

Mit den Anforderungen in seinen Personalentwicklungskonzepten definierte der Kärntner Landesrechnungshof ein hohes Maß an Professionalität und Sachkenntnis an seine Mitarbeitenden. In den gemeinsamen Gesprächen konnte dem Peer Review Team stets eine verantwortungsbewusste Arbeitsweise bestätigt werden.

Das Peer Review Team konnte gleichwohl Potentiale in den bestehenden Prozessen und der gesetzlichen Aufgabenwahrnehmung identifizieren, die nach ihrer Bewertung für den Kärntner Landesrechnungshof in seiner Mandatswahrnehmung unterstützend sein können. Mit den aufgezeigten Möglichkeiten könnte er seine Aufgabenerfüllung und Wirkkraft noch weiter verbessern und damit sicherstellen, dass er auch künftig als unabhängige Prüfungsinstanz der ordnungsgemäßen und wirtschaftlichen Mittelverwendung tätig wird.

Im September 2026

Der Stadtrechnungshofdirektor:
Werner Sedlak

Der Präsident des
Sächsischen Rechnungshofes:
Jens Michel

Kurzfassung

Der StRH Wien und der Sächsische Rechnungshof führten auf Ersuchen des Kärntner Landesrechnungshofes im Zeitraum August 2025 bis Februar 2026 ein Peer Review im Sinn der internationalen Richtlinien, insbesondere des GUID 1900 - Peer-Review-Leitfaden, durch. Mit der Abwicklung waren zwei Mitarbeitende des StRH Wien und drei Mitarbeitende des Sächsischen Rechnungshofes (Peer Review Team) beauftragt.

Begutachtungsgegenstände des Peer Review waren die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Strategie und die Planung, die Unabhängigkeit, die Personalwirtschaft und die Personalausstattung, die Prüfungsplanung und die Prüfungsdurchführung, die Qualitätskontrolle und die Qualitätssicherung sowie die Öffentlichkeitsarbeit.

Das Peer Review Team kam zu dem Ergebnis, dass der Kärntner Landesrechnungshof die internationalen Standards für Oberste Rechnungskontrollbehörden grundsätzlich erfüllte.

Dennoch wurden Empfehlungen zur Überarbeitung der rechtlichen Grundlagen, auch im Bereich der Unabhängigkeit, ausgesprochen. Weitere Empfehlungen betrafen u.a. die Nachbesetzung vakanter Prüfungsleitungen zur Einhaltung der qualitätssichernden Maßnahmen im Zuge der Berichtserstellung sowie die Erweiterung der Bandbreite der Entlohnungsklassen für die Mitarbeitenden.

Zudem wären u.a. eine Ausweitung des risikoorientierten Prüfungsansatzes im Rahmen der Prüfungsplanung sowie die Aufbereitung der vorhandenen Prozesse in grafischer Form anzustreben. Entsprechend des neu aufgelegten internationalen Standards zum Qualitätsmanagement innerhalb der ORKB wären die vorhandenen Dokumente zur Qualitätssicherung zu evaluieren und entsprechend zu überarbeiten. Zur Erhöhung der Prüfungswirksamkeit hat das Peer Review Team angeregt, auf die Einführung weiterer Varianten von Voten zu den Prüfungsberichten durch den Kärntner Landtag hinzuwirken.

Der StRH Wien und der Sächsische Rechnungshof unterzogen den Kärntner Landesrechnungshof einem Peer Review und teilten das Ergebnis ihrer Wahrnehmungen nach Abgabe von Zwischeninformationen an den Kärntner Landesrechnungshof mit. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

Inhaltsverzeichnis

Zum Geleit	3
Kurzfassung.....	4
1. Prüfungsgrundlagen.....	13
1.1 Prüfungsgegenstand und Ziel des Peer Review Verfahrens	13
1.2 Prüfungszeitraum	14
1.3 Prüfungshandlungen	15
1.4 Prüfungsbefugnis	15
2. Begriffsdefinitionen des Peer Review und ISSAI Grundsätze	16
3. Geschichtliche Entwicklung und rechtliche Rahmenbedingungen des Kärntner Landesrechnungshofes	17
3.1 Historie.....	17
3.2 Gesetzliche Grundlagen	18
3.3 Feststellungen und Empfehlungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen	23
4. Strategie und Planung	25
4.1 Leitbild und Strategiepapier	26
4.2 Feststellungen und Empfehlungen zum Leitbild und zum Strategiepapier.....	27
4.3 Organisation des Kärntner Landesrechnungshofes	28
4.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Organisation des Kärntner Landesrechnungshofes.....	30
4.5 Vertretungsregelungen für den Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes und für die Prüfungsleitungen	31
4.6 Empfehlung zu Vertretungsregelungen für den Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes und für die Prüfungsleitungen	32

5.	Institutionelle Unabhängigkeit	33
5.1	Der Kärntner Landesrechnungshof als Organ des Landtages	33
5.2	Feststellungen und Empfehlungen zum Kärntner Landesrechnungshof als Organ des Landtages	34
5.3	Prüfungsverlangen und Prüfungsaufträge	35
5.4	Feststellung und Empfehlung zu Prüfungsverlangen und Prüfungsaufträgen	38
5.5	Zuständigkeitsüberschneidungen in der staatlichen Finanzkontrolle	38
5.6	Feststellungen und Empfehlungen zu Zuständigkeitsüberschneidungen in der staatlichen Finanzkontrolle	39
5.7	Geteilte Zuständigkeit in der Kommunalprüfung	40
5.8	Feststellungen und Empfehlungen zur geteilten Zuständigkeit in der Kommunalprüfung	41
5.9	Offenlegung der Vermögensverhältnisse	43
5.10	Feststellungen und Empfehlungen zur Offenlegung der Vermögensverhältnisse	43
6.	Unabhängigkeit der Leitung	44
6.1	Amtszeit	44
6.2	Feststellungen und Empfehlungen zur Amtszeit	46
6.3	Direktorialprinzip	47
6.4	Feststellungen und Empfehlungen zum Direktorialprinzip	48
6.5	Finanzielle Unabhängigkeit	48
6.6	Feststellung zur finanziellen Unabhängigkeit	49
7.	Personelle Unabhängigkeit	50
7.1	Feststellungen zur personellen Unabhängigkeit	50
8.	Operative Unabhängigkeit und Veröffentlichung von Berichten	51
8.1	Berichterstattung im Kontrollausschuss	51
8.2	Feststellungen und Empfehlungen zur Berichterstattungspflicht im Kontrollausschuss	52
8.3	Veröffentlichung von Berichten	54
8.4	Feststellungen und Empfehlungen zur Veröffentlichung von Berichten	55
9.	Personalwesen	56
9.1	Personalausstattung und Personalressourcen	56

9.2	Feststellungen und Empfehlungen zur Personalausstattung und Personalressourcen	59
9.3	Einordnung der Bediensteten nach der Modellstellen-Verordnung, Besoldung und Aufgaben	60
9.4	Feststellungen und Empfehlungen zur Einordnung der Bediensteten nach der Modellstellen-Verordnung, Besoldung und Aufgaben	63
9.5	Zusammensetzung der Mitarbeitenden und deren Altersstruktur	64
9.6	Feststellungen und Empfehlungen zur Zusammensetzung der Mitarbeitenden und deren Altersstruktur	65
9.7	Personalgewinnung und Recruitingmaßnahmen	66
9.8	Feststellungen und Empfehlungen zur Personalgewinnung und Recruitingmaßnahmen	69
9.9	Personalentwicklung, Fortbildungsstrategie und „Mitarbeitergespräche“	70
9.10	Feststellungen und Empfehlungen zur Personalentwicklung, Fortbildungsstrategie und „Mitarbeitergespräche“	73
10.	Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung	75
10.1	Handhabung der Planungen von Prüfungen	75
10.2	Feststellungen und Empfehlungen zur Handhabung der Planungen von Prüfungen	77
10.3	Vorgehensweise bei der Prüfungsvorbereitung	78
10.4	Feststellungen und Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Prüfungsvorbereitung	79
10.5	Vorgehensweise bei der Prüfungsdurchführung	80
10.6	Feststellungen und Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Prüfungsdurchführung	82
10.7	Berichtserstellung, qualitätssichernde Maßnahmen und Finalisierung des Berichtes	83
10.8	Feststellungen und Empfehlungen zur Berichtserstellung, zu qualitätssichernden Maßnahmen und zur Finalisierung des Berichtes	85
10.9	Stellungnahmeverfahren, Erstellung des Endberichtes und Veröffentlichung	88
10.10	Feststellungen und Empfehlungen zum Stellungnahmeverfahren, Erstellung des Endberichtes und Veröffentlichung	89
10.11	Nachfrageverfahren und Follow-up	91

10.12	Feststellungen und Empfehlungen zum Nachfrageverfahren und Follow-up.....	95
11.	Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung	97
11.1	Vorgaben zum Qualitätsmanagement	97
11.2	Interne Regelungen zur Qualitätssicherung	98
11.3	CAF-Prozess	104
11.4	Feststellungen und Empfehlungen zur Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung	106
12.	Öffentlichkeitsarbeit, Prüfungswirksamkeit und allgemeines Ansehen	109
12.1	Öffentlichkeitsarbeit.....	109
12.2	Feststellungen und Empfehlungen zur Prüfungswirksamkeit	110
12.3	Prüfungswirksamkeit und allgemeines Ansehen	111
12.4	Feststellungen und Empfehlungen zur Prüfungswirksamkeit und allgemeines Ansehen	111
13.	Zusammenfassung der Empfehlungen	112

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Begutachtungsgegenstände im Memorandum of Understanding	13
Tabelle 2: Gliederung des ISSAI Regelwerkes.....	17
Abbildung 1: Organigramm des Kärntner Landesrechnungshofes zum Stand Jänner 2026	29
Abbildung 2: Prozentuale Anteile der Prüfungen am Arbeitsvolumen.....	37
Abbildung 3: Entwicklung der Planstellen im Kärntner Landesrechnungshofes in VZÄ	57
Abbildung 4: Anteil der für die einzelnen Prüfungsarten und der externen und internen Leistungen aufgewendeten Zeit in den Jahren 2018 bis 30. September 2025.....	58
Abbildung 5: Aktuelle Zuordnung zu den Entlohnungsklassen	62
Abbildung 6: Geplante Zuordnung zu den Entlohnungsklassen im Kärntner Landesrechnungshof	62
Abbildung 7: Altersstruktur der Mitarbeitenden.....	64
Abbildung 8: Fortbildungsstrategie des Kärntner Landesrechnungshofes.....	71

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AI	Artificial Intelligence
ARIS	Architektur integrierter Informationssysteme
Art.	Artikel
BGBI	Bundesgesetzblatt
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
CAF	Common Assessment Framework
d.h.	das heißt
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
etc.	et cetera
EURORAI	Europäische Organisation der Regionalen Externen Institutionen zur Kontrolle des Öffentlichen Finanzwesens
exkl.	exklusive
gem.	gemäß
Geschäftsordnungs- gesetz 1975	Bundesgesetz vom 4. Juli 1975 über die Geschäftsordnung des Nationalrates
ggf.	gegebenenfalls
GUID	Guidance
Hrsg.	Herausgeber
https	Hypertext Transfer Protocol Secure
i.V.m.	in Verbindung mit
IFG	Bundesgesetz über den Zugang zu Informationen (Informationsfreiheitsgesetz)
inkl.	inklusive
INTOSAI	Internationale Organisation der Obersten Rechnungskontrollbehörden
INTOSAI-P	INTOSAI – Grundsätze (INTOSAI Principles)
ISA	International Standards on Auditing
ISSAI	International Standards of Supreme Audit Institutions
ISSAI	Internationale Standards der Obersten Rechnungskontrollbehörden

IT	Informationstechnologie
K-LRHG	Kärntner Landesrechnungshofgesetz 1996
K-LTGO	Geschäftsordnung des Kärntner Landtages
K-LVG	Kärntner Landesverfassungsgesetz
K-OG	Kärntner Objektivierungsgesetz - K-OG
Ldtgs.Zl.	Landtagszahl
LRH	Landesrechnungshof
lt.	laut
L-VG	Landes-Verfassungsgesetz
Mio. EUR	Millionen Euro
Modellstellen- Verordnung	Verordnung der Landesregierung über die Festlegung und Zu- ordnung von Modellstellen zu den Entlohnungsklassen des Entlohnungsschemas V
MoU	Memorandum of Understanding
Nr.	Nummer
Oö. LGO	Oberösterreichische Landtagsgeschäftsordnung
ORKB	Oberste Rechnungskontrollbehörden
rd.	rund
s.	siehe
s.a.	siehe auch
StRH	Stadtrechnungshof
u.a.	unter anderem
v.H.	von Hundert
vgl.	vergleiche
VZÄ	Vollzeitäquivalent
Wiki	Interne Sammlung von Informationen und Beiträgen
www	World Wide Web
Z.	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil
ZfV	Zeitschrift für Verwaltung

Glossar

Kanban-Board

Ist ein visuelles Projektmanagement-Tool, das den Arbeitsfluss durch Spalten, Karten und Limits (Work-in-Progress Limits) visualisiert.

ORKB

Oberste Rechnungskontrollbehörden helfen ihren jeweiligen Regierungen, die Qualität der Leistung zu steigern, Transparenz zu erhöhen, Rechenschaftspflicht sicherzustellen, Glaubwürdigkeit zu erhalten, Korruption zu bekämpfen, das Vertrauen der Öffentlichkeit zu stärken sowie die effiziente und wirksame Einhebung und Verwendung öffentlicher Ressourcen im Sinn des Wertes und Nutzens für ihre Bürgerinnen bzw. Bürger zu fördern.¹

Peer Review

Ist eine externe Überprüfung, bei der eine andere unabhängige Institution, beispielsweise ein anderer Rechnungshof, die Arbeitsweise und Standards des zu prüfenden Rechnungshofes bewertet. Ziel ist es, die Qualität der Arbeit zu beurteilen und Verbesserungspotentiale aufzuzeigen.

¹ INTOSAI, Die Unabhängigkeit Oberster Rechnungskontrollbehörden (ORKB) - "Handout".

Prüfungsergebnis

1. Prüfungsgrundlagen

1.1 Prüfungsgegenstand und Ziel des Peer Review Verfahrens

Der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes ersuchte den StRH Wien und den Sächsischen Rechnungshof, den Kärntner Landesrechnungshof einem Peer Review nach dem GUID 1900 Peer-Review-Leitfaden zu unterziehen. Diesbezüglich wurde im April 2025 ein Memorandum of Understanding (MoU) unterfertigt.

Ziel des Peer Review war es, die Qualität und die Effektivität der Aufgabenerfüllung des Kärntner Landesrechnungshofes zu bewerten und Verbesserungspotentiale für die weitere Organisationsentwicklung aufzuzeigen.

Im MoU wurde vereinbart, dass folgende Begutachtungsgegenstände näher untersucht werden sollten:

Tabelle 1: Begutachtungsgegenstände im Memorandum of Understanding

Themen	Inhalte
Strategie und Planung	Beurteilung der Aufbau- und Ablauforganisation des Kärntner Landesrechnungshofes
Unabhängigkeit	Prüfung der rechtlichen, finanziellen und tatsächlichen Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes
Personalwirtschaft und Personalausstattung	Beurteilung der Personalwirtschaft im Kärntner Landesrechnungshof (Personalausstattung und Personalgewinnung, Fortbildungsmöglichkeiten, Personaleinsatz und Personalmotivation)
Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung	Aufzeigen eventueller Verbesserungspotentiale in den Kernaufgabenbereichen „Prüfen“ und „Beraten“, Methoden der Berichterstattung und der Nachkontrolle

Themen	Inhalte
Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung	Beurteilung der Maßnahmen zur Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung insbesondere im Hinblick auf die Prüfungstätigkeit, Einhaltung der fachlichen, internen und berufsethischen Normen
Öffentlichkeitsarbeit	Beurteilung der Prüfungswirksamkeit, Öffentlichkeitsarbeit und des allgemeinen Ansehens des Kärntner Landesrechnungshofes

Quelle: MoU, Darstellung: Peer Review Team

Mit der Durchführung des Peer Review beauftragte der Direktor des StRH Wien zwei Mitarbeitende und der Präsident des Sächsischen Rechnungshofes drei Mitarbeitende. Das Peer Review Team setzte sich somit aus insgesamt fünf Prüferinnen bzw. Prüfern zusammen. Der StRH Wien übernahm federführend die Leitung des Peer Reviews, wobei die Begutachtungsgegenstände zwischen dem StRH Wien und dem Sächsischen Rechnungshof aufgeteilt wurden. Die Begutachtungsgegenstände Personalwirtschaft und Personalausstattung, Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung, Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung übernahm der StRH Wien, die Begutachtungsgegenstände Strategie und Planung, Unabhängigkeit und Öffentlichkeitsarbeit der Sächsische Rechnungshof.

Über die Vereinbarung hinausgehend übernahm der StRH Wien in Absprache mit dem Sächsischen Rechnungshof und dem Kärntner Landesrechnungshof auch die Aufarbeitung der derzeit bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen für die geprüfte ORKB.

1.2 Prüfungszeitraum

Die Erhebungen zum Peer Review wurden vereinbarungsgemäß im August 2025 begonnen und sollten bis Ende Februar 2026 durchgeführt werden. Das Eröffnungsgespräch mit dem Kärntner Landesrechnungshof fand am 11. August 2025 statt. Im Juni 2026 wurde ein Berichtsentwurf übermittelt, zu dem der Kärntner Landesrechnungshof bis Ende Juli 2026 eine Stellungnahme abgeben konnte. Der Abschlussbericht wurde im September 2026 vorgelegt und dem Kärntner Landesrechnungshof übergeben.

1.3 Prüfungshandlungen

Die Erhebungen fanden im August 2025 und im Oktober 2025 vor Ort statt. Weitere Prüfungshandlungen erfolgten in Form von Dokumentenanalysen sowie Literatur- und Internetrecherchen. Interviews wurden mit Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes und einem Prüfungskunden geführt. Gespräche erfolgten auch mit dem Ersten Präsidenten des Kärntner Landtages, dem Vorsitzenden des Kontrollausschusses des Kärntner Landtages sowie mit Frau Landeshauptmann-Stellvertreterin.

Das Peer Review Team übermittelte Fragebögen an den Ersten Präsidenten des Kärntner Landtages, die Mitglieder des Kontrollausschusses des Kärntner Landtages sowie an die Frau Landeshauptmann-Stellvertreterin mit dem Ersuchen um Beantwortung der darin angeführten Fragen. Die darin angesprochenen Themenbereiche zum Kärntner Landesrechnungshof betrafen u.a. die Unabhängigkeit, die Anzahl und Qualität der Berichte, die Objektivität und Transparenz, den Nutzen dieser Einrichtung sowie etwaige Verbesserungsvorschläge. Die rückübermittelten Fragebögen wurden ausgewertet und fanden Eingang bei der Bewertung der geprüften Kontrolleinrichtung.

Zusätzlich nahm das Peer Review Team in die Berichte des Kärntner Landesrechnungshofes, in den Tätigkeitsbericht, in die Wissensdatenbank, in die internen Regelungen, in die Writing Guidelines, in das Organisationshandbuch, in die Kompetenzmatrix, in den Verhaltenskodex, in die Leitfäden und die Checklisten sowie in weitere Unterlagen wie Personalaufzeichnungen Einsicht. Von der Einschau waren auch Dokumente zur Strategie, zur Öffentlichkeitsarbeit sowie die Berichte zur Wirkungsorientierung des Landes Kärnten umfasst. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fanden ebenso Berücksichtigung bei der Beurteilung der geprüften Organisation. Auch wurde der laufende CAF-Rezertifizierungsprozess in die Betrachtungen des Peer Review Teams miteinbezogen.

1.4 Prüfungsbefugnis

Basis für die gegenständliche Prüfung bildete das im Punkt 1.1 beschriebene MoU. Beurteilungsmaßstab waren die maßgeblichen internationalen Standards für die externe öffentliche Finanzkontrolle, insbesondere die ISSAIs, die teilweise die Internationalen Standards of Auditing (ISA) integriert hatten. Des Weiteren fanden die EURORAI-Leitlinien Eingang in das gegenständliche Peer Review. Ebenso waren wissenschaftliche Erkenntnisse, welche im internationalen Rahmen entwickelt und kodifiziert wurden, relevant. Die

im Rahmen des Peer Review erfolgten Beurteilungen und daraus getroffenen Empfehlungen beruhen auch auf eigenen Erfahrungen und Tätigkeitsschwerpunkten, soweit sie die Standards konkretisieren und ergänzen.

2. Begriffsdefinitionen des Peer Review und ISSAI Grundsätze

Nach dem GUID 1900 Peer-Review-Leitfaden wurde unter einem Peer Review eine externe und unabhängige Begutachtung eines oder mehrerer Aspekte der Aufbau- und/oder Ablauforganisation einer ORKB durch ein Team von Fachgutachterinnen bzw. Fachgutachtern einer oder mehrerer Partner-ORKB verstanden. Bei einem Peer Review handelte es sich um keine Prüfung im engeren Sinn, sondern um eine freiwillige Bewertung bzw. Beratung unter Fachkolleginnen bzw. Fachkollegen. Die Entscheidung, sich einem Peer Review zu unterziehen oder an der Begutachtung mitzuwirken, erfolgte immer aus freien Stücken. Dieser Grundsatz der Freiwilligkeit galt auch für alle Kontakte und den Dialog zwischen den ORKB und dem Peer Review Team während dieses Verfahrens.

Die Zielsetzung und der Rahmen des Peer Review variieren je nach rechtlichen, fachlichen und organisatorischen Gegebenheiten sowie nach dem Arbeitsumfeld der begutachteten ORKB. Auch werden die konkreten Ziele und der Umfang des Verfahrens anhand des geäußerten Bedarfes und der Wünsche der begutachteten ORKB festgelegt. Bei jedem Peer Review trifft die begutachtete ORKB mit den Fachkolleginnen bzw. Fachkollegen der anderen ORKB eine Vereinbarung über die Rahmenbedingungen und die Aufgabenstellungen.

Nach dem Peer-Review-Leitfaden ist die begutachtete ORKB jedoch nicht an die Würdigung und Empfehlungen des Peer Review Teams gebunden. Diese kann aus eigenem Ermessen über die Nutzung dieser Ergebnisse entscheiden.

Aufgabe der INTOSAI war es, die ORKB als Mitglieder dabei zu unterstützen, einen wirksamen Beitrag zur Rechenschaftspflicht des öffentlichen Sektors zu leisten, Transparenz und Good Governance im staatlichen Bereich zu fördern sowie die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit von staatlichen Programmen zum Wohle aller voranzutreiben. Ebenso war es Aufgabe der INTOSAI, als Standardsetzerin für die öffentliche Finanzkontrolle zu wirken.

In der nachstehenden Tabelle wurden die für das Peer Review wesentlichsten von der INTOSAI beschlossenen und veröffentlichten internationalen Normen für die ORKB dargestellt. Von einer abschließenden Darstellung wurde im Hinblick auf den Umfang der einzelnen Normen Abstand genommen. Anzumerken war, dass die ISSAI 140 einer Revision unterworfen war und im Jänner 2025 neu aufgelegt wurde.

Tabelle 2: Gliederung des ISSAI Regelwerkes

Wesentlichste Standards	Bezeichnung
INTOSAI-P1	Deklaration von Lima
INTOSAI-P10	Deklaration von Mexiko über die Unabhängigkeit der ORKB
INTOSAI-P-12	Der Wert und Nutzen von ORKB - Bewirkung einer Veränderung im Leben der Bürgerinnen und Bürger
INSOAI-P-20	Grundsätze der Transparenz und Rechenschaftspflicht
INTOSAI-P 50	Grundsätze der rechtssprechenden Aktivitäten der ORKB
ISSAI 100	Allgemeine Grundsätze der staatlichen Finanzkontrolle
ISSAI 130	Pflichten- und Verhaltenskodex
ISSAI 140	Qualitätsmanagement innerhalb der ORKB
ISSAI 150	Prüferkompetenzen
ISSAI 200	Grundsätze der Prüfung der Rechnungsführung
ISSAI 300	Grundsätze der Wirtschaftlichkeitsprüfung
ISSAI 400	Grundsätze der Recht- und Ordnungsmäßigkeitsprüfung

Quelle: INTOSAI, Darstellung: Peer Review Team

3. Geschichtliche Entwicklung und rechtliche Rahmenbedingungen des Kärntner Landesrechnungshofes

3.1 Historie

Bereits im Jahr 1929 war in Kärnten ein Kontrollamt eingerichtet worden, welches die öffentlichen Ausgaben des Landes kontrollierte. Dieses wurde zwei Jahre später abgeschafft und erst in der Zweiten Republik im Jahr 1956 wieder ins Leben gerufen. Reformbestrebungen in den 1990iger Jahren führten zu einer Novellierung des K-LVG. Im Zuge dessen wurde im Jahr 1996 vom Kärntner Landtag das K-LRHG beschlossen. Im Jahr 1997 übernahm der Kärntner Landesrechnungshof die Aufgaben des vormaligen Kontrollamtes.

Der Kärntner Landesrechnungshof ist unmittelbar dem Kärntner Landtag unterstellt und nur diesem verantwortlich.

3.2 Gesetzliche Grundlagen

3.2.1 Den verfassungsrechtlichen Rahmen für den Kärntner Landesrechnungshof bildeten die Art. 70, 70a und 71 des K-LVG. Zudem war das K-LRHG einschlägig. Vereinzelt fanden auch die Bestimmungen der Geschäftsordnung des Kärntner Landtages K-LTGO Anwendung. Die Prüfungsbefugnis des Kärntner Landesrechnungshofes bezog sich im Wesentlichen auf die gesamte Landesverwaltung sowie Fonds, Stiftungen, Anstalten und sonstigen Einrichtungen, die von Landesorganen oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet wurden, die dazu von Landesorganen bestellt wurden. Weiters konnten Unternehmungen geprüft werden, an denen das Land oder ein der Gebarungsüberprüfung des Landesrechnungshofes unterliegender Rechtsträger allein oder gemeinsam mit mindestens 25 v.H. des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals beteiligt war oder die das Land oder ein solcher Rechtsträger allein oder gemeinsam betrieb.

Ebenso fielen unter die Gebarungsprüfung Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern sowie Stiftungen, Fonds und Anstalten, die von Organen einer Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern oder von Personen (Personengemeinschaften) verwaltet wurden, die dazu von Organen einer Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern bestellt waren. Unternehmungen, an denen eine Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des Landesrechnungshofes unterliegenden Rechtsträgern mit mindestens 50 v.H. des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals beteiligt war oder die eine Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern allein oder gemeinsam mit anderen solchen Rechtsträgern betrieb, unterlagen ebenfalls der Prüfungsbefugnis.

Der Landesrechnungshof konnte auch öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Mitteln einer Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern von sich aus prüfen.

Im Gegensatz dazu war es ihm nur möglich, Überprüfungen von Gemeinden mit mindestens 10.000 Einwohnern, deren Stiftungen, Fonds und Anstalten sowie Unternehmungen, an denen die Gemeinde mit mindestens 50 v.H. beteiligt war, auf Beschluss des Landtages oder auf begründetes Ersuchen der Landesregierung durchzuführen. Weiters zählten dazu auch öffentlich-rechtliche Körperschaften, die mit Mitteln einer Gemeinde mit mindestens 10.000 Einwohnern finanziert wurden.

Ebenso oblag dem Kärntner Landesrechnungshof die Prüfung einer Beteiligung des Landes oder einer Gemeinde an Unternehmungen, wenn diese durch finanzielle oder sonstige wirtschaftliche oder organisatorische Maßnahmen beherrscht wurden. Die Zuständigkeit des Landesrechnungshofes zur Überprüfung der Gebarung erstreckte sich auch auf Unternehmungen jeder weiteren Stufe, bei denen die angeführten Voraussetzungen vorlagen.

Überdies gab es besondere Zuständigkeiten des Kärntner Landesrechnungshofes, welche sich teilweise von den Kompetenzen anderer österreichischer Kontrolleinrichtungen unterschieden. Dazu zählten u.a.

- die Überprüfung der Soll-Kosten-Berechnungen und der Folge-Kosten-Berechnungen vor der Durchführung von beabsichtigten Großvorhaben des Landes sowie anderer durch Gesetz bestimmter Rechtsträger auf ihre ziffernmäßige Richtigkeit und ihre Nachvollziehbarkeit,
- die Überprüfung der Durchführung von Großvorhaben des Landes sowie anderer durch Gesetz bestimmter Rechtsträger dahingehend, ob bei einzelnen oder bei mehreren Durchführungsphasen die tatsächlich angefallenen Kosten die Soll-Kosten-Berechnungen überstiegen,
- die Erstattung des Berichtes zum Rechnungsabschluss,
- auf Verlangen eines Untersuchungsausschusses des Landtages die Erstattung einer Stellungnahme zu einer einzelnen Angelegenheit, die zum Untersuchungsgegenstand gehörte, im Lichte der Kriterien der ziffernmäßigen Richtigkeit, der Übereinstimmung mit den bestehenden Rechtsvorschriften sowie der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Gebarung.
- Die Bürgermeister der Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern hatten dem Landesrechnungshof die Voranschläge und Rechnungsabschlüsse gleichzeitig mit ihrer Vorlage an die Landesregierung zu übermitteln.

Der Kärntner Landesrechnungshof konnte zu den im Entwurf des Landesvoranschlages enthaltenen Angaben zur Wirkungsorientierung eine Stellungnahme an den mit der Vorberatung des Landesvoranschlages betrauten Ausschuss des Landtages abgeben. Der mit der Vorberatung des Landesvoranschlages betraute Ausschuss des Landtages hatte den haushaltsleitenden Organen die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.

Das K-LVG sah eine Offenlegungspflicht der Vermögensverhältnisse an den Leiter des Landesrechnungshofes u.a. für die Mitglieder des Landtages, für die Bürgermeister und für die Mitglieder des Stadtsenates einer Stadt mit eigenem Statut sowie die Bürgermeister von Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern vor. Demnach waren diese verpflichtet, jedes zweite Jahr sowie innerhalb von drei Monaten nach Amtsantritt und nach Ausscheiden aus ihrem Amt ihre Vermögensverhältnisse offen zu legen. Dazu zählten beispielsweise Liegenschaften, Kapitalvermögen im Sinn des Bewertungsgesetzes 1955 und Unternehmen oder Anteilsrechte an Unternehmen unter der Bezeichnung der Firma. Im Fall außergewöhnlicher Vermögenszuwächse hatte der Leiter des Landesrechnungshofes dem Präsidenten des Landtages zu berichten.

3.2.2 Im Art. 71 des K-LVG war auch festgelegt, dass Überprüfungen der Gebarung des Landes von Amts wegen oder aufgrund eines Verlangens durchgeführt werden sollten. Solche Verlangen konnten vom Landtag, vom Kontrollausschuss des Landtages oder einzelnen seiner Mitglieder sowie von der Landesregierung oder von einzelnen Mitgliedern hinsichtlich der jeweils in ihren Referatsbereich fallenden Akte der Gebarung grundsätzlich in unbeschränktem Umfang gestellt werden.

Für die Mitglieder des Kontrollausschusses war das Recht, ein solches Verlangen zu stellen, auf zwei derartige Rechtsakte pro Jahr beschränkt. Anzumerken war, dass zum Zeitpunkt der Einschau der Kontrollausschuss des Kärntner Landtages über sieben Mitglieder verfügte und sich allein daraus bis zu 14 Prüfungsverlangen ergeben konnten.

Zudem konnten jährlich jeweils höchstens zwei Anträge von der Landesregierung und vom Landtag gestellt werden, sofern es sich um

- Gemeinden mit mindestens 10.000 Einwohnern,
- Stiftungen, Fonds und Anstalten, die von Organen einer derartigen Gemeinde oder von Personen verwaltet wurden, die von Organen der Gemeinde bestellt waren,
- Unternehmungen, an denen diese Gemeinden mit zumindest 50 % beteiligt waren oder von diesen Gemeinden allein oder gemeinsam mit anderen Rechtsträgern betrieben wurden sowie
- die Gebarung öffentlich-rechtlicher Körperschaften mit Mitteln einer Gemeinde handelte.

Ergänzend war anzumerken, dass hinsichtlich der Gebarung von Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern eine Prüfung nur von Amts wegen durchgeführt werden konnte; ein Recht auf ein Prüfungsverlangen bestand in diesem Bereich nicht.

3.2.3 Das K-LRHG regelte das Verfahrensrecht bzgl. dem Stellungnahmeverfahren und der Veröffentlichung der Überprüfungsberichte. Wesentlich in diesem Zusammenhang war, dass der Direktor des Landesrechnungshofes grundsätzlich unverzüglich nach Abschluss einer Überprüfung im Bereich des Landes die Mitglieder des Kontrollausschusses des Landtages über den Abschluss der Überprüfung zu informieren und im Rahmen der unmittelbar folgenden Sitzung des Kontrollausschusses über das vorläufige Ergebnis dieser Überprüfung mündlich zu berichten hatte.

Zudem war das vorläufige Ergebnis einer Überprüfung im Bereich des Landes grundsätzlich der Landesregierung, ggf. auch den nach außen vertretungsbefugten Organen der überprüften Unternehmung oder sonstigen Einrichtung zu übermitteln. Dabei wurden sie aufgefordert, innerhalb einer Frist von acht Wochen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Das vorläufige Ergebnis einer Überprüfung im Bereich einer Gemeinde war der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister, ggf. auch den nach außen vertretungsbefugten Organen der überprüften Unternehmung oder sonstigen Einrichtung bekanntzugeben. Dies beinhaltete die Aufforderung, innerhalb einer Frist von acht Wochen eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Das vorläufige Ergebnis einer durchgeführten Überprüfung war vertraulich zu behandeln.

Die rechtzeitig abgegebene Stellungnahme hatte der Kärntner Landesrechnungshof bei der Erstellung des endgültigen Berichtes über seine Überprüfung zu berücksichtigen. Von einer Stellungnahme abweichende Auffassungen des Kärntner Landesrechnungshofes waren im endgültigen Bericht zu begründen.

Über die Ergebnisse seiner Überprüfung hatte der Kärntner Landesrechnungshof gem. dem K-LRHG schriftliche Berichte zu verfassen. Die Berichte waren im Weg des Landtagsamtes den Mitgliedern des Kontrollausschusses und gleichzeitig der Landesregierung sowie der überprüften Unternehmung oder sonstigen Einrichtung, bei Überprüfungen im Bereich einer Gemeinde auch dem Gemeinderat und dem Bürgermeister, zu übermitteln. Das Landtagsamt hatte die Berichte unverzüglich den Mitgliedern des Kontrollausschusses und fünf Tage nach ihrem Einlangen den übrigen Mitgliedern des Landtages zu über-

mitteln. Der Landtag war mit den dem Kontrollausschuss zugeleiteten Berichten zu befassen. Hinsichtlich Überprüfungen im Bereich der Gemeinden war der Landtag nur dann zu befassen, wenn die Gemeinde mindestens 10.000 Einwohner hatte und er diese beantragt hatte.

Ausgenommen von der Übermittlung von Berichten waren vertrauliche Zusatzberichte, welche Geschäfts-, Betriebs- oder Amtsgeheimnisse berührten.

Eine Woche nach ihrer Vorlage an den Kontrollausschuss des Landtages waren die Berichte des Landesrechnungshofes, mit Ausnahme der vertraulichen Zusatzberichte, im Internet auf der Homepage des Landesrechnungshofes zu veröffentlichen.

3.2.4 Gemäß Art. 19 Abs. 1a K-LVG war der Leiter des Landesrechnungshofes verpflichtet, an den Sitzungen des Landtages und des Kontrollausschusses, in denen Berichte des Landesrechnungshofes behandelt werden, teilzunehmen. Er hatte den Inhalt des zu behandelnden Berichtes des Landesrechnungshofes vor dem Eingehen in die Debatte kurz darzustellen.

3.2.5 Ebenso war gem. § 43 Abs. 4a K-LTGO der Leiter des Kärntner Landesrechnungshofes verpflichtet, an den Sitzungen des Landtages, in denen Berichte des Landesrechnungshofes behandelt wurden, teilzunehmen. Diese Bestimmung wiederholte, dass er den Inhalt des zu behandelnden Berichtes des Landesrechnungshofes vor dem Eingehen in die Debatte kurz darzustellen hatte und verwies dabei auf Art. 19 Abs. 1a K-LVG; weiters durfte seine Redezeit fünf Minuten nicht überschreiten. Dabei hatte er von dem ihm vom Präsidenten zugewiesenen Sitz aus zu sprechen. Darüber hinaus bestand kein Rederecht in der Debatte über einen Bericht des Kärntner Landesrechnungshofes.

3.2.6 Weiters hatte der Kärntner Landesrechnungshof die Bestimmungen des K-OG und die dazu ergangene Kärntner Objektivierungsverordnung einzuhalten, da es sich bei den Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes um Landesbedienstete handelte.

3.3 Feststellungen und Empfehlungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen

Eingangs war anzuführen, dass zu den unter Punkt 3.2 dargestellten rechtlichen Rahmenbedingungen folgende Punkte hervorzuheben waren, deren Änderungen aus Sicht des Peer Review Teams zweckmäßig erschienen.

3.3.1 Hinsichtlich der Prüfungskompetenz des Kärntner Landesrechnungshofes fiel auf, dass der Verfassungsgesetzgeber des Landes Kärnten im Landesbereich und im Gemeindebereich unterschiedliche Regelungen getroffen hatte. Während die Prüfung von Unternehmungen des Landes oder von einem der Gebahrung des Landesrechnungshofes unterliegenden Rechtsträger schon bei einer Beteiligung von mindestens 25 v.H. des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals möglich war, ergab sich diese Kompetenz bei Unternehmungen von Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern oder der Zuständigkeit des Landesrechnungshofes unterliegenden Rechtsträgern erst bei einer Beteiligung von mindestens 50 v.H. des Stamm-, Grund- oder Eigenkapitals. Diese Differenzierung innerhalb des K-LVG war aus Sicht des Peer Review Teams nicht nachvollziehbar und auch sachlich nicht zu rechtfertigen.

Empfehlung Nr. 1:

Das Peer Review Team empfahl dem Kärntner Landesrechnungshof, eine Änderung des K-LVG anzuregen. So sollte die Prüfungskompetenz des Kärntner Landesrechnungshofes hinsichtlich von Unternehmungen, an denen eine Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes unterliegenden Rechtsträgern beteiligt war, an die bereits bestehenden Regelungen für den Bereich des Landes angeglichen werden.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

3.3.2 Die vertiefende Einschau in die einschlägigen Rechtsvorschriften zeigte auch, dass der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes zwar die Pflicht hatte, den Inhalt des zu behandelnden Berichtes des Kärntner Landesrechnungshofes vor dem Eingehen in die Debatte kurz darzustellen, allerdings keine Möglichkeit hatte, danach in der anschließenden Debatte dazu Stellung zu nehmen. Es bestand kein tatsächliches Rederecht der Direktorin bzw. des Direktors im Kärntner Landtag. Im Gegensatz dazu war im Bundesgesetz über die Geschäftsordnung des Nationalrates (Geschäftsordnungsgesetz 1975) verankert, dass die Präsidentin bzw. der Präsident des Rechnungshofes Österreich in den Debatten des Nationalrates sowie seiner Ausschüsse und deren Unterausschüsse u.a. zu den Berichten des Rechnungshofes Österreich auch wiederholte Male das Wort nehmen konnte. Auch in Oberösterreich bestand eine ähnliche Regelung, die ein Rederecht der Direktorin bzw. des Direktors des Oberösterreichischen Landesrechnungshofes im Landtag zu den Berichten vorsah.

Empfehlung Nr. 2:

Das Peer Review Team empfahl, ein Rederecht der Direktorin bzw. des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes bei Erörterung von Berichten im Kärntner Landtag vorzusehen, um die Sichtweise des Kärntner Landesrechnungshofes zu den Berichten in der nachfolgenden Debatte im Kärntner Landtag darzustellen zu können.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

3.3.3 Die Bestimmungen im K-LVG und im K-LRHG enthielten auch Regelungen zu den sogenannten vertraulichen Zusatzberichten. Soweit nämlich Geschäfts-, Betriebs- oder Amtsgeheimnisse berührt wurden, waren diese in einem vertraulichen Zusatzbericht zu behandeln. Zusatzberichte waren zwar den Mitgliedern des Kontrollausschusses, jedoch nicht den übrigen Mitgliedern des Landtages zu übermitteln.

Dazu war festzuhalten, dass die gesetzlichen Grundlagen keine zusätzlichen Regelungen enthielten, wonach sich der Kontrollausschuss bei Behandlung von Zusatzberichten für vertraulich erklären müsste.

Wie der Kärntner Landesrechnungshof dazu näher ausführte, hätten in den letzten Jahren keine vertraulichen Zusatzberichte erstellt werden müssen. Ein gesamtösterreichischer Rechtsvergleich ergab, dass bei den Landesrechnungshöfen und auch beim Rechnungshof Österreich keine vertraulichen Zusatzberichte gesetzlich vorgesehen waren. Eine Ausnahme stellte nur der Landesrechnungshof Niederösterreich dar. Überdies wurde mit Inkrafttreten des IFG die Amtsverschwiegenheit abgeschafft, weshalb der Begriff des Amtsgeheimnisses obsolet wurde.

Empfehlung Nr. 3:

Vom Peer Review Team wurde die Streichung der Bestimmungen zu den vertraulichen Zusatzberichten angeregt. Weiters sollte das in Kraft getretene IFG im Zuge der Änderungen der rechtlichen Grundlagen Berücksichtigung finden.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

4. Strategie und Planung

Die langfristige Planung war gem. des im Prüfungszeitraum geltenden INTOSAI GUID 1900 eine zentrale Leitungsaufgabe einer ORKB sowie der nachfolgenden Führungsebene. Sie umfasste die Festlegung von Leitbild und Werten der ORKB als Maßstab für die strategische Ausrichtung. Dazu waren anschließend konkrete Vorgaben, Ziele und Prioritäten auszuformulieren.²

² INTOSAI GUID 1900 - Peer-Review-Leitfaden, B. Prüfungsmandat, Strategie und Prüfungstätigkeit, Nr. 10.

Die Grundsätze zu Transparenz und Rechenschaftspflicht sahen eine bedeutende Aufgabe für alle ORKB darin, für die Öffentlichkeit und Verwaltung ein besseres Verständnis ihrer verschiedenen Rollen und Aufgaben in der Gesellschaft zu vermitteln. Der Begriff der Transparenz bezog sich in diesem Zusammenhang darauf, dass die ORKB die Öffentlichkeit rechtzeitig, zuverlässig, klar und konkret über ihren Status, ihr Mandat, ihre Strategie, ihre Tätigkeit, ihre Haushaltsführung und die Wirtschaftlichkeit ihres eigenen Handelns unterrichten sollte.³ Dafür verfügten die ORKB über eine geeignete Ablauforganisation.⁴

4.1 Leitbild und Strategiepapier

4.1.1 Der Kärntner Landesrechnungshof erstellte im Jahr 2020 ein Leitbild mit seinen Werten und Zielen.

Neben den gesetzlichen Prüfungsaufgaben lag auch ein Fokus auf der beratenden Tätigkeit und dem Ziel, einen Beitrag zu leisten, Kärnten zu verbessern. Das Leitbild wurde intern jedem Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und auf der Webseite des Landesrechnungshofes veröffentlicht.

Im Zuge der Entstehung des Leitbildes entwickelte und veröffentlichte der Kärntner Landesrechnungshof im ersten Halbjahr 2021 ein Strategiepapier. Darin definierte der Kärntner Landesrechnungshof neben seinen Werten und seinem Selbstverständnis im Zuge der Leitbildentwicklung erreichbare interne Ziele und Wirkungsziele, um die vorhandenen Erfolgspotentiale auszubauen und seine Prüfungsberichte zu optimieren. Darüber hinaus war ein ethisches Wertesystem des Kärntner Landesrechnungshofes umfassend in einem Verhaltenskodex dokumentiert.

Die Prüfungsstrategie legte als oberstes Ziel fest, dass der Kärntner Landesrechnungshof mit seinen Prüfungen zur Erhöhung der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des öffentlichen Mitteleinsatzes und mit seiner Expertise zu einer qualitätsvollen Arbeit des Kärntner Landtages beitragen sollte. Seit dem Jahr 2025 erfolgte eine Überarbeitung des Strategiepapiers u.a. im Rahmen einer Projektarbeit mit der Fachhochschule Kärnten, wobei auch eine Beurteilung von wesentlichen Zukunftsthemen erfolgen soll.

Der Kärntner Landesrechnungshof hatte für sich folgende Wirkungsziele festgelegt:

³ INTOSAI-P 20 - Grundsätze der Transparenz und Rechenschaftspflicht.

⁴ INTOSAI-P 20 - Grundsätze der Transparenz und Rechenschaftspflicht, Grundsatz 6.

- Der Kärntner Landesrechnungshof überprüft die Effizienz des Landes, der Gemeinden sowie deren Rechtsträger und verfolgt die Umsetzung seiner Empfehlungen.
- Der Kärntner Landesrechnungshof stellt den Bürgerinnen und Bürgern gut aufbereitete Informationen über den Einsatz der Steuergelder zur Verfügung.
- Der Kärntner Landesrechnungshof trägt mit seiner Expertise zu einer qualitätsvollen Arbeit des Landtages bei.

Die vom Kärntner Landesrechnungshof erarbeiteten Indikatoren wurden im jährlichen Bericht zur Wirkungsorientierung des Landes Kärnten ausgewertet und veröffentlicht.

4.1.2 Zusätzlich definierte der Kärntner Landesrechnungshof im Rahmen der Strategieentwicklung für sich zu erreichende interne Ziele, u.a.:

- Optimierung im Bereich der Digitalisierung, um Prozesse zu verbessern und die Aufgaben effizient und effektiv zu erfüllen.
- Einsatz von Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen, um hochwertige und verständliche Berichte mit zukunftsorientierten Empfehlungen zu erstellen.
- Zeitnahe Information der Öffentlichkeit über die Verwendung öffentlicher Mittel, um Transparenz zu schaffen und sicherzustellen, dass die Bürgerinnen und Bürger über den Einsatz der Steuermittel informiert werden.
- Verbesserung von Zugänglichkeit und Verständlichkeit der Prüfungsberichte, um Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit zu eröffnen, die Prüfungsberichte zu finden, sie zu verstehen und auf sie zugreifen zu können.

4.2 Feststellungen und Empfehlungen zum Leitbild und zum Strategiepapier

4.2.1 Leitbild und Strategiepapier gaben den Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes die notwendige Orientierung für die operative Tätigkeit.

Die vorgefundenen Darlegungen zu Strategie und Leitbild des Kärntner Landesrechnungshofes zeugten von einer intensiven Auseinandersetzung mit Angelegenheiten der strategischen Ausrichtung. Das Peer Review Team beurteilte diese als tragfähig.

Die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der staatlichen und der übertragenen kommunalen Finanzkontrolle erforderten eine strategische Ausrichtung, um insbesondere Kontrolllücken in den Prüfungsbereichen auszuschließen. Dies war u.a. bei der geteilten Prüfungskompetenz der Gemeinden zwischen dem Rechnungshof Österreich und dem Kärntner Landesrechnungshof zu beachten (s. Punkt 3.2) sowie bei der Sicherstellung der staatlichen Finanzkontrolle im Zusammenhang mit dem zunehmenden Aufkommen an erteilten Prüfungsaufträgen (s. Punkt 5.3).

Empfehlung Nr. 4:

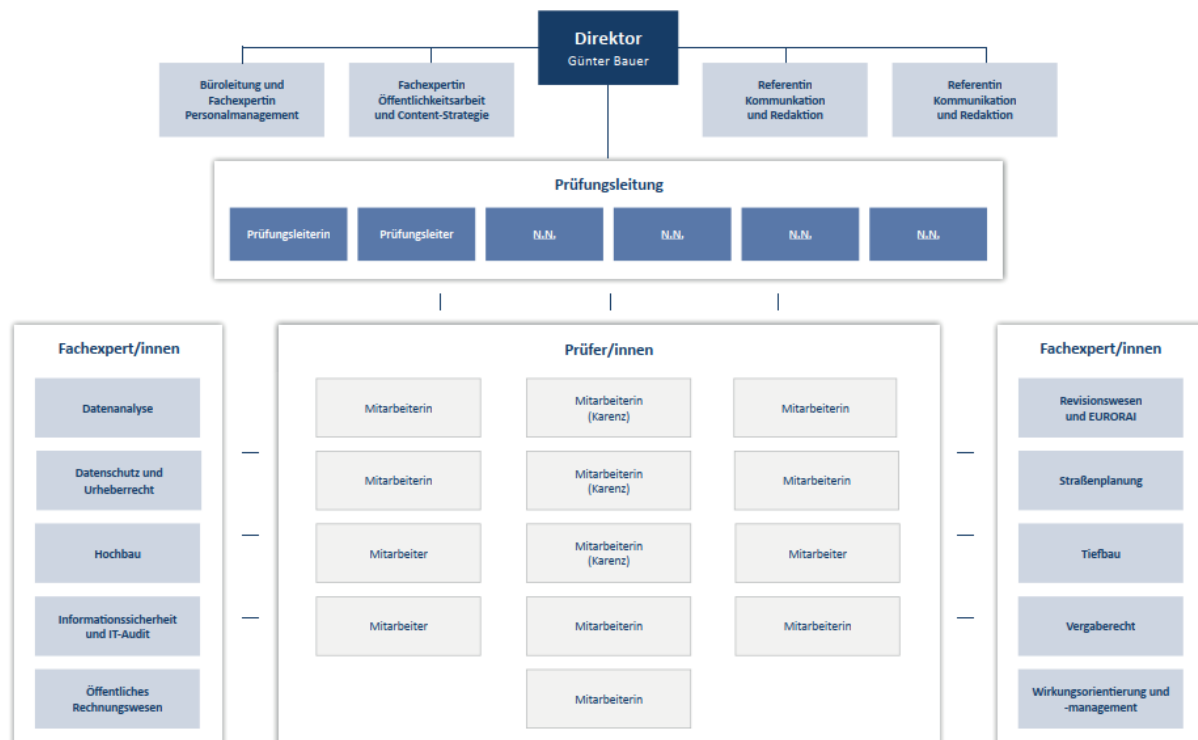
Das Peer Review Team empfahl dem Kärntner Landesrechnungshof, im Zuge einer Weiterentwicklung seiner strategischen Ausrichtung einen Mechanismus zu etablieren, um mögliche Kontrolllücken zu erkennen und zu schließen.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

4.3 Organisation des Kärntner Landesrechnungshofes

4.3.1 Zum Zeitpunkt der Einschau war der Prüfungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes nach einer Matrixorganisation aufgebaut. Dieser bestand aus drei Einheiten, der Prüfungsleitung, den Fachexpertinnen bzw. Fachexperten und den Prüferinnen bzw. Prüfern. Die Prüfungsleitung in vertikaler Ebene und die Fachexpertinnen bzw. Fachexperten in horizontaler Ebene bildeten jeweils gegenüber den Prüferinnen bzw. Prüfern weisungs- und entscheidungsbefugte Aufgabenträgerinnen bzw. Aufgabenträger.

Abbildung 1: Organigramm des Kärntner Landesrechnungshofes zum Stand Jänner 2026



Quelle: Kärntner Landesrechnungshof, Darstellung: Peer Review Team

Innerhalb der Organisationseinheit der Prüferinnen bzw. Prüfer wurden die Prüfungsteams ad hoc zusammengestellt, d.h. nach Verfügbarkeit und ggf. unter Berücksichtigung der fachlichen Ausbildung. Damit erfolgte in dieser Form der Aufbauorganisation die Zuordnung u.a. nach der Zuständigkeit und Verantwortlichkeit.

Der Direktor sah darin einen modernen Organisationsansatz, der auf die Stärken der Mitarbeitenden baute und Teamarbeit in den Vordergrund stellte.

Die inneren Verwaltungsaufgaben des Kärntner Landesrechnungshofes wurden grundsätzlich vom Office-Team, das nicht Teil der Matrixorganisation des Prüfungsbereiches war, erledigt. Spezielle Fachaufgaben waren jedoch auch Prüferinnen bzw. Prüfer übertragen, wie z.B. Aufgaben des Datenschutzes, des Brandschutzes oder Compliance-Aufgaben. Dafür erfolgte eine genaue Leistungszeiterfassung.

4.3.2 Das Peer Review Team sah in einer ad hoc Zusammenstellung laufend wechselnder Prüfungsteams unterhalb der Prüfungsleitung und unter Hinzuziehung einer Fachexpertin bzw. eines Fachexperten bzw. mehrerer Fachexpertinnen bzw. Fachexperten einen zusätzlichen Arbeitsaufwand in der Vorbereitungszeit der Prüfungsvorhaben. Wäre die Organisationseinheit der Prüferinnen bzw. Prüfer in Untereinheiten mit einer Leitungsspitze und einem jeweils in einer Geschäftsordnung abgegrenzten Geschäftsbereich untergliedert, könnte die Organisation des Landesrechnungshofes die zu prüfende Landesverwaltung mit deren Geschäftsbereichen spiegeln. Eine solche Struktur, insbesondere wenn sie durch Aufgabenanalyse untersetzt und durch klare Aufgabenzuweisungen gekennzeichnet ist, kann einerseits zu einer gezielten Ressourcenverwaltung führen und das Entstehen von Kontrolllücken (s. Punkt 4.2.1) vermeiden. Darüber hinaus ermöglicht dies eine treffsichere Ermittlung des Personalbedarfes und Planung von Kapazitäten.

Andererseits war der Kärntner Landesrechnungshof mit aktuell 21,5 Planstellen zu klein für eine Bildung von Abteilungen auf Prüferinnen- bzw. Prüfebene und geschäftsordnungsmäßigen Binnenzuständigkeiten, sodass es zu der hier vorgefundenen Struktur aus Sicht des Peer Review Teams keine geeignetere Alternative gab.

4.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Organisation des Kärntner Landesrechnungshofes

4.4.1 Zumindest für die internen Verwaltungsaufgaben könnte eine in sich geschlossene Verwaltungseinheit mit einer eigenen Leitungsspitze und geschäftsordnenden Regelungen in Betracht kommen.

Im Organigramm des Kärntner Landesrechnungshofes war weiterhin keine Fachexpertin bzw. kein Fachexperte für Kommunalprüfung vorgesehen. Die Bündelung der Zuständigkeiten jeweils getrennt für den staatlichen und den kommunalen Prüfungsbereich könnte ebenfalls in Betracht gezogen werden, sollte bzgl. der Organisationseinheit der Prüferinnen bzw. Prüfer ein höherer fachlicher Spezialisierungsgrad gefragt sein.

Empfehlung Nr. 5:

Das Peer Review Team regte eine regelmäßig wiederkehrende Überprüfung und Evaluation der Organisationsstruktur an.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

4.5 Vertretungsregelungen für den Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes und für die Prüfungsleitungen

4.5.1 Bestimmte Aufgabenbereiche waren dem Direktor und den Prüfungsleitungen zugewiesen. Der Direktor war neben seiner Leitungsfunktion auch für die strategische Gesamtverantwortung des Kärntner Landesrechnungshofes zuständig. Prüfungsleitungen waren für die operative Prüfungsarbeit verantwortlich und bildeten die Schnittstelle zum Direktor.

Weder für den Direktor noch in der Ebene der Prüfungsleitungen bestanden interne Vertretungsregelungen. Es wurde im Bedarfsfall gem. § 6 Abs. 1 K-LRHG nach Verfügbarkeit ad hoc entschieden, wer die Amtsgeschäfte des Direktors oder einer Prüfungsleitung an dessen Stelle führt. Vertretungsregelungen für den Direktor und für die Prüfungsleitungen könnten Kontinuität und Handlungsfähigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes erhöhen.

Es hätten mehrere Möglichkeiten bestanden, die Vertretung zu regeln. Grundsätzlich könnten Vertretungsregelungen einen „ständigen Vertreter“ oder einen „Verhinderungsvertreter“ vorsehen. Dabei wäre zu beachten, dass ein „ständiger Vertreter“ dauerhaft zusätzliche Aufgaben wahrnimmt, die zum Aufgabenbereich der bzw. des Vertretenen gehören, auch bei dessen Anwesenheit. Dies könnte die Leitungskapazität durch Arbeitsteilung erhöhen. Ein „Verhinderungsvertreter“ vertritt die Amtsinhaberin bzw. den Amtsinhaber ausschließlich bei dessen Abwesenheit (z.B. Urlaub, Krankheit) und sollte die Aufgaben dann in der Regel in ihrem bzw. seinem Sinn wahrnehmen und keine Grundsatzentscheidungen treffen. Dadurch kann die Aufrechterhaltung der Geschäftsabläufe während der Abwesenheit der Amtsinhaberin bzw. des Amtsinhabers gewährleistet werden.

4.6 Empfehlung zu Vertretungsregelungen für den Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes und für die Prüfungsleitungen

4.6.1 Vor dem Hintergrund des geschilderten Sachverhaltes sprach das Peer Review Team nachstehende Empfehlung aus.

Empfehlung Nr. 6:

Das Peer Review Team empfahl die Funktion einer Vizedirektorin bzw. eines Vizedirektors oder eines „Verhinderungsvertreeters“ sowie feste Vertretungsregelungen einzurichten und an entsprechender Stelle, wie z.B. einer Geschäftsordnung oder im Organisationshandbuch, zu verankern. Idealerweise wäre eine Änderung der gesetzlichen Rechtsgrundlage für die Vertretung des Direktors anzustreben.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

In den folgenden Abschnitten 5 bis 8, die schwerpunktmäßig verfassungsrechtliche Fragestellungen berühren, werden weitere Feststellungen und Empfehlungen ausschließlich aus Sicht des Sächsischen Rechnungshofes dargestellt:

5. Institutionelle Unabhängigkeit

Die Deklarationen von Lima über die Leitlinien der Finanzkontrolle⁵ und von Mexiko über die Unabhängigkeit der obersten Rechnungskontrollbehörden⁶ sowie die Leitlinien für unabhängige regionale Einrichtungen der externen öffentlichen Finanzkontrolle⁷ in den im Prüfungszeitraum geltenden Fassungen sahen die gesetzlich verankerte Unabhängigkeit der Rechnungskontrollbehörden als unumgänglich notwendige Voraussetzung zur Erreichung der spezifischen Ziele der öffentlichen Finanzkontrolle an (sachgerechte und wirksame Verwendung öffentlicher Mittel, Ordnungsmäßigkeit der Verwaltungstätigkeit sowie Information der öffentlichen Stellen sowie der Öffentlichkeit).

Eine externe Finanzkontrolle kann nur dann ihre Aufgaben objektiv und wirkungsvoll erfüllen, wenn diese von der überprüften Stelle unabhängig gestellt und gegen Einflüsse von außen geschützt ist. Eine Grundvoraussetzung hierfür ist die institutionelle Unabhängigkeit. Diese setzt voraus, dass der Rechnungshof als eigenständiges, weisungsfreies Organ der Finanzkontrolle eingerichtet ist und er ungehindert seine Funktion ausüben kann.

5.1 Der Kärntner Landesrechnungshof als Organ des Landtages

5.1.1 Gemäß Art. 71 K-LVG unterstand der Kärntner Landesrechnungshof unmittelbar dem Kärntner Landtag, wurde als dessen Organ tätig und war nur diesem verantwortlich. Bei der Besorgung seiner Aufgaben war der Kärntner Landesrechnungshof von der Landesregierung unabhängig.

Somit stellte er ein Hilfsorgan des Landtages dar. Dies wurde in verschiedensten Sitzungen des Kärntner Landtages, vor allem bei Beschlüssen über Prüfungsaufträge, stets bekräftigt.

⁵ Deklaration von Lima (INTOSAI-P 1), https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/INT_P_1_u_P_10/INTOSAI_P_1_de_2019.pdf.

⁶ Deklaration von Mexiko über die Unabhängigkeit der Obersten Rechnungskontrollbehörden (INTOSAI-P 10), https://www.intosai.org/fileadmin/downloads/documents/open_access/INT_P_1_u_P_10/INTOSAI_P_10_de_2019.pdf.

⁷ <https://www.eurorai.org/public/Attachment/2020/5/LeitlinienfrRAI.pdf>.

5.1.2 Gemäß Art. 127 c B-VG in Verbindung mit Art. 126 a B-VG konnte ein Landesrechnungshof in Österreich nur dann den Verfassungsgerichtshof bei Rechtstreitigkeiten mit einer geprüften Stelle anrufen, wenn der Landesrechnungshof in gleicher Weise wie der Rechnungshof Österreich ein solches „Hilfsorgan“ war. Ebenso galt, dass ein Landesrechnungshof nur dann durch Landesgesetz die Zuständigkeit für die Kommunalprüfung erhalten konnte, wenn die vorbenannte Bedingung der „Gleichartigkeit“ erfüllt war.⁸

Die Deklarationen von Lima⁹ bzw. von Mexiko sowie die EURORAI-Leitlinien sahen die in den Gesetzen verankerte Unabhängigkeit als Voraussetzung für eine wirksame Finanzkontrolle an. Eine organisatorische Unabhängigkeit schützte vor Eingriffen von außen, wie z.B. Regional- oder Kommunalbehörden sowie sonstiger staatlicher Stellen.

5.2 Feststellungen und Empfehlungen zum Kärntner Landesrechnungshof als Organ des Landtages

5.2.1 Im Sinn der Unabhängigkeit war es aus Sicht des Peer Review Teams bedenklich, dass der Kärntner Landesrechnungshof als Hilfsorgan des Kärntner Landtages deklariert wurde. Unbeschadet der bisher gelebten Praxis, dass der Kärntner Landesrechnungshof Prüfungsaufträge seitens des Kärntner Landtages oder anderen Stellen erhielt, sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen auf Landesebene so angepasst werden, dass der Kärntner Landesrechnungshof bei der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben unabhängig agieren kann. Dies wäre dann gewährleistet gewesen, wenn der Kärntner Landesrechnungshof nach geltendem Recht institutionell unabhängig gegenüber allen anderen Staatsorganen gewesen wäre. Im Verhältnis zur Landesregierung war dies nicht eindeutig mit der Formulierung: „Bei der Besorgung seiner Aufgaben ist der Landesrechnungshof von der Landesregierung unabhängig“ geregelt. Diese Regelung umschloss zwar eine funktionelle Unabhängigkeit, dem Wortlaut nach nicht jedoch auch eine institutionelle.

Der Landtag hatte eine Kontrollfunktion gegenüber der Regierung und der Verwaltung. Der Regierung und der Verwaltung gehörte der Kärntner Landesrechnungshof nicht an, weshalb hierüber die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes grundsätzlich nicht

⁸ Kahl in Kahl/Khakzadeh/Schmid, Kommentar zum Bundesverfassungsrecht B-VG und Grundrechte Art. 127c B-VG (Stand 1.1.2021, rdb.at).

⁹ Deklaration von Lima (INTOSAI-P 1) § 5, Deklaration von Mexiko (INTOSAI-P 10), Grundsatz 1, EURORAI-Leitlinien für unabhängige regionale Einrichtungen der externen öffentlichen Finanzkontrolle, Grundsatz 5.

beeinflusst wurde. Eine politische Einflussnahme auf den Kärntner Landesrechnungshof war jedoch nicht ausgeschlossen.

Empfehlung Nr. 7 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde empfohlen, die bestehende verfassungsgesetzliche Regelung zu überprüfen. Im Rahmen dieser Überprüfung sollte eine Abwägung erfolgen, ob die aufgezeigten Rechtsverluste bei einer Aufgabe der „Gleichartigkeit“ schwerer wiegen würden als die Einschränkungen der Selbstständigkeit durch die verfassungsorganisatorische Zuordnung des Landesrechnungshofes zum Landtag. Im Rahmen einer Überprüfung sollte man auch der Frage einer Konkretisierung des Satzes 2 des Art. 71 Abs. 1 K-LVG („Bei der Besorgung seiner Aufgaben ist der Landesrechnungshof von der Landesregierung unabhängig“) im Hinblick auf die institutionelle Unabhängigkeit nachgehen.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

5.3 Prüfungsverlangen und Prüfungsaufträge

5.3.1 Grundsatz 3 der Deklaration von Mexiko forderte im Hinblick auf den geprüften Kärntner Landesrechnungshof ein ausreichend breitgefasstes Mandat und volle Ermessensfreiheit bei der Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben. Zwar mussten die ORKB die von der Legislative erlassenen und auf sie zutreffenden Gesetze beachten, sie waren aber in gewissen Bereichen frei zu stellen von Anweisungen und Einmischung durch die Legislative und die Exekutive, wie u.a. in der Auswahl von Prüfungsobjekten sowie bei der Planung und Durchführung. Gemäß der Deklaration von Lima gewährleistete die von Verfassung und Gesetz eingeräumte Unabhängigkeit der ORKB ihnen auch dann, wenn sie Organe der Parlamente waren und in deren Auftrag Prüfungen durchführten, ein Höchstmaß an Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit.

Wie bereits unter Punkt 3.2 ausgeführt, hatte der Kärntner Landesrechnungshof gem. Art. 71 Abs. 7 - 7b K-LVG sowie gem. § 8 K-LRHG Überprüfungen von im Gesetz näher bestimmten übertragenen Aufgaben von Amts wegen oder aufgrund eines Verlangens durchzuführen, das

1. vom Landtag,
2. vom Kontrollausschuss des Landtages oder von einzelnen seiner Mitglieder oder
3. von der Landesregierung oder von einzelnen ihrer Mitglieder hinsichtlich der jeweils in ihren Referatsbereich fallenden Akte der Gebarung

gestellt wurde.

Nach Angaben des Kärntner Landesrechnungshofes beinhalteten die Prüfungsprogramme der Jahre 2021 bis 2025 insgesamt 21 Prüfungsaufträge. Hinzu kam, dass ein relativ offen formulierter Prüfungsauftrag mehrere Teilbereiche mit einzelnen Prüfungsberichten nach sich ziehen konnte, wie z.B. der Prüfungsauftrag, die Stadt Klagenfurt zu prüfen. Dies erfolgte über vier einzelne Prüfungen.

Die Bearbeitung der Prüfungsaufträge band notwendige Ressourcen, die für eigene vom Kärntner Landesrechnungshof initiierte Prüfungen benötigt werden. Die im K-LVG sowie im K-LRHG enthaltenen Vorschriften eröffneten der Legislative und Exekutive eine Einflussnahmemöglichkeit auf die Tätigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes. Besonders weitgehend war die Möglichkeit der Einflussnahme vor dem Hintergrund, dass selbst einzelne Mitglieder des Kontrollausschusses oder der Landesregierung den Kärntner Landesrechnungshof zu einer Prüfung verpflichten konnten. Der Umfang, in dem der Kärntner Landesrechnungshof Prüfungen durchführen und damit in seiner Prüfungsplanung Rechnung tragen musste, schränkte entgegen den internationalen Grundsätzen¹⁰ seine Unabhängigkeit und Ermessenfreiheit sowohl rechtlich als auch faktisch gravierend ein.

5.3.2 Die faktische Einschränkung zeigte sich im Verhältnis der Anzahl der Prüfungen auf Eigeninitiative zu fremdbestimmten Prüfungen¹¹ bei insgesamt 133 Prüfungen in den Jahren 2015 bis 2024 wie folgt:

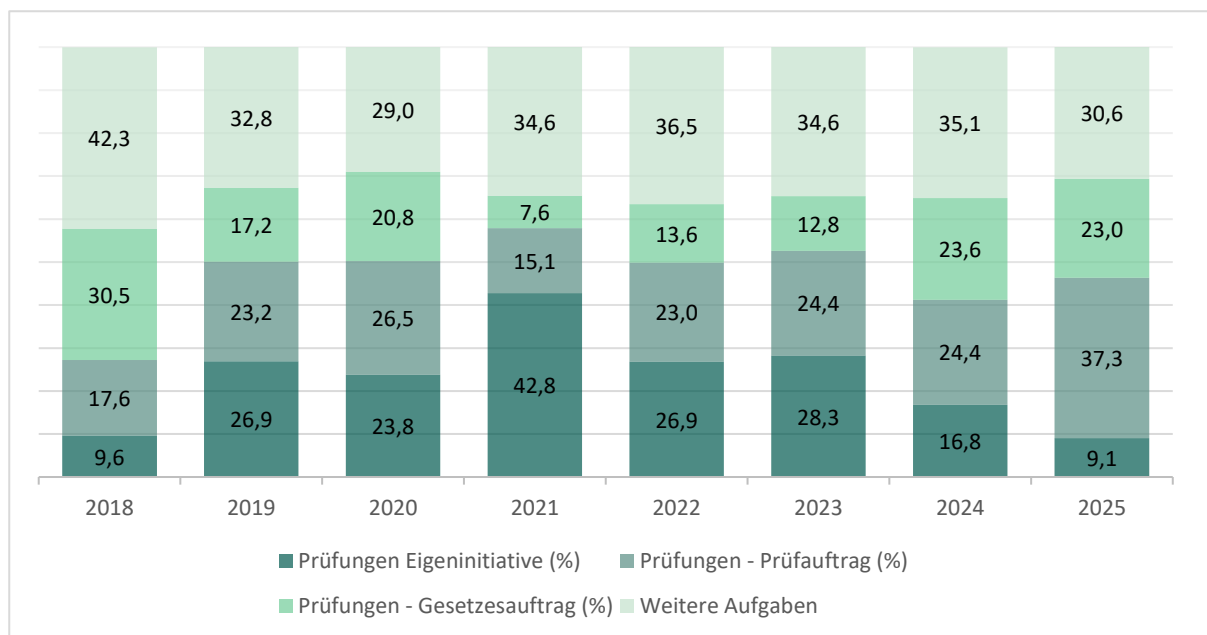
¹⁰ Deklaration von Lima (INTOSAI-P 1)

¹¹ Berechnung des Kärntner Landesrechnungshofes, Präsentation „Der Kärntner Landesrechnungshof“, Folie 13 „Auswahl von Prüfungsthemen, Prüfungszeitraum 2015-2025.“

- Eigeninitiative: rd. 40 % sowie
- Prüfung nach Gesetzesauftrag (21 %) + Prüfungsaufträge (39 %) = 60 % fremdbestimmt.

Noch deutlicher wurde die faktische Einschränkung bei einer Betrachtung der Leistungszeiterfassung. Aus dieser war ersichtlich, welcher Anteil der Arbeitszeit durch fremdbestimmte Leistungen in Anspruch genommen wurde und wie viel Zeit dem Kärntner Landesrechnungshof für selbst initiierte Prüfungen blieb:

Abbildung 2: Prozentuale Anteile der Prüfungen am Arbeitsvolumen



Quelle: Kärntner Landesrechnungshof, Darstellung: Peer Review Team auf Grundlage der Leistungszeiterfassung 2018 bis 30. September 2025 des Kärntner Landesrechnungshofes.

Im Mittel über die letzten acht Jahre blieben dem Kärntner Landesrechnungshof lediglich rd. 23 % der Arbeitszeit für selbst initiierte Prüfungen. Zuletzt lag der Anteil im laufenden Jahr 2025 sogar bei nur noch rd. 9 %. Eine noch detailliertere Auswertung dazu findet sich im Punkt 9.1.2.

Hinzu kam, dass nach Mitteilung des Kärntner Landesrechnungshofes die von Seiten des Landtages erteilten Prüfungsaufträge keiner zeitlichen Ablaufbefristung (Diskontinuität) unterlagen, d.h. sie galten auch über die Legislaturperiode des Kärntner Landtages bzw. Kontrollausschusses hinweg. Dies schränkte die Handlungsfreiheit des Kärntner Landesrechnungshofes weiter ein.

5.4 Feststellung und Empfehlung zu Prüfungsverlangen und Prüfungsaufträgen

5.4.1 Nach Auffassung des Peer Review Teams hätten die rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen grundsätzlich so gestaltet sein müssen, dass die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes im Sinn der Mindestanforderungen der Deklaration von Mexiko sowie seiner verfassungsrechtlichen Stellung sichergestellt gewesen wären.

Empfehlung Nr. 8 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde angeregt, mit der unter Punkt 5.2.1 empfohlenen Überprüfung der verfassungsgesetzlichen Regelungen auch die Frage nach notwendigen Änderungen in den Vorschriften über die Prüfungsverlangen und sonstigen gesetzlichen Aufgaben neben dem Prüfungsgeschäft zu verbinden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

5.5 Zuständigkeitsüberschneidungen in der staatlichen Finanzkontrolle

5.5.1 Der Rechnungshof Österreich war nach Art. 121 Abs. 1 B-VG für die Prüfung der Gebarung des Landes Kärnten zuständig. Dies wurde in Art. 127 Abs. 1 B-VG wiederholt und um eine Regelung über den Prüfungsmaßstab und den Prüfungsgegenstand ergänzt. Ausgenommen von der Prüfungskompetenz waren danach nur die „für die Gebarung maßgebenden Beschlüsse der verfassungsmäßig zuständigen Vertretungskörper“.

Mit der Zuständigkeit des Rechnungshofes Österreich zur Prüfung von Landesbehörden überschneiden sich die Kompetenzen von Bundes-ORKB und Landes-ORKB. Die sich überschneidende Prüfungszuständigkeit engte beide Rechnungshöfe bei der Prüfungsplanung ein. Dies konnte sich an erforderlicher Rücksichtnahme abbilden, wenn eine Stelle, auf die sich das Prüfungsinteresse richtete, vor kurzem erst durch den anderen Rechnungshof aufgesucht wurde. Bestimmte Formen der Prüfung, wie z.B. eine für alle Behörden des

Landes desselben Verwaltungsbereiches übergreifende Querschnittsprüfung, können deutlich erschwert sein. Ein Rechnungshof konnte sich bei einem Prüfungsthema, dem sich ein anderer Rechnungshof bereits zugewendet hatte, an die Ergebnisse des anderen Rechnungshofes gebunden sehen und war somit in seiner Entscheidungsfreiheit gehemmt.

Mit der Vorarlberger Vereinbarung aus dem Jahr 2019 wurde eine Kooperation der österreichischen Einrichtungen in einem Netzwerk der externen Finanzkontrolle definiert. Die Rechnungshöfe informierten sich danach gegenseitig und der Rechnungshof Österreich hatte bei seiner Prüfungsplanung die übermittelten Prüfungsvorhaben der Landesrechnungshöfe und des StRH Wien zu berücksichtigen, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden. Allerdings richteten sich die Inhalte der Abstimmungen lediglich auf die Prüfungsplanung des jeweiligen Folgejahres und erstreckten den Planungshorizont zeitlich nicht über dieses Jahr hinaus.

5.6 Feststellungen und Empfehlungen zu Zuständigkeitsüberschneidungen in der staatlichen Finanzkontrolle

5.6.1 Es handelte sich bei der Zuständigkeit des Rechnungshofes Österreich um eine Abweichung des Grundsatzes der Eigenstaatlichkeit der Bundesländer im Bundesstaat. Die Frage nach einer Rechtfertigung stellte sich jedenfalls dann, wenn eine Landes-ORKB in der Weise wie der Kärntner Landesrechnungshof eingerichtet war, dass sie die Aufgabe der staatlichen Finanzkontrolle lückenlos und umfassend erfüllen konnte.

Gegenüber dieser Verschränkung war aber auch die Notwendigkeit der Zusammenarbeit und Unterstützung von Bund und Ländern im Bundesstaat zu bedenken. Bei der Zusammenarbeit unter Rechnungshöfen war neben einer gegenseitigen Information und Verständigung über jährliche Prüfungsprogramme auch von Bedeutung, dass verschiedene Formen des Zusammenwirkens von ORKB gebräuchlich waren, die im Sinn des Subsidiaritätsgrundsatzes und der Prüfungsökonomie bei Erhebungen vor Ort hätten genutzt werden können.

So konnten ORKB sich grundsätzlich auf gemeinsame Prüfungen verständigen und dazu Prüfungsteams aus Fachkräften beider zuständigen ORKB bilden. Außerdem wäre allgemein in Betracht gekommen, dass eine ORKB einvernehmlich mit einer anderen ORKB diesem die Besorgung von Prüfungsgeschäften übertrug.

Empfehlung Nr. 9 (Sächsischer Rechnungshof):

Die Prüfungskompetenzen des Rechnungshofes Österreichs sollten grundsätzlich der Finanzierungskompetenz des Bundes im Sinn der gesetzlichen Regelungen folgen. Es war zu empfehlen, über die Wahrnehmung der Prüfungskompetenzen zwischen dem Rechnungshof Österreich und dem Kärntner Landesrechnungshof in der staatlichen Kontrolle eine dauerhafte und prüfungsvorhabens-übergreifende Übereinkunft zu erzielen, die diesem Grundsatz Rechnung trägt. In Fortentwicklung der Vorarlberger Vereinbarung könnten zudem kooperative Prüfungsformen erprobt werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

5.7 Geteilte Zuständigkeit in der Kommunalprüfung

5.7.1 Mit der Gesetzesänderung zum 1. Juni 2017 beschloss der Kärntner Landtag die Aufnahme der Prüfungsbefugnisse für Gemeinden unter und mit mindestens 10.000 Einwohnern für den Kärntner Landesrechnungshof.¹² Gemeinden mit weniger als 10.000 Einwohnern konnten vom Kärntner Landesrechnungshof von Amts wegen und mit mindestens 10.000 Einwohnern auf Antrag gem. Art. 71 Abs. 7b K-LVG geprüft werden. Diese Änderung trat im Jahr 2018 in Kraft. Insoweit handelte es sich um eine zusätzlich übertragene Aufgabe neben der der staatlichen Finanzkontrolle. Die kommunale Rechnungsprüfung war grundsätzlich originäre Aufgabe der jeweiligen Gemeinde.

Dafür stellte der Kärntner Landesrechnungshof neben geeigneten Strukturen und Prüfungsabläufen auch fachkompetentes Personal zur Verfügung. Gesetzlich waren keine

¹² 62. Landtagssitzung vom 01.06.2017, Ldtgs.Zl. 14-22/3, Gesetz vom 01.06.2017. Art I Änderung des K-LVG (Art. 70 ff.) i.V.m. Art. IV Änderung des K-LRHG (§ 8 ff.).

Turnusprüfungen der Gemeinden in einem vorgegebenen Zeitraum definiert. Somit unterlag die Entscheidung des Ob und Wann der Prüfung der Gemeinden dem Kärntner Landesrechnungshof. Bei Gemeindeprüfungen wurden nach Angaben des Kärntner Landesrechnungshofes Querschnittsprüfungen bevorzugt, bei denen mehrere Gemeinden geprüft wurden. Diese Prüfungen fanden in regelmäßigen, aber nicht definierten Abständen statt.

In einer jährlich einberufenen Planungskonferenz basierend auf der Vorarlberger Vereinbarung aus dem Jahr 2019 wurden die Prüfungsprogramme - beschränkt auf das jeweilige Folgejahr - zwischen den einzelnen Landesrechnungshöfen, dem StRH Wien und dem Rechnungshof Österreich abgestimmt. Eine gesetzliche Verpflichtung zu einer derartigen Abstimmung bestand allerdings nicht.

Spiegelbildlich zu der Zuständigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes oblag gem. Art. 127 a B-VG die Kontrolle der Gebarung der Gemeinden mit mindestens 10.000 Einwohnern dem Rechnungshof Österreich (Bundesebene). Gemeinden unter 10.000 Einwohnern konnte der Rechnungshof Österreich nur dann prüfen, wenn ihn die Landesregierung (mit einem begründeten Ersuchen) oder der Landtag dazu beauftragte. Für die Überprüfung der Gebarung der Gemeindeverbände galt eine sinngemäße Anwendung der Regelungen.¹³

5.8 Feststellungen und Empfehlungen zur geteilten Zuständigkeit in der Kommunalprüfung

5.8.1 Es war nicht auszuschließen, dass sich dadurch entweder Prüfungslücken in der Gebarungsprüfung der Gemeinden oder Doppelprüfungen bei den Gemeinden ergaben. Auch waren weder dem Rechnungshof Österreich noch dem Kärntner Landesrechnungshof Querschnittsprüfungen von gleich strukturierten Gemeinden verfassungsgesetzlich erlaubt, wenn dabei die Einwohnergrenzen über- oder unterschritten wurden.¹⁴

¹³ Art. 127 a Abs. 9 B-VG.

¹⁴ Peter Bußjäger, „Was ist ein Landesrechnungshof? ... und andere Fragen zur B-VG-Novelle BGBl I 2010/98“, ZfV 2011/1171.

Empfehlung Nr. 10 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde auf die Prüfungskompetenz des Rechnungshofes Österreich bei den Gemeinden im Land Kärnten hingewiesen, wonach die Prüfungskompetenzen des Rechnungshofes Österreich grundsätzlich seinen Finanzierungskompetenzen im Sinn der gesetzlichen Regelungen folgen sollten (s. Empfehlung Nr. 9). Es wurde empfohlen, die gesetzlichen Aufgabenzuweisungen daraufhin zu überprüfen - Kompetenzstreitigkeiten könnten so verhindert - und Querschnittsprüfungen von gleich strukturierten Gemeinden ermöglicht werden.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

Empfehlung Nr. 11 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde ferner eine über die Vorarlberger Vereinbarung hinausgehende gesetzliche Verankerung eines verpflichtenden Austausches der ORKB in Österreich im Bereich der Kommunalprüfung angeregt. Gegebenenfalls wäre auch zusätzlich die Etablierung eines festen Prozesses zur Abstimmung der Prüfungen zwischen dem Rechnungshof Österreich und dem Kärntner Landesrechnungshof sinnvoll.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

Auch die Einführung eines festen Prüfungsturnus könnte dem Risiko prüfungsfreier Räume entgegenwirken. Soll beispielsweise jede Kommune alle fünf Jahre oder nach anderen Kriterien (s. Punkt 10.1) geprüft werden, müssten dazu allerdings organisatorische Anpassungen erfolgen.

5.9 Offenlegung der Vermögensverhältnisse

5.9.1 Der Kärntner Landesrechnungshof war gem. Art. 70 Abs. 1 K-LVG zur Überprüfung der Gebarung des Landes, der Gemeinden sowie anderer durch Gesetz bestimmter Rechtsträger einzurichten. Die Aufgabe der staatlichen Finanzkontrolle bestand gem. der ISSAI 100 darin, dazu beizutragen, dass die Verwaltung ihre Aufgaben wirtschaftlich, wirksam, gem. berufsethischen Vorgaben sowie unter Einhaltung von Gesetzen und sonstigen Bestimmungen erfüllte.¹⁵ Zum Aufgabenbereich einer ORKB konnten darüber hinaus weitere Aufgaben im Zusammenhang mit ordnungsgemäßer Verwaltung sowie sachgemäßer und wirtschaftlicher Haushaltsführung gehören.

Gemäß Art. 70 a K-LVG waren die Mitglieder des Kärntner Landtages - soweit sie nicht Mitglieder der Landesregierung waren - die Bürgermeisterinnen bzw. Bürgermeister und die Mitglieder des Stadtsenates einer Stadt mit eigenem Statut sowie die Bürgermeisterinnen bzw. Bürgermeister von Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern verpflichtet, jedes zweite Jahr sowie innerhalb von drei Monaten nach Amtsantritt und nach Ausscheiden aus ihrem Amt dem Leiter des Kärntner Landesrechnungshofes ihre Vermögensverhältnisse offen zu legen.

Für die Offenlegung der Vermögensverhältnisse erhielten die betroffenen Politikerinnen bzw. Politiker vom Kärntner Landesrechnungshof zu den jeweils vorgesehenen Terminen ein Schreiben einschließlich Fragebogen.¹⁶

5.10 Feststellungen und Empfehlungen zur Offenlegung der Vermögensverhältnisse

5.10.1 Das Peer Review Team gab zu bedenken, dass die Prüfung von privaten Vermögensverhältnissen keine originäre Aufgabe einer ORKB darstellt. Privatvermögen fällt nicht unter den Prüfungsgegenstand des staatlichen Vermögens und dessen wirtschaftlicher

¹⁵ ISSAI 100 - Allgemeine Grundsätze der staatlichen Finanzkontrolle.

¹⁶ Kärntner Landesrechnungshof, Organisationshandbuch, Stand Juli 2025.

und sachgemäßer Verwaltung und Verwendung. Die Prüfung von privaten Vermögensverhältnissen unterliegt der Exekutive im Rahmen der Verwaltungsaufgaben im Bundesland Kärnten.

Der Kärntner Landesrechnungshof hatte bei der Ausübung seines gesetzlichen Prüfungsauftrages sicherzustellen, dass seine originären Aufgaben erfüllt werden.

Empfehlung Nr. 12 (Sächsischer Rechnungshof):

Es war zu empfehlen, auf eine Überprüfung der gesetzlichen Regelung betreffend die Offenlegung der Vermögensverhältnisse von Politikerinnen bzw. Politikern hinzuwirken.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

6. Unabhängigkeit der Leitung

6.1 Amtszeit

6.1.1 Im Grundsatz 2 der Deklaration von Mexiko und EURORAI-Leitlinien wurden die Unabhängigkeit der ORKB-Leiter und Mitglieder einschließlich Unabsetzbarkeit und Immunität vor dem Gesetz bei der normalen Ausübung ihrer Amtstätigkeit gefordert. Das heißt die entsprechende Gesetzgebung schrieb die Bedingungen für Ernennung, Wiederernennung, Einstellung, Absetzung und Pensionierung des Leiters der ORKB und der Mitglieder von Kollegialbehörden vor, um ihre Unabhängigkeit von der Exekutive und sonstigen Stellen zu gewährleisten.

Der Leiter des Kärntner Landesrechnungshofes wurde vom Kärntner Landtag bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte seiner Mitglieder mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen bestellt.¹⁷ Er war für die Besorgung seiner Aufgaben als Organ

¹⁷ Art. 71 Abs. 3 K-LVG, § 3 Abs. 1 K-LRHG.

des Kärntner Landtages ausschließlich diesem verantwortlich. Hinsichtlich seiner rechtlichen Verantwortlichkeit war der Direktor den Mitgliedern der Landesregierung gleichgestellt. Im Fall der Stellvertretung gelte für den Stellvertreter dies ebenfalls.¹⁸ Allerdings bestand keine gesetzliche Regelung, eine Stellvertretung einzurichten.

Der Direktor hatte nach außen eine von der Landesverfassung garantierte starke Stellung gegenüber dem Kärntner Landtag und der Kärntner Landesregierung. Er hatte den Kärntner Landesrechnungshof im Außenverhältnis, insbesondere im Verkehr mit den seiner Überprüfung unterliegenden Dienststellen, Unternehmungen und sonstigen Einrichtungen, zu vertreten.¹⁹

Gemäß § 3 Abs. 5 K-LRHG betrug die Amtsperiode des Direktors zehn Jahre, eine einmalige Wiederbestellung auf zehn weitere Jahre war zulässig.

6.1.2 Der Direktor wurde im Jahr 2014 zum 1. Jänner 2015 für die erste Amtszeit von zehn Jahren berufen. Die Wiederbestellung des amtierenden Direktors für weitere zehn Jahre erfolgte im Jahr 2024 zum 1. Jänner 2025 im Kärntner Landtag.²⁰

Diese höchst zulässige Amtszeit von insgesamt 20 Jahren war im Vergleich zum Rechnungshof Österreich, dem StRH Wien und anderen Landesrechnungshöfen in Österreich eine Ausnahme. Größtenteils war in Österreich eine Gesamt-Amtszeit einschließlich erfolgter Wiederwahl bis zu maximal zwölf Jahren möglich. Auch die Präsidentin bzw. der Präsident des Rechnungshofes Österreich wurde gem. Art. 122 Abs. 4 B-VG für eine Funktionsperiode von zwölf Jahren gewählt; eine Wiederwahl war unzulässig.

Die Länder waren aufgrund der Verfassungsautonomie frei, die Rechtsverhältnisse in Bezug auf die ORKB zu bestimmen. Aufgrund des Art. 127 c B-VG galt es, für die Landesrechnungshöfe die Gleichartigkeit mit dem Rechnungshof Österreich zu wahren, wenn die Befugnisse aus Art. 127 c B-VG in Verbindung mit Art. 126 a B-VG (Anrufung des Verfassungsgerichtshofes) für sie greifen sollten. Dies bezog sich auf organisatorische und funktionelle Gleichartigkeit des Landesrechnungshofes.²¹

¹⁸ Art. 71 Abs. 4 K-LVG, § 4 Abs. 5 K-LRHG.

¹⁹ § 4 Abs. 1 K-LRHG.

²⁰ 13. Sitzung des Kärntner Landtages, 33. Gesetzgebungsperiode, BLdtgs.Zl. 183-1/33, Beschluss vom 21.03.2024.

²¹ Kahl in Kahl/Khakzadeh/Schmid, Kommentar zum B-VG und Grundrechte Art. 127c B-VG (Stand 1.1.2021, rdb.at).

6.2 Feststellungen und Empfehlungen zur Amtszeit

6.2.1 Die Kriterien der Unabhängigkeit, zu denen in funktioneller Hinsicht noch eine Gleichartigkeit der Aufgaben eines Landesrechnungshofes kam, wurden in der neueren Literatur näher präzisiert, u.a. wird die Zeitspanne der Bestellung von sechs Jahren als zu kurz betrachtet sowie die Möglichkeit der Wiederwahl als bedenklich eingestuft.²²

Ferner könnte auch dann eine Einschränkung der Unabhängigkeit gegeben sein, wenn die Amtsperiode der Direktorin bzw. des Direktors ausläuft. Eine Weiterverwendung könnte insbesondere dann schwierig sein, wenn die Direktorin bzw. der Direktor wenige Jahre vor Eintritt in das ruhegenussfähige Alter steht. Diese oder dieser wären mitunter auf das Wohlwollen geprüfter Stellen (insbesondere die Landesregierung) angewiesen, die auf die weitere berufliche Tätigkeit der Direktorin bzw. des Direktors Einfluss nehmen könnten, zumindest sofern eine weitere Tätigkeit im öffentlichen Dienst angestrebt wird.

Um diesem möglichen Effekt entgegenzuwirken, könnte in derartigen Fällen auch eine Verlängerungsoption der Amtsperiode der Direktorin bzw. des Direktors bis zum Erreichen des ruhegenussfähigen Alters um einen angemessenen Zeitraum in Erwägung gezogen werden.

Empfehlung Nr. 13 (Sächsischer Rechnungshof):

Es sollten sich die rechtlichen Grundlagen im Bundesland Kärnten auch unabhängig von Art. 127 c B-VG an den Verhältnissen in anderen Bundesländern und beim Rechnungshof Österreich orientieren. Zudem wurde in der Möglichkeit der Wiederbestellung eine gewisse Einschränkung der Unabhängigkeit der Leitung gesehen, da sie Abhängigkeiten.

²² Peter Bußjäger, „Was ist ein Landesrechnungshof? ... und andere Fragen zur B-VG-Novelle BGBl I 2010/98“, ZfV 2011/1171.

im Hinblick auf die Entscheidung des Kärntner Landtages zur Wiederbestellung des Direktors erzeugte; sie könnte zu Loyalitätserwartungen führen. Um weiteren möglichen Einschränkungen der Unabhängigkeit der Leitung entgegenzuwirken, könnte eine Verlängerung der Amtsperiode bis zum ruhegenussfähigen Alter in Betracht gezogen werden. Es wurde daher eine Überprüfung der bestehenden Regelung empfohlen.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

6.3 Direktorialprinzip

6.3.1 Der Kärntner Landesrechnungshof war - wie der Rechnungshof Österreich - dem sogenannten Westminster- bzw. parlamentarischen Modell (auch Direktorialprinzip genannt) zuzuordnen. Das heißt, der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes hatte weitreichende Verantwortlichkeiten und Entscheidungskompetenzen und es bestand kein Kollegialprinzip.

Der amtierende Direktor nahm mit großer Verantwortung die ihm übertragenen Aufgaben und Entscheidungskompetenzen wahr und stand für die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes ein. Mit der gegebenen Besetzung schien dieses Leitungsmodell zu funktionieren.

In der Literatur²³ werden u.a. die Art der Geschäftsverteilung und der Modus zur Beschlussfassung als Indikatoren zur Ermittlung eines sogenannten Unabhängigkeitsindex angeführt:

²³ Seyfried, Markus (2011): Unabhängigkeit und Wirksamkeit von Landesrechnungshöfen. Eine empirisch-vergleichende Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS-Verlag.

- Je stärker die Geschäftsverteilung an kollegialen Gesichtspunkten ausgerichtet ist, desto höher sei der Grad der Unabhängigkeit.
- Je kollegialer der Modus der Beschlussfassung, desto höher sei der Grad der Unabhängigkeit.

Dem folgend wäre ein Rechnungshof mit Kollegialorgan mit einem höheren Grad der Unabhängigkeit ausgestattet als ein Rechnungshof mit Direktorialprinzip, d.h. eine Einflussnahme auf eine Person gelingt mitunter einfacher als auf eine gesamte Gruppe von Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträgern.

6.4 Feststellungen und Empfehlungen zum Direktorialprinzip

6.4.1 Bei Beibehaltung des vorgefundenen Direktorialprinzips könnte die Unabhängigkeit mit weiteren internen „Checks and Balances“ gestärkt werden, wie beispielsweise feste Vertretungsregelungen (s. Punkt 4.5) und/oder Zuständigkeiten eines zweiten Entscheidungsberufenen in Gestalt einer Mitzeichnungsregelung.

Empfehlung Nr. 14 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde empfohlen, auf eine Weiterentwicklung des Direktorialprinzips im Kärntner Landesrechnungshof hinzuwirken sowie eine Vertretungsregelung vorzusehen (s. Punkt 4.5).

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

6.5 Finanzielle Unabhängigkeit

6.5.1 Gemäß Art. 71 Abs. 2a K-LVG hatte der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes dem Präsidenten des Kärntner Landtages alljährlich Vorschläge für die Erstellung des Landesfinanzrahmens, des Bereichs- und Globalbudgets und des Stellenplans des Kärntner Landesrechnungshofes samt Angaben zur Wirkungsorientierung zu übermitteln. Diese

Vorschläge waren vorab im Kontrollausschuss²⁴ zu beraten und mit einer allfälligen Stellungnahme des Kontrollausschusses an die Landesregierung weiterzuleiten. Die Landesregierung hatte die Vorschläge in den dem Landtag vorzulegenden Entwurf des Landesfinanzrahmens und des Landesvoranschlages aufzunehmen.²⁵

Die Deklaration von Mexiko sowie die Leitlinien der EURORAI hielten dazu fest, dass der Zugang zu den notwendigen und angemessenen personellen, materiellen und finanziellen Ressourcen nicht von der Exekutive abhängig sein oder von ihr geregelt werden sollte.²⁶ Die Legislative war dafür verantwortlich, zu gewährleisten, dass den regionalen Finanzkontrollinstitutionen diese Ressourcen zur Verfügung standen, damit sie ihr Mandat erfüllen konnten. Sie verwalteten ihr eigenes Budget und waren befugt, eigenverantwortlich über die Mittel zu verfügen.

6.5.2 Die Planung des Budgets erfolgte in der Eigenverantwortung des Kärntner Landesrechnungshofes. Die Ansätze über den Bedarf für Anschaffungen und Sonderprojekte wurden im Kärntner Landesrechnungshof jährlich zu einem definierten Zeitpunkt erhoben. Aufgrund dessen wurden die Ansätze für das Personal- und das Sachbudget ermittelt und mit dem Direktor abgestimmt. Anschließend erfolgte die Datenübernahme im Budgeterstellungssystem.

Im Rahmen der Beratung über das Budget bestand für den Kontrollausschuss mit einer „allfälligen Stellungnahme“ die Möglichkeit, seine Meinung zu einem Thema zu äußern und einzubringen. Diese Option der Stellungnahme wäre bislang nicht genutzt worden. Eine Entscheidungskompetenz für den Kontrollausschuss über das Budget des Kärntner Landesrechnungshofes bestand nach dem Gesetz nicht.

6.6 Feststellung zur finanziellen Unabhängigkeit

6.6.1 Das Peer Review Team beurteilte die Eigenverantwortung für das Aufstellen des Budgets als ausreichend und angemessen.

²⁴ § 30 Abs. 1a K-LTGO.

²⁵ § 2 Abs. 2 K-LRHG.

²⁶ Deklaration von Mexiko über die Unabhängigkeit der Obersten Rechnungskontrollbehörden (INTOSAI-P 10), EURORAI - Leitlinien für unabhängige regionale Einrichtungen der externen öffentlichen Finanzkontrolle, Grundsatz 8 bzw. Grundsätze 11 und 12.

7. Personelle Unabhängigkeit

Nach den Grundsätzen der ISSAI 130 war ein ethisches Verhalten für die ORKB von zentraler Bedeutung. Darin wurde ausgeführt, dass die ORKB die hohen Anforderungen kennt, die die Interessenträger an professionelles Verhalten, d.h. die Einhaltung von Recht und Gesetz sowie gesellschaftlicher Konventionen, stellen und ihre Aufgaben nach Maßgabe des ihr übertragenen Prüfungsmandats erfüllt. Alle Mitarbeitenden sollten dabei die geltenden gesetzlichen und sonstigen Vorschriften, gesellschaftlichen Konventionen sowie die entsprechenden Verhaltensregeln der ORKB beachten.²⁷

Mit der Gesetzesänderung vom 25. Oktober 2012 übertrug der Kärntner Landtag dem Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes die Diensthoheit, soweit es sich nicht um Zuständigkeiten der Prüfungs-, Disziplinar- oder Leistungsfeststellungskommission handelte.²⁸ Seitdem darf der Direktor seine Mitarbeitenden selbst auswählen (s. Punkt 9).

7.1 Feststellungen zur personellen Unabhängigkeit

7.1.1 Das Peer Review Team erachtete diese Gesetzesänderung als vorteilhaft, da hiermit die Unabhängigkeit des Landesrechnungshofes gestärkt wurde.

Aufgrund des Kärntner Landes-Vertragsbedienstetengesetzes 1994 wurden in Kärnten keine neuen Beamtinnen bzw. Beamten eingestellt, sondern „nur“ noch Vertragsbedienstete. Im Kärntner Landesrechnungshof war mit Stand Jänner 2026 noch eine Beamtin tätig, alle neu aufgenommenen Personen waren Bedienstete nach der Modellstellen-Verordnung (s. Punkt 9.3). Zwar unterlagen Beamtinnen bzw. Beamte besonders strengen Treue- und Pflichtbindungen gegenüber dem Staat, aber auch den sonstigen Bediensteten waren dienstrechtliche Pflichten auferlegt. Ihre Sanktionen erfolgten meist über arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Kündigung) und nicht über Disziplinarverfahren. Die Frage der personellen Unabhängigkeit der Bediensteten eines Rechnungshofes hing nicht allein vom Status der Bediensteten ab, sondern von Persönlichkeit, Kultur und Kontrolle.

Die Einstufung in das jeweilige Gehaltsschema des Prüfungspersonals war nach Auffassung des Peer Review Teams angemessen im Hinblick auf dessen Unabhängigkeit. Die wechselnden Teamzusammensetzungen bewirkten eine Rotation im Prüfungsprogramm

²⁷ ISSAI 130, Pflichten- und Verhaltenskodex, Tz. 4. Professionelles Verhalten.

²⁸ 109. Landesverfassungsgesetz: K-LVG-Änderung mit Änderung des K-LRHG.

und unterstützten ebenfalls die Unabhängigkeit. Zugleich brachten wechselnde Teamzusammensetzungen personelle Herausforderungen mit sich.

Diese beiden vorliegenden Aspekte erachtete das Peer Review Team beim Kärntner Landesrechnungshof als stark ausgeprägt und gut geeignet, um die Unabhängigkeit zu stärken.

8. Operative Unabhängigkeit und Veröffentlichung von Berichten

8.1 Berichterstattung im Kontrollausschuss

8.1.1 Gemäß dem Grundsatz 7 des internationalen Standards INTOSAI-P 20²⁹ sollten die ORKB enge Beziehungen zu den einschlägigen Parlamentsausschüssen unterhalten, um diesen ein besseres Verständnis der Prüfungsberichte und der getroffenen Schlussfolgerungen zu vermitteln und sie beim Treffen von Abhilfemaßnahmen zu unterstützen.

Der Kärntner Landesrechnungshof hatte gem. Art. 71 Abs. 9 b K-LVG dem Kontrollausschuss des Kärntner Landtages regelmäßig über seine Überprüfungstätigkeit zu berichten. Laut § 15 Abs. 1 K-LRHG hatte der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes unverzüglich nach Abschluss einer Überprüfung im Bereich des Landes unter Beachtung der geregelten Ausnahmen die Mitglieder des Kontrollausschusses des Kärntner Landtages über den Abschluss der Überprüfung zu informieren.

Über das vorläufige Ergebnis der Prüfung wurde im derzeitigen Verfahrensweg unmittelbar nach Übermittlung des vertraulichen Ergebnisberichtes an die geprüfte Stelle im Kontrollausschuss mündlich berichtet. Dies erfolgte innerhalb der gesetzlich geregelten achtwöchigen Stellungnahmefrist für die geprüfte Stelle. Nach Auskunft des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes war dieser der einzige Rechnungshof in Österreich mit anderen Vorgaben in Bezug auf die Übermittlung vorläufiger Prüfungsergebnisse.

²⁹ Grundsätze der Transparenz und Rechenschaftspflicht, ehemals ISSAI 20.

8.2 Feststellungen und Empfehlungen zur Berichterstattungspflicht im Kontrollausschuss

8.2.1 Das Peer Review Team erachtete eine regelmäßige und frühe Einbindung des Kontrollausschusses als grundsätzlich hilfreich, da dies zu einem besseren Verständnis und zur frühen Information der Mitglieder des Kontrollausschusses führen konnte, sodass die Mitglieder ihre Funktion besser ausüben konnten.

Im Gegensatz dazu war nach Auffassung des Peer Review Teams die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes durch dieses Verfahren eingeschränkt. Zu den notwendigen Prüfungshandlungen gehört es, der geprüften Stelle ausreichend Gelegenheit zu geben, sich zu den Prüfungsergebnissen gegenüber dem Kärntner Landesrechnungshof zu äußern. Im Rahmen dieses Stellungnahmeverfahrens kann sich noch eine Änderung in der Darstellung des prüfungsrelevanten Sachverhaltes ergeben. Aus der Stellungnahme der geprüften Stelle geht grundsätzlich auch hervor, welche Maßnahmen zur Abhilfe von Beanstandungen diese vorhat und ob den Empfehlungen aus dem Prüfungsbericht nachgekommen wird.

Vor diesem Hintergrund sollte eine parlamentarische Kontrolle erst stattfinden, wenn zwischen dem Kärntner Landesrechnungshof und der geprüften Stelle Uneinigkeit über die Umsetzung der Empfehlungen besteht. Das Handeln der Legislative im Rahmen der Aufsicht der ersten über die zweite Gewalt und damit die Information an das Parlament ist erst erforderlich, wenn die Verwaltung im Dialog mit dem Kärntner Landesrechnungshof nicht für Abhilfe sorgt.

Zudem würde die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes gestärkt, wenn der Kontrollausschuss erst über den finalen Bericht beraten würde. Die Befassung des Kontrollausschusses über einen noch nicht durch den Kärntner Landesrechnungshof finalisierten Bericht lässt den Anschein eines gewissen Misstrauens gegenüber dem Kärntner Landesrechnungshof zu. Überdies sollte die Möglichkeit einer politischen Einflussnahme auf vorläufige Berichte des Kärntner Landesrechnungshofes minimiert werden. Auch die Vertraulichkeit im Prüfungsverfahren würde so gestärkt (s. Punkt 10.9).

Empfehlung Nr. 15 (Sächsischer Rechnungshof):

Unbeschadet des positiven Effektes eines frühen Informationszugangs für die Mitglieder des Kontrollausschusses wurde empfohlen, die derzeitige Regelung zu überdenken, da eine Information an den Kontrollausschuss erst nach der Auswertung der Stellungnahme als effektiver angesehen und damit unnötiger bürokratischer Aufwand vermieden wird.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

8.2.2 Im Frühjahr des Jahres 2025 war eine Änderung der zeitlichen Vorgaben für die Berichterstattung seitens der Politik geplant. Dabei sollte der mündliche Bericht an den Kontrollausschuss bereits vor Übermittlung des vorläufigen Ergebnisses zur Stellungnahme an die geprüfte Stelle erfolgen. Für die Übersendung war dabei der Zeitpunkt der Kontrollausschuss-Sitzung ausschlaggebend.

Der Direktor führte daraufhin zahlreiche Gespräche, in denen er auf die negativen Folgen der Änderungen in der Berichterstattung hinwies, wie z.B. eine Gefährdung der Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes. Danach sei das Thema nicht mehr in den Gremien diskutiert worden, eine zeitlich festgelegte Umsetzung sei derzeit nicht geplant.

Die Deklarationen von Lima und von Mexiko sowie die EURORAI-Leitlinien sahen die Unabhängigkeit der Rechnungskontrollbehörden im Bereich der Prüfungsdurchführung, Berichterstattung und Weiterbearbeitung frei von Anweisungen und Einmischung durch die Legislative - selbst, wenn sie Organe der Parlamente sind - und die Exekutive vor.³⁰

³⁰ INTOSAI-P-1 (Deklaration von Lima) § 5, INTOSAI-P-10 (Deklaration von Mexiko) Grundsatz 3, EURORAI-Leitlinien für unabhängige regionale Einrichtungen der externen öffentlichen Finanzkontrolle, Grundsatz 7.

Das Peer Review Team erkannte in der ursprünglich angedachten Änderung der Berichterstattung einen noch stärkeren Eingriff in die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes in seinem Prüfungsprozess, als ohnehin schon gegeben.

Auch war aus Sicht des Peer Review Teams bedenklich, dass die Vertraulichkeit im Prüfungsverfahren dadurch geschwächt worden wäre. Das Peer Review Team würdigte daher das Entstehen des Direktors für die Unabhängigkeit und seine klar kommunizierte Haltung gegen die ehemals geplanten Änderungen als anerkennenswert.

8.3 Veröffentlichung von Berichten

8.3.1 Ausgehend von Grundsatz 6 der Deklaration von Mexiko bestand die Freiheit, über Inhalt und Zeitpunkt von Prüfungsberichten zu entscheiden und diese zu veröffentlichen und zu verbreiten. Das heißt die ORKB waren befugt, über den Zeitpunkt ihrer Prüfungsberichte zu entscheiden, es sei denn, der Zeitpunkt der Berichterstattung war gesetzlich vorgegeben.

Für den Kärntner Landesrechnungshof regelte der Art. 71 Abs. 9b K-LVG die Veröffentlichung der Berichte. Die Berichte waren eine Woche nach ihrer Vorlage an den Kontrollausschuss des Kärntner Landtages, mit Ausnahme der vertraulichen Zusatzberichte, im Internet auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes zu veröffentlichen.

Seit dem Jahr 2012 veröffentlichte der Kärntner Landesrechnungshof sämtliche Berichte auf seiner Website. Die seit dem Jahr 2018 bestehende gesetzliche Pflicht, eine Woche nach Zustellung an den Kontrollausschuss auf der Website des Kärntner Landesrechnungshofes zu veröffentlichen, setzte er um.

Für die öffentliche Wahrnehmung seiner Berichte informierte der Kärntner Landesrechnungshof die Medienvertreterinnen bzw. Medienvertreter vorab über die Veröffentlichung des Prüfungsberichtes. Am Tag der Veröffentlichung übermittelte er den Medienvertreterinnen bzw. Medienvertretern eine Pressemitteilung samt Link zum veröffentlichten Bericht.

8.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Veröffentlichung von Berichten

8.4.1 Diese Verfahrensweise beurteilte das Peer Review Team grundsätzlich als vorteilhaft, denn so war die Steuerung zur Verbreitung ihrer Berichte gewährleistet und es konnte eine hohe Resonanz der Themen erzielt werden.

Ungeachtet der gesetzlichen Regelungen schwächt Art. 71 Abs. 9 b K-LVG nach Ansicht des Peer Review Teams jedoch die Unabhängigkeit im Sinn des Grundsatzes 6 der Deklaration von Mexiko: *„Freiheit, über Inhalt und Zeitpunkt von Prüfungsberichten zu entscheiden und diese zu veröffentlichen und zu verbreiten.“* Zudem kann eine sehr frühe gesetzlich angeordnete Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse die Vertraulichkeit im Umgang mit den geprüften Stellen unterlaufen.

Empfehlung Nr. 16 (Sächsischer Rechnungshof):

Für einen Rechnungshof sollte die Freiheit gegeben sein, über Inhalt und Zeitpunkt der Veröffentlichung seiner Berichte zu entscheiden und diese im eigenen Ermessen zu veröffentlichen und zu verbreiten. Es wurde daher empfohlen darauf hinzuwirken, die Regelung des Art. 71 Abs. 9b K-LVG über Vorgaben zum Zeitpunkt der Veröffentlichung von Berichten zu überprüfen. Um zugleich den Informationsanspruch der Öffentlichkeit rechtzeitig bedienen zu können, war weiters zu empfehlen, eine Veröffentlichung zeitgleich mit der Vorlage der Berichte an den Kontrollausschuss des Kärntner Landtages zu ermöglichen.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

9. Personalwesen

9.1 Personalausstattung und Personalressourcen

9.1.1 Die rechtlichen Rahmenbedingungen für das Personal des Kärntner Landesrechnungshofes waren im K-LRHG festgelegt. Die Bediensteten des Kärntner Landesrechnungshofes waren nach den dienstrechtlichen Vorschriften Bedienstete des Landes. Der Leiter des Landesrechnungshofes hatte der Präsidentin bzw. dem Präsidenten des Landtages alljährlich u.a. Vorschläge für den Stellenplan des Landesrechnungshofes zu übermitteln. Ebenfalls waren Angaben zur Wirkungsorientierung im Hinblick auf die Ziele des Kärntner Landesrechnungshofes anzuschließen. Diese Vorschläge waren im Kontrollausschuss zu beraten und mit einer allfälligen Stellungnahme des Kontrollausschusses an die Landesregierung weiterzuleiten. Die Landesregierung hatte die Vorschläge in den dem Landtag vorzulegenden Entwurf des Landesfinanzrahmens und des Landesvoranschlages aufzunehmen. Die Planstellen waren vom Landtag im Rahmen der Budgetplanung zu genehmigen. Die Landesregierung hatte dem Kärntner Landesrechnungshof die dem jeweiligen Personalstand entsprechende räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Nach dem K-LRHG hatte der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes die Diensthoheit des Landes gegenüber den Bediensteten inne, soweit es sich nicht um Zuständigkeiten der Prüfungs-, Disziplinar- oder Leistungsfeststellungskommissionen oder die Erlassung von Verordnungen handelte. Der Leiter des Kärntner Landesrechnungshofes war Dienstvorgesetzter sämtlicher Bediensteter. Zudem fielen Versetzungen und Dienstzuteilungen sowie Verwendungsänderungen von Landesbediensteten vom Kärntner Landesrechnungshof zu einer sonstigen Dienststelle des Landes und umgekehrt, in dessen Aufgabenbereich.

Die Planstellen entwickelten sich exkl. des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes seit dem Jahr 2015 wie folgt:

Abbildung 3: Entwicklung der Planstellen im Kärntner Landesrechnungshofes in VZÄ

PERSONALENTWICKLUNG Kärntner Landesrechnungshof												
Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	15	17	17	21	21	21	21,5	21,5	21,5	21,5	21,5	21,5

Quelle: Kärntner Landesrechnungshof

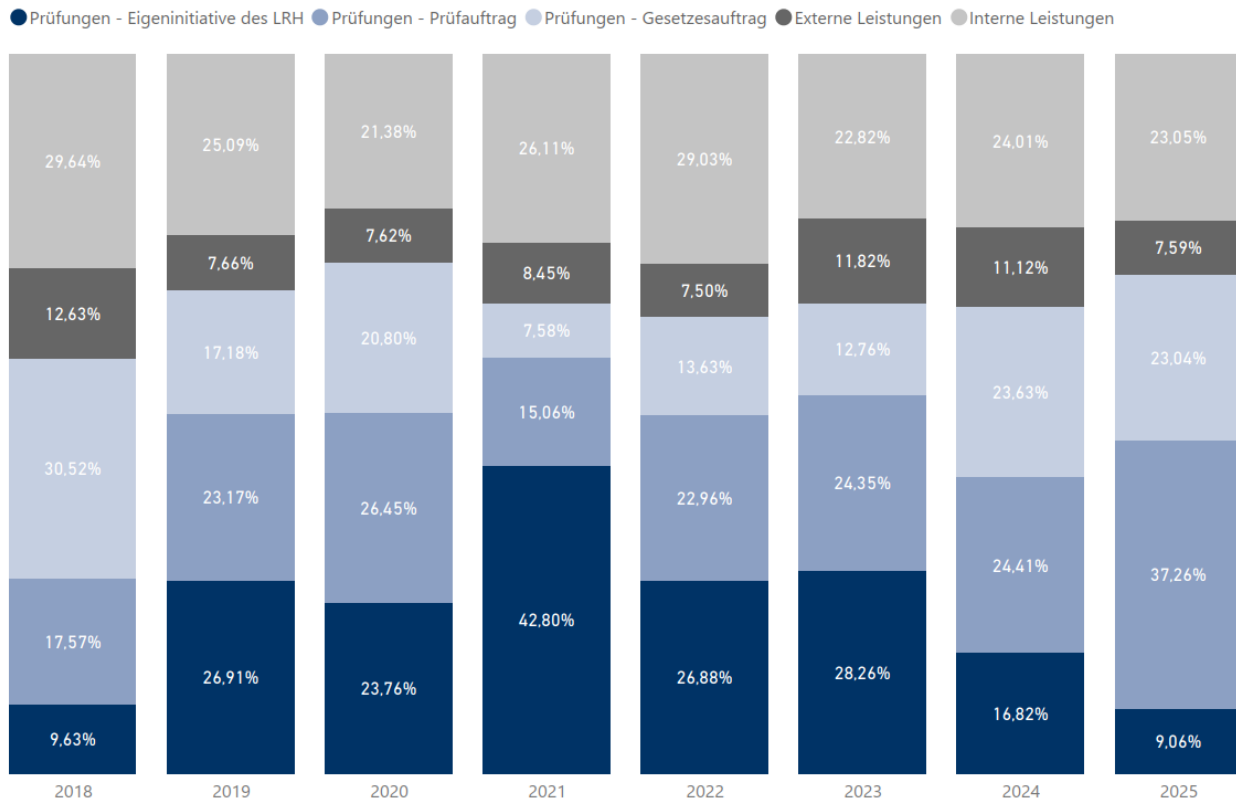
Wie aus der Abbildung 3 ersichtlich, erhöhten sich die Planstellen im Jahr 2016 gegenüber dem Jahr 2015 um zwei Planstellen. Infolge der damaligen Kompetenzerweiterung hinsichtlich der Prüfung der Kärntner Gemeinden, kam es im Jahr 2018 zu einer weiteren Erhöhung auf 21 Planstellen. Ab dem Jahr 2021 standen dem Kärntner Landesrechnungshof insgesamt 21,5 Planstellen zur Verfügung, die auch bis zum Ende der Einschau unverändert bestehen blieben. Gegenüber dem Jahr 2015 bedeutete dies eine Erhöhung um insgesamt 6,5 Planstellen oder rd. 43 %.

In der Information zu den Budgeterfordernissen an den ersten Landtagspräsidenten vom August 2025 war der Nettofinanzierungssaldo in den Jahren 2026 bis 2029 ausgewiesen. Die personelle Ausstattung würde auch in diesen Jahren mit 21,5 Planstellen gleich bleiben. Für das Jahr 2026 wurden die prognostizierten finanziellen Erfordernisse für das Personal mit rd. 2,79 Mio. EUR beziffert. Gegenüber dem Jahr 2025 mit rd. 2,68 Mio. EUR erhöhten sich die finanziellen Ausgaben im Jahr 2026 um rd. 4,4 %.

Dazu führte der Kärntner Landesrechnungshof näher aus, dass aufgrund der angespannten finanziellen Situation des Landes Kärnten keine weiteren Planstellenerhöhungen beantragt wurden.

9.1.2 Eine Auswertung des Kärntner Landesrechnungshofes über die Verteilung der Personalressourcen auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche zum Stand 30. September 2025 zeigte folgendes Bild:

Abbildung 4: Anteil der für die einzelnen Prüfungsarten und der externen und internen Leistungen aufgewendeten Zeit in den Jahren 2018 bis 30. September 2025



Quelle: Kärntner Landesrechnungshof

Der Anteil für Initiativprüfungen seit dem Jahr 2023 war kontinuierlich von rd. 28,3 % auf rd. 9 % im Jahr 2025 (bis Ende September) gesunken. Damit entsprach der Anteil an Initiativprüfungen etwa dem Wert des Jahres 2018. Das bedeutete, dass die damaligen Personalaufstockungen durch Prüfungsaufträge und Großvorhabensüberprüfungen konsumiert wurden.

Zusätzlich zu den Initiativprüfungen waren die Prüfungen aufgrund des Gesetzes (wie etwa Rechnungsabschlussprüfungen, Großvorhabensüberprüfungen) sowie Prüfungen aufgrund von Prüfungsaufträgen durchzuführen (s. Punkt 5.3.2). Deren Anteil lag bis Ende September 2025 im Jahr 2025 bei rd. 60,3 % und wirkte sich auf die Anzahl der Initiativprüfungen aus. Die verbleibenden Ressourcen von rd. 31 % entfielen auf interne Leistungen und externe Leistungen. Zu den internen Leistungen zählten beispielsweise die Aus- und Weiterbildung, interne Arbeitsgruppen sowie das Office-Management. Als externe Leistungen waren u.a. etwa Bürgerinnen- bzw. Bürgeranfragen, Gesetzesbegutachtungen

sowie die Offenlegung von Vermögensverhältnissen nach dem K-LVG (s. Punkt 3.2) ausgewiesen.

9.2 Feststellungen und Empfehlungen zur Personalausstattung und Personalressourcen

9.2.1 Der Kärntner Landesrechnungshof hatte eine Vielzahl gesetzlicher Aufgaben, die sich z.T. mit anderen Landesrechnungshöfen deckten, aber auch über die Aufgaben anderer Landesrechnungshöfe hinausgingen. Insbesondere waren in diesem Zusammenhang die Großvorhabensüberprüfung, die obligatorische Prüfung des Landesrechnungsabschlusses, die Prüfung der Wirkungsorientierung sowie die Prüfung der Vermögensoffenlegung von politischen Organen zu nennen. Darüber hinaus war die Möglichkeit der Politik, Prüfungsersuchen an den Kärntner Landesrechnungshof zu richten, weit gefasst.

Festzustellen war, dass die Personalressourcen vor allem in beauftragten und gesetzlich zwingenden Prüfungen gebunden waren, was zu Lasten der Initiativprüfungen ging. Dadurch wurde die Unabhängigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes bei der Auswahl der Prüfungsgegenstände beschränkt. Umso mehr wäre eine detaillierte Eruiierung des Gesamtaufwandes im Kärntner Landesrechnungshof vorzunehmen, damit eine konkrete Aussage über den zur Aufgabenerfüllung benötigten Personalbedarf getroffen werden könnte.

Empfehlung Nr. 17:

Das Peer Review Team regte an, den erforderlichen Personalbedarf zu erheben, um eine Aussage über die benötigten VZÄ zur Erfüllung der verfassungsmäßig vorgeschriebenen Tätigkeiten des Kärntner Landesrechnungshofes treffen zu können. Dabei sollten etwa die Anzahl und Art der Prüfungen, die Qualifikation der Mitarbeitenden, zusätzlich zu erfüllende Aufgaben, Aus- und Fortbildungszeiten sowie sonstige Fehlzeiten näher betrachtet werden. Damit sollte eine Angabe der vorhandenen und benötigten Personalressourcen ermöglicht werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

9.3 Einordnung der Bediensteten nach der Modellstellen-Verordnung, Besoldung und Aufgaben

9.3.1 Wie bereits erwähnt, handelte es sich bei den Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes um Landesbedienstete. Neu ab dem 1. Jänner 2022 aufgenommene Mitarbeitende waren in das Entlohnungsschema V einzureihen. Für bereits vor diesem Zeitpunkt beschäftigte Bedienstete galt noch das ursprüngliche Entlohnungssystem, wobei die Möglichkeit bestand, in das neue Entlohnungsschema zu wechseln.

Seit dem 1. Jänner 2022 waren alle Stellen des Landes Kärnten einer Berufsfamilie, innerhalb dieser einer Modellfunktion und innerhalb der Modellfunktion einer konkreten Modellstelle zugeordnet. Nach der sogenannten Modellstellen-Verordnung war der Kärntner Landesrechnungshof der Berufsfamilie „Landtag/Landesrechnungshof/Landesregierung“ unterstellt. Demgemäß gab es im Kärntner Landesrechnungshof drei Modellfunktionen, das waren „LRH Prüfer und Referenten“, „LRH Fachexperten“ und „LRH Leitung“.

Um einer dieser Modellfunktionen mit der entsprechenden Entlohnung zugeordnet werden zu können, waren bestimmte Voraussetzungen nach dem Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 zu erfüllen.

Laut den internen Vorgaben des Kärntner Landesrechnungshofes in den Stellenbeschreibungen - Karrieremöglichkeiten im Kärntner Landesrechnungshof mussten für die Modellfunktion „LRH Prüfer und Referenten“ einschlägige akademische Abschlüsse (mindestens Bachelor wie etwa in Rechtswissenschaften, in Wirtschaftswissenschaften oder im Bauingenieurwesen) nachgewiesen werden. Zusätzlich war eine praktische Erfahrung von mindestens sechs Monaten vorgesehen.

Entsprechend den Stellenbeschreibungen des Kärntner Landesrechnungshofes zählten zu deren Aufgaben u.a. die Mitarbeit in den Prüfungsteams, abschließende Bearbeitung von Berichtsteilen sowie projekt- und prüfungsbezogene Aufgabenstellungen.

Für die Modellfunktion „LRH Fachexperten“ hatten die Bediensteten mindestens über einen Masterabschluss zu verfügen. Zudem waren der Universitätslehrgang Public Auditing, eine Spezial- bzw. Zusatzausbildung für den jeweiligen Fachbereich sowie die Dienstprüfung des Landes zu absolvieren. Ebenso war eine einjährige praktische Tätigkeit nachzuweisen.

Nach der Stellenbeschreibung hatten diese u.a. komplexe Problemstellungen zu bearbeiten, die Mitarbeit bei anderen Prüfungsteams zu fachspezifischen Themen sowie das Verfassen von Stellungnahmen und Fachbeiträgen vorzunehmen.

Voraussetzungen für die Position „LRH Leitung“ waren neben dem Masterabschluss und dem Universitätslehrgang Public Auditing eine abgeschlossene Ausbildung für einen Fachbereich sowie die Dienstprüfung des Landes. Darüber hinaus mussten diese Mitarbeitenden einen Managementlehrgang, einen Projektmanagementlehrgang und das „Leadership-Zertifikat“ der Kärntner Verwaltungsakademie vorweisen.

Zu den Aufgaben der Prüfungsleitungen gehörte die fachliche und operative Leitung von Prüfungsteams. Ebenso waren sie verantwortlich für die operative Tätigkeit der Mitarbeitenden in den Prüfungsteams sowie den gesamten Berichtsinhalt. Weiters hatten diese finale Berichtsredaktion, die Erstellung von Fachbeiträgen und die Teilnahme an fach einschlägigen Konferenzen wahrzunehmen. Diese fungierten auch als Bindeglied zwischen dem Prüfungsteam, dem Office und dem Direktor.

Entsprechend der Stellenbeschreibung oblagen den Mitarbeitenden des Office die Agenden im Bereich der Content-Strategie und Kommunikation. Sie hatten Pressemitteilungen zu erstellen und mit den Medien Kontakt zu halten. Zu den weiteren Aufgaben zählten u.a. die Erstellung der Kurzfassung sowie die Berichtsredaktion des gesamten Prüfungsberichtes. Anzumerken war, dass zwei Mitarbeiterinnen im Office als Fachexpertinnen tätig waren und in die Modellfunktion „LRH Fachexperten“ fielen. Die beiden anderen Mitarbeiterinnen waren der Modellfunktion „LRH Prüfer und Referenten“ zugeordnet.

9.3.2 Nachfolgend wurden die Entlohnungsklassen im Kärntner Landesrechnungshof dargestellt:

Abbildung 5: Aktuelle Zuordnung zu den Entlohnungsklassen

Aktuelle Zuordnung der Modellstellen des LRH

Entlohnungs- klasse	BERUFSFAMILIE Landtag/Landesrechnungshof/Landesregierung (LT/LRH/LReg)									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
LRH		Prüfer/Referent			Fachexperte				Leitung	

Quelle: Kärntner Landesrechnungshof

Wie aus der Abbildung 5 ersichtlich ist, fielen die „LRH Prüfer und Referenten“ in die Entlohnungsklasse 12 bis 13, die „LRH Fachexperten“ in die Entlohnungsklasse 15 und 16 sowie die „LRH Leitung“ in die Entlohnungsklasse 19 und 20.

Dem Peer Review Team wurde bei seiner Einschau vermittelt, dass eine Änderung bei den Entlohnungsklassen der Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes derzeit angedacht wäre. Dabei sollten die Entlohnungsklassen je Modellstelle flexibler gestaltet werden. Nachfolgend wurde die angedachte Anpassung grafisch dargestellt:

Abbildung 6: Geplante Zuordnung zu den Entlohnungsklassen im Kärntner Landesrechnungshof

Gewünschte künftige Zuordnung der Modellstellen des LRH

Entlohnungs- klasse	BERUFSFAMILIE Landtag/Landesrechnungshof/Landesregierung (LT/LRH/LReg)									
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
LRH		Prüfer/Referent			Fachexperte				Leitung	

Quelle: Kärntner Landesrechnungshof

Laut dem Kärntner Landesrechnungshof wäre eine Öffnung sämtlicher Entlohnungsklassen von 11 bis 20 für die verschiedenen Modellfunktionen geplant. Wie der Abbildung 6 zu entnehmen ist, sah die künftige Zuordnung für die „LRH Prüfer und Referenten“ eine Ausweitung der Bandbreite um die Entlohnungsklassen 11 und 14 vor. Bei den „LRH Fachexperten“ würden die Entlohnungsklassen auf 15 bis 18 erweitert werden. Bei der „LRH Leitung“ käme es zu keinen Änderungen.

9.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Einordnung der Bediensteten nach der Modellstellen-Verordnung, Besoldung und Aufgaben

9.4.1 Im Gegensatz zu den derzeitigen Regelungen für den Kärntner Landesrechnungshof war eine größere Bandbreite bei den Entlohnungsklassen für sonstige Landesbedienstete des Landes Kärnten gegeben. Damit konnte in der Landesverwaltung zwischen den Mitarbeitenden im Hinblick auf ihre Aufgaben besser differenziert werden. Daher erachtete das Peer Review Team die Ausweitung der möglichen Entlohnungsklassen auch im Kärntner Landesrechnungshof als zielführend. So wäre mehr Flexibilität bei den Entlohnungsklassen der Mitarbeitenden gegeben, die z.T. zusätzliche Aufgaben wie Prüfungsleitungen übernahmen.

Empfehlung Nr. 18:

Aus Sicht des Peer Review Teams sollte die Bandbreite bei den bestehenden Entlohnungsklassen ausgeweitet und an jene der Landesbediensteten des Landes Kärnten herangeführt werden. Dadurch sollten finanzielle Anreize geschaffen und eine größere Differenzierung zwischen den Entlohnungsklassen für die Mitarbeitenden erreicht werden.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

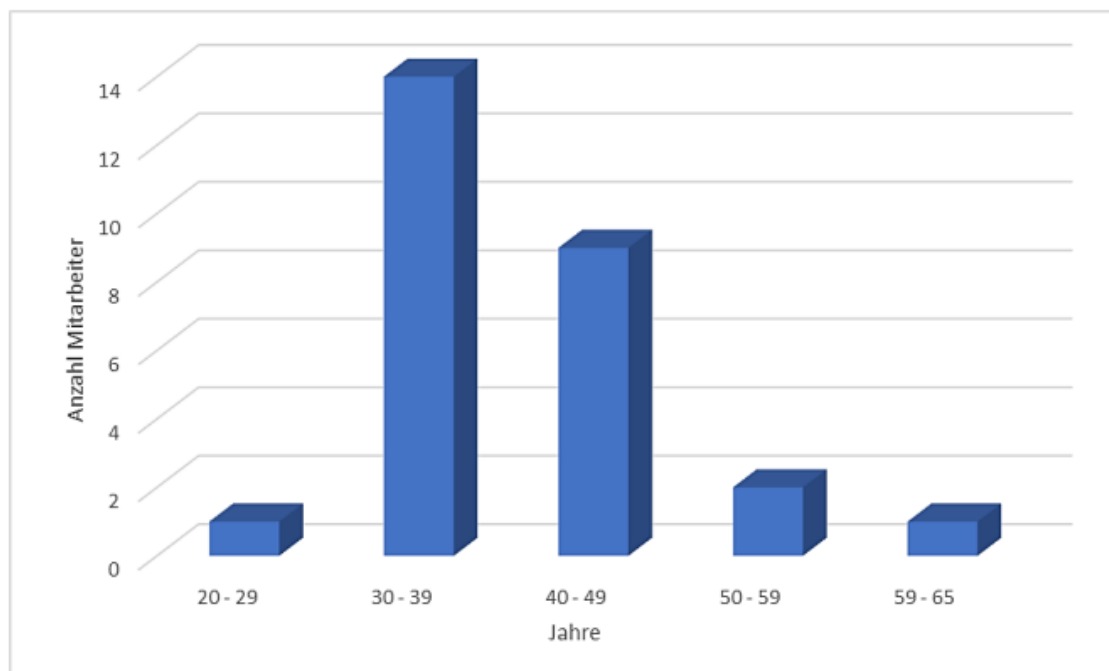
9.5 Zusammensetzung der Mitarbeitenden und deren Altersstruktur

9.5.1 Einer internen Unterlage zufolge waren insgesamt 27 Personen beschäftigt. Dabei handelte es sich ab Jänner 2026 um 17 Vollzeitbeschäftigte und sieben Teilzeitbeschäftigte. Weiters befanden sich drei Mitarbeitende in Karenz, wovon eine Mitarbeitende geringfügig beschäftigt war. Von den sieben Teilzeitbeschäftigten waren drei Personen zu je 75 % und vier zu je 50 % tätig. Vier Mitarbeitende waren Karenzvertretungen. Eine Planstelle wurde überlappend im Jänner 2026 mit zwei Mitarbeitenden besetzt. Insgesamt wies der Kärntner Landesrechnungshof somit im Betrachtungszeitraum einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auf.

Hinsichtlich der Besetzung der Planstellen war anzuführen, dass der Kärntner Landesrechnungshof mit Stand August 2025 nur drei der sechs Planstellen mit der Funktion als „LRH Leitung“ bzw. als Prüfungsleitungen besetzt hatte. Ab Jänner 2026 reduzierten sich die besetzten Prüfungsleitungen auf zwei Positionen. Laut Mitteilung des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes war eine Nachbesetzung in Planung und sollte erfolgen, sobald Mitarbeitende die entsprechenden Voraussetzungen erfüllten.

Die Altersstruktur stellte sich wie folgt dar:

Abbildung 7: Altersstruktur der Mitarbeitenden



Quelle: Kärntner Landesrechnungshof

Aus der Abbildung 7 ist ersichtlich, dass eine hohe Anzahl an Mitarbeitenden zwischen 30 und 39 Jahren alt war. Drei Mitarbeitende wiesen eine Altersstruktur zwischen 50 und 65 Jahren auf, ein Mitarbeitender war unter 30 Jahren. Aufgrund einer Pensionierung Anfang des Jahres 2026 reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeitenden in der Altersstruktur zwischen 50 und 65 Jahren.

Was die Geschlechterverteilung betraf, arbeiteten 19 Frauen und 8 Männer unter der Leitung des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes.

9.6 Feststellungen und Empfehlungen zur Zusammensetzung der Mitarbeitenden und deren Altersstruktur

9.6.1 Im Zuge des Peer Review fiel auf, dass von den im Organigramm vorgesehenen sechs Positionen der Prüfungsleitungen im Betrachtungszeitraum nur drei besetzt waren. Laut Kärntner Landesrechnungshof würde zumindest eine weitere Prüfungsleitung aufgrund einer Versetzung in den Ruhestand wegfallen, womit maximal zwei Prüfungsleitungen für die Aufgaben zur Verfügung stehen würden. Die Prüfungsleitungen übernahmen z.T. andere Fachexpertinnen bzw. Fachexperten oder Prüferinnen bzw. Prüfer. Die Besetzung der vakanten Prüfungsleitungen würde lt. Auskunft des Kärntner Landesrechnungshofes aufgrund der umfangreichen, notwendigen Ausbildungen erst mittelfristig möglich sein.

Kritisch war dazu vom Peer Review Team anzuführen, dass den Prüferinnen bzw. Prüfern keine fixen Ansprechpersonen als Prüfungsleitung zur Verfügung standen und dies möglicherweise bei einigen Mitarbeitenden zu einer temporären Mehrbelastung zusätzlich zu ihren eigenen Aufgaben führen könnte.

Empfehlung Nr. 19:

Das Peer Review Team empfahl daher, die vakanten Prüfungsleitungen in absehbarer Zeit neu zu besetzen, damit die den Prüfungsleitungen zugewiesenen Aufgaben entsprechend wahrgenommen werden können.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

9.6.2 Zur Altersstruktur der Mitarbeitenden war festzuhalten, dass die Mehrzahl der Bediensteten im selben Alterssegment zu finden war. Dazu war zu bemerken, dass unter einem guten Skill-Mix eine passende Teamzusammensetzung in Bezug auf Fähigkeiten sowie Berufs- und Lebenserfahrung verstanden wurde. Das Peer Review Team gab demnach zu bedenken, dass eine balancierte Altersstruktur dann risikoarm ist, wenn alle Altersgruppen ungefähr gleich stark vertreten sind. Diversität am Arbeitsplatz bedeutet daher auch Diversität in Bezug auf das Alter. Auch wenn die Beschäftigung von jungen Mitarbeitenden als innovativ anzusehen und die Möglichkeit von Teilzeitbeschäftigungen im Kärntner Landesrechnungshof zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben war, sollte dennoch auf eine Altersdiversität beim Personal verstärktes Augenmerk gelegt werden.

Empfehlung Nr. 20:

Das Peer Review Team empfahl, bei der Personalgewinnung - soweit möglich - künftig bei gleichwertiger Qualifizierung auf eine ausgewogenere Altersstruktur zu achten.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

9.7 Personalgewinnung und Recruitingmaßnahmen

9.7.1 Vorauszuschicken war, dass der Kärntner Landesrechnungshof die Bestimmungen des K-OG und die dazu ergangene Kärntner Objektivierungsverordnung einzuhalten hatte, da es sich bei den Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes um Landesbedienstete handelte. Der Kärntner Landesrechnungshof hatte in seinem Organisationshandbuch die Vorgehensweise bei Recruiting und Anstellung geregelt. Zusätzlich gab es ein Dokument zum Onboarding-Prozess, das die Abläufe bei Neuaufnahmen festlegte.

Laut Auskunft des Kärntner Landesrechnungshofes gab es ein „standardisiertes Objektivierungsverfahren“ für die Personalgewinnung und Personalauswahl. Dieses wurde direkt vom Kärntner Landesrechnungshof durchgeführt. Die Stellenausschreibungen wurden sowohl auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes, in der internen Jobbörse des Landes Kärnten als auch in externen Medienformaten wie z.B. Tageszeitungen bekanntgemacht. Im Speziellen wurden auch Universitäten und Fachhochschulen über die Stellenausschreibungen informiert.

Das „Objektivierungsverfahren“ bestand im Kärntner Landesrechnungshof aus drei Teilen:

- Analyse und Beurteilung der Bewerbungsunterlagen,
- schriftlicher Fachtest und schriftlicher standardisierter, psychologischer Eignungstest sowie
- Interview, in dem auch Social Skills abgefragt wurden.

Anzumerken war, dass sich die Reihung aus den Ergebnissen aller Stufen ergab, wobei das Interview in der Regel einen Anteil von rd. 50 % einnahm. Für die Bewertung kam ein Punkteschema zur Anwendung.

Letztlich entschied über eine etwaige Aufnahme ein als Objektivierungskommission bezeichnetes Gremium, das sich aus mindestens drei Gutachterinnen bzw. Gutachtern zusammensetzte. Mitglieder der Kommission waren dabei jedenfalls der Direktor sowie die Gleichbehandlungsbeauftragte. Des Weiteren hatten nach dem K-OG Vertreterinnen bzw. Vertreter der politischen Klubs sowie die Personalvertretung ein Recht auf Ausübung einer begleitenden Kontrolle der Tätigkeit der Gutachterinnen bzw. Gutachter. Dies umfasste die Beobachtung der Verfahrensschritte des Objektivierungsverfahrens. Eine Nachfrage beim Kärntner Landesrechnungshof ergab, dass bislang noch keine Vertreterinnen bzw. Vertreter der politischen Klubs am Auswahlverfahren teilgenommen hatten.

9.7.2 Bis Ende Juni 2024 wurde ein neues Dienstverhältnis befristet auf zwei Jahre unter Vereinbarung einer dreimonatigen Probezeit eingegangen. Üblicherweise wurde das Dienstverhältnis danach noch einmal auf weitere zwölf Monate befristet. Erst nach den Mitarbeitendenbeurteilungen konnte dann eine Übernahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis erfolgen.

Mit Juli 2024 erfolgte eine Änderung der dienstrechtlichen Regelungen des Landes Kärnten. Dabei wurde festgelegt, dass bei unbefristet abgeschlossenen Dienstverhältnissen eine Kündigung innerhalb der ersten drei Jahre ohne Angabe von Gründen möglich war. Der Kärntner Landesrechnungshof schloss ab diesem Zeitpunkt unbefristete Dienstverhältnisse mit einer dreimonatigen Probezeit ab.

9.7.3 Weiters lag im Kärntner Landesrechnungshof ein „Onboarding-Prozess“ auf, in welchem die Abläufe bei Neuaufnahmen von Mitarbeitenden geregelt waren. Demnach erhielt der künftige Mitarbeitende vor Dienstbeginn etwaige Informationen u.a. zur Zeit und zum Ort des Dienstbeginns. Am Tag des Dienstbeginns sollte eine Vorstellungsrunde stattfinden. Im „Onboarding-Prozess“ war auch vorgesehen, dass neu aufgenommene Mitarbeitende über die Arbeitszeiterfassung, die technische Ausstattung sowie über die Organisation des Kärntner Landesrechnungshofes informiert wurden. Weiters sollten diese nach Dienstbeginn allgemeine Schulungen u.a. zum Brandschutz, zur Datenschutzrichtlinie, zum Verhaltenskodex/Korruptionsprävention sowie zu den Writing Guidelines erhalten. Fachliche Schulungen wie etwa Erklärungen zum allgemeinen Prüfungsablauf, der Ordnerstruktur sowie zur Verwendung von Berichtsvorlagen hatten ebenfalls stattzufinden. Weitere spezifische Schulungen waren gesondert im Dokument der „Fortbildungsstrategie des Kärntner Landesrechnungshofs“ geregelt, auf welches im Abschnitt Personalentwicklung näher eingegangen wird.

9.7.4 Zum Zeitpunkt der Einschau waren zwei Stellen als Prüferin bzw. Prüfer sowie als Fachexpertin bzw. Fachexperte im Bereich Bauingenieurwesen ausgeschrieben. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, im Kärntner Landesrechnungshof ein Praktikum mit einer Dauer von drei bis sechs Monaten zu absolvieren.

Die ausgeschriebenen Stellen und deren Anforderungsprofile waren u.a. auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes und auf den Internetseiten des Landes Kärnten, der Universität Klagenfurt, der Technischen Universität Graz kundgemacht worden. Die Schaltungen erfolgten im Amtsblatt des Landes Kärnten und auf verschiedenen Internetplattformen.

Um den Ablauf und die Dokumentation des Bewerbungsprozesses nachvollziehen zu können, nahm das Peer Review Team vor Ort Einsicht in die aktuellen Unterlagen hinsichtlich der Bewertungskriterien. Die Erhebung ergab, dass entsprechende Dokumentationen zu den einzelnen Auswahlverfahren vorlagen.

Bei den Ausschreibungen fiel auf, dass die im Bereich Bauingenieurwesen ausgeschriebenen Positionen der Fachexpertin bzw. des Fachexperten die sonst vorgeschriebene Ausbildung von 120 Stunden nicht voraussetzte. Der Kärntner Landesrechnungshof führte dazu aus, dass technisches Personal unmittelbar als Fachexpertin bzw. Fachexperte aufgenommen und in der entsprechenden Entlohnungsklasse eingereiht wurde.

9.8 Feststellungen und Empfehlungen zur Personalgewinnung und Recruitingmaßnahmen

9.8.1 Zusätzlich zu den gesetzlichen Regelungen hatte der Kärntner Landesrechnungshof die Vorgehensweise bei der Auswahl neuer Mitarbeitenden im Organisationshandbuch verschriftlicht. Ein gesondertes Dokument regelte zudem den „Onboarding-Prozess“, welcher als Handlungsanleitung im Umgang mit neuen Mitarbeitenden diente. Das Peer Review Team wertete das Vorliegen dieser Dokumente und deren Inhalt als positiv. Durch dieses standardisierte Verfahren und die internen Vorgaben war aus Sicht des Peer Review Teams eine objektive Personalauswahl gegeben. Überdies war durch die Anwendung eines Punkteschemas bei der Bewertung die Nachvollziehbarkeit sichergestellt. Durch die breitgefächerten Ausschreibungen auf unterschiedlichen Plattformen wurde darauf geachtet, dass sich fachlich qualifizierte Personen aus einem größeren Kreis für die Stellen bewerben konnten.

9.8.2 Bei Ausschreibungen von technischen Bediensteten bestand ein Widerspruch zur internen Fortbildungsstrategie und zur internen Stellenbeschreibung des Kärntner Landesrechnungshofes. Diese Personen wurden nämlich als „LRH Fachexperte“ aufgenommen und in die entsprechenden Entlohnungsklassen 15 bzw. 16 eingereiht, ohne dass sie - wie andere Prüferinnen bzw. Prüfer - eine 120-stündige Zusatzausbildung nachweisen mussten.

Empfehlung Nr. 21:

Das Peer Review Team empfahl, die Aufnahmekriterien von technischen Bediensteten als Fachexpertinnen bzw. Fachexperten in den internen Dokumenten wie der Aus- und Fortbildungsstrategie sowie den Stellenbeschreibungen entsprechend zu berücksichtigen.

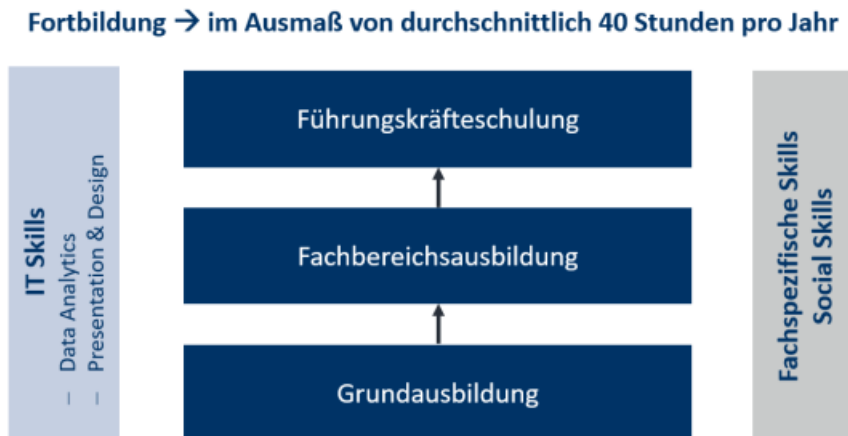
Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

9.9 Personalentwicklung, Fortbildungsstrategie und „Mitarbeitergespräche“

9.9.1 Der Kärntner Landesrechnungshof hatte in einem umfassenden Dokument „Fortbildungsstrategie des Kärntner Landesrechnungshofs“ die notwendige Aus- und Weiterbildung festgelegt. Erklärtes Ziel dabei war ein lebenslanges Lernen. Weiters hatte der Kärntner Landesrechnungshof die Anforderungen an einzelne Mitarbeitende in den Stellenbeschreibungen geregelt. Zusätzlich enthielt eine Kompetenzmatrix eine Übersicht über die fachspezifischen Kompetenzen der Mitarbeitenden innerhalb der Organisation.

Mitarbeitende sollten sich laufend fortbilden, damit diese über die für die Tätigkeit notwendigen Qualifikationen verfügen. Ab dem Diensteintritt in den Kärntner Landesrechnungshof waren jährliche Weiterbildungsverpflichtungen im Ausmaß von durchschnittlich 40 Stunden pro Jahr je Mitarbeitenden vorgesehen. Für die Erbringung galt ein Durchrechnungszeitraum von drei Jahren. Dies galt gleichermaßen für Voll- und Teilzeitkräfte. Es oblag den Mitarbeitenden, diese Fortbildungen eigenverantwortlich zu absolvieren.

Abbildung 8: Fortbildungsstrategie des Kärntner Landesrechnungshofes



Quelle: Kärntner Landesrechnungshof

Wie in der Abbildung 8 dargestellt war eine Grundausbildung, eine Fachbereichsausbildung sowie eine Führungskräftebildung im Kärntner Landesrechnungshof vorgesehen. Weiters waren für alle Mitarbeitenden Schulungen betreffend

- IT-Skills,
- Fachspezifische Skills und
- Social Skills

zu absolvieren. Zusätzlich erhielten neue Mitarbeitende wie bereits oben im „Onboarding-Prozess“ beschrieben allgemeine Schulungen.

Die Grundausbildung sah vor, dass neue Mitarbeitende am Einführungslehrgang und am Grundausbildungslehrgang für Landesbedienstete samt anschließender Dienstprüfung teilnehmen mussten. Weiters war der speziell für Rechnungshofprüferinnen bzw. Rechnungshofprüfer konzipierte Universitätslehrgang Public Auditing verpflichtend. Dieser Universitätslehrgang konnte im Rahmen der Dienstprüfung angerechnet werden und war daher zeitlich vor der Dienstprüfung zu absolvieren.

Für die Fachexpertinnen bzw. Fachexperten war eine spezielle Ausbildung für den entsprechenden Fachbereich im Ausmaß von mindestens 120 Stunden Voraussetzung. Diese sollten die Kompetenzen in wesentlichen relevanten Themenbereichen aufbauen bzw. vertiefen. Weitere Anforderungen für diese Gruppe waren - wie bereits erwähnt - im Dokument „Stellenbeschreibung - Karrieremöglichkeiten im LRH“ näher ausgeführt.

Um später die Funktion einer Prüfungsleitung ausüben zu können, sollten die Fachexpertinnen bzw. Fachexperten auch an Schulungen teilnehmen, bei welchen die Führungskompetenzen entwickelt werden. Diese Regelung galt auch für die Gruppe der Prüferinnen bzw. Prüfer. Beispielsweise waren Persönlichkeitstrainings sowie ein Führungsverständnis im Rahmen von Teamprüfungen vorgesehen. Für Prüfungsleitungen gab es außerdem die Möglichkeit, fünf Coaching-Einheiten pro Jahr in Anspruch zu nehmen. Für die Ernennung zur Prüfungsleitung war ein Management-Lehrgang, ein Projektmanagement-Lehrgang sowie das Leadership-Zertifikat der Kärntner Verwaltungsakademie erforderlich.

Unabhängig davon, hatten alle Mitarbeitenden laufend ihre Fähigkeiten in unterschiedlichen Bereichen zu verbessern, wobei nicht nur fachspezifische Skills, sondern auch Social Skills berücksichtigt werden sollten.

9.9.2 Bei der Einsichtnahme von Unterlagen zur Aus- und Fortbildung zeigte sich, dass für jeden Mitarbeitenden vom Kärntner Landesrechnungshof ein Bericht zur Leistungserfassung erstellt wurde. Dieser gab u.a. Aufschluss über die Anzahl der von Mitarbeitenden absolvierten internen und externen Schulungen in Tagen. Auch konnte damit überprüft werden, ob die Mitarbeitenden die Vorgaben zur Aus- und Fortbildung im Ausmaß von durchschnittlich 40 Stunden einhielten. Wie die Einschau vor Ort weiters ergab, wurden die Daten über die absolvierten Aus- und Fortbildungen elektronisch erfasst und flossen auch in das Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräch ein.

Nicht unerwähnt bleiben sollte, dass im Rahmen eines sogenannten Monday Morning Coffee kurze inhaltliche Inputs von Mitarbeitenden zu absolvierten Fortbildungen stattfanden, wenn die Inhalte von allgemeinem Interesse waren.

Als weitere Maßnahme in der Personalentwicklung waren die bereits erwähnten „Mitarbeitergespräche“ vorgesehen, deren Ablauf in einem eigenen Dokument „Leitfaden für Mitarbeitergespräche im Kärntner Landesrechnungshof“ samt Anlagen geregelt war.

Die Gespräche sollten einmal jährlich zwischen dem Direktor und jedem Mitarbeitenden abgehalten werden. Hauptziel der Gespräche war es, dass ein Austausch zwischen dem Direktor und den Mitarbeitenden stattfand und das gegenseitige Vertrauen gestärkt würde. Des Weiteren waren für jeden Mitarbeitenden Zielvereinbarungen über die Förderung der

Fähigkeiten und der Leistung festzulegen. Zusätzlich sollten die Karriere- und Fortbildungsmöglichkeiten darin ihren Niederschlag finden. Ebenso konnten Probleme und Konfliktpotentiale sowie mögliche Maßnahmen zu deren Behebung thematisiert werden. Über das Gespräch und die Ergebnisse war ein Protokoll anzufertigen, welches vom Direktor und dem jeweiligen Mitarbeitenden zu unterschreiben und im entsprechenden Personalakt abzulegen war.

Für das Jahr 2025 legte der Kärntner Landesrechnungshof dem Peer Review Team eine Liste vor, in welcher die bereits geführten sowie die geplanten „Mitarbeitergespräche“ aufgelistet waren. In den Vorjahren wurden derartige Aufzeichnungen in dieser Form noch nicht geführt.

9.10 Feststellungen und Empfehlungen zur Personalentwicklung, Fortbildungsstrategie und „Mitarbeitergespräche“

9.10.1 Das Peer Review Team gewann den Eindruck, dass der Kärntner Landesrechnungshof über detaillierte Regelungen zu Aus- und Fortbildungen verfügte. Offensichtlich war es der ORKB ein Anliegen, über entsprechend qualifiziertes Personal zu verfügen. Auch wurde darauf geachtet, dass sich die Mitarbeitenden laufend fortbildeten, wobei dafür auch ein konkreter Zeitrahmen vorgegeben war. Für den weiteren Karrierepfad waren spezielle Ausbildungen vorgesehen, die auch transparent kommuniziert wurden und von den Mitarbeitenden auf einer internen Wissensmanagementplattform abgefragt werden konnten.

Die vom Kärntner Landesrechnungshof vorgesehenen Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden waren aus Sicht des Peer Review Teams in jedem Fall gegeben. Anzuführen war, dass mit Juli 2025 ein Leitfaden zum Thema „Wissensmanagement im LRH“ erstellt wurde. Dieser sollte für Mitarbeitende das leichtere Auffinden wesentlicher Informationen zu Aus- und Fortbildungen, zum Wissenstransfer, zum Archivieren von Schulungsunterlagen etc. ermöglichen. Dazu fanden sich im Leitfaden auch entsprechende Verlinkungen. Zudem wurde im Leitfaden auch auf die interne Informationsplattform, das sogenannte LRH-Wiki, verwiesen, das Links zu zentralen Dokumenten wie Leitfäden und Vorlagen enthielt.

Das Peer Review Team erachtete die Abhaltung der oben näher beschriebenen „Mitarbeitergespräche“ als geeignetes Instrument der Personalentwicklung, in dem neben den Zielen auch die Förderungs- und Entwicklungsmaßnahmen festgelegt wurden.

Empfehlung Nr. 22:

In Anbetracht der vakanten Prüfungsleitungen sollten die „Mitarbeitergespräche“ für Überlegungen zu deren Nachbesetzung genutzt werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

9.10.2 Unabhängig davon sollten Überlegungen angestellt werden, inwiefern ein Mentoring-System zur Anwendung gelangen könnte. So sollte während der Dauer der Einschulungsphase eine prüfungserfahrene Mentorin bzw. ein prüfungserfahrener Mentor neuen Mitarbeitenden beiseitegestellt werden. Wichtig wäre dabei zu beachten, dass die Mentorin bzw. der Mentor über ein hohes Maß an sozialer Kompetenz verfügt und bereit ist, das erworbene Wissen an neue Mitarbeitende weiterzugeben. Die Mentorin bzw. der Mentor würde hierbei eine beratende und fördernde Rolle einnehmen. Diesbezüglich wäre es zweckmäßig, wenn eine erfahrene Prüferin bzw. ein erfahrener Prüfer diese Funktion ausübt, welche bzw. welcher nicht aus demselben Prüfungsteam kommt. Dadurch würde eine Vertrauensbasis im Zuge der Einschulungsphase geschaffen werden.

Empfehlung Nr. 23:

Das Peer Review Team empfahl die Einführung eines Mentoring-Systems für neue Mitarbeitende in Betracht zu ziehen, damit die bzw. der Einzuschulende schrittweise an ihre bzw. seine künftig zu erfüllenden Tätigkeiten herangeführt wird.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10. Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung

10.1 Handhabung der Planungen von Prüfungen

10.1.1 Einleitend war nochmals darauf hinzuweisen, dass der Kärntner Landesrechnungshof Gebarungsprüfungen durchzuführen hatte. Des Weiteren erfolgten Prüfungen auf Grund der gesetzlichen Verpflichtungen wie etwa die Großvorhabensüberprüfungen und die Prüfung des Rechnungsabschlusses sowie aufgrund von Ersuchen bestimmter politischer Organe.

Im Kärntner Landesrechnungshof lagen für die unterschiedlichen Prüfungsarten Leitfäden auf, welche im Juli 2025 neu erstellt worden waren. Dabei handelte es sich um die Leitfäden für Gebarungsüberprüfungen und für Großvorhabensüberprüfungen, die ab diesem Zeitpunkt erst schrittweise zur Anwendung gelangten. Zudem stand den Mitarbeitenden schon längere Zeit ein Leitfaden für Rechnungsabschlussprüfungen zur Verfügung, welcher zwischenzeitlich aktualisiert wurde. Wie der Kärntner Landesrechnungshof dazu ausführte, wäre es im Zuge der neuerlichen Durchführung des CAF-Prozesses zur Erstellung bzw. Aktualisierung der Leitfäden gekommen.

Diese Leitfäden sollten innerhalb der Organisation eine einheitliche und effiziente Durchführung der jeweiligen Prüfungen sicherstellen. Dabei orientierte sich der Kärntner Landesrechnungshof sowohl an den gesetzlichen Vorgaben als auch an den einschlägigen internationalen Normen. Die Leitfäden beschrieben u.a. den Ablauf bzw. die Prozessschritte bei den jeweiligen Prüfungsarten, die Prüfungsziele und die Grundsätze der Prüfung, die Prüfungsdurchführung, die Berichtserstellung, die Veröffentlichung sowie das Nachfrageverfahren. Die Prüfungsplanung kam insbesondere bei Gebarungsprüfungen und den Rechnungsabschlussprüfungen zum Tragen. Da es sich bei den Großvorhabensüberprüfungen und den Prüfungsaufträgen um gesetzlich zwingend vorgesehene Prüfungen handelte, konnten diese in der Prüfungsplanung kurzfristig nur bedingt berücksichtigt werden. Zudem war das Ablaufprozedere der Prüfungsplanung betreffend Initiativprüfungen in dem internen Dokument „Prüfprozess - Prozessschritte im Detail“ geregelt. Diese Regelwerke wurden durch das Organisationshandbuch ergänzt.

Die Prüfungsplanung sollte jeweils Anfang September für das nächste Jahr erfolgen. Die Prüfungsthemen waren in einer Ideenliste zu sammeln. Weiters waren die Prüfungen von der Prüfungsleitung nach den Kriterien Nutzen und Größenkategorien auszuwählen. Dabei

kamen Größenkategorien von 1 bis 5 zur Anwendung, wobei 1 den kleinsten Prüfungsumfang und 5 den größten Prüfungsumfang kennzeichnete. Je nach Größenkategorie war den Prüfungen eine bestimmte Anzahl an Personentagen zuzuordnen, welche den Umfang der geplanten Vorhaben kennzeichnen sollte.

Anschließend waren nähere Prüfungsdetails wie z.B. Prüfungsthema, Prüfungsart, die geprüfte Stelle, das vorläufige Prüfungsteam sowie der Zeitplan gemeinsam mit dem Direktor festzulegen. Das vorläufige Prüfungsprogramm sollte mit dem Rechnungshof Österreich und anderen Prüfinstitutionen abgestimmt werden. Nach Finalisierung des Prüfungsprogrammes war dieses der Kärntner Landtagspräsidentin bzw. dem Kärntner Landtagspräsidenten zur Kenntnis zu bringen. Danach hatte das finale Prüfungsprogramm an die anderen einbezogenen Kontrolleinrichtungen übermittelt zu werden und war dieses auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes zu veröffentlichen. Ebenso waren die Interne Revision sowie bestimmte Abteilungen des Landes Kärnten zu informieren.

Wie der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes dazu näher ausführte, würden in die Auswahl der Themen für Initiativprüfungen u.a. budgetäre Aspekte, die politische Ressortverteilung, Aktualitätsgründe, eigene Wahrnehmungen aus anderen Prüfungen oder Bürgerinnen- bzw. Bürgeranliegen mit einfließen. Bei Gemeindeprüfungen wären deren budgetäre Situation sowie die Zahlungsströme der Gemeinden mit dem Land berücksichtigt worden. Vom Direktor würden dabei die strategische Ausrichtung und letztlich die Themenschwerpunkte festgelegt. Die Veröffentlichung der geplanten Prüfungen auf der Homepage würde aus Gründen der Transparenz erfolgen.

10.1.2 Die Einschau zeigte jedoch, dass die eingelangten Ersuchen vom Landtag oder der Landesregierung sowie externe Leistungen (z.B. Bürgerinnen- bzw. Bürgeranfragen, Meldungen der Vermögensverhältnisse durch Politikerinnen bzw. Politiker) nicht unwesentlich Einfluss auf die Prüfungsplanung nahmen. Da insbesondere die Prüfungersuchen in der Prüfungsplanung nicht berücksichtigt werden konnten, musste die Planung des Kärntner Landesrechnungshofes unterjährig immer wieder angepasst werden. Ebenfalls nahmen die gesetzlich vorgesehenen Prüfungen von Großvorhaben und des Rechnungsabschlusses Einfluss auf die Prüfungsplanung. Initiativprüfungen, welche dadurch nicht mehr gem. dem Prüfungsplan durchgeführt werden konnten, wurden in die nächstjährige Prüfungsplanung nach neuerlicher Beurteilung hinsichtlich Aktualität, Nutzen und Risikoeinschätzung erneut aufgenommen.

Aufgrund der Bindung von Personalkapazitäten insbesondere bei der Bearbeitung von Prüfungsersuchen und Großvorhabensüberprüfungen konnten z.T. aktuelle Themen wie etwa die Prüfung der Trinkwasserqualität nicht immer rasch aufgegriffen werden. Zudem zeigte die Einschau auch, dass es bei einzelnen Prüfungen zu einer Verschiebung bzw. Erhöhung der erforderlichen Personentage kam.

Zur Prüfungsplanung führte der Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes aus, dass sich derzeit eine Prüfungslandkarte in Ausarbeitung befände, die für das Jahr 2026 erstmals eine differenziertere Risikobeurteilung vorsah. Dabei sollten alle in die Prüfungskompetenz fallenden Einrichtungen (z.B. Gemeinden) entsprechend abgebildet werden. Zudem würden bestimmte Schwerpunktthemen wie z.B. Gesundheitsförderung, Kinder- und Jugendbereich gesetzt werden.

10.2 Feststellungen und Empfehlungen zur Handhabung der Planungen von Prüfungen

10.2.1 Hinsichtlich der Prüfungsplanung war vom Peer Review Team zu würdigen, dass der Kärntner Landesrechnungshof über eine verschriftlichte Vorgehensweise zur Auswahl von Prüfungsthemen verfügte und Prüfungsideen in einer Liste gesammelt wurden. Auch die Zuordnung der Prüfungsthemen zu verschiedenen Größenkategorien, die Beurteilung eines Prüfungsrisikos sowie die Einbeziehung anderer Kontrolleinrichtungen und Stakeholderinnen bzw. Stakeholder war als zweckmäßig zu erachten. Eine Einteilung der Prüfungsstellen nach Risikokategorien, welche Festlegungen zu einer möglichen Eintrittswahrscheinlichkeit von spezifischen Gefahren beinhaltete, lag zum Zeitpunkt der Einschau noch nicht vor. Als Beispiele für eine derartige Risikobewertung wären etwa Gesundheitseinrichtungen wie Krankenanstalten oder der Katastrophenschutz zu nennen. Dadurch könnte ein Mindest-Prüfrhythmus je zu prüfender Stelle ermittelt werden, welcher anschließend in die Jahresprüfungsplanung mit einfließen und so zur weiteren Minimierung des Prüfungsrisikos beitragen könnte.

Empfehlung Nr. 24:

Unabhängig von den im Kärntner Landesrechnungshof bereits bestehenden Abläufen und aufliegenden Dokumenten empfahl das Peer Review Team, bei der Prüfungsplanung einen risikoorientierten Prüfungsansatz noch zu verstärken. Bei der Auswahl der zu prüfenden Stellen sollten nicht nur das Finanzvolumen und gesellschaftliche Gesichtspunkte, sondern auch ein Risikopotential Berücksichtigung finden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.3 Vorgehensweise bei der Prüfungsvorbereitung

10.3.1 Einleitend war anzuführen, dass der „Leitfaden für Gebarungsprüfungen“ die einzelnen Themen Prüfungsvorbereitung, Prüfungsdurchführung, Berichtserstellung samt qualitätssichernder Maßnahmen, Veröffentlichung sowie das Nachfrageverfahren grundlegend regelte. Daher nahm das Peer Review Team bei seinen Ausführungen insbesondere auf diesen Bezug.

Im Leitfaden waren die durchzuführenden Prüfungsprozesse und die einzelnen Prozessschritte sowie deren Zuständigkeiten geregelt worden. Zudem standen den an der Prüfungsvorbereitung Beteiligten wie dem Direktor, der Prüfungsleitung, den Mitgliedern des Prüfungsteams sowie den Mitarbeitenden im Office auch Checklisten für den Ablauf einer Gebarungsprüfung zur Verfügung. Diese Checklisten waren als Anhang im Leitfaden integriert und stellten die verbalisierten Prüfungsprozesse und Prozessschritte in Form einer Abbildung dar.

Im Prüfungsprozess Prüfungsvorbereitung war vom Direktor zu Prüfungsbeginn eine Prüfungsleitung sowie das Prüfungsteam auszuwählen. Diese sollten nach ihren Qualifikationen und ihren Verfügbarkeiten zugeteilt werden. Im Anschluss daran hatte eine Prüfungsmitteilung an die geprüfte Stelle sowie an andere Kontrolleinrichtungen zu ergehen.

Danach sollte im Beisein des Direktors, der Prüfungsleitung und des Prüfungsteams ein Antrittsgespräch mit der geprüften Stelle stattfinden, welches zur Klärung der Prüfungsschwerpunkte diente. In weiterer Folge war von der Prüfungsleitung und dem Prüfungsteam ein Brainstorming anhand der bereits gesichteten Unterlagen mithilfe einer visualisierten Tafel (sogenanntes Storyboard und Kanban-Board), in welcher u.a. Meilensteine, kritische Erfolgsfaktoren, Kernfragen sowie Ziele und Nichtziele eingetragen wurden, durchzuführen. Zusätzlich konnten darin auch mögliche Empfehlungen erfasst werden.

Nach einem Kick-off mit dem Direktor, der Prüfungsleitung und dem gesamten Prüfungsteam waren dessen Ergebnisse in einem Prüfungskonzept und in einer Prüfungsvereinbarung festzuschreiben. Diese Dokumente waren vom Direktor zu genehmigen. Vom Office hatten der Beginn und das Ende der Prüfung sowie die geplanten Personentage zwecks Erstellung von Controllingberichten in die Berichtsdatenbank eingepflegt zu werden.

10.3.2 Die stichprobenweise Einschau in Berichte des Kärntner Landesrechnungshofes zeigte, dass die Vorgaben des „Leitfadens für Gebarungsüberprüfung“ sich z.T. noch in Umsetzung befanden. So war das Brainstorming anhand der visualisierten Tafel noch nicht flächendeckend im Einsatz. Zudem erfolgte die Ressourcenplanung von den Prüfungsteams unter zu Hilfenahme von unterschiedlichen Tools. Noch während der Einschau des Peer Review Teams wurde vom Kärntner Landesrechnungshof entschieden, künftig für die Ressourcenplanung ein einheitliches Tool zur Anwendung zu bringen.

Wie die Einschau auch zeigte, hatte sich das Prüfungsteam im Vorfeld mit dem Prüfungsumfeld vertraut gemacht. Es erfolgten Recherchen über bekanntgemachte Berichte anderer Kontrolleinrichtungen. Ebenso fanden Erhebungen unter Heranziehung anderer öffentlich zur Verfügung stehenden Quellen Eingang in die Vorbereitungsarbeiten. Die vom Peer Review Team eingesehenen Prüfungsakten enthielten entsprechende Prüfungskonzepte und Prüfungsvereinbarungen, welche den Rahmen der Prüfung festlegten. Im Bedarfsfall erfolgten Anpassungen der Prüfungsvereinbarungen.

10.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Prüfungsvorbereitung

10.4.1 Nach Ansicht des Peer Review Teams verfügte der Kärntner Landesrechnungshof über umfangreiche Regelwerke, die u.a. die Vorbereitung von Prüfungen behandelten und

ausführlich beschriebene Prozessschritte beinhalteten. Die Aufgaben bei der Prüfungsvorbereitung waren den handelnden Personen klar zugeordnet. Die Vorgaben entsprachen den internationalen Normen und gewährleisteten eine einheitliche Vorgehensweise. Zudem wurden diese innerhalb der Organisation klar kommuniziert und waren für die Mitarbeitenden im internen Wissensmanagement elektronisch abrufbar.

Dazu fiel auf, dass - wie sonst im Prozessmanagement üblich - keine Flussdiagramme zur grafischen Darstellung der Prozessschritte im Kärntner Landesrechnungshof auflagen.

Empfehlung Nr. 25:

Nach Ansicht des Peer Review Teams wäre eine Darstellung einzelner Prozessschritte in Form von grafischen Prozessdiagrammen zweckmäßig, um die Übersichtlichkeit der vorgegebenen Abläufe innerhalb der Organisation zu erhöhen. Dies sollte nach Möglichkeit unter Anwendung geeigneter EDV-Werkzeuge erfolgen.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.5 Vorgehensweise bei der Prüfungsdurchführung

10.5.1 Im Leitfaden „Gebärungsüberprüfungen“ waren mehrere Prozessschritte zur Durchführung der Prüfungstätigkeit aufgelistet. Dazu zählten laufende Meilensteingespräche und Statusupdates mit dem Direktor. Von den Prüfungsteams sollten laufende Dokumentationen in den bereits erwähnten visualisierten Tools (wie etwa Storyboard, Kanban-Board) über den Verlauf der Prüfung geführt werden. Dadurch könnten Kommunikationsschleifen kurzgehalten werden. Zudem könnte die Prüfungsleitung auch schnell auf mögliche Änderungen wie etwa die Anpassung des Berichtsaufbaues reagieren. Prüfungsfeststellungen hatten mit ausreichenden und angemessenen Prüfungsnachweisen belegt zu werden. Diese sollten im Prüfungsordner elektronisch abgelegt werden, wobei die Ablage auch für Dritte nachvollziehbar und übersichtlich zu gestalten war. Insbesondere im Prü-

fungsbericht waren die Quellenachweise, auf die sich Prüfungsfeststellungen bezogen, vollständig und nachvollziehbar anzuführen. Um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden, hatten die Dokumentationen für alle Prüfungsmitglieder einsehbar zu sein. Nach Durchführung der Prüfungstätigkeit sollte der Prüfungsbericht verfasst werden.

10.5.2 Die Einsichtnahme in die Dokumentationen von Prüfungsberichten zeigte, dass die Prüfungsdurchführung unter Zuhilfenahme IT-unterstützter Analysen von Daten bei den zu bearbeitenden Themenfeldern erfolgte. Die übermittelten Unterlagen der geprüften Stellen speicherte das Prüfungsteam in einem standardisierten Dateibrowser, in welchem die einzelnen Prüfungen in einer Ordnerstruktur angelegt waren. Der Vor-Ort-Einschau bei den geprüften Stellen und der Einhaltung des Vieraugenprinzips wurde dabei besonderes Augenmerk beigemessen.

Die eingesehenen Prüfungen enthielten Prüfungskonzepte, welche die Prüfungsinhalte sowie die Prüfungsziele und einen groben Prüfungsablauf darstellten. Zu jeder Prüfung wurde mit dem Direktor eine Prüfungsvereinbarung abgeschlossen. Zudem fanden laufende Meilensteingespräche und Statusupdates in Form kurzer Berichte zum aktuellen Stand der Prüfung zwischen der Prüfungsleitung, dem Prüfungsteam und dem Direktor statt. Dies diente der Einhaltung der Prüfungsvereinbarung. Durch eine laufende Dokumentation zum Stand der jeweiligen Prüfung wurde bei Eintreten unvorhergesehener Ereignisse seitens der Prüfungsleitung umgehend reagiert und die Prüfungsvereinbarung im Einvernehmen mit dem Direktor adaptiert. Gegebenenfalls wurden die für die Prüfung kalkulierten Personentage entsprechend ausgeweitet. Wie bereits erwähnt, befand sich die flächendeckende Verwendung einheitlicher visualisierter Tools, welche u.a. auch zur Dokumentation des Prüfungsfortschrittes verwendet werden sollten, noch in Umsetzung.

Während der Prüfung erfolgte mit der geprüften Stelle ein regelmäßiger Informationsaustausch. Dies diente einerseits der Abstimmung von im Bericht angeführten Daten, Fakten und Zahlen. Andererseits sollte der geprüften Stelle wesentliche Erkenntnisse und Feststellungen zur Kenntnis gebracht werden.

Bei den vom Peer Review Team eingesehenen Prüfungen fiel auf, dass es in einigen Fällen bei der Prüfungsdurchführung zu merklichen Abweichungen bei den geplanten Personentagen zu den tatsächlichen Personentagen kam. Dies war darauf zurückzuführen, dass Mitarbeitende auch andere Terminarbeiten zu erledigen hatten und/oder Aus- und Fortbildungen absolvieren mussten. Daher standen diese Mitarbeitenden dem Prüfungsteam z.T.

nur eingeschränkt zur Verfügung. Dies führte mitunter zu Verzögerungen bei der Finalisierung der Prüfungsberichte, da Ressourcen anderweitig gebunden waren.

Wie der Direktor des Kärntner Landesrechnungshof mitteilte, hätten die zahlreichen Prüfungsaufträge in den letzten Jahren immer wieder Anpassungen der personellen Ressourcen während der Prüfungsdurchführung notwendig gemacht. Künftig würde die ORKB noch verstärkter auf eine Optimierung beim Ressourceneinsatz achten. Ergänzend führte er aus, dass der Leitfaden erst mit Juli 2025 fertig gestellt wurde und schrittweise in der Organisation umgesetzt würde. Darin angeführte Punkte wie die Dokumentationen zum Prüfungsgeschehen mittels visualisierter Tools wären daher noch in der Testphase. Überdies wäre die Einführung eines digitalen Archiv- und Beilagensystems angedacht, in welchem die Quelldateien und Prüfungsnachweise künftig abzulegen wären.

10.6 Feststellungen und Empfehlungen zur Vorgehensweise bei der Prüfungsdurchführung

10.6.1 Das Peer Review Team konnte sich in den mit den Mitarbeitenden geführten Gesprächen sowie aus den eingesehenen Dokumentationen davon überzeugen, dass das Ablaufprozedere strukturiert und einheitlich abgewickelt wurde. Die Bemessung der Dauer des Prüfungsprozesses wurde von den Mitarbeitenden z.T. als angemessen, aber auch in einigen Fällen als zu kurz kalkuliert angegeben. So konnte bei knappen Personalressourcen aufgrund von Aus- und Fortbildungen oder unvorhergesehenen Prüfungsaufträgen sowie Großvorhabensüberprüfungen nur mit einer Ausweitung der geplanten Personentage reagiert werden. Dies hatte letztlich auch Auswirkungen auf andere Prüfungen.

Zur Optimierung des Kernprozesses Prüfungsdurchführung sollte im Vorfeld mehr Beachtung auf die Ressourcenplanung genommen werden. Zudem wäre auch während der Prüfungsdurchführung darauf zu achten, dass genügend Prüfungsleitungen zur Verfügung stehen, damit diese rechtzeitig steuernd eingreifen können bzw. das Prüfungsteam bei der Prüfungsdurchführung unterstützen können. Diesbezüglich wurde auf die bereits ausgesprochene Empfehlung im Punkt 9.6.1 verwiesen, die vakanten Positionen der Prüfungsleitungen so rasch wie möglich nachzubersetzen.

10.6.2 Was die Dokumentation der Prüfungsnachweise betraf, begrüßte das Peer Review Team die Vorbereitungen zur Einführung eines digitalen Archiv- und Beilagensystems.

Empfehlung Nr. 26:

Zwecks Standardisierung und Vereinfachung der Dokumentation von Prüfungsnachweisen sollte die Etablierung eines digitalen Archiv- und Beilagensystems weiterhin angestrebt und verwirklicht werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.7 Berichtserstellung, qualitätssichernde Maßnahmen und Finalisierung des Berichtes

10.7.1 Der Leitfaden „Gebarungsüberprüfungen“ enthielt auch Vorgaben zur Berichtserstellung. Als Prozessschritte waren darin die Erstellung des vorläufigen Ergebnisses, die Durchführung qualitätssichernder Maßnahmen, die Erstellung der Kurzfassung sowie die Schlussbesprechung definiert worden. Jeder Prüfungsbericht hatte die fünf Merkmale Vollständigkeit, Überzeugungskraft, Verständlichkeit, Objektivität und Termintreue aufzuweisen. Verantwortlich für die Berichtserstellung waren einerseits das Prüfungsteam, andererseits die Prüfungsleitung. Empfehlungen hatten konstruktiv zu sein, zu einem Erkenntnisgewinn in der Sache beizutragen und Verbesserungspotentiale aufzuzeigen.

Im Anschluss daran sah der Prozess Berichtserstellung qualitätssichernde Maßnahmen vor. Für die rechnerische Kontrolle der im Prüfungsbericht verwendeten Zahlen zeichnete das Prüfungsteam verantwortlich. Die Gewährleistung der Einheitlichkeit oblag der Prüfungsleitung, die den Bericht auf seine Schlüssigkeit und Übersichtlichkeit kontrollieren sollte. Weiters war auf gleichartige Formulierungen in Übereinstimmung mit den Writing Guidelines zu achten.

Nach Fertigstellung des Prüfungsberichtes hatte eine andere Prüfungsleitung den Bericht zu lesen und Anmerkungen dazu abzugeben. Als weitere qualitätssichernde Maßnahme sah der Prozessablauf das Lektorat durch das Office hinsichtlich Rechtschreibung, Grammatik und sprachlicher Formulierungen vor. Die finale inhaltliche Qualitätssicherung und

Genehmigung des Berichtes hatten letztlich durch den Direktor zu erfolgen. Qualitätsgesicherte Dokumente sollten im jeweiligen Prüfungsordner abgelegt werden.

Danach hatte die Prüfungsleitung dem Office die wesentlichen Aussagen des Berichtes, Grafiken sowie ein passendes Titelbild zwecks Erstellung einer Kurzfassung zu übermitteln. Die letzte Version der Kurzfassung war vom Direktor zu genehmigen.

Nach Abstimmung des Ergebnisses mit dem Direktor hatte am Ende des Prüfungsprozesses eine Schlussbesprechung mit den geprüften Stellen stattzufinden. Diesbezüglich war von der Prüfungsleitung mit Unterstützung des Prüfungsteams eine vorab mit dem Direktor abgestimmte Präsentation vorzubereiten. Diese sollte die Prüfungsfeststellungen und Empfehlungen enthalten und als Grundlage für künftige Präsentationen u.a. im Kontrollausschuss dienen. An der Schlussbesprechung hatten der Direktor, die Prüfungsleitung, das Prüfungsteam sowie Vertreterinnen bzw. Vertreter der geprüften Stellen teilzunehmen.

10.7.2 Die Einschau zeigte, dass die Berichtserstellung von den Mitarbeitenden unter Zuhilfenahme einer standardisierten Berichtsvorlage erfolgte. Wie bereits erwähnt, befand sich jede Prüfung auf einem Laufwerk in einem eigenen elektronischen Ordner, auf welchen nur Mitglieder des Prüfungsteams, die Prüfungsleitung, das Office sowie der Direktor zugreifen konnten. Die Bearbeitung der Themenbereiche wurde vom Prüfungsteam anhand von sogenannten Filialdokumenten durchgeführt. In den Filialdokumenten waren die Datenquellen durch Verlinkungen im Dokument gekennzeichnet, um so eine rasche Auffindbarkeit und Nachvollziehbarkeit der getroffenen Schlussfolgerungen zu gewährleisten. Um auch eine einheitliche Schreibweise in der ORKB zu garantieren, standen den Mitarbeitenden, wie bereits erwähnt, Writing Guidelines zur Verfügung. Als Beispiele von Schreibregeln waren darin die Gestaltung von Aufzählungen, die einheitliche Benennung von Abteilungen, die Schreibweise von Zahlen sowie die Verwendung von Aktivformen bei Verben genannt.

Erst nach der Finalisierung der jeweiligen Berichtsteile wurden die Filialdokumente von den Prüferinnen bzw. Prüfern in das Zentraldokument eingespielt. Damit konnte sichergestellt werden, dass im Zentraldokument nur die letztgültigen Fassungen der Berichtsteile enthalten waren. Über jede Prüfung wurde vom Prüfungsteam ein gesonderter Bericht erstellt, der eine Kurz- und eine Langfassung enthielt. Das Inhaltsverzeichnis erleichterte die Auf-

findbarkeit der einzelnen Abschnitte des Dokuments und der behandelten Themenbereiche. Die ausgesprochenen Empfehlungen fassten die Prüferinnen bzw. Prüfer am Ende des Berichtes zusammen, wobei die Schlussempfehlungen fortlaufend durchnummeriert waren. Zwecks leichter Auffindbarkeit versah die ORKB diese mit Querverweisen.

Entsprechend den Vorgaben im Leitfaden für Gebarungsprüfungen erfolgte die Qualitätssicherung der Prüfungsberichte in der ORKB in einem mehrstufigen Verfahren. Die Prüfungsleitung beurteilte den Prüfungsbericht auf dessen Schlüssigkeit, Richtigkeit und Einheitlichkeit. Zusätzlich kontrollierte diese die Zahlen und die Einhaltung der Writing Guidelines. Nach Fertigstellung des Prüfungsberichtes wurde dieser einer anderen Prüfungsleitung zur finalen Qualitätssicherung zugeteilt. Die Änderungen der jeweiligen Prüfungsleitungen wurden mit dem Prüfungsteam besprochen und das überarbeitete Berichtsexemplar zwecks Nachvollziehbarkeit im elektronischen Ordner der jeweiligen Prüfung abgespeichert. Damit konnte das Prüfungsteam jederzeit den Status der korrigierten Fassung einsehen. Die finale Qualitätssicherung des Prüfungsberichtes übernahm der Direktor.

Zu den Maßnahmen der Qualitätssicherung bei der Berichtserstellung war anzumerken, dass als Folge der nichtbesetzten Prüfungsleitungen die diesen zukommenden Aufgaben der Qualitätssicherung zwischenzeitlich von Fachexpertinnen bzw. Fachexperten oder anderen Prüferinnen bzw. Prüfern übernommen werden mussten.

Nach dem Durchlaufen der qualitätssichernden Maßnahmen fand mit der geprüften Stelle eine Schlussbesprechung statt. In dieser wurden die Prüfungsfeststellungen und Empfehlungen der geprüften Stelle ausschließlich in Form einer Präsentation erörtert. Eine Versendung des Berichtes schon vor der Schlussbesprechung war lt. der ORKB nicht vorgesehen. Auch die Anfertigung eines Protokolls über die Schlussbesprechung war bisher noch nicht in Betracht gezogen worden.

10.8 Feststellungen und Empfehlungen zur Berichtserstellung, zu qualitätssichernden Maßnahmen und zur Finalisierung des Berichtes

10.8.1 Das Peer Review Team konnte sich anhand ausgewählter Prüfungsakten überzeugen, dass die Berichtserstellung standardisiert und qualitätsgesichert unter Zuhilfenahme mehrerer schriftlicher Dokumente und Regelwerke wie Leitfäden, Writing Guidelines sowie Formatvorlagen erfolgte. Weiters durchliefen die Berichte zusätzlich zur Prüfungsleitung

auch einem Lektorat durch das Office. Sowohl im Fließtext als auch am Ende des Berichtes fanden sich jeweils umfangreiche Verbesserungsvorschläge in Form von Empfehlungen bzw. Schlussempfehlungen.

Die im Rahmen des Peer Review befragten Politikerinnen bzw. Politiker bescheinigten zudem eine hohe Qualität der Prüfungsberichte. Fragen zur Verständlichkeit, zur Sinnhaftigkeit und zu den Ergebnissen in den Prüfungsberichten wurden von diesen entweder mit „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ bewertet. In keinem Fall wurde von den befragten Stellen angegeben, dass diese mit der Qualität „unzufrieden“ wären. Die in den Berichten ausgesprochenen Empfehlungen sahen die befragten Stellen u.a. auch als sehr wichtig, nützlich und wertvoll an.

Empfehlung Nr. 27:

Um den Fokus noch stärker auf die im Bericht ausgesprochenen Empfehlungen zu lenken, wurde angeregt, diese im Fließtext deutlicher, z.B. in Form einer farblichen Hinterlegung, hervorzuheben.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.8.2 Nach den internationalen Standards insbesondere der ISSAI 300 - Grundsätze der Wirtschaftlichkeitsprüfung sollte die ORKB während der gesamten Prüfung mit den geprüften Stellen konstruktiv und zielorientiert zusammenarbeiten. Darüber hinaus sollte ein regelmäßiger Austausch über die vorläufigen Prüfungsergebnisse mit den Prüfungskundinnen bzw. Prüfungskunden stattfinden. Auch die ISSAI 100 - Allgemeine Grundsätze der staatlichen Finanzkontrolle führte den Aufbau einer konstruktiven Zusammenarbeit mit der geprüften Stelle während des gesamten Prüfungsablaufes an, wobei diese während des gesamten Prüfungsablaufes auch angemessen zu unterrichten war.

Auch wenn der Kärntner Landesrechnungshof während der Prüfung einen ständigen Kontakt und Austausch mit den geprüften Stellen pflegte, wäre im Sinn einer erhöhten Trans-

parenz allenfalls anzudenken, eine weitere Maßnahme zur Kundinnen- bzw. Kundeneinbindung zu setzen. Dies könnte in der Form erfolgen, als den geprüften Stellen der vorläufige Bericht bereits rechtzeitig vor der Schlussbesprechung zur Durchsicht zur Verfügung gestellt wird. Damit könnten diese auch stichhaltigere Argumente in der Schlussbesprechung liefern und müssten diese nicht erst in einem Stellungnahmeverfahren vorbringen. So könnten möglicherweise missverständliche Formulierungen schon vorab einer Klärung zugeführt werden. Überdies würde diese Vorgehensweise zu einer weiteren Qualitätssicherung beitragen.

Empfehlung Nr. 28:

Es sollte das vorläufige Ergebnis der Prüfung den geprüften Stellen bereits rechtzeitig vor der Schlussbesprechung in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt werden. Dies könnte zu einer höheren Transparenz und zur weiteren Stärkung des Vertrauens in die ORKB führen.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.8.3. Um den Kernprozess der Prüfungsdurchführung mit den Prüfungskundinnen bzw. Prüfungskunden abzuschließen, wären nach Ansicht des Peer Review Teams weitere Maßnahmen betreffend Dokumentation zu setzen.

Empfehlung Nr. 29:

Im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit der in der Schlussbesprechung dargelegten Ergebnisse und zu Dokumentationszwecken sollte bei diesem Termin ein Protokoll über die besprochenen Themen angefertigt werden. Zudem sollte die Anwesenheit der teilnehmenden Personen in einer Liste mittels Unterschrift bestätigt werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.9 Stellungnahmeverfahren, Erstellung des Endberichtes und Veröffentlichung

10.9.1 Wie bereits im Punkt 3.2.3 angeführt, sah das K-LRHG Regelungen zur Zuleitung von Berichten, zur Dauer des Stellungnahmeverfahrens sowie zur Verfassung und Veröffentlichung des Endberichtes vor. Diese Festlegungen waren nunmehr in dem im Juli 2025 in Kraft getretenen Leitfaden „Gebärungsüberprüfungen“ näher präzisiert worden. Darin war zum Stellungnahmeverfahren vorgesehen, dass zunächst eine Übermittlung des vorläufigen Ergebnisses an die geprüfte Stelle zu erfolgen hatte. Die Prüfungskundin bzw. der Prüfungskunde hatte danach acht Wochen Zeit, zu den Ausführungen im Bericht schriftlich Stellung zu nehmen. Als weitere Prozessschritte waren die Erstattung eines mündlichen Berichtes der Direktorin bzw. des Direktors im Kontrollausschuss und die Vorbereitung der Pressemitteilung und der Kurzfassung festgelegt. Zusätzlich hatte das Office den Termin zum Einlangen der Stellungnahme der geprüften Stelle in Evidenz zu halten.

Nach Erhalt der Stellungnahme hatten die Prüfungsleitung und das Prüfungsteam diese einzuarbeiten und einen Endbericht zu erstellen. Abweichende Auffassungen des Kärntner Landesrechnungshofes sollten begründet und in einer sogenannten Gegenäußerung angeführt werden. Nach dem Lektorat und der Genehmigung durch den Direktor war der Prüfungsbericht dem Kontrollausschuss und der geprüften Stelle zu übermitteln. Das Office hatte anschließend einen Druck der vorbereiteten Kurzfassung des Endberichtes in die Wege zu leiten. Die gedruckten Exemplare sollten als Grundlage für die Behandlung des Berichtes im Kontrollausschuss dienen. Danach hatte eine Behandlung des Endberichtes im Kontrollausschuss zu erfolgen, wobei in den Kontrollausschuss auch etwaige Vertreterinnen bzw. Vertreter (wie z.B. Mitglieder des Aufsichtsrates, Gutachter etc.) der geprüften Stelle als Auskunftspersonen geladen werden konnten. Anschließend war der Prüfungsbericht vom Kontrollausschuss zu beschließen und dem Landtag zuzuleiten. Die Veröffentlichung des Prüfungsberichtes auf der Website des Kärntner Landesrechnungshofes hatte eine Woche nach Zustellung des Endberichtes zu erfolgen.

10.9.2 Wie die Einschau ergab, kam es immer wieder vor, dass Prüfungsberichte bereits vor der Veröffentlichung auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes in den

Medien präsent waren. Eine interne Aufstellung der ORKB über die Prüfungsberichte der Jahre 2023 bis 2025 zeigte, dass in insgesamt neun Fällen vorab Medienberichterstattungen stattfanden. Während in fünf Fällen der Endbericht erst nach der Zustellung erstmalig in den Medien erwähnt wurde, erlangten diese in vier Fällen unmittelbar nach der Berichterstattung des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes im Kontrollausschuss Kenntnis über die Inhalte der Prüfungsberichte. In einem Fall kam es bereits nach Zusendung des vorläufigen Ergebnisses und noch vor der Berichterstattung im Kontrollausschuss zu Erwähnungen in den Medien. Es war nicht nachzuweisen, woher die Medien über die Informationen verfügten.

Für das Peer Review Team konnte eine mediale Berichterstattung schon vor Veröffentlichung des Prüfungsergebnisses auf der Homepage der Kärntner Landesrechnungshofes dazu führen, die Vertrauenswürdigkeit der Kontrollinstanz zu erschüttern.

Auch die vom Peer Review Team befragten Politikerinnen bzw. Politiker äußerten sich kritisch dazu, dass Prüfungsergebnisse schon vor der offiziellen Veröffentlichung bekannt wurden. Daher wäre das derzeitige Ablaufprocedere bis zur Bekanntmachung von Prüfungsergebnissen zu hinterfragen. Die befragten Personen regten daher u.a. an, die Bestimmungen zur mündlichen Berichterstattung im Kontrollausschuss bis zur Veröffentlichung zu überdenken bzw. neu zu regeln.

10.10 Feststellungen und Empfehlungen zum Stellungnahmeverfahren, Erstellung des Endberichtes und Veröffentlichung

10.10.1 Zusammenfassend kam das Peer Review Team zu dem Ergebnis, dass die Stellungnahmefrist von acht Wochen vom Zeitpunkt der Übermittlung des vorläufigen Ergebnisses an die geprüfte Stelle bis zur Erstellung des Endberichtes als zu lang bemessen war. Obwohl die Stellungnahmefrist der geprüften Stelle noch nicht verstrichen war, hatte der Direktor im Kontrollausschuss über die Ergebnisse der Prüfung zu berichten. Dadurch konnte nicht ausgeschlossen werden, dass vertrauliche Informationen schon frühzeitig an die Öffentlichkeit gelangten. Zudem führte diese Praxis dazu, dass sich die geprüfte Stelle noch während der achtwöchigen Stellungnahmefrist mit den im Prüfungsbericht ausgesprochenen Schlussempfehlungen medial konfrontiert sah. Dieses Ablaufprocedere war aus Sicht des Peer Review Teams insgesamt als verbesserungswürdig anzusehen.

Vor dem Hintergrund der in den Jahren 2023 bis 2025 vermehrt aufgetretenen frühzeitigen medialen Berichterstattungen und auch um den Prozess der Veröffentlichung von Berichten zu beschleunigen, wären gesetzliche Änderungen bei den Regelungen zur Berichterstattung und zur Dauer der Stellungnahmefrist vorzunehmen. Unabhängig davon sollte gleichzeitig mit der Zustellung des Endberichtes an die geprüfte Stelle und den Kontrollausschuss dieser auch sofort veröffentlicht werden. Dadurch würde das Vertrauen der Berichtsempfängerinnen bzw. Berichtsempfänger gestärkt werden.

Empfehlung Nr. 30:

In Anbetracht der langen Stellungnahmefrist sollte diese Frist verkürzt werden, damit eine zeitnähere Fertigstellung des Endberichtes möglich ist.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

Empfehlung Nr. 31:

Es wurde empfohlen, die vorzeitige, mündliche Berichterstattung im Kontrollausschuss noch vor Vorliegen der Stellungnahme der geprüften Stelle entfallen zu lassen, da der fertige Bericht ohnehin zeitgerecht dem Kontrollausschuss vorgelegt wird.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

Empfehlung Nr. 32:

Um eine frühzeitige Berichterstattung in den Medien hintanzuhalten, wäre eine entsprechende rechtliche Grundlage zu schaffen, die eine Veröffentlichung auf der Homepage bereits zum Zeitpunkt der Übermittlung der Berichte an den Kontrollausschuss vorsieht; vgl. dazu auch Empfehlung Nr. 16.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.11 Nachfrageverfahren und Follow-up

10.11.1 Die allgemeinen Prüfungsgrundsätze der ISSAI 100 sahen beim Prüfungsablauf neben der Berichterstattung auch eine Nachverfolgung ausgewählter Sachverhalte vor. Darin war festgelegt, dass Maßnahmen zur Umsetzung der Prüfungsberichte im Rahmen einer Kontrollprüfung nachverfolgt werden konnten. Dabei sollte der Schwerpunkt der Nachschau darin liegen, ob die geprüfte Stelle angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen hatte und welche weiteren Auswirkungen sich ergeben hatten. Sofern die Maßnahmen unzureichend bzw. nicht zufriedenstellend waren, sollte die ORKB eine erneute Berichterstattung durchführen.

Auch die in der ISSAI 400 enthaltenen speziellen Vorgaben erachteten eine Kontrollprüfung bei festgestellten nicht umgesetzten Empfehlungen als sinnvoll. Inwieweit eine Kontrollprüfung notwendig wäre, hing von der Art des Prüfungsgegenstands, den festgestellten nicht umgesetzten Empfehlungen und den besonderen Prüfungsumständen ab. Eine Nachverfolgung fördere auch die wirksame Umsetzung von Abhilfemaßnahmen und liefere der geprüften Stelle, den Berichtsempfängerinnen bzw. Berichtsempfängern und dem Prüfungsteam ein nützliches Feedback und könnte als Grundlage für die künftige Prüfungsplanung dienen. Zudem könnte eine Nachverfolgung für das kommende Jahr Teil einer Risikobeurteilung sein.

10.11.2 Das Verfahren zur Nachverfolgung legten das K-LVG und das K-LRHG fest. Sofern ein Bericht Beanstandungen oder Vorschläge für die Beseitigung von Mängeln enthielt, welche im Verantwortungsbereich der Landesregierung lagen, hatte diese dem Landtag innerhalb eines Jahres nach der Übermittlung des Berichtes an den Kontrollausschuss und die Landesregierung über die im Bericht getroffenen Maßnahmen schriftlich zu berichten. Diesbezüglich hatte die Landesregierung zu begründen, weshalb den Beanstandungen oder Vorschlägen zur Beseitigung von Mängeln nicht, nur teilweise oder anders als vorgeschlagen entsprochen wurde. Zudem enthielt der „Leitfaden für Gebarungsüberprüfungen“ des Kärntner Landesrechnungshofes diesbezügliche Anleitungen zum Ablaufprocedere des Nachfrageverfahrens.

10.11.3 Die Wirksamkeit des Kärntner Landesrechnungshofes ergab sich insbesondere aus der Umsetzung seiner Empfehlungen aus den Prüfungsberichten. Um seine Wirkung zu messen und die Empfehlungen zu verstärken, sollte der Kärntner Landesrechnungshof ein Nachfrageverfahren durchführen. Das Nachfrageverfahren sollte die Transparenz der Arbeit von Politik und Landesverwaltung für die Bürgerinnen bzw. Bürger erhöhen. Dieses sollte auf den Handlungsbedarf hinweisen und den optimalen Einsatz der Steuermittel in Kärnten fördern. Mit diesem Verfahren zur Wirkungskontrolle fragten die Prüferinnen bzw. Prüfer des Kärntner Landesrechnungshofes bei den geprüften Stellen nach, ob bzw. inwieweit sie die ausgesprochenen Empfehlungen umgesetzt haben.

Im Zusammenhang mit der Wirkungsorientierung war anzuführen, dass der Kärntner Landesvoranschlag 2019 erstmalig mit Wirkungszielen erstellt wurde. Das Land sollte definieren, welche Wirkung die finanziellen Mittel haben. Diese Wirkungsziele sollten durch Maßnahmen erreicht werden, die vom Land festzulegen waren. Um messen zu können, ob die Wirkungsziele auch erreicht wurden, musste das Land Kennzahlen definieren.

Zudem regelte das K-LVG, dass die Landesregierung dem Landtag gleichzeitig mit dem Landesrechnungsabschluss einen Bericht über die Erreichung der im Landesvoranschlag festgelegten Wirkungsziele für das vorangegangene Finanzjahr vorzulegen hatte. Darin waren die Evaluierungsergebnisse der haushaltsleitenden Organe inkl. des Landesverwaltungsgerichtes, des Kärntner Landesrechnungshofes sowie des Landtagsamtes detailliert dargestellt. Jährlich berichtete der Kärntner Landesrechnungshof, ob die für ihn festgelegten Wirkungsziele auch erreicht wurden.

10.11.4 Die Einschau des Peer Review Teams zeigte, dass das Nachfrageverfahren zweistufig erfolgte. Der Kärntner Landesrechnungshof führte regelmäßig im nachfolgenden Jahr ein Nachfrageverfahren durch und erhob bei den geprüften Stellen (inkl. des Landes Kärnten), ob diese zwischenzeitlich Maßnahmen zur Umsetzung getroffen hatten. Dabei forderte der Kärntner Landesrechnungshof sowohl die Landesregierung als auch die geprüften Stellen mit einem Schreiben auf, den Umsetzungsstand der Empfehlungen bekanntzugeben. In dem mitversendeten Formular konnten von den Geprüften die Antwortoptionen zum Umsetzungsstand „offen“, „teilweise umgesetzt“ und „umgesetzt“ ausgewählt werden. Wie der Kärntner Landesrechnungshof dazu ausführte, würden die ausgefüllten Formulare direkt an ihn rückübermittelt werden, was im Gegensatz zu der gesetzlichen Regelung zweckmäßiger erschien.

Das Nachfrageverfahren für das Jahr 2023 wurde während der Prüfung des Peer Review Teams veröffentlicht.

Nach Einlangen der Antworten führten sowohl die Prüfungsleitungen als auch der Direktor eine Plausibilitätsprüfung durch. Auf Basis dieser Rückmeldungen der geprüften Stellen erstellte der Kärntner Landesrechnungshof einen Bericht. Dieser enthielt sowohl eine textliche als auch eine grafische Aufbereitung, welche Empfehlungen davon umgesetzt, teilweise umgesetzt oder noch offengeblieben waren. Der fertiggestellte Bericht zum Nachfrageverfahren wurde den geprüften Stellen und dem Landtag zugestellt und anschließend auf der Website des Kärntner Landesrechnungshofes veröffentlicht.

Diesbezüglich war anzuführen, dass das Ergebnis im Nachfrageverfahren ausschließlich auf den Angaben der geprüften Stellen beruhte. Eine Prüfungshandlung wurde vom Kärntner Landesrechnungshof nicht gesetzt.

Erst in einem zweiten Schritt überzeugte sich der Kärntner Landesrechnungshof in einigen Fällen mittels „Follow-up Überprüfungen“ selbst vor Ort bei den geprüften Stellen von der Umsetzung der Empfehlungen.

Die Nachfrageverfahren in den jeweiligen Jahren 2018 bis 2023 ergaben, dass die geprüften Stellen zu über rd. 90 % eine vollständige oder teilweise Umsetzung der Empfehlungen zugesagt hatten. Demgegenüber betrug der Anteil an Empfehlungen, die offen blieben, da die Geprüften keine Umsetzung planten, zwischen rd. 5 % und rd. 10 %.

10.11.5 Obwohl keine gesetzliche Verpflichtung bestand, führte der Kärntner Landesrechnungshof ein erweitertes Nachfrageverfahren durch. Dabei fragte dieser den Umsetzungsstand von Berichten der letzten fünf bis sechs Jahre ab. Ein solches erweitertes Nachfrageverfahren erfolgte bisher für die Jahre 2013 bis 2017 und für die Jahre 2016 bis 2021. Laut dem Kärntner Landesrechnungshof sollte das erweiterte Nachfrageverfahren dazu dienen, die Bedeutung der Empfehlungen erneut zu betonen und ihre Wirkung zu verstärken. Erfahrungen aus früheren Nachfrageverfahren zeigten nämlich, dass die geprüften Stellen zur Umsetzung oftmals länger als ein Jahr benötigten.

Im zuletzt durchgeführten erweiterten Nachfrageverfahren wurden die Jahre 2016 bis 2021 zusammengefasst und der Umsetzungsstand bei den geprüften Stellen nochmals abgefragt. Auf Basis der Rückmeldungen ergab das erweiterte Nachfrageverfahren für die Jahre 2016 bis 2021, dass 65,7 % dieser Empfehlungen vollständig und 21,9 % teilweise umgesetzt waren, das waren bereits 87,6 %. Die Umsetzung weiterer 5,5 % war geplant, womit insgesamt 93,1 % erreicht werden konnten. Keine Umsetzung war hingegen bei 6,9 % geplant. Die höchste Umsetzungsquote mit 75,5 % zeigten die Empfehlungen des Jahres 2016. Die jüngsten Empfehlungen des Jahres 2021 wiesen mit 58,9 % hingegen die niedrigste Umsetzungsquote auf.

Bemerkenswert war auch der Umstand, dass sich die Anzahl der Empfehlungen erhöhte, bei denen keine Umsetzung von den geprüften Stellen geplant war. Während im Jahr 2016 dies bei 13 Empfehlungen der Fall war, lag deren Anzahl im Jahr 2021 bereits bei 66 Empfehlungen.

Die Gründe für nicht geplante Umsetzungen waren unterschiedlich. So meldeten z.B. einige Stellen, dass sie nach einer nochmaligen Prüfung der Empfehlung zu dem Entschluss gekommen wären, dass keine Umsetzung möglich sei. Andere wiederum gaben an, dass sie keine Bestrebungen hätten, der Empfehlung nachzukommen oder die Umsetzung der Empfehlung nicht einmal in Aussicht genommen hätten.

10.11.6 Das Peer Review Team ging auch der Frage nach, welche Maßnahmen der Kärntner Landesrechnungshof ergriff, wenn die ausgesprochenen Empfehlungen nicht umgesetzt wurden.

In den Berichten zur Wirkungsorientierung des Landes Kärnten der Jahre 2020 bis 2024 war die Evaluierung der für den Kärntner Landesrechnungshof festgelegten Wirkungsziele

ausgewiesen. Darin waren u.a. auch die Kennzahlen zur Anzahl durchgeführter Prüfungen, die Anzahl der ausgesprochenen Empfehlungen und der Anteil der umgesetzten Empfehlungen enthalten. Zudem war ausgewiesen, inwieweit diese Wirkungsziele auch erreicht wurden.

Zur Maßnahme „Durchführung eines Nachfrageverfahrens“ war in den Berichten zur Wirkungsorientierung des Landes Kärnten der Jahre 2020 bis 2024 ausgewiesen, dass dieses zur Gänze bzw. überplanmäßig erreicht wurde. Die Maßnahme „Durchführung von Follow-up Überprüfungen“ war in allen Jahren zur Gänze erreicht worden.

Auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes war ersichtlich, dass seit dem Jahr 2019 insgesamt vier Follow-up Überprüfungen durchgeführt wurden, mit einer weiteren war im August 2025 begonnen worden. Im Jahr 2020 und im Jahr 2024 hatte keine Follow-up Überprüfung stattgefunden.

Wie der Kärntner Landesrechnungshof näher ausführte, wäre die Durchführung von Follow-up Überprüfungen davon abhängig, welche personellen Ressourcen dafür zur Verfügung standen. In Anbetracht der Zunahme an Prüfungsaufträgen bzw. anderer gesetzlich vorgegebener Tätigkeiten und der laufenden Aus- und Fortbildungen wären die diesbezüglichen Kapazitäten begrenzt. Überdies würden Follow-up Überprüfungen im Ermessen des Kärntner Landesrechnungshofes liegen.

10.12 Feststellungen und Empfehlungen zum Nachfrageverfahren und Follow-up

10.12.1 Grundsätzlich stellten Nachverfolgungen einen wichtigen Beitrag dar, um die Wirksamkeit der von einer ORKB ausgesprochenen Empfehlungen zu überprüfen. Die gesetzlichen Vorgaben, wonach die geprüften Stellen zuerst dem Landtag berichten mussten, waren aus Sicht des Peer Review Teams nicht zweckmäßig. Nach der gängigen Praxis übermittelten die geprüften Stellen ihre Antworten direkt der ORKB. Erst danach war eine Plausibilitätsüberprüfung der Antworten möglich.

Empfehlung Nr. 33:

Da die direkte Berichterstattung der geprüften Stellen im Nachfrageverfahren aus Sicht des Peer Review Teams zweckmäßig war und auch die gängige Praxis abbildete, sollten die gesetzlichen Grundlagen entsprechend angepasst werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

10.12.2 Die Durchführung von Nachfrageverfahren bei jeder Prüfung sowie das erweiterte Nachfragen erachtete das Peer Review Team als positiv. Dennoch war als wichtige Kontrollmaßnahme anzudenken, die Anzahl der Follow-up Überprüfungen zu steigern. Dies sollte insbesondere zeitnah bei jenen Stellen erfolgen, die die Umsetzung mehrerer Maßnahmen nicht in Betracht zogen.

Empfehlung Nr. 34:

Das Peer Review Team empfahl, die Anzahl der Follow-up Überprüfungen unter Bedachtnahme auf die personellen Ressourcen zu erhöhen, um sicherzustellen, dass von den geprüften Stellen Maßnahmen auch tatsächlich ergriffen wurden. Dadurch könnte auch das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Umsetzung ausgesprochener Empfehlungen bei den geprüften Stellen weiter verstärkt werden.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

11. Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung

11.1 Vorgaben zum Qualitätsmanagement

11.1.1 Einleitend war anzumerken, dass die ISSAI 140 ursprünglich als „Qualitätskontrolle innerhalb der ORKB“ bezeichnet wurde. Nach einer Revision wurde diese unter dem Titel „Qualitätsmanagement innerhalb der ORKB“ neu herausgegeben und ersetzte mit Wirkung 1. Jänner 2025 die frühere ISSAI 140.

Bereits im April 2024 veröffentlichte der Vorsitzende der INTOSAI ein Statement zur Bedeutung dieser Norm. Diese würde einen umfassenden und systemischen risikobasierten Ansatz für das Qualitätsmanagement verfolgen und den ORKB einen robusten und dynamischen Rahmen für die Gewährleistung der Prüfungsqualität bieten. Auch um das Vertrauen, die Glaubwürdigkeit und die Wirksamkeit der ORKB zu gewährleisten, wäre es von entscheidender Bedeutung, die Qualität der von ihnen durchgeführten Prüfungen sicherzustellen. Die ISSAI 140 sollte Prüfungseinrichtungen dabei helfen, ein umfassendes Qualitätskontrollsystem einzurichten. Zudem verwies die ISSAI 140 hinsichtlich der berufsethischen Anforderungen auf die ISSAI 130 „Pflichten- und Verhaltenskodex“.

Die nunmehrige ISSAI 140 legte für die ORKB sieben organisatorische Anforderungen als Grundlage für das Qualitätsmanagement fest. Dazu zählten die Einrichtung eines Qualitätsmanagements, die Festlegung von Qualitätszielen, die Ermittlung und Bewertung von Qualitätsrisiken, die Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen, die Überwachung des Qualitätsmanagementsystems und die Behebung der festgestellten Mängel. Ferner waren dies die Evaluierung der Wirksamkeit des Qualitätsmanagementsystems und die daraus gezogenen Schlussfolgerungen sowie die Dokumentation des Qualitätsmanagementsystems.

In der nunmehrigen ISSAI 140 war geregelt, dass das Qualitätsmanagement keine separate Funktion innerhalb der ORKB einnehmen sollte, sondern in die Organisationskultur integriert sein müsste.

Das im Rahmen des Peer Review im MoU unter „Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung“ angeführte Thema wurde in diesem Berichtspunkt nach den im Kärntner Landesrechnungshof aufliegenden Dokumenten zur Qualitätssicherung abgehandelt.

11.2 Interne Regelungen zur Qualitätssicherung

11.2.1 Der Kärntner Landesrechnungshof verfügte über ein Dokument „Maßnahmen zur Qualitätssicherung“, das sich an den internationalen Standards orientierte. Dieses Dokument wurde erstmals im April 2022 herausgegeben und mit Mai 2025 aktualisiert. Dieses Papier legte fest, dass das System der Qualitätssicherung Teil des Prüfungsablaufes war und keinen Zusatzprozess erst nach der Erstellung des Berichtes darstellte. Themen in diesem Dokument waren die Verantwortung der Leitung für die interne Qualitätssicherung, die ethischen Anforderungen, die Annahme von Prüfungstätigkeiten, die Personalausstattung, die Durchführung der Prüfungstätigkeit sowie die Überwachung.

Zudem verwies das Dokument zur Qualitätssicherung auf das im Kärntner Landesrechnungshof aufliegende Organisationshandbuch. Letzteres stellte zusätzlich ein Instrument der Qualitätssicherung dar und war von allen Mitarbeitenden anzuwenden. Allgemeine Qualitätsziele waren u.a. im Leitbild des Kärntner Landesrechnungshofes, in dessen Strategiepapier sowie im Bericht zur Wirkungsorientierung des Landes Kärnten definiert. In diesem Bericht waren für den Kärntner Landesrechnungshof die Wirkungsziele festgelegt. Dazu zählten die Bereitstellung gut aufbereiteter Informationen für die Bürgerinnen und Bürger über den Einsatz der Steuergelder, der Beitrag zu einer qualitätsvollen Arbeit des Landtages sowie zur Erhöhung der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des öffentlichen Mitteleinsatzes.

Zur Sicherstellung der internen Qualität im Kärntner Landesrechnungshof lagen eine Reihe von weiteren Dokumenten auf, die die Mitarbeitenden im LRH-Wiki elektronisch abrufen konnten. Dazu gehörten insbesondere die Leitfäden zu den einzelnen Prüfungsarten, das bereits erwähnte Organisationshandbuch sowie die Writing Guidelines, die eine einheitliche und qualitätsvolle Aufgabenerfüllung im Rahmen der Prüfungstätigkeit auf Basis der ISSAI sicherstellen sollten. Ferner verfügte der Kärntner Landesrechnungshof über einen Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden.

11.2.2 Das Dokument zur Qualitätssicherung sah vor, dass die Gesamtverantwortung für die Qualität des Kärntner Landesrechnungshofes dem Direktor zukam. Während einer Prüfung sollten regelmäßige Abstimmungen zwischen ihm und dem Prüfungsteam stattfinden und so die laufende Qualität der Berichte überprüft werden. Dazu zählten der Kick-off, die Meilensteingespräche, die Status-Updates sowie die Berichtsbesprechungen.

Die Einschau zeigte, dass der Direktor in die wesentlichen Schritte eingebunden war und die Abstimmungsgespräche mit ihm auch regelmäßig stattfanden und dokumentiert wurden.

11.2.3 Im Dokument war auch festgelegt, dass berufsethische Anforderungen an die Bediensteten einer ORKB gestellt werden sollten. Entsprechend dieser Vorgaben hatte der Kärntner Landesrechnungshof im November 2023 einen Verhaltenskodex in der Organisation etabliert. Dieser orientierte sich an der ISSAI 130, dem Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention im öffentlichen Dienst sowie einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen und ergänzte die Werte und Visionen des Leitbildes. Er sollte als Orientierung und Hilfestellung bei der täglichen Arbeit dienen.

Zudem beinhaltete dieser die Beschreibung des Compiencesystems sowie die Definition von acht ethischen Grundwerten bzw. Grundpfeilern. Dazu zählten

- die Integrität,
- die Unabhängigkeit und Objektivität,
- die Fachkompetenz, Professionalität und Qualität,
- die Verantwortung und Verlässlichkeit,
- die Fairness, der Respekt und die Wertschätzung,
- die Verschwiegenheit und Transparenz,
- die Qualitätssicherung und der Zusammenhalt durch gute Kommunikation sowie
- das konstruktive Fehlermanagement.

In diesem Zusammenhang wurden eine Reihe von konkreten Handlungsanleitungen und praktische Beispiele im Umgang mit bestimmten Situationen wie beispielsweise Verpflegung bei Veranstaltungen, Annahme von Geschenken sowie Dienstreisen angeführt.

Im Dokument zur Qualitätssicherung war auch festgelegt, dass Mitarbeitende laufend neuen Prüfungsteams zugeteilt wurden, wodurch das Risiko der Betriebsblindheit gegenüber den geprüften Stellen und auch innerhalb des Kärntner Landesrechnungshofes minimiert werden sollte. In Abhängigkeit von den geforderten Fähigkeiten und Qualifikationen sowie der zeitlichen Verfügbarkeit sollten den Prüferinnen bzw. Prüfern auch regelmäßig neue Aufgaben zugewiesen werden.

Die Einschau in die Abläufe zeigte, dass den Mitarbeitenden der Verhaltenskodex im Rahmen von Schulungen zur Kenntnis gebracht wurde. Des Weiteren war zu Beginn des Dienstverhältnisses von den neuen Mitarbeitenden eine Verschwiegenheitsvereinbarung zu unterfertigen. Auch waren die jeweiligen Dokumente und Vorlagen zu den berufsethischen Normen im LRH-Wiki abrufbar. Eine periodische Abfrage zu bestehenden Nebenbeschäftigungen erfolgte von der ORKB hingegen nicht.

11.2.4 Die ISSAI 140 gab auch vor, dass von der ORKB Prüfungen und andere Aufgaben nur dann übernommen werden sollten, wenn bestimmte Voraussetzungen gegeben waren. Dazu sollte die ORKB die ISSAIs, sonstige einschlägige Normen sowie ethische Anforderungen erfüllen.

Im Dokument zur Qualitätssicherung des Kärntner Landesrechnungshofes war angeführt, dass die Prüfungen auf Eigeninitiative, Beauftragungen oder Ersuchen durch den Kärntner Landtag, durch die Kärntner Landesregierung oder aufgrund von gesetzlichen Verpflichtungen erfolgen konnten. Das Prüfungsprogramm wurde daher unter Berücksichtigung des Prüfblogos gleichmäßiger Verteilung von Budgets und politischen Ressorts sowie der verfügbaren Ressourcen erstellt. Danach sollte das Prüfungsprogramm mit anderen Kontrolleinrichtungen abgestimmt werden (s. Punkt 10.1.1). Im Fall von unterjährigen Prüfungsaufträgen sollte eine entsprechende Aufgabenpriorisierung stattfinden und der Prüfungsplan entsprechend angepasst werden.

Die Einschau ergab, dass bei den Initiativprüfungen im Rahmen der Prüfungsplanung auf die vorhandenen Ressourcen Bedacht genommen wurde. Ebenso wurde auf eine gleichmäßige Verteilung von Budgets und politischen Ressorts geachtet. Dessen ungeachtet waren zahlreiche Aufgaben wie die Beantwortung von Prüfungsersuchen gesetzlich vorgegeben, sodass diesbezüglich Aufgabenpriorisierungen und Anpassungen der Prüfungsplanungen auch unterjährig vorgenommen wurden. Um ein mögliches Qualitätsrisiko aufgrund nicht ausreichender Ressourcen hintanzuhalten, wurden jährlich im Rahmen der Budgetplanung die notwendigen Mittel mit dem Präsidenten des Kärntner Landtages besprochen. Weiters erfolgte die Übergabe der Prüfungsplanung nach Abstimmungen mit anderen Prüfungseinrichtungen an den Präsidenten des Kärntner Landtages. Dies stellte aus Sicht des Kärntner Landesrechnungshofes eine Maßnahme der Qualitätssicherung dar.

Anzumerken war, dass die Prüfungen aufgrund von Beauftragungen, Ersuchen oder gesetzlichen Vorgaben vom Kärntner Landesrechnungshof durchgeführt werden mussten. Dadurch hatte die ORKB keinen Entscheidungsspielraum, ob eine derartige Prüfung übernommen, fortgeführt oder abgelehnt werden konnte. Damit stellte sich bei solchen Prüfungen auch nicht die Frage nach vorhandenen zeitlichen oder personellen Kapazitäten.

11.2.5 Die ISSAI 140 führte u.a. an, dass das Personal über die Fähigkeiten verfügen sollte, Aufgaben mit gleichbleibender hoher Qualität wahrzunehmen. Des Weiteren sollte das Personal für die Ausübung seiner Tätigkeit bzw. Funktion die erforderlichen Kompetenzen aufweisen und sich laufend weiterbilden. Ebenso sollten für den Betrieb eines Qualitätsmanagementsystems angemessene fachliche Ressourcen etwa in Form von Leitfäden und standardisierten Dokumentationen innerhalb der ORKB zur Verfügung stehen. Zudem sollte der interne Wissensaustausch gestärkt werden. Die Zuständigkeiten der Mitarbeitenden im Rahmen des Qualitätsmanagements sollten bekannt sein, wobei entsprechende Informationen diesen zugänglich sein sollten. Auch angemessene technologische Ressourcen wie z.B. IT-Anwendungen und IT-Infrastruktur wären für den Betrieb des Qualitätsmanagementsystems bereitzustellen.

Im Dokument des Kärntner Landesrechnungshofes zur Qualitätssicherung war ausgeführt, dass die Mitarbeitenden in einem mehrstufigen Objektivierungsverfahren ausgewählt wurden. Sie sollten über überdurchschnittliche Kenntnisse und Fähigkeiten sowie berufliche Praxis verfügen und durch entsprechende Weiterbildungen gefördert werden.

Wie die Erhebungen ergaben, verfügte der Kärntner Landesrechnungshof über umfangreiche Vorgaben hinsichtlich der Aus- und Fortbildung, die in zahlreichen Dokumenten detailliert beschrieben waren. Darüber hinaus wurde der Fortschritt der Aus- und Weiterbildungen durch interne Aufzeichnungen entsprechend dokumentiert. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen im Punkt 9.9.2 verwiesen. Entsprechende technologische Ressourcen wie eine angemessene EDV-Ausstattung durch das Land Kärnten standen den Mitarbeitenden für ihre Arbeit zur Verfügung.

11.2.6 Die zum Zeitpunkt der Erstellung des Dokumentes Maßnahmen zur Qualitätssicherung geltende ISSAI 140 sah Qualitätskriterien für die sogenannte Auftragsdurchführung vor. Dabei war zu beachten, dass die Prüfungstätigkeiten im Einklang mit den fachlichen Normen sowie den geltenden gesetzlichen und sonstigen Vorschriften erfüllt würden.

Diesbezüglich sollte die ORKB Grundsätze und Verfahren festlegen, die dies gewährleisten.

Die neue ISSAI 140 übernahm hinsichtlich der Ausführung von Aufgaben sinngemäß einige der bisherigen Punkte. Diese wurden unter dem Titel Aufgabenwahrnehmung zusammengefasst. Dazu zählte beispielsweise die Erstellung von angemessenen Prüfungsberichten, die den Erwartungen der Interessensträgerinnen bzw. Interessensträger entsprechen sollten. Weitere Punkte waren die Leitung und Beaufsichtigung des Prüfungsteams und der Überprüfung der geleisteten Arbeit. Auch sollte das Prüfungsteam eine kritische Grundhaltung einnehmen. Zusätzlich sollte eine Aufgabendokumentation zeitnah und in angemessener Weise erfolgen.

Dem Dokument des Kärntner Landesrechnungshofes zur Qualitätssicherung war zu entnehmen, dass die Erstellung der Berichte auf Basis der Internationalen Normen erfolgen sollte, wobei Leitfäden zu den einzelnen Prüfungsarten erstellt wurden. Die qualitätssichernden Maßnahmen fanden lt. der ORKB im gesamten Prüfungsprozess statt. Diesbezüglich wird auf die Ausführungen insbesondere in den Punkten 10.5 und 10.7 verwiesen. Weitere qualitätssichernde Maßnahmen wie die inhaltliche Abstimmung der Pressemitteilung gemeinsam mit der Prüfungsleitung erfolgten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

Was die Qualitätssicherung durch die Prüfungsleitung betraf, wird nochmals der Punkt 9.6.1 hervorgehoben. Durch die vakanten Positionen konnten die internen Vorgaben zur Qualitätssicherung nicht vollumfänglich erfüllt werden, weshalb das Peer Review Team die Notwendigkeit einer zeitnahen Nachbesetzung als unabdinglich erachtete.

11.2.7 Die aktuelle ISSAI 140 sah nunmehr vor, dass die ORKB Qualitätsrisiken wie organisatorische Änderungen des Arbeitsumfeldes oder der Prüfungsaufgaben nicht nur ermitteln, sondern auch bewerten sollte. Die ORKB hatte zu entscheiden, in welchen Abständen diese Bewertung erfolgen musste. Anschließend waren Maßnahmen zu erarbeiten und zu implementieren, um die Qualitätsrisiken bewältigen zu können. Aufgrund der erst kürzlich erfolgten Veröffentlichung konnten im Dokument des Kärntner Landesrechnungshofes zur Qualitätssicherung die neuen Regelungen noch nicht berücksichtigt werden, weshalb eine Ergänzung zweckmäßig war.

11.2.8 Nach der bisherigen ISSAI 140 war vorgesehen, dass die ORKB eine Überwachung einrichten sollte, die ausreichende Gewähr bot, dass die Grundsätze und Verfahren der

Qualitätskontrolle auch eingehalten wurden und wirksam funktionierten. Hingegen zählte die neue ISSAI 140 Beispiele auf, welche Ziele und welchen Zweck die Überwachung haben sollte. Weiters war darin angeführt, wie die ORKB auf bestimmte Umstände reagieren sollte, sofern die Regelungen nicht eingehalten wurden. Ebenso enthielt die ISSAI 140 Abhilfemaßnahmen, wie diesen Umständen begegnet werden könnte. Zudem sollte die ORKB Strategien und Verfahren festlegen, welche die Objektivität der die Überwachungsmaßnahmen durchführenden Personen betrafen.

Die Einrichtung eines Verfahrens zur Überwachung und zur Umsetzung von Abhilfemaßnahmen sollte zur kontinuierlichen Verbesserung der Qualität der durchgeführten Tätigkeiten und des Qualitätsmanagements beitragen. In diesem Zusammenhang wurden u.a. die Erarbeitung von Überwachungsmaßnahmen, die Festlegung von Kriterien für die Auswahl der zu überprüfenden Aufgaben sowie die Häufigkeit der Überprüfungen und die Entscheidung, wer diese durchführen sollte, genannt. Zur Unterstützung dieses Prozesses konnte die ORKB auch regelmäßig oder anlassbezogen von Externen wie z.B. Peer Review Teams Rückmeldungen einholen.

Das Dokument des Kärntner Landesrechnungshofes zur Qualitätssicherung behandelte unter dem Punkt Überwachung den CAF-Prozess samt Rezertifizierung des CAF-Gütesiegels, das jährlich durchgeführte Nachfrageverfahren sowie das Peer Review.

Anzumerken war, dass während der Prüfung des Peer Review Teams der CAF-Prozess noch im Gang war und dieser im nachfolgenden Punkt 11.3 detailliert beschrieben wird.

11.2.9 Als weitere organisatorische Anforderung eines Qualitätsmanagementsystems war in der nunmehrigen ISSAI 140 angeführt, dass eine Einzelperson oder Personengruppe innerhalb der ORKB für dessen Evaluierung zuständig sein sollte. Im Dokument zur Qualitätssicherung des Kärntner Landesrechnungshofes stand nichts über derartige Zuständigkeiten.

Wie die Nachfrage beim Kärntner Landesrechnungshof ergab, wurden qualitätssichernde Maßnahmen primär vom Direktor und der Prüfungsleitung, z.T. auch von Fachexpertinnen bzw. Fachexperten, vom Prüfungsteam und vom Office durchgeführt. Eine Fachexpertin nahm neben den ihr zukommenden Aufgaben auch generelle Agenden des Qualitätsmanagements wahr. Eine ausschließliche Zuständigkeit einer einzelnen Person für das Qualitätsmanagement lag nicht vor.

11.2.10 Auch sollte gem. ISSAI 140 das Qualitätsmanagement ausreichend dokumentiert werden. Die Dokumentation sollte u.a. die Qualitätsziele und Qualitätsrisiken, die festgestellten Mängel sowie die getroffenen Abhilfemaßnahmen beinhalten. Sie sollte Bewusstsein bei den Mitarbeitenden schaffen im Hinblick auf deren Aufgaben und Zuständigkeiten im Rahmen des Qualitätsmanagements.

Zum Zeitpunkt der Einschau zeigte sich, dass das Dokument zur Qualitätssicherung noch nicht um die neuen Vorgaben ergänzt wurde.

11.3 CAF-Prozess

11.3.1 Ein wichtiges Element zur Sicherstellung der Qualität im Kärntner Landesrechnungshof bildete das Common Assessment Framework - CAF. CAF war das europäische Qualitätsmanagementsystem für den öffentlichen Sektor. Es sollte nachhaltige Veränderungsprozesse unterstützen und konkrete Antworten auf aktuelle Herausforderungen von öffentlichen Organisationen liefern. Mit CAF lag ein anerkannter europäischer Standard für exzellentes Verwaltungsmanagement vor, der sowohl für die weiterführende Professionalisierung der Gesamtorganisation als auch für die einzelnen Teilbereiche öffentlicher Einrichtungen eingesetzt werden konnte. CAF war speziell auf die Anforderungen des öffentlichen Sektors zugeschnitten und für den Einsatz in öffentlichen Verwaltungen aller Gebietskörperschaftsebenen sowie deren Betrieben maßgeschneidert worden.

Zielsetzung der CAF-Anwendung war es, eine Gesamtevaluierung der Organisationsstrukturen, der Abläufe und der zentralen Ergebnisse durchzuführen, um darauf aufbauend Effizienz und Servicequalität der angebotenen Dienstleistungen zu verbessern und in den Status herausragender Best-Practice-Funktionalität überzuführen. CAF unterstützte die öffentliche Verwaltung dabei,

- ein Qualitätsmanagementsystem in der Organisation zu verankern,
- eine Selbstbewertung durchzuführen, um eine umfassende Evaluierung der Organisation zu erreichen,
- Verbesserungspotentiale zu diagnostizieren, Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten sowie
- Veränderungsprozesse in der Organisation anzustoßen und umzusetzen.

11.3.2 Diesbezüglich war anzuführen, dass der Kärntner Landesrechnungshof erstmals im Jahr 2021 einen CAF-Prozess durchlaufen hatte. Im September 2022 wurde dem Kärntner Landesrechnungshof das CAF-Gütesiegel verliehen. Im Jahr 2024 fiel die Entscheidung, das CAF-Gütesiegel zu erneuern. Als Ergebnis des Rezertifizierungsverfahrens ergaben sich zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen, die in Arbeitsgruppen abgearbeitet werden sollten und in einem CAF-Aktionsplan abgebildet wurden. Unterschieden wurde dabei in Maßnahmen, die bereits seit dem ersten CAF fortgeführt wurden, und in solche, die erst neu hinzugekommen waren. Von den weitergeführten Maßnahmen waren einige bereits im Status abgeschlossen. Andere Maßnahmen wie beispielsweise die Einführung eines digitalen Archiv- und Beilagensystems oder die Erstellung eines Nachhaltigkeitskonzeptes befanden sich noch in Arbeit.

Als neue Maßnahmen im CAF-Aktionsplan waren u.a. die Überarbeitung der Strategie, die Prüfungsplanung, die Optimierung des Prüfungsprozesses, die Digitalisierung des Nachfrageverfahrens, die Erstellung eines Leitfadens für Gesetzesbegutachtungen sowie die Entwicklung einer Empfehlungsdatenbank auf der Homepage des Kärntner Landesrechnungshofes genannt. Als abgeschlossene Arbeitspakete der neuen Maßnahmen zählten die Verbesserung der internen Kommunikation, die Mitarbeitendenbefragung, die Fertigstellung eines Handbuches für IT und Technik sowie der Leitfaden für Großvorhabensüberprüfungen.

Im Juni 2025 wurden bereits Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung im Kärntner Landesrechnungshof präsentiert. Die Fragen betrafen mitarbeiterbezogene und LRH-bezogene Themen. In einer Skala von null bis vier wurden alle mitarbeiterbezogenen Fragen zwischen drei und vier beantwortet, wobei vier die beste Zustimmung darstellte. Bei den Antworten erhielten die niedrigsten Bewertungen die Themen wie etwa die Möglichkeit der termingerechten Erledigung von Arbeitsaufträgen, die Zufriedenheit mit der räumlichen Situation sowie das Bedürfnis nach fairen und transparenten Entscheidungen seitens der Führungsebene.

Als Konsequenz wurden vom Kärntner Landesrechnungshof eine Adaptierung des Zeitmanagements im Zuge von Prüfungen vorgenommen. So sollten die Prüferinnen bzw. Prüfer im Ausmaß von 75 % ihrer Arbeitszeit Prüfungstätigkeiten ausführen, 25 % sollten für Zusatzaufgaben aufgewendet werden. Zudem erfolgten Verbesserungen bei den Aufent-

haltsräumen durch Anbringung von Akustikpaneelen, bei der Anschaffung von höhenverstellbaren Tischen, die Etablierung eines Monday Morning Coffee und zusätzlicher Team-building-Aktivitäten sowie bei der Kommunikation.

Ergänzend war anzuführen, dass für die Mitarbeitenden im Kärntner Landesrechnungshof eine „Postbox“ eingerichtet wurde, in der auch anonyme Beschwerden und Anliegen deponiert werden konnten. Wie der Kärntner Landesrechnungshof dazu im Rahmen der Einschau näher ausführte, wäre bis dato ein Anliegen in der „Postbox“ hinterlegt worden.

Bei den LRH-bezogenen Fragen wiesen die niedrigsten Ergebnisse die Themen Wissen der Bevölkerung über die Leistung des Kärntner Landesrechnungshofes, die Zufriedenheit mit der Qualität der von den geprüften Stellen übermittelten Unterlagen sowie die Dauer und der Aufwand bei Prüfungen auf. Als Maßnahmenpaket wurden eine verbesserte Kommunikation mit den geprüften Stellen hinsichtlich der Zurverfügungstellung adäquater Unterlagen, die Verkürzung der Fristen zur Übermittlung der Unterlagen, die Verbesserung des Zeitmanagements sowie der regelmäßige Austausch mit der Prüfungsleitung und dem Direktor genannt.

Sämtliche Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung sollten in die „Strategie 2030+“ einfließen, welche voraussichtlich im Jahr 2026 präsentiert wird.

11.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung

11.4.1 Einleitend war festzuhalten, dass der Kärntner Landesrechnungshof der Qualität seiner Erledigungen einen hohen Stellenwert beimaß. Qualitätsziele waren u.a. in der Strategie, im Leitbild sowie im jährlichen Bericht zur Wirkungsorientierung verankert.

Diesbezüglich verfügte der Kärntner Landesrechnungshof über eine Reihe von Vorgaben, Leitfäden, Dokumenten und sonstigen qualitätssichernden Maßnahmen. Diese waren für alle Mitarbeitenden im LRH-Wiki elektronisch zugänglich. Insbesondere waren dabei das Dokument zur Qualitätssicherung sowie der Verhaltenskodex zu nennen.

Die internen Regelungen waren aus Sicht des Peer Review Teams sehr ausführlich und verständlich formuliert. Zudem war klar definiert, wem im Prüfungsprozess welche Zu-

ständigkeiten zukamen und welche qualitätssichernden Maßnahmen durchzuführen waren. Insgesamt waren diese Schriftstücke geeignet, die Qualität der Aufgabenerfüllung zu gewährleisten.

Ein wesentliches Element des Qualitätsmanagementsystems stellte die Anwendung des CAF im Kärntner Landesrechnungshof dar. Der CAF-Rezertifizierungsprozess war während der Durchführung des Peer Reviews noch nicht endgültig abgeschlossen, wobei sich einige Maßnahmen des CAF-Aktionsplans noch in Umsetzung befanden. Ein eigener Kompetenzbereich für Qualitätsmanagement bestand nicht. Diesbezügliche Aufgaben wurden von Mitarbeitenden zusätzlich zu ihrer laufenden Tätigkeit übernommen.

11.4.2 Hinsichtlich des Dokuments zur Qualitätssicherung war festzustellen, dass dieses die bisherige ISSAI 140 abbildete. Allerdings wurde mit Wirksamkeit 1. Jänner 2025 eine aktualisierte Version dieses Standards veröffentlicht, der eine neue Gliederung sowie teilweise neue Vorgaben zur Etablierung eines Qualitätsmanagements enthielt. Als organisatorische Anforderungen sah der Standard auch eine Ermittlung und Bewertung von Qualitätsrisiken vor, die die ORKB in bestimmten Abständen durchführen sollte. Auch war eine entsprechende Dokumentation im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems vorgesehen.

Empfehlung Nr. 35:

Das Peer Review Team empfahl, das Dokument zur Qualitätssicherung sowie andere Dokumente im Hinblick auf die in Kraft getretene neue ISSAI 140 zu evaluieren und - sofern erforderlich - entsprechende Maßnahmen hinsichtlich der Bewertung und der Bewältigung von Qualitätsrisiken sowie der Dokumentation des Qualitätsmanagements zu setzen.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

11.4.3 Das Peer Review Team bewertete die umfangreichen berufsethischen Anforderungen, die im Verhaltenskodex zusammengefasst waren, als sehr positiv. Unabhängig davon wären diese Überlegungen noch um Verhaltensempfehlungen für den Umgang mit sozialen Medien zu ergänzen.

Empfehlung Nr. 36:

Das Peer Review Team empfahl, in den Verhaltenskodex des Kärntner Landesrechnungshofes ein Kapitel zum Umgang mit sozialen Medien aufzunehmen.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

11.4.4 Im Verhaltenskodex war zwar festgehalten, dass jede erwerbstätige Nebenbeschäftigung der Kärntner Landesregierung nach den dienstrechtlichen Regelungen zu melden war. Eine verschriftlichte Regelung, wonach Nebenbeschäftigungen zumindest jährlich im Kärntner Landesrechnungshof standardisiert abgefragt wurden, gab es allerdings nicht.

Empfehlung Nr. 37:

Das Peer Review Team empfahl, das Vorliegen einer Nebenbeschäftigung bei den Mitarbeitenden nachweislich jährlich abzufragen.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

12. Öffentlichkeitsarbeit, Prüfungswirksamkeit und allgemeines Ansehen

12.1 Öffentlichkeitsarbeit

12.1.1 Im Rahmen des internationalen Standards INTOSAI-P 20³¹ waren die ORKB als Teil eines übergreifenden Rechts- und Verfassungssystems in ihrem jeweiligen Land gegenüber verschiedenen Instanzen rechenschaftspflichtig, insbesondere dem Parlament und der Öffentlichkeit. In Anwendung des Grundsatzes 8 des INTOSAI-P 20 sollten die ORKB über die Medien, Internetseiten und mit anderen Mitteln zeitnah und umfassend über ihre Prüfungstätigkeit und Prüfungsergebnisse informieren. Sie sollten offen mit den Medien oder anderen interessierten Stellen kommunizieren und dabei über ihre Tätigkeit und Prüfungsergebnisse berichten sowie die Öffentlichkeit auf sich aufmerksam machen. Die Berichtsinhalte sollten der Öffentlichkeit in verständlicher Form zur Verfügung gestellt werden (z.B. Kurzfassungen, Tabellen, Videopräsentationen, Pressemitteilungen).

Der Kärntner Landesrechnungshof verfügte für seine Öffentlichkeitsarbeit über fachlich spezialisiertes Personal und gesonderte Haushaltsmittel. Er betrieb eine aktive Öffentlichkeitsarbeit im Sinn einer Eigendarstellung und im Hinblick auf eine offensive Veröffentlichung seiner Prüfungsergebnisse. Derzeit erarbeitet der Kärntner Landesrechnungshof eine „Empfehlungsdatenbank“, welche für die Öffentlichkeit sowie geprüften Stellen frei zugänglich sein und einen Überblick über bisherige ausgesprochene Empfehlungen beinhalten soll.

12.1.2 Die Homepage³² stellte einen zentralen Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit des Kärntner Landesrechnungshofes dar. Diese wurde im Rahmen einer Content Strategie weiterentwickelt. So wurden im Jahr 2024 rd. 39.515 Zugriffe auf die Homepage erhoben (Jahr 2023: 31.429 Zugriffe, Jahr 2022: 29.827 Zugriffe).³³ Auf der Homepage informierte der Kärntner Landesrechnungshof über Berichte mit aktuellem Stand, Prüfungsersuchen des Kärntner Landtages, die gesetzlichen Aufgaben des Kärntner Landesrechnungshofes

³¹ Grundsätze der Transparenz und Rechenschaftspflicht, ehemals ISSAI 20.

³² <https://www.lrh-ktn.at>.

³³ Bericht zur Wirkungsorientierung des Landes Kärnten 2024, 10.01.02.K03 Kennzahl: Zugriffe auf die Homepage des Landesrechnungshofes.

sowie den allgemeinen Prüfungsablauf. Überdies veröffentlichte der Kärntner Landesrechnungshof sein Leitbild und weitere Informationen zum Landesrechnungshof. Ein Hauptaugenmerk wurde auf ausführliche und benutzerfreundliche Suchoptionen gelegt.

Die Berichte mit Kurzfassungen waren verlinkt und barrierefrei und ermöglichten so eine leserfreundliche Rezeption.

Social Media wurden ausschließlich im Bereich LinkedIn genutzt, hier erfolgten anlassbezogene Mitteilungen sowie Berichtsveröffentlichungen. Aktuell werde darüber hinaus eine Realisierung von Podcasts geprüft.

12.2 Feststellungen und Empfehlungen zur Prüfungswirksamkeit

12.2.1 Das Peer Review Team würdigte neben der benutzerfreundlichen und umfangreichen Aufbereitung der Homepage einschließlich den Berichtsinhalten, insbesondere die anschauliche Darstellung des Prüfungswesens sowie den Infofilm der Schülerinnen bzw. Schüler der Höheren Technischen Bundeslehranstalt 1 Klagenfurt über den Kärntner Landesrechnungshof als zuträglich.

Empfehlung Nr. 38:

Um weitere Zielgruppen mit relevanten Inhalten zu erreichen sowie um das Potential für den Kärntner Landesrechnungshof zu stärken und um seinen Bekanntheitsgrad und die Reichweite der Veröffentlichungen zu erhöhen, könnten noch weitere Social Media Plattformen eingesetzt

werden. So könnte ein eigener YouTube-Kanal mit aktuellen Videobeiträgen über Prüfungen die Reichweite und die Wirkung seiner Empfehlungen gegenüber dem Kärntner Landtag und geprüften Stellen stärken.

Die Stellungnahme zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

12.3 Prüfungswirksamkeit und allgemeines Ansehen

12.3.1 Die Berichterstattung des Kärntner Landesrechnungshofes genoss sowohl bei Landtag und Regierung als auch bei den Prüfungskundinnen bzw. Prüfungskunden eine hohe Wertschätzung und damit ein hohes Ansehen, zumindest wurde dies dem Peer Review Team in allen Gesprächen vermittelt.

Dies spiegelte sich jedoch im aktuellen System nicht in den Beschlüssen des Kärntner Landtages zu den Berichten des Kärntner Landesrechnungshofes wider. Die Berichte wurden regelmäßig lediglich zur Kenntnis genommen. Dies ließ keine Aussage über den Grad der Zustimmung des Kärntner Landtages zu den Prüfungsergebnissen des Kärntner Landesrechnungshofes und somit mittelbar auch nicht zur Prüfungswirksamkeit zu.

12.4 Feststellungen und Empfehlungen zur Prüfungswirksamkeit und allgemeines Ansehen

12.4.1 Das Peer Review Team sah es als lohnend an, über die Einführung verschiedener möglicher Voten zur Beschlussfassung nachzudenken. In Sachsen beispielsweise waren im Prüfungszeitraum die folgenden drei Voten möglich:

- Ein Beitritt bedeutete: Der Landtag macht sich die Feststellungen des Rechnungshofes zu eigen und fordert, dass die Feststellungen/Empfehlungen des Rechnungshofes von der Staatsregierung umgesetzt werden.
- Eine zustimmende Kenntnisnahme bedeutete: Die Staatsregierung hat auf die vom Rechnungshof aufgedeckten Mängel bereits reagiert. Dem Rechnungshof wird damit

signalisiert, dass der Landtag die Hinweise des Rechnungshofes für berechtigt hält und sie aufgegriffen hat. Gleichzeitig wird anerkannt, dass die Staatsregierung bereits reagiert hat.

- Eine Kenntnissnahme bedeutete: Der Landtag nimmt die Feststellungen des Rechnungshofes lediglich zur Kenntnis - das kann heißen, er will sich dazu nicht positionieren oder hält sie nicht bzw. teilweise nicht für berechtigt.

Empfehlung Nr. 39:

Das Peer Review Team warb dafür, dass neben dem Votum „Kenntnissnahme“ zumindest ein weiteres Votum (z.B. Beitritt) eingeführt wird.

Die [Stellungnahme](#) zu dieser Empfehlung wurde im Punkt Zusammenfassung der Empfehlungen eingearbeitet.

13. Zusammenfassung der Empfehlungen

Bei den nachfolgenden Empfehlungen Nr. 1 bis 6 sowie 17 bis 39 handelt es sich um gemeinsame Empfehlungen des Peer Review Teams:

Empfehlung Nr. 1:

Das Peer Review Team empfahl dem Kärntner Landesrechnungshof, eine Änderung des K-LVG anzuregen. So sollte die Prüfungskompetenz des Kärntner Landesrechnungshofes hinsichtlich von Unternehmungen, an denen eine Gemeinde mit weniger als 10.000 Einwohnern allein oder gemeinsam mit anderen der Zuständigkeit des Kärntner Landesrechnungshofes unterliegenden Rechtsträgern beteiligt war, an die bereits bestehenden Regelungen für den Bereich des Landes angeglichen werden (s. Punkt [3.3.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Eine entsprechende Regelung findet sich auch in den Landesverfassungen anderer Bundesländer, etwa in Art. 50 Abs. 2 Z 3 L-VG Steiermark.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 2:

Ein Rederecht der Direktorin bzw. des Direktors des Kärntner Landesrechnungshofes bei Erörterung von Berichten wäre im Kärntner Landtag vorzusehen, um die Sichtweise des Kärntner Landesrechnungshofes zu den Berichten in der nachfolgenden Debatte im Kärntner Landtag darzustellen zu können (s. Punkt [3.3.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Eine entsprechende Regelung findet sich auch in der Oberösterreichischen Landtagsgeschäftsordnung (§ 38 Art. 3a Oö. LGO 2009) sowie in der Geschäftsordnung des Nationalrates in § 20 Abs. 3 Geschäftsordnungsgesetz 1975 für die Präsidentin bzw. den Präsidenten des Rechnungshofes.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 3:

Vom Peer Review Team wurde die Streichung der Bestimmungen zu den vertraulichen Zusatzberichten angeregt. Weiters sollte das in Kraft getretene IFG im Zuge der Änderungen der rechtlichen Grundlagen Berücksichtigung finden (s. Punkt [3.3.3](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Er weist darauf hin, dass in Niederösterreich mit Wirkung vom 31. August 2025 die Bestimmung in Art. 56 der Landesverfassung Niederösterreich 1979 gestrichen wurde, wonach von einem Bericht berührte Geschäfts-, Betriebs- oder Amtsgeheimnisse in einem vertraulichen Zusatzbericht zu behandeln waren.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 4:

Aus Sicht des Peer Review Teams sollte der Kärntner Landesrechnungshof im Zuge einer Weiterentwicklung seiner strategischen Ausrichtung einen Mechanismus etablieren, um mögliche Kontrolllücken zu erkennen und zu schließen (s. Punkt [4.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof weist zu Punkt 3.2 darauf hin, dass derzeit eine Datenbank aufgebaut wird, die eine systematische Erfassung sämtlicher Prüft Themen ermöglicht und dazu beitragen soll, Kontrolllücken in den Prüfungsbereichen auszuschließen.

Die Datenbank wird neben dem Prüfbefehl des Kärntner Landesrechnungshofes auch eine Übersicht über die Prüfungen des Rechnungshofes Österreich, der Internen Revision des Landes Kärnten sowie der Gemeindeaufsicht enthalten.

Im Zusammenhang mit dem zunehmenden Aufkommen an erteilten Prüfaufträgen (Punkt 5.3) will der Kärntner Landesrechnungshof zukünftig darauf achten, dass die Mehrheit der Prüfungen aus Eigeninitiative erfolgen.

Empfehlung Nr. 5:

Das Peer Review Team regte eine regelmäßig wiederkehrende Überprüfung und Evaluation der Organisationsstruktur an (s. Punkt [4.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof ist mit dem CAF-Gütesiegel zertifiziert, die letzte Rezertifizierung erfolgte im Jahr 2025. Mit dem CAF-Bewertungsfragebogen werden dabei die eigene Organisation überprüft und in einem Team bestehend aus dem Direktor des Kärntner Landesrechnungshofes und Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Fachbereichen die Stärken, Verbesserungspotentiale und Maßnahmen zur Weiterentwicklung definiert. Diese Selbstbewertung mündet in einem kontinuierlichem Verbesserungsprozess, der die Qualität der Organisation ständig weiterentwickelt.

Um den fachlichen Anforderungen gerecht zu werden, wird weiters angemerkt, dass in den letzten Jahren Fachexpertinnen bzw. Fachexperten in neuen Themenbereichen wie beispielsweise Data Science und AI ausgebildet wurden.

Empfehlung Nr. 6:

Es sollte die Funktion einer Vizedirektorin bzw. eines Vizedirektors oder eines Verhinderungsvertreters sowie feste Vertretungsregelungen eingerichtet und an entsprechender Stelle, wie z.B. einer Geschäftsordnung oder im Organisationshandbuch, verankert werden. Idealerweise wäre eine Änderung der gesetzlichen Rechtsgrundlage für die Vertretung des Direktors anzustreben (s. Punkt [4.6.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof verweist in diesem Zusammenhang auf § 6 K-LRHG, der derzeit vorsieht, dass der Leiter des Landesrechnungshofes für den Fall seiner vorhersehbaren Verhinderung einen Stellvertreter zu bestimmen hat. Weiters ist bei einer unvorhersehbaren Verhinderung des Leiters eine Vertretung durch den jeweils ranghöchsten Bediensteten gesetzlich vorgesehen.

Der Kärntner Landesrechnungshof erachtet diese Regelung, insbesondere auch auf Grund der Organisationsgröße, als ausreichend.

Die nachfolgenden Empfehlungen Nr. 7 bis 16, die schwerpunktmäßig auch verfassungsrechtliche Fragestellungen berühren, werden ausschließlich aus Sicht des Sächsischen Rechnungshofes dargestellt:

Empfehlung Nr. 7 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wäre die bestehende verfassungsgesetzliche Regelung hinsichtlich der Zuordnung des Kärntner Landesrechnungshofes zur Legislative zu überprüfen. Im Rahmen dieser Überprüfung sollte eine Abwägung erfolgen, ob die aufgezeigten Rechtsverluste bei einer Aufgabe der „Gleichartigkeit“ schwerer wiegen würden als die Einschränkungen der Selbständigkeit durch die verfassungsorganisatorische Zuordnung des Landesrechnungshofes zum Landtag. Im Rahmen einer Überprüfung sollte man auch der Frage einer Konkretisierung des Satzes 2 des Art. 71 Abs. 1 K-LVG („Bei der Besorgung seiner Aufgaben ist der Landesrechnungshof von der Landesregierung unabhängig“) im Hinblick auf die institutionelle Unabhängigkeit nachgehen (s. Punkt [5.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung gemeinsam mit dem Rechnungshof Österreich, dem StRH Wien und den Landesrechnungshöfen der anderen Bundesländer erörtern.

Empfehlung Nr. 8 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde angeregt, mit der unter Punkt 5.2.1 empfohlenen Überprüfung der verfassungsgesetzlichen Regelungen auch die Frage nach notwendigen Änderungen in den Vorschriften über die Prüfungsverlangen und sonstigen gesetzlichen Aufgaben neben dem Prüfungsgeschäft zu verbinden (s. Punkt [5.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 9 (Sächsischer Rechnungshof):

Die Prüfungskompetenzen des Rechnungshofes Österreichs sollten grundsätzlich der Finanzierungskompetenz des Bundes im Sinn der gesetzlichen Regelungen folgen. Über die Wahrnehmung der Prüfungskompetenzen zwischen dem Rechnungshof Österreich und dem Kärntner Landesrechnungshof in der staatlichen Kontrolle sollte eine dauerhafte und prüfungsvorhabens-übergreifende Übereinkunft erzielt werden, die diesem Grundsatz Rechnung trägt. In Fortentwicklung der Vorarlberger Vereinbarung könnten zudem kooperative Prüfungsformen erprobt werden (s. Punkt [5.6.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung gemeinsam mit dem Rechnungshof Österreich erörtern und die Möglichkeiten einer gemeinsamen Umsetzung sowie das weitere Vorgehen prüfen.

Empfehlung Nr. 10 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde auf die Prüfungskompetenz des Rechnungshofes Österreich bei den Gemeinden im Land Kärnten hingewiesen, wonach die Prüfungskompetenzen des Rechnungshofes Österreich grundsätzlich seinen Finanzierungskompetenzen im Sinn der gesetzlichen Regelungen folgen sollten (s. Empfehlung Nr. 9). Es wurde empfohlen, die gesetzlichen Aufgabenzuweisungen daraufhin zu überprüfen - Kompetenzstreitigkeiten könnten so verhindert - und Querschnittsprüfungen von gleich strukturierten Gemeinden ermöglicht werden (s. Punkt [5.8.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung gemeinsam mit dem Rechnungshof Österreich, dem StRH Wien und den Landesrechnungshöfen der anderen Bundesländer erörtern.

Empfehlung Nr. 11 (Sächsischer Rechnungshof):

Es wurde ferner eine über die Vorarlberger Vereinbarung hinausgehende gesetzliche Verankerung eines verpflichtenden Austausches der ORKB in Österreich im Bereich der Kommunalprüfung angeregt. Gegebenenfalls wäre auch zusätzlich die Etablierung eines festen Prozesses zur Abstimmung der Prüfungen zwischen dem Rechnungshof Österreich und dem Kärntner Landesrechnungshof sinnvoll (s. Punkt [5.8.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der § 16 des K-LRHG sieht eine regelmäßige Abstimmung zwischen dem Kärntner Landesrechnungshof und dem Rechnungshof Österreich vor.

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung gemeinsam mit dem Rechnungshof Österreich erörtern.

Empfehlung Nr. 12 (Sächsischer Rechnungshof):

Es war zu empfehlen, auf eine Überprüfung der gesetzlichen Regelung betreffend die Offenlegung der Vermögensverhältnisse von Politikerinnen bzw. Politikern hinzuwirken (s. Punkt [5.10.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 13 (Sächsischer Rechnungshof):

Es sollten sich die rechtlichen Grundlagen im Bundesland Kärnten auch unabhängig von Art. 127 c B-VG an den Verhältnissen in anderen Bundesländern und beim Rechnungshof Österreich orientieren. Zudem wurde in der Möglichkeit der Wiederbestellung eine gewisse Einschränkung der Unabhängigkeit der Leitung gesehen, da sie Abhängigkeiten im Hinblick auf die Entscheidung des Kärntner Landtages zur Wiederbestellung des Direktors erzeugte; sie könnte zu Loyalitätserwartungen führen. Um weiteren möglichen Einschränkungen der Unabhängigkeit der Leitung entgegenzuwirken, könnte eine Verlängerung der Amtsperiode bis zum ruhegenussfähigen Alter in Betracht gezogen werden. Es wurde daher eine Überprüfung der bestehenden Regelung empfohlen (s. Punkt [6.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 14 (Sächsischer Rechnungshof):

Es sollte auf eine Weiterentwicklung des Direktorialprinzips im Kärntner Landesrechnungshof hingewirkt sowie eine Vertretungsregelung vorgesehen werden (s. Punkt [6.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis, verweist in diesem Zusammenhang jedoch auf die Organisationsgröße.

Empfehlung Nr. 15 (Sächsischer Rechnungshof):

Unbeschadet des positiven Effektes eines frühen Informationszugangs für die Mitglieder des Kontrollausschusses wäre die derzeitige Regelung zu überdenken, da eine Information an den Kontrollausschuss erst nach der Auswertung der Stellungnahme als effektiver angesehen und damit unnötiger bürokratischer Aufwand vermieden wird (s. Punkt [8.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 16 (Sächsischer Rechnungshof):

Für einen Rechnungshof sollte die Freiheit gegeben sein, über Inhalt und Zeitpunkt der Veröffentlichung seiner Berichte zu entscheiden und diese im eigenen Ermessen zu veröffentlichen und zu verbreiten. Es wurde daher empfohlen darauf hinzuwirken werden, die Regelung des Art. 71 Abs. 9b K-LVG über Vorgaben zum Zeitpunkt der Veröffentlichung von Berichten zu überprüfen. Um zugleich den Informationsanspruch der Öffentlichkeit rechtzeitig bedienen zu können, war weiters zu empfehlen, eine Veröffentlichung zeitgleich mit der Vorlage der Berichte an den Kontrollausschuss des Kärntner Landtages zu ermöglichen (s. Punkt [8.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 17:

Das Peer Review Team regte an, den erforderlichen Personalbedarf zu erheben, um eine Aussage über die benötigten VZÄ zur Erfüllung der verfassungsmäßig vorgeschriebenen Tätigkeiten des Kärntner Landesrechnungshofes treffen zu können. Dabei sollten etwa die Anzahl und Art der Prüfungen, die Qualifikation der Mitarbeitenden, zusätzlich zu erfüllende Aufgaben, Aus- und Fortbildungszeiten sowie sonstige Fehlzeiten näher betrachtet werden. Damit sollte eine Angabe der vorhandenen und benötigten Personalressourcen ermöglicht werden (s. Punkt [9.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung aufgreifen und künftig eine Personalbedarfserhebung durchführen.

Empfehlung Nr. 18:

Aus Sicht des Peer Review Teams sollte die Bandbreite bei den bestehenden Entlohnungsklassen ausgeweitet und an jene der Landesbediensteten des Landes Kärnten herangeführt werden. Dadurch sollten finanzielle Anreize geschaffen und eine größere Differenzierung zwischen den Entlohnungsklassen für die Mitarbeitenden erreicht werden (s. Punkt [9.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung mit dem Amt der Kärntner Landesregierung abstimmen und dem Kärntner Landtag weiterleiten, um diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams zu informieren.

Empfehlung Nr. 19:

Die vakanten Prüfungsleitungen sollten in absehbarer Zeit neu besetzt werden, damit die den Prüfungsleitungen zugewiesenen Aufgaben entsprechend wahrgenommen werden können (s. Punkt [9.6.1](#)):

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof stimmt der Notwendigkeit der Nachbesetzung der vakanten Leitungsfunktionen zu. Die Modellfunktion „LRH Leitung“ ist jedoch neben einem Masterabschluss sowie einer mindestens dreijährigen Praxiserfahrung mit weiteren umfangreichen Voraussetzungen verbunden, die derzeit von den Mitarbeitenden des Kärntner Landesrechnungshofes noch nicht erfüllt werden.

Die Nachbesetzung der vakanten Prüfungsleitungen kann daher erst mittelfristig erfolgen, wenn Mitarbeitende die dafür geforderten Voraussetzungen erfüllen.

Empfehlung Nr. 20:

Bei der Personalgewinnung wäre - soweit möglich - künftig bei gleichwertiger Qualifizierung auf eine ausgewogenere Altersstruktur zu achten (s. Punkt [9.6.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Die Personalgewinnung im Kärntner Landesrechnungshof erfolgt nach den Vorgaben eines standardisierten Objektivierungsverfahrens, das sich aus der Analyse und Beurteilung der Bewerbungsunterlagen, einem schriftlichen Fachtest bzw. psychologischen Eignungstest sowie einem Interview zusammensetzt. Die Entscheidung über die Aufnahme trifft eine Objektivierungskommission anhand eines vorher festgelegten Bewertungsschemas. Bei gleicher Punktezahl wurden im Kärntner Landesrechnungshof auch bisher schon die Altersstruktur bzw. das Geschlechterverhältnis als Auswahlkriterium berücksichtigt, das Hauptaugenmerk muss jedoch stets auf die erforderliche Qualifikation gerichtet sein.

Empfehlung Nr. 21:

Die Aufnahmekriterien von technischen Bediensteten als Fachexpertinnen bzw. Fachexperten in den internen Dokumenten wie der Aus- und Fortbildungsstrategie sowie den Stellenbeschreibungen sollten entsprechend berücksichtigt werden (s. Punkt [9.8.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof hat die Empfehlung bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 22:

In Anbetracht der vakanten Prüfungsleitungen sollten die „Mitarbeitergespräche“ für Überlegungen zu deren Nachbesetzung genutzt werden (s. Punkt [9.10.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Im Gesprächsleitfaden für „Mitarbeitergespräche“ widmet sich ein Themenschwerpunkt der Weiterentwicklung und den Perspektiven der Mitarbeitenden. In diesem Zusammenhang werden geplante Aus- und Fortbildungen, aber auch die Perspektiven der beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden in Richtung Fachexpertinnen bzw. Fachexperten oder Prüfungsleitungen besprochen. Der Kärntner Landesrechnungshof hat die Empfehlung daher bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 23:

Es wäre die Einführung eines Mentoring-Systems für neue Mitarbeitende in Betracht zu ziehen, damit die bzw. der Einzuschulende schrittweise an ihre bzw. seine künftig zu erfüllenden Tätigkeiten herangeführt wird (s. Punkt [9.10.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Im Onboarding-Prozess des Kärntner Landesrechnungshofes stehen neuen Mitarbeitenden derzeit die Fachexpertin für Personalmanagement als Mentorin für organisatorische Fragen sowie eine Prüfungsleiterin oder ein Prüfungsleiter als Ansprechperson für fachliche Themen zur Verfügung.

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung aufgreifen und das Mentoring-System weiterentwickeln. Dazu soll neuen Mitarbeitenden eine prüfungserfahrene Mentorin bzw. ein prüfungserfahrener Mentor zusätzlich beiseitegestellt werden.

Empfehlung Nr. 24:

Unabhängig von den im Kärntner Landesrechnungshof bereits bestehenden Abläufen und aufliegenden Dokumenten sollte bei der Prüfungsplanung ein risikoorientierter Prüfungsansatz noch verstärkt werden. Bei der Auswahl der zu prüfenden Stellen sollten nicht nur das Finanzvolumen und gesellschaftliche Gesichtspunkte, sondern auch das Risikopotential Berücksichtigung finden (s. Punkt [10.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung aufgreifen und den risikoorientierten Prüfungsansatz weiter ausbauen.

Empfehlung Nr. 25:

Nach Ansicht des Peer Review Teams wäre eine Darstellung einzelner Prozessschritte, in Form von grafischen Prozessdiagrammen zweckmäßig, um die Übersichtlichkeit der vorgegebenen Abläufe innerhalb der Organisation zu erhöhen. Dies sollte nach Möglichkeit unter Anwendung geeigneter EDV-Werkzeuge erfolgen (s. Punkt [10.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung umsetzen. In der Vergangenheit wurden bereits Prozessdiagramme mit dem Programm ARIS erstellt. Diese werden derzeit aktualisiert.

Empfehlung Nr. 26:

Zwecks Standardisierung und Vereinfachung der Dokumentation von Prüfungsnachweisen sollte die Etablierung eines digitalen Archiv- und Beilagensystems weiterhin angestrebt und verwirklicht werden (s. Punkt [10.6.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof prüft derzeit geeignete Tools zur Einführung des digitalen Archiv- und Beilagensystems.

Empfehlung Nr. 27:

Um den Fokus noch stärker auf die im Bericht ausgesprochenen Empfehlungen zu lenken, wurde angeregt, diese im Fließtext deutlicher, z.B. in Form einer farblichen Hinterlegung, hervorzuheben (s. Punkt [10.8.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Möglichkeit der Umsetzung unter Berücksichtigung der Vorgaben hinsichtlich Barrierefreiheit evaluieren.

Empfehlung Nr. 28:

Es sollten zumindest Überlegungen dahingehend angestellt werden, dass das vorläufige Ergebnis der Prüfung den geprüften Stellen bereits rechtzeitig vor der Schlussbesprechung in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt wird. Dies könnte zu einer höheren Transparenz und zur weiteren Stärkung des Vertrauens in die ORKB führen (s. Punkt [10.8.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis und wird die Umsetzung prüfen.

Empfehlung Nr. 29:

Im Hinblick auf die Nachvollziehbarkeit der in der Schlussbesprechung dargelegten Ergebnisse und zu Dokumentationszwecken sollte bei diesem Termin ein Protokoll über die besprochenen Themen angefertigt werden. Zudem sollte die Anwesenheit der teilnehmenden Personen in einer Liste mittels Unterschrift bestätigt werden (s. Punkt [10.8.3](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof greift die Empfehlung auf und hat diese bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 30:

In Anbetracht der langen Stellungnahmefrist sollte diese Frist verkürzt werden, damit eine zeitnähere Fertigstellung des Endberichtes möglich ist (s. Punkt [10.10.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof erachtet die Empfehlung im Sinne einer rascheren Berichterstattung als sinnvoll.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 31:

Zudem wäre zu prüfen, ob die vorzeitige, mündliche Berichterstattung im Kontrollausschuss noch vor Vorliegen der Stellungnahme der geprüften Stelle zweckmäßig ist, da der fertige Bericht ohnehin zeitgerecht dem Kontrollausschuss vorgelegt wird (s. Punkt [10.10.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 32:

Um eine frühzeitige Berichterstattung in den Medien hintanzuhalten, wäre eine entsprechende rechtliche Grundlage zu schaffen, die eine Veröffentlichung auf der Homepage bereits zum Zeitpunkt der Übermittlung der Berichte an den Kontrollausschuss vorsieht; vgl. dazu auch Empfehlung Nr. 16 (s. Punkt [10.10.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Es wird auf die Stellungnahme zu Empfehlung Nr. 16 verwiesen.

Empfehlung Nr. 33:

Da die direkte Berichterstattung der geprüften Stellen im Nachfrageverfahren aus Sicht des Peer Review Teams zweckmäßig war und auch die gängige Praxis abbildete, sollten die gesetzlichen Grundlagen entsprechend angepasst werden (s. Punkt [10.12.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Empfehlung Nr. 34:

Die Anzahl der Follow-up Überprüfungen unter Bedachtnahme auf die personellen Ressourcen sollte erhöht werden, um sicherzustellen, dass von den geprüften Stellen Maßnahmen auch tatsächlich ergriffen wurden. Dadurch könnte auch das Bewusstsein für die Wichtigkeit der Umsetzung ausgesprochener Empfehlungen bei den geprüften Stellen weiter verstärkt werden (s. Punkt [10.12.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung umsetzen.

Empfehlung Nr. 35:

Das Dokument zur Qualitätssicherung sowie andere Dokumente wären im Hinblick auf die in Kraft getretene neue ISSAI 140 zu evaluieren und - sofern erforderlich - entsprechende Maßnahmen hinsichtlich der Bewertung und der Bewältigung von Qualitätsrisiken sowie der Dokumentation des Qualitätsmanagements zu setzen (s. Punkt [11.4.2](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof hat bereits damit begonnen, das Dokument zur Qualitätssicherung sowie andere Dokumente im Hinblick auf die in Kraft getretene neue ISSAI 140 anzupassen.

Empfehlung Nr. 36:

In den Verhaltenskodex des Kärntner Landesrechnungshofes sollte ein Kapitel zum Umgang mit sozialen Medien aufgenommen werden (s. Punkt [11.4.3](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof greift die Empfehlung auf und hat diese bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 37:

Das Vorliegen einer Nebenbeschäftigung bei den Mitarbeitenden wäre nachweislich jährlich abzufragen (s. Punkt [11.4.4](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof greift die Empfehlung auf und hat diese bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 38:

Um weitere Zielgruppen mit relevanten Inhalten zu erreichen sowie um das Potential für den Kärntner Landesrechnungshof zu stärken und um seinen Bekanntheitsgrad und die Reichweite der Veröffentlichungen zu erhöhen, könnten noch weitere Social Media Plattformen eingesetzt werden. So könnte ein eigener YouTube-Kanal mit aktuellen Videobeiträgen über Prüfungen die Reichweite und die Wirkung seiner Empfehlungen gegenüber dem Kärntner Landtag und geprüften Stellen stärken (s. Punkt [12.2.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof wird die Empfehlung aufgreifen und evaluieren.

Empfehlung Nr. 39:

Es wurde dafür geworben, dass neben dem Votum „Kenntnisnahme“ zumindest ein weiteres Votum (z.B. Beitritt) eingeführt wird (s. Punkt [12.4.1](#)).

Stellungnahme des Kärntner Landesrechnungshofes:

Der Kärntner Landesrechnungshof nimmt die Empfehlung zur Kenntnis.

Da die Umsetzung der Empfehlung nicht im Wirkungsbereich des Kärntner Landesrechnungshofes liegt, wird er die Empfehlung an den Kärntner Landtag weiterleiten und diesen über die Einschätzung des Peer Review Teams informieren.

Im September 2026

Der Stadtrechnungshofdirektor:
Werner Sedlak

Der Präsident des
Sächsischen Rechnungshofes:
Jens Michel