

(29) Im Zuge der Rechnungsprüfung wäre vermehrt auf die Inhalte der Leistungsbeschreibung beauftragter Leistungen und deren Förderungswürdigkeit zu achten. (TZ 56)

(30) Die Zahlungen wären entsprechend den Förderungsbestimmungen lückenlos nachzuweisen, die Zahlungsnachweise und Rechnungen wären mit dem Vermerk „gefördert“ zu kennzeichnen. (TZ 38)

(31) Vor Einleitung eines Flurbereinigungsverfahrens wären die Ursachen der durch das Verfahren zu behebenden Missstände zu hinterfragen. (TZ 19)



Bericht des Rechnungshofes

**Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der
Wirtschaftsuniversität Wien;
Follow-up-Überprüfung**

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis _____	303
Abkürzungsverzeichnis _____	305

BMWF

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Wissenschaft und Forschung

Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation
der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien;
Follow-up-Überprüfung

KURZFASSUNG _____	307
Prüfungsablauf und -gegenstand _____	317
Personalstruktur _____	319
Personalaufwand _____	331
Professorenberufungen _____	347
Professorenverträge _____	351
Leistungsvereinbarungen _____	355
Flexibilisierung der Personalstruktur _____	358
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen _____	360

ANHANG

Universität Wien – wissenschaftliches und allgemeines Personal (zum Stichtag 31. Dezember) _____	364
Wirtschaftsuniversität Wien – wissenschaftliches und allgemeines Personal (zum Stichtag 31. Dezember) _____	365
Universität Wien, Wirtschaftsuniversität Wien – Gliederung des wissenschaftlichen Personals _____	366

Inhalt

**R
H**

Verwendungen entsprechend der Bildungsdokumentations-
verordnung Universitäten, BGBl. II Nr. 30/2004 i.d.F. 71/2010 _____ 367

Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem
Lehrpersonal _____ 368

Tabellen Abbildungen

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Universität Wien, WU Wien – Struktur des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals seit 2004 unter Berücksichtigung statistischer Effekte _____	320
Tabelle 2:	Universität Wien, WU Wien – Gliederung des wissenschaftlichen Lehrpersonals _____	324
Tabelle 3:	Verhältnis ordentliche Studierende zu universitärem Lehrpersonal _____	326
Tabelle 4:	Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal – „alte Zählweise“ _____	328
Tabelle 5:	Universität Wien, WU Wien – ordentliche Studierende je VZÄ des allgemeinen Personals _____	330
Tabelle 6:	Universität Wien – Umsatzerlöse, Gesamtaufwand, Personalaufwand und VZÄ _____	332
Tabelle 7:	WU Wien – Umsatzerlöse, Gesamtaufwand, Personalaufwand und VZÄ _____	332
Tabelle 8:	Universität Wien, WU Wien – Gesamterlöse und Gesamtaufwand 2004 bis 2010 _____	336
Abbildung 1:	Personalaufwand – Kennzahlen im Vergleich für das Jahr 2010 _____	337
Tabelle 9:	Universität Wien – Bezüge/Gehälter von ausgewählten wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen _____	339
Tabelle 10:	WU Wien – Bezüge/Gehälter von ausgewählten wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen _____	340
Tabelle 11:	Universität Wien – Kollektivvertrag (KV) – Modellberechnungen, Zuweisungen durch das BMWF _____	344

Tabellen Abbildungen



- Tabelle 12: WU Wien – Kollektivvertrag (KV) –
Modellberechnungen, Zuweisungen durch
das BMWF _____ 345
- Abbildung 2: Universität Wien, WU Wien – Schichtung der
Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren _____ 349
- Tabelle 13: Universität Wien, WU Wien – Schwankungsbreiten
der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren __ 350

Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBL.	Bundesgesetzblatt
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
Bildungsdokumen- tationsverordnung	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
ECTS	European Credit Transfer System
etc.	et cetera
EUR	Euro
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
Kollektivvertrag	Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Uni- versitäten
Mill.	Million(en)
Nr.	Nummer
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite(n)
TZ	Textzahl(en)
uni:data	hochschulstatistisches Informationssystem des BMWF
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
WU Wien	Wirtschaftsuniversität Wien
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel



Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien; Follow-up-Überprüfung

Die Universität Wien und die Wirtschaftsuniversität Wien setzten die Empfehlungen des RH nur teilweise um. Beide Universitäten wiesen noch Verbesserungspotenzial bei den Professorenverträgen auf.

Das Verhältnis des wissenschaftlichen zum allgemeinen Personal (in Vollzeitäquivalenten – VZÄ) entwickelte sich seit 2008 an der Universität Wien zugunsten des wissenschaftlichen, an der Wirtschaftsuniversität Wien zugunsten des allgemeinen Personals. Im Jahr 2010 machte das wissenschaftliche Personal an der Universität Wien rd. 68 %, an der Wirtschaftsuniversität Wien rd. 60 % aller VZÄ aus. Seit 2008 stieg das wissenschaftliche Personal an der Universität Wien um 7,5 % und sank an der Wirtschaftsuniversität Wien um 1,8 %.

Der Personalaufwand nahm an der Universität Wien im Zeitraum 2004 bis 2010 um 47,8 % zu, an der WU Wien um 42,5 %; demgegenüber stieg die Zahl der VZÄ um 27,2 % (Universität Wien) und 25,9 % (WU Wien). Für einzelne Beschäftigtengruppen waren an beiden Universitäten die Auswirkungen der Einführung des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten im Jahr 2009 erkennbar.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung war es, die Umsetzung von Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zu den Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) abgegeben hatte (Reihe Bund 2010/1, Vorbericht). (TZ 1)

Weiters analysierte der RH die Entwicklung der Personalstruktur und des Personalaufwands seit 2004 (Beginn der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten) bzw. seit der vorangegangenen Gebarungs-

Kurzfassung

überprüfung (2008) und das Kostenbewusstsein im Zusammenhang mit der Einführung des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Kollektivvertrag). (TZ 1)

Personalstruktur

Wissenschaftliches und allgemeines Personal

Die Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) beim wissenschaftlichen und allgemeinen Personal gestaltete sich seit 2004 bzw. seit dem Vorbericht (2008) an den beiden überprüften Universitäten unterschiedlich:

Universität Wien, WU Wien – Struktur des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals seit 2004 unter Berücksichtigung statistischer Effekte								
	2004 ¹		2008 ¹		2010 ¹		2004/2010	2008/2010
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	Entwicklung in %	
Universität Wien								
Personal gesamt	4.099,1	100	4.945,5	100	5.214,9	100	+ 27,2	+ 5,4
davon								
<i>wissenschaftliches</i>	2.629,1	64,1	3.288,2	66,5	3.534,3	67,8	+ 34,4	+ 7,5
<i>allgemeines</i>	1.470,0	35,9	1.657,3	33,5	1.680,6	32,2	+ 14,3	+ 1,4
WU Wien								
Personal gesamt	945,8	100	1.159,0	100	1.191,1	100	+ 25,9	+ 2,8
davon								
<i>wissenschaftliches</i>	561,4	59,4	729,0	62,9	715,7	60,1	+ 27,5	- 1,8
<i>allgemeines</i>	384,4	40,6	430,0	37,1	475,4	39,9	+ 23,7	+ 10,6

¹ 2004: Stichtag 15. Oktober, 2008 und 2010: Stichtag 31. Dezember

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH unter Beibehaltung der Vorgaben der Bildungsdokumentationsverordnung vor der Novelle 2010 und aufgrund von Angaben der Universität Wien und der WU Wien

An der Universität Wien stieg die Zahl des wissenschaftlichen Personals seit 2004 kontinuierlich stärker (+ 34,4 %) als das allgemeine Personal (+ 14,3 %). Demgegenüber erhöhte sich zwar die Zahl des wissenschaftlichen Personals an der WU Wien bis 2008, nahm aber von 2008 bis 2010 um 1,8 % ab; gleichzeitig stiegen die allgemeinen VZÄ an der WU Wien um 10,6 %. (TZ 2)

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Das Verhältnis zwischen wissenschaftlichen und allgemeinen VZÄ betrug 2010 an der Universität Wien 67,8 % zu 32,2 %, an der WU Wien hingegen 60,1 % zu 39,9 %. (TZ 2)

Struktur des wissenschaftlichen Lehrpersonals

Das wissenschaftliche Lehrpersonal (alle wissenschaftlichen Mitarbeiter ohne Drittmittelpersonal und studentische Mitarbeiter) setzte sich an den beiden überprüften Universitäten zum Stichtag 31. Dezember 2010 folgendermaßen zusammen:

Universität Wien, WU Wien – Gliederung des wissenschaftlichen Lehrpersonals				
	Universität Wien (31. Dezember 2010)		WU Wien (31. Dezember 2010)	
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %
wissenschaftliches Lehrpersonal	2.270,7	100	541,1	100
davon				
<i>Professoren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002¹</i>	329,7	14,5	68,3	12,6
<i>Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002²</i>	47,6	2,1	2,5	0,5
<i>Dozenten</i>	394,9	17,4	60,5	11,2
<i>assoziierte Professoren</i>	–	–	3,0	0,5
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal³</i>	1.036,9	45,7	310,6	57,4
<i>Privatdozenten⁴</i>	19,0	0,8	7,0	1,3
<i>Lektoren</i>	442,6	19,5	89,2	16,5

¹ im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens bestellt, in der Regel unbefristet

² verkürztes Berufungsverfahren, maximale Befristung von fünf Jahren

³ Diese Gruppe umfasst folgende Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung: wissenschaftliche Mitarbeiter mit und ohne selbständige Lehre, Assistenzprofessoren, Senior Lecturer, Senior Scientists und Universitätsassistenten.

⁴ in uni:data seit 2010 nicht mehr gesondert ausgewiesen

Quelle: BMWF (uni:data)

2010 waren an der Universität Wien 34,0 % und an der WU Wien 24,8 % des gesamten Lehrpersonals Professoren, Dozenten und assoziierte Professoren. Damit stand 2010 an der Universität Wien für die Studierenden anteilmäßig mehr Lehrpersonal aus diesen höherqualifizierten Verwendungsgruppen zur Verfügung als an der WU Wien. (TZ 3)

Kurzfassung**Personal und Studierende**

Die Betreuungsrelationen der Universitäten zeigen jeweils das Verhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden. Die WU Wien konnte im Studienjahr 2009/2010 – bei einer Steigerung der prüfungsaktiven Studierenden um nur 1,4 % – im Hinblick auf diese Studierenden bei den Professoren die Betreuungsrelation gegenüber dem Studienjahr 2008/2009 verbessern: statt 224 (2008/2009) hatte ein Professor im Studienjahr 2009/2010 205,5 Studierende zu betreuen. An der Universität Wien verschlechterte sich aufgrund einer Steigerung der prüfungsaktiven Studierenden um 3,9 % diese Betreuungsrelation weiter (Studienjahr 2008/2009: 123,2 Studierende je Professor, Studienjahr 2009/2010: 125,8 Studierende je Professor). (TZ 4)

Beim Lehrpersonal blieben die Betreuungsrelationen bei den prüfungsaktiven Studierenden im Studienjahr 2009/2010 gegenüber der Vorperiode an beiden überprüften Universitäten relativ konstant; an der Universität Wien hatte ein Lehrender 20,9, an der WU Wien 26,9 prüfungsaktive Studierende zu betreuen. (TZ 4)

Die beiden überprüften Universitäten wiesen gegenüber anderen österreichischen Universitäten weiterhin die ungünstigsten Betreuungsrelationen auf. (TZ 4)

Für das allgemeine Personal war die Gliederung der von den Universitäten – im Rahmen der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten – an das BMWF zu meldenden Personaldaten nicht differenziert genug, um eine Analyse des Personaleinsatzes und dessen Veränderung im Zeitverlauf in den Kernbereichen des Universitätsmanagements und der Universitätsverwaltung (insbesondere in Dienstleistungs- oder Verwaltungseinheiten) zuzulassen. (TZ 5)

Personalaufwand**Umsatzerlöse, Gesamtaufwand und Personalaufwand**

An der Universität Wien waren die Steigerungen des Gesamtaufwands (+ 37,6 %) und insbesondere des Personalaufwands (+ 47,8 %) im Zeitraum 2004 bis 2010 höher als der Anstieg der Umsatzerlöse (+ 32,7 %); demgegenüber stiegen an der WU Wien die Umsatzerlöse (+ 48,3 %) stärker als der Gesamtaufwand und der Personalaufwand (+ 39,9 % bzw. + 42,5 %). (TZ 6)

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Der Personalaufwand betrug an der Universität Wien 2010 303,8 Mill. EUR, an der WU Wien 71,4 Mill. EUR. Er nahm an der Universität Wien im Zeitraum 2004 bis 2010 um 47,8 % zu, an der WU Wien um 42,5 %; demgegenüber stieg zum Stichtag 31. Dezember die Zahl der VZÄ um 27,2 % (Universität Wien) und 25,9 % (WU Wien). (TZ 6)

Der Personalbereich verursachte an den überprüften Universitäten mehr als 60 % des Gesamtaufwands und war durch das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags 2009 mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert. Die Universitäten hatten dem BMWf keine Aufgliederung ihres Personalaufwands in jenen für das wissenschaftliche, das allgemeine und das Drittmittelpersonal samt bezug-habenden VZÄ im Jahresdurchschnitt mitzuteilen. (TZ 6)

Personalaufwand – Kennzahlen im Vergleich mit anderen Uni-versitäten

Die Universität Wien wies im Vergleich zur WU Wien sowie anderen österreichischen Universitäten mit 58.890 EUR 2010 den niedrigsten Personalaufwand je VZÄ auf, die WU Wien lag mit 61.187 EUR im Mittelfeld. Die Kennzahl „Personalaufwand je Studierenden“ wies an den beiden überprüften Universitäten – verglichen mit anderen – 2010 mit 3.584 EUR (Universität Wien) und 2.759 EUR (WU Wien) die niedrigsten Werte auf. Das Verhältnis von Personalaufwand zu Gesamtaufwand (Universität Wien: 61,3 % und WU Wien: 64,3 %) war an anderen Universitäten ebenfalls höher und bewegte sich dort zwischen 66,2 % und 75,5 %. (TZ 7)

Bezüge/Gehälter – wissenschaftliches Personal

Bei der Analyse der Entwicklung der Bezüge/Gehälter ausgewählter wissenschaftlicher Beschäftigtengruppen im Zeitraum 2008 bis 2010 sah der RH an beiden überprüften Universitäten in einigen Beschäftigtengruppen einen Zusammenhang mit der Einführung des Kollektivvertrags im Oktober 2009, der auch für alle künftig auf-genommenen Universitätsmitarbeiter gelten wird:

Bei den angestellten Säule-II-Assistenten (Assistenten mit Dokto-rat) reduzierte sich der Personalaufwand im Verhältnis zu den VZÄ leicht. Demgegenüber war bei den Säule-I-Assistenten (Assistenten ohne Doktorat) eine deutliche Aufwandssteigerung erkennbar; dies traf auch bei den studentischen Mitarbeitern zu. Aufgrund der besonde-

Kurzfassung

ren Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse der Säule-I-Assistenten konnten in dieser Beschäftigtengruppe weitere Aufwandssteigerungen vermieden werden. An der WU Wien zeigte auch bei den Lektoren die Einführung des Kollektivvertrags bereits merkliche kostenmäßige Auswirkungen (Aufwandssteigerung 2008/2010: + 10,6 % bei gleichzeitig deutlich sinkenden VZÄ-Zahlen), weil die Lektorengehälter seit 2004 bis zum In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags unverändert blieben. (TZ 8)

Kollektivvertrag

Der Kollektivvertrag wurde 2009 zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst abgeschlossen. Er trat mit 1. Oktober 2009 in Kraft und gilt für alle seit dem 1. Jänner 2004 eingetretenen sowie für alle zukünftigen Universitätsmitarbeiter zwingend. An der Universität Wien betraf er 2010 rd. 6.100 (rd. 67 %), an der WU Wien rd. 1.160 Personen (rd. 60 %). Dem Bund kam – trotz maßgeblicher Finanzierung – rechtlich keine Beteiligung an der kollektivvertraglichen Gestaltung der Gehälter von Universitätsmitarbeitern zu. (TZ 9)

Modellberechnungen der Österreichischen Universitätenkonferenz aus 2009 wiesen dazu – bspw. infolge von Gehaltsänderungen und Pensionskassenregelungen – für 2009 bis 2015 an der Universität Wien Mehrkosten in Höhe von rd. 60 Mill. EUR, an der WU Wien von rd. 22 Mill. EUR aus. 2009 erhielten beide überprüften Universitäten vom BMWF 100 % (rd. 6,1 Mill. EUR bzw. rd. 2 Mill. EUR) der in der Mehrkostenberechnung für dieses Jahr jeweils angegebenen Beträge; für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010 bis 2012 wurden diesen für den Kollektivvertrag rd. 61 % (rd. 12,8 Mill. EUR der Universität Wien bzw. rd. 5 Mill. EUR der WU Wien) der für diese Periode geschätzten Mehrkosten zugewiesen. (TZ 9)

Keine der beiden überprüften Universitäten erhob die gesamten tatsächlichen (Mehr)Kosten durch das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags im Verhältnis zu einer angenommenen Beibehaltung des Status quo ohne Kollektivvertrag; sie hatten keinen umfassenden Überblick über das tatsächliche Ausmaß dieser (Mehr)Kosten. Beide überprüften Universitäten setzten jedoch Maßnahmen, um eine kostenbewusste Umsetzung des Kollektivvertrags zu erreichen. (TZ 10)



Kurzfassung

Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

Die Universität Wien ging im Quartalsreporting an den Universitätsrat auf die Entwicklung des Personalaufwands und die Auswirkungen des Kollektivvertrags in einzelnen Beschäftigtengruppen ein. An der WU Wien erfolgte dies nicht auf diese Weise. (TZ 10)

Professorenberufungen

Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH nach einer Bekanntmachung der für eine Professur in weniger prioritären Bereichen vorgesehenen Gehaltsspanne nicht in der von ihm empfohlenen Weise um. Durch ihre weiterhin marktwirtschaftliche Vorgehensweise bei den Entgeltvereinbarungen mit den 2009 bis 2011 neu berufenen 115 Professoren entsprach sie aber der Intention nach einer Aufrechterhaltung einer differenzierten Entlohnung, die der Empfehlung des RH zugrundelag. Eine nachvollziehbare Festlegung von Planwerten für Professorentgelte fehlte. (TZ 11)

Die WU Wien setzte diese Empfehlung des RH um, indem sie einerseits intern schriftlich anzustrebende Obergrenzen für Professorengehälter festlegte und andererseits dem Vorsitzenden der Berufungskommission eine ungefähre Gehaltsspanne mitteilte; bei 20 der 24 Neuberufungen wurden die internen idealtypischen Festlegungen eingehalten. (TZ 11)

Professorenverträge

Ausstattung

Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH, bei der vertraglichen Festlegung der Ausstattung des Professors mit Personal (z.B. Assistenten und/oder Sekretariatsmitarbeiter) diese Mitarbeiter grundsätzlich nur befristet zu überlassen, um, indem sie nunmehr in den Professorenverträgen die Überlassung von Personal mit einem entsprechenden Vorbehalt verknüpfte und damit ressourcenmäßige Dispositionsmöglichkeiten schuf. (TZ 12)

Forschungssemester

Die vertraglichen Regelungen in den Professorenverträgen betreffend die Gewährung eines Forschungssemesters waren an der Universität Wien seit der letzten Gebarungsüberprüfung unverändert geblieben. Damit setzte die Universität Wien die Empfehlung des RH aus dem Vorbericht nicht um. (TZ 13)

Kurzfassung**Reise- und Frachtkosten**

Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, bei vorzeitiger Vertragsauflösung eine Rückerstattung der von der WU Wien getragenen Reise- und Frachtkosten durch den Professor zu vereinbaren. Diese Empfehlung setzte die WU Wien teilweise um, indem sie in zwei Drittel der ausgewählten Beispielfälle eine Analogie zur Reisegebührenvorschrift 1955 vorsah; diese legte eine Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten unter bestimmten Bedingungen fest. (TZ 14)

Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen

Da die WU Wien für Professorenverträge die Festlegung einer Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen von Professoren nunmehr in Einzelfällen vertraglich vorsah, setzte sie die Empfehlung des RH um. (TZ 15)

Leistungsvereinbarungen**Zielvorgaben**

Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, in die nächsten Leistungsvereinbarungen anhand der Annahmen über die Anzahl der Studierenden als Indikator nicht nur numerische Ziele für Professoren, sondern auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter festzulegen. Die Universität Wien setzte diese Empfehlung teilweise um. Sie gab sich in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 die Erhöhung von Professuren und Tenure-Stellen (Dauerstellen) als quantifiziertes Ziel (von insgesamt 340 (2008) auf 370 (2012)). Eine konkrete Bezugnahme auf Studierende fehlte jedoch ebenso wie eine entsprechende Zielsetzung betreffend andere wissenschaftliche Mitarbeiter. (TZ 16)

Die WU Wien sah in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 die Schaffung von zwei ausgestatteten Professorenstellen vor. Wie an der Universität Wien fehlte jedoch eine konkrete Bezugnahme auf Studierende ebenso wie eine entsprechende Zielsetzung betreffend andere wissenschaftliche Mitarbeiter. Damit setzte sie diese Empfehlung des RH ebenfalls teilweise um. (TZ 16)



Kurzfassung

BMW F

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Doktoratsprogramme

In der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 der Universität Wien war der betreffend Doktoratsprogramme für 2012 gesetzte Zielwert bereits im Jahr 2010 um rd. 38 % deutlich überschritten worden. Damit setzte die Universität Wien die Empfehlung des RH, in der Leistungsvereinbarung mit dem BMWF bei den strukturierten Doktoratsprogrammen bzw. in ähnlichen Fällen ambitioniertere Zielsetzungen zu wählen, nicht um. Sie sagte eine Umsetzung jedoch zu. (TZ 17)

Flexibilisierung der
Personalstruktur

Die WU Wien schuf durch die Festlegung und Ausschreibung von elf Professorenstellen gemäß § 99 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002 die Möglichkeit für bestimmte wissenschaftliche Mitarbeiter, nach Durchführung eines Qualifikationsverfahrens eine unbefristete Stelle zu erhalten; diese Stelle war unabhängig von den in den Personalstrukturplänen getroffenen Festlegungen auf Institutsebene. Damit setzte die WU Wien die Empfehlung des RH nach einer Flexibilisierung der Personalstruktur um. (TZ 18)

Kenndaten zu Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien; Follow-up-Überprüfung							
Rechtsgrundlage	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F.						
	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2004/2010
	in Mill. EUR						in %
Universität Wien							
Gesamterlöse	376,7	415,3	464,5	486,8	502,6	520,4	+ 33,4
<i>davon Umsatzerlöse</i>	372,0	406,6	451,1	477,8	493,6	509,7	+ 32,7
Gesamtaufwand	360,4	417,8	462,8	481,2	495,9	519,2	+ 37,6
<i>davon Personalaufwand</i>	205,6	244,4	278,6	294,3	303,8	321,6	+ 47,8
Wirtschaftsuniversität Wien							
Gesamterlöse	79,2	92,6	108,6	113,3	117,9	124,5	+ 48,9
<i>davon Umsatzerlöse</i>	78,3	89,0	105,3	111,8	116,1	119,1	+ 48,3
Gesamtaufwand	79,4	91,1	102,7	107,2	111,1	113,2	+ 39,9
<i>davon Personalaufwand</i>	50,1	60,4	64,4	67,0	71,4	73,2	+ 42,5
	in VZÄ						
Universität Wien							
Personal gesamt ¹	4.099	4.643	4.946	5.067 ³	5.215 ³	5.350 ³	+ 27,2
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	2.629	3.018	3.288	3.398 ³	3.534 ³	3.644 ³	+ 34,4
<i>davon allgemeines Personal²</i>	1.470	1.625	1.657	1.670	1.681 ³	1.706 ³	+ 14,3 ¹
Wirtschaftsuniversität Wien							
Personal gesamt ¹	946	1.062	1.159	1.180 ³	1.191 ³	1.216 ³	+ 25,9
<i>davon wissenschaftliches Personal</i>	561	664	729	721 ³	716 ³	727 ³	+ 27,5 ¹
<i>davon allgemeines Personal</i>	384	398	430	459	475 ³	489 ³	+ 23,7
	Anzahl im jeweiligen Wintersemester						
Universität Wien							
ordentliche Studierende	60.484	67.371	71.745	83.025	84.745	88.024	+ 40,1
Wirtschaftsuniversität Wien							
ordentliche Studierende	19.762	20.833	22.770	25.207	25.867	24.065	+ 30,9

¹ Rundungsdifferenzen

² 2004: Quelle Universität Wien (Stichtag: 31. Dezember 2004)

³ Um die Entwicklung im Zeitverlauf darstellen zu können, adaptierte der RH die Daten aus uni:data unter Berücksichtigung statistischer Effekte (siehe TZ 2, Tabelle 1).

Quellen: BMWF (uni:data); Controlling der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien; Rechnungsabschlüsse der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung****Prüfungsablauf und
-gegenstand**

1 Der RH überprüfte im November und Dezember 2011 die Umsetzung von Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zu den Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) abgegeben hatte.

Zudem analysierte der RH die Entwicklung der Personalstruktur und des Personalaufwands seit 2004 (Beginn der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten) bzw. seit der vorangegangenen Gebarungsüberprüfung (2008) und das Kostenbewusstsein im Zusammenhang mit der Einführung des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (Kollektivvertrag).

Der in der Reihe Bund 2010/1 veröffentlichte Bericht „Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der WU Wien“ wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens veröffentlichte er in seinem Bericht Reihe Bund 2011/13:

Prüfungsablauf und -gegenstand
Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien; Auszug aus dem Nachfrageverfahren 2010 (Reihe Bund 2011/13)

	Empfehlungen	Universität Wien			Wirtschaftsuniversität Wien		
		umgesetzt	Umsetzung zugesagt	offen	umgesetzt	Umsetzung zugesagt	offen
(1)	frühzeitige gehaltssteuernde Maßnahmen im Berufungsverfahren für strategisch weniger prioritäre Bereiche samt Bekanntmachung der Gehaltsspanne für ausgeschriebene Professur			X	X		
(3)	Festlegung numerischer Ziele für Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiter in den nächsten Leistungsvereinbarungen			X			X
(5)	ambitioniertere Zielsetzungen in Leistungsvereinbarungen bei Fällen ähnlich den strukturierten Doktoratsprogrammen		X				
(7)	vertragliche Befristung von Personalüberlassungen bei Berufungsverfahren von Professoren	X					
(8)	keine generelle Gewährung von Forschungssemestern bei Berufungsverfahren von Professoren			X			
(11)	Flexibilisierung der Personalstrukturpläne					X	
(12)	vertragliche Verankerung der Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten bei Berufungsverfahren von Professoren				X		
(13)	vertragliche Festlegung der Evaluierung von Forschungs- und Lehrleistungen				X		

X: Umsetzungsstand laut Nachfrageverfahren; diese Empfehlungen waren nunmehr Gegenstand dieser Follow-up-Überprüfung

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Zu dem im April 2012 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die Universität Wien und die WU Wien im Mai 2012 sowie das BMWf im Juli 2012 Stellung. Der RH übermittelte seine Gegenäußerungen im September 2012.

Personalstruktur

Wissenschaftliches
und allgemeines
Personal

2.1 (1) Allgemeines

- Auf Grundlage der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten¹ (Bildungsdokumentationsverordnung) hatten die Universitäten Personaldaten gegliedert nach Mitarbeiterverwendungen an das BMWf zu liefern. Diese waren nach einem Datenclearing in der Datenbank uni:data, dem hochschulstatistischen Informationssystem des BMWf, verfügbar.
- Diese Bildungsdokumentationsverordnung (Stammfassung aus dem Jahr 2004) wurde 2010 wegen der Einführung des Kollektivvertrags mit seinen neuen Verwendungsgruppen² (2009) und im Hinblick auf die bisherigen Erfahrungen bei der Umsetzung dieser Verordnung geändert.

Diese Novelle bewirkte weitreichende Änderungen hinsichtlich der Einordnung von Universitätsmitarbeitern in die verschiedenen Verwendungsgruppen (so zählte bspw. allgemeines Personal in Drittmittelprojekten bis 2009 zum wissenschaftlichen Personal, seit 2010 zum allgemeinen Personal).

- Dies hatte zur Folge, dass die Entwicklung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) in einzelnen Gruppen ab 2010 nicht mehr folgerichtig vergleichbar war mit jener von 2004 bis 2009.

(2) Entwicklung seit 2004 bzw. seit 2008 (Vorbericht)

- Im Vorbericht hatte sich der RH mit der Struktur des Personals an den beiden überprüften Universitäten seit dem Beginn ihrer Vollrechtsfähigkeit bzw. ihrer Dienstgeberfunktion im Jahr 2004 beschäftigt.

¹ BGBl. II Nr. 30/2004 i.d.F. 71/2010

² assoziierter Professor, Assistenzprofessor, Senior Lecturer, Senior Scientist etc.

Personalstruktur

- Um nunmehr die Entwicklung der Personalstrukturen seit 2004 bzw. seit 2008 (Vorbericht) im Zeitverlauf darstellen zu können, adaptierte der RH die Personaldaten aus uni:data (siehe dazu Anhänge 1 und 2) unter Berücksichtigung statistischer Effekte aufgrund der Änderungen in der Bildungsdokumentationsverordnung und im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsausmaß der sogenannten Säule-I-Assistenten (Assistenten ohne Doktorat):

Tabelle 1: Universität Wien, WU Wien – Struktur des wissenschaftlichen und allgemeinen Personals seit 2004 unter Berücksichtigung statistischer Effekte								
	2004 ¹		2008 ¹		2010 ¹		2004/2010	2008/2010
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	Entwicklung in %	
Universität Wien								
Personal gesamt	4.099,1	100	4.945,5	100	5.214,9	100	+ 27,2	+ 5,4
davon								
<i>wissenschaftliches</i>	2.629,1	64,1	3.288,2	66,5	3.534,3	67,8	+ 34,4	+ 7,5
<i>allgemeines</i>	1.470,0	35,9	1.657,3	33,5	1.680,6	32,2	+ 14,3	+ 1,4
WU Wien								
Personal gesamt	945,8	100	1.159,0	100	1.191,1	100	+ 25,9	+ 2,8
davon								
<i>wissenschaftliches</i>	561,4	59,4	729,0	62,9	715,7	60,1	+ 27,5	– 1,8
<i>allgemeines</i>	384,4	40,6	430,0	37,1	475,4	39,9	+ 23,7	+ 10,6

¹ 2004: Stichtag 15. Oktober, 2008 und 2010: Stichtag 31. Dezember

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH unter Beibehaltung der Vorgaben der Bildungsdokumentationsverordnung vor der Novelle 2010 und aufgrund von Angaben der Universität Wien und der WU Wien

Die Entwicklung der VZÄ beim wissenschaftlichen und allgemeinen Personal gestaltete sich seit 2004 bzw. seit dem Vorbericht (2008) an den beiden überprüften Universitäten unterschiedlich:

- An der Universität Wien stieg die Zahl des wissenschaftlichen Personals seit 2004 kontinuierlich stärker (+ 34,4 %) als das allgemeine Personal (+ 14,3 %). Demgegenüber erhöhte sich zwar die Zahl des wissenschaftlichen Personals an der WU Wien bis 2008, nahm aber von 2008 bis 2010 um 1,8 % ab; gleichzeitig stiegen die allgemeinen VZÄ an der WU Wien um 10,6 %.



Personalstruktur



Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

- Das Verhältnis zwischen wissenschaftlichen und allgemeinen VZÄ betrug 2010 an der Universität Wien 67,8 % zu 32,2 %, an der WU Wien hingegen 60,1 % zu 39,9 %.
- Die Verschiebung des Mitarbeiterverhältnisses zugunsten des allgemeinen Personals seit 2008 um rund drei Prozentpunkte begründete die WU Wien vor allem mit neu geschaffenen Stellen zur Unterstützung von Lehre und Forschung (insbesondere zur Unterstützung der 15 Lehr-Programmdirektoren und der elf Departmentvorstände). Eine umfassende Evaluierung der Effekte dieser Entwicklung auf die Lehr- und Forschungsleistung des wissenschaftlichen Personals erfolgte noch nicht.

Die WU Wien betonte, dass der Rückgang beim wissenschaftlichen Personal aus natürlichen statistischen Schwankungen sowie aus einem temporären strukturellen Effekt resultiere. Im Zeitraum 2008 bis 2010 seien insgesamt 14 Professuren und damit knapp 20 % der Stellen dieser Schlüsselkategorie vakant geworden; dies schlage sich auch in Schwankungen der diesen Professuren zugeordneten wissenschaftlichen Stellen nieder. Bis 2012 sei von einer Nachbesetzung dieser Stellen auszugehen.

- 2.2 Vor allem im Hinblick auf ihre ungünstigen Betreuungsrelationen (siehe TZ 4) betrachtete der RH die Entwicklung an der WU Wien zugunsten des allgemeinen Personals kritisch.

Der RH empfahl der WU Wien daher zu evaluieren, inwieweit die intendierte Entlastung des wissenschaftlichen Personals durch die neu geschaffenen Stellen im allgemeinen Bereich auch tatsächlich umgesetzt wird. Ein Entlastungseffekt müsste nach Auffassung des RH durch eine Verbesserung sowohl der Betreuungsbedingungen als auch der Forschungsleistungen erkennbar und nachvollziehbar sein.

- 2.3 *Laut Stellungnahme der WU Wien komme einer Betrachtung der Personalentwicklung (2008 bis 2010) über einen sehr kurzen, eher beliebigen Zeitraum, nur äußerst begrenzte Aussagekraft zu; von 2004 bis 2010 sei das wissenschaftliche Personal jedoch um 27,5 % und das allgemeine Personal um 23,7 % gestiegen. Die pauschale Kritik des RH am Ansteigen der VZÄ des allgemeinen Personals sei so nicht nachvollziehbar. Falls sich diese auf aus RH-Sicht unnötige Tätigkeiten bzw. Verwendungsbilder des Verwaltungspersonals beziehe, werde um konkrete Hinweise gebeten. Sei aber die Notwendigkeit der Tätigkeiten und der Arbeitsinhalte unbestritten, dann sei die pauschale Kritik nicht berechtigt.*

Personalstruktur

Die WU Wien wehre sich bei der Gelegenheit daher ganz ausdrücklich gegen das auch in den Medien immer wieder vorgebrachte unreflektierte Argument, dass möglichst viele Verwaltungskräfte einzusparen seien. Dies würde an einer Universität bedeuten, dass deren Arbeit von Wissenschaftern übernommen werden müsste, was angesichts der höheren Personalkosten in dieser Gruppe teurer und ineffizienter wäre.

Die Empfehlung des RH nach einer Evaluierung sei zwar nachvollziehbar, zeige aber eine Reihe von Problemen: Angesichts der vielfältigen Aufgaben von Wissenschaftern und allgemeinen Mitarbeitern in den wissenschaftlichen Einheiten sei eine kausale Zurechnung von Effekten sehr schwierig bis unmöglich; ein Quantifizierungsversuch würde zu einem Scheinergebnis führen. Die Entlastungs- und Qualitätseffekte in Forschung und Lehre durch eine Aufstockung des Verwaltungspersonals seien auch deshalb nicht empirisch messbar, als sich die Aufgaben und Anforderungen stark verändert hätten (z.B. flächendeckende Umsetzung der Bolognastruktur, Einrichtung neuer Masterprogramme). Ein handfestes Indiz für den nachgefragten Entlastungs- und Qualitätssteigerungseffekt sei der Wunsch der dezentralen akademischen Einheiten nach administrativen Unterstützungen.

Aus Sicht der WU Wien könnten die vom RH intendierten Effekte auf anderen an der WU Wien angewandten Wegen (z.B. exakte Beobachtung der Entwicklung der Personalstände der beiden Personalkategorien, Gegensteuerung bei ungünstigen Entwicklungen der Personalstruktur) besser erreicht werden.

- 2.4 Der RH entgegnete der WU Wien, dass die Betrachtung der Personalentwicklung seit 2008 nicht willkürlich erfolgte, sondern – im Sinne einer Follow-up-Überprüfung – eine Fortschreibung der Daten des Vorberichts darstellte. Die Feststellungen bzw. Empfehlungen des RH bezogen sich insbesondere auf die – im Vergleich zur Universität Wien (und auch zu anderen Universitäten) – an der WU Wien erkennbare Entwicklung zugunsten des allgemeinen Personals bei den gleichzeitig ungünstigsten Betreuungsrelationen im Vergleich zu anderen Universitäten (siehe TZ 4).

Betrachtet man die VZÄ-Zahlen von 2011 insgesamt, setzt sich die Tendenz bei der Personalstruktur der WU Wien, wenn auch nur sehr geringfügig, weiter fort (wissenschaftliches Personal: 59,8 %, allgemeines Personal: 40,2 % des gesamten Personals). Im Hinblick auf diese Konstellation (ungünstige Betreuungsrelationen, Anstieg des allgemeinen Personals) ist das Erfordernis einer Betrachtung der Auswirkungen dieser Entwicklungen evident.



Personalstruktur



Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

Was die von der WU Wien aufgezeigten Problemstellungen für eine Evaluierung anbelangt, wird darauf hingewiesen, dass trotz der komplexen Zusammenhänge in einem Universitätsbetrieb die Auswirkungen von Unternehmensentscheidungen – quantitativ und/oder auch qualitativ – bewertet werden sollten. Dies würde die WU Wien insbesondere bei der von ihr angestrebten Gegensteuerung bei ungünstigen Entwicklungen der Personalstruktur und darüber hinaus in der Argumentation gegenüber den von ihr beanstandeten Medienreaktionen unterstützen.

Struktur des wissenschaftlichen Lehrpersonals

- 3.1 (1) Im Hinblick auf die unter TZ 2 beschriebenen tiefgreifenden Änderungen der Zuordnung von Personal zu einzelnen Beschäftigtengruppen (Novelle der Bildungsdokumentationsverordnung) verzichtete der RH auf eine Darstellung der Gliederung des wissenschaftlichen Lehrpersonals im Zeitverlauf.

Stattdessen analysierte er die Struktur des wissenschaftlichen Lehrpersonals³ an den beiden überprüften Universitäten zum Stichtag 31. Dezember 2010, wobei er hier von der neuen uni:data-Struktur (und nicht von den vom RH – zu Vergleichszwecken mit der Periode vor der Änderung der Bildungsdokumentationsverordnung – durchgeführten Berechnungen, siehe TZ 2, Tabelle 1) ausging.

(2) Die Universität Wien beschäftigte 2010 mit 2.270,7 VZÄ mehr als viermal so viel wissenschaftliches Lehrpersonal als die WU Wien (541,1 VZÄ). Zu dieser Gruppe gehörten unter anderem Professoren, Dozenten, nicht-habilitiertes Personal⁴ und Lektoren.

Insgesamt belief sich das wissenschaftliche Personal an den beiden überprüften Universitäten, zu dem neben dem Lehrpersonal auch die Drittmittelmitarbeiter und die studentischen Mitarbeiter gehörten, auf 3.331,4 VZÄ (Universität Wien) und 687,3 VZÄ (WU Wien); bezogen auf die Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter beschäftigte die Universität Wien fast doppelt so viel Drittmittelpersonal (26,9 %) als die WU Wien (14,1 %). Im Detail siehe dazu Anhang 3.

(3) Eine Gegenüberstellung nur jener Beschäftigtengruppen, die zum wissenschaftlichen Lehrpersonal zählen, ergab zum Stichtag 31. Dezember 2010 folgendes Bild:

³ Entsprechend der für die Berechnung der Betreuungsrelationen herangezogenen Definition (siehe TZ 4).

⁴ Diese Gruppe umfasst folgende Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung: wissenschaftliche Mitarbeiter mit und ohne selbständige Lehre, Assistenzprofessoren, Senior Lecturer, Senior Scientists und Universitätsassistenten.

Personalstruktur

	Universität Wien (31. Dezember 2010)		WU Wien (31. Dezember 2010)	
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %
wissenschaftliches Lehrpersonal	2.270,7	100	541,1	100
davon				
<i>Professoren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002¹</i>	329,7	14,5	68,3	12,6
<i>Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002²</i>	47,6	2,1	2,5	0,5
<i>Dozenten</i>	394,9	17,4	60,5	11,2
<i>assoziierte Professoren</i>	–	–	3,0	0,5
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal³</i>	1.036,9	45,7	310,6	57,4
<i>Privatdozenten⁴</i>	19,0	0,8	7,0	1,3
<i>Lektoren</i>	442,6	19,5	89,2	16,5

¹ im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens bestellt, in der Regel unbefristet

² verkürztes Berufungsverfahren, maximale Befristung von fünf Jahren

³ Diese Gruppe umfasst folgende Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung: wissenschaftliche Mitarbeiter mit und ohne selbständige Lehre, Assistenzprofessoren, Senior Lecturer, Senior Scientists und Universitätsassistenten.

⁴ in uni:data seit 2010 nicht mehr gesondert ausgewiesen

Anmerkung: An beiden überprüften Universitäten gab es — unabhängig von der Darstellung laut Bildungsdokumentationsverordnung — Personen, die zwar habilitiert waren, jedoch in anderen Verwendungsgruppen vorkamen, weil sie dort eingestuft waren. Allein an der Universität Wien verringerte sich bspw. von 2009 auf 2010 die Anzahl der Dozenten um 77 VZÄ. Mehr als die Hälfte davon waren bedingt durch die Novelle der Bildungsdokumentationsverordnung nunmehr in anderen Verwendungsgruppen eingestuft. An der WU Wien gab es zum Stichtag 31. Dezember 2010 insgesamt rd. 78 habilitierte VZÄ (ohne Professoren).

Quelle: BMWF (uni:data)

- Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, waren die größten prozentuellen Unterschiede zwischen der Universität Wien und der WU Wien bei den beiden Gruppen Dozenten (Universität Wien: 17,4 %, WU Wien: 11,2 %) und nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal (Universität Wien: 45,7 %, WU Wien: 57,4 %) zu erkennen.

Dabei war zu beachten, dass die Gruppe der Dozenten „auslaufend“ war und hier regelmäßig Pensionierungen stattfanden.

- Mit dem Kollektivvertrag wurde die Verwendungsgruppe der assoziierten Professoren geschaffen. Dies waren Personen, die mit der Universität eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen und bereits auch erfüllt hatten. Die Inhalte einer Qualifizierungsvereinbarung waren im Kollektivvertrag nicht normiert, sondern von der Universität festzulegen; bspw. konnte dies die facheinschlägige Habi-



Personalstruktur

Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

litation sein.⁵ An der WU Wien waren zum Stichtag 31. Dezember 2010 drei VZÄ als assoziierte Professoren tätig.

- Die Gruppe „nicht habilitiertes wissenschaftliches Personal“ umfasste auch habilitierte Personen, die an den Universitäten nicht als solche im Sinne der Bildungsdokumentationsverordnung verwendet wurden⁶; weiters enthielt sie die mit dem Kollektivvertrag geschaffene Verwendungsgruppe der Assistenzprofessoren.

Solche Assistenzprofessoren waren wissenschaftliche Mitarbeiter, die mit der Universität eine Qualifizierungsvereinbarung (siehe oben) abgeschlossen, aber noch nicht erfüllt hatten. Die Universität Wien beschäftigte zum 31. Dezember 2010 22,3 VZÄ als Assistenzprofessoren laut Kollektivvertrag, die WU Wien 0,5 VZÄ.

3.2 Im Jahr 2010 waren an der Universität Wien 34,0 % und an der WU Wien 24,8 % des gesamten Lehrpersonals Professoren, Dozenten⁷ und assoziierte Professoren. Damit stand an der Universität Wien für die Studierenden anteilmäßig mehr Lehrpersonal aus diesen höherqualifizierten Verwendungsgruppen zur Verfügung als an der WU Wien.

3.3 *Laut Stellungnahme der WU Wien sei es aus budgetären Gründen nicht möglich, die Lehre in einem angemessenen Ausmaß durch wissenschaftlich höchstqualifiziertes Personal abzudecken. Sie müsse daher in viel zu großer Zahl auf kostengünstigere Alternativen zurückgreifen.*

3.4 Der RH wies gegenüber der WU Wien darauf hin, dass es seit der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten in deren Verantwortung liegt, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln ihre Verpflichtungen im Bereich der Lehre wahrzunehmen.

⁵ Der assoziierte Professor hatte eine dem Dozenten des „alten Typs“ (§ 170 Beamten-dienstrechtsgesetz 1979) vergleichbare Stellung, arbeitsrechtlich war er in seinen Rechten und Pflichten jenen der Professoren angenähert; siehe dazu Pfeil, Personalrecht der Universitäten, S. 304, Randziffer 57.

⁶ z.B. habilitierte Assistenten mit Doktorat

⁷ Die Privatdozenten wurden hier nicht berücksichtigt, weil diese Verwendungsgruppe (15) mit der Novelle der Bildungsdokumentationsverordnung gestrichen wurde und die beiden überprüften Universitäten diese unterschiedlich zuordnen (Universität Wien: zu den Lektoren, WU Wien: zu den Dozenten).

Personalstruktur

Personal und Studierende

Betreuungsrelationen

4.1 Im Vorbericht hatte der RH die Betreuungsrelationen, also das Verhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden, an den beiden überprüften Universitäten sowie an weiteren ausgewählten österreichischen Universitäten aufgezeigt.

Diese Betreuungsrelationen entwickelten sich seit dem Wintersemester 2008/2009 – bezüglich der ordentlichen Studierenden – bzw. seit dem Studienjahr 2008/2009 – hinsichtlich der prüfungsaktiven Studierenden – an diesen Universitäten wie folgt:

(1) Ordentliche Studierende

	Wintersemester 2008/2009			Wintersemester 2010/2011		
	ordentliche Studierende	je Professor ¹	je Lehrpersonal ²	ordentliche Studierende	je Professor ¹	je Lehrpersonal ²
WU Wien	22.770	331,0	44,8	25.867	365,4	47,8
Universität Wien ³	71.745	190,7	32,1	84.745	224,6	37,3
Universität Graz	21.994	167,1	25,5	26.447	179,7	31,8
Universität Innsbruck	22.185	138,3	26,6	26.058	148,1	27,0
Universität Klagenfurt	7.146	114,9	23,0	8.659	137,4	25,9
Universität Linz	12.374	112,8	15,4	16.372	143,2	26,2
Universität Salzburg	12.531	99,9	24,9	15.032	113,7	22,6

¹ Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung:

2008/2009: 11, 12, 13 (emeritierte Professoren mit Lehrtätigkeit); 2010/2011: 11, 12, 81 (siehe auch Anhang 4)

² Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung:

2008/2009: 11 bis 17 (17: alle Lektoren); 2010/2011: 11 bis 21, 26, 27, 81 bis 84 (siehe auch Anhang 4)

³ Anzumerken war, dass das Ausmaß der Verschlechterung der Betreuungsrelation an der Universität Wien bei den Professoren seit dem Wintersemester 2008/2009 auch auf statistische Änderungen zurückzuführen war (2008 und 2009: Gastprofessoren mit Blocklehrveranstaltungen wurden zu den Professoren gezählt, ab 2010 zählten diese zu den Lektoren). Eine entsprechende fiktive Anpassung bereits 2008 bedeutet, dass ein Professor im Wintersemester 2008/2009 nicht 190,7, sondern 202 Studierende zu betreuen gehabt hätte; das Ausmaß der Verschlechterung zum Wintersemester 2010/2011 würde sich dadurch von einem Mehr von rd. 34 Studierenden je Professor auf ein Mehr von rd. 23 Studierenden je Professor verringern.

Quellen: BMWF, Statistische Taschenbücher

An den beiden überprüften und auch an den anderen in Tabelle 3 genannten Universitäten verschlechterte sich seit dem Wintersemester 2008/2009 das Betreuungsverhältnis zwischen ordentlichen Studierenden und Professoren bzw. Lehrpersonal weiter.



Personalstruktur

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

An der WU Wien hatte im Wintersemester 2010/2011 ein Professor 365,4 und ein Lehrender 47,8 ordentliche Studierende zu betreuen, an der Universität Wien ein Professor 224,6 und ein Lehrender 37,3 ordentliche Studierende.

(2) Prüfungsaktive Studierende

- Wie bei der Personalstruktur (siehe TZ 2) gab es auch hinsichtlich der Berechnung der Betreuungsrelationen 2010 statistische Änderungen durch die Erlassung einer neuen Wissensbilanz-Verordnung⁸: Diese sah eine geänderte Definition der prüfungsaktiven Studierenden⁹ vor (siehe Anhang 5 mit der „neuen Zählweise“).
- Für die folgende Darstellung im Zeitverlauf setzte der RH die „alte Zählweise“ der prüfungsaktiven Studierenden fort:

⁸ BGBl. II Nr. 216/2010

⁹ bis 2009: Ein Studierender war prüfungsaktiv, wenn er in zumindest einem Studium die Studiendauer laut Curriculum in einem Bakkalaureats- oder Magisterstudium um nicht mehr als ein Semester oder in einem Diplomstudium um nicht mehr als zwei Semester (Toleranzstudiendauer) überschreitet, und in den innerhalb der Toleranzstudiendauer befindlichen Studien für insgesamt mindestens acht Semesterstunden Prüfungen abgelegt oder seit dem vorherigen Berichtsstudienjahr in einem solchen Studium einen Studienabschnitt vollendete.

ab 2010: Prüfungsaktiv ist nur mehr jener Studierende, der Studienerfolge im Umfang von insgesamt mindestens 16 ECTS-Punkten (acht Semesterstunden) erzielt oder einen Studienabschnitt, ausgenommen den letzten, vollendet hat. Negative Prüfungsantritte werden nicht mehr gezählt.

Personalstruktur

Tabelle 4: Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal – „alte Zählweise“						
	Studienjahr 2008/2009			Studienjahr 2009/2010		
	prüfungsaktive Studierende	je Professor ¹	je Lehrpersonal ²	prüfungsaktive Studierende	je Professor ¹	je Lehrpersonal ²
WU Wien	14.349	224,0	26,6	14.549	205,5	26,9
Universität Wien	45.657	118,1	20,5	47.456	125,8	20,9
Universität Graz	14.938	104,0	17,1	16.921	114,9	20,4
Universität Innsbruck	14.956	90,1	17,0	15.486	88,0	16,0
Universität Klagenfurt	4.770	68,5	14,8	4.846	76,9	14,5
Universität Linz	8.709	52,7	9,5	9.705	84,9	15,6
Universität Salzburg	8.363	66,8	16,7	8.776	66,4	13,2

¹ Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung:

2008/2009: 11, 12, 13 (emeritierte Professoren mit Lehrtätigkeit); 2009/2010: 11, 12, 81 (siehe auch Anhang 4)

² Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung:

2008/2009: 11 bis 17 (17: alle Lektoren); 2009/2010: 11 bis 21, 26, 27, 81 bis 84 (siehe auch Anhang 4)

Quellen: BMWF, Statistische Taschenbücher; Berechnungen des RH

Bei Fortschreibung der „alten Zählweise“ hatte an der WU Wien im Studienjahr 2009/2010 ein Professor 205,5 und ein Lehrender 26,9 prüfungsaktive Studierende zu betreuen, an der Universität Wien 125,8 und 20,9 prüfungsaktive Studierende. Bei der Universität Wien fiel – wie bei den ordentlichen Studierenden (siehe Tabelle 3) – auch hier für das Vergleichsjahr 2008/2009 ins Gewicht, dass die Gastprofessoren damals noch zu den Professoren gezählt wurden. Ein Herausrechnen ergäbe für 2008/2009, dass ein Professor an der Universität Wien bereits 123,2 Studierende zu betreuen hatte (in der Tabelle 4 sind 118,1 ausgewiesen).

4.2 Im Vergleich mit den anderen in den Tabellen 3 und 4 dargestellten Universitäten wiesen die Universität Wien und die WU Wien weiterhin die ungünstigsten Betreuungsrelationen auf.

Bei den Professoren konnte die WU Wien – bei einer Steigerung der prüfungsaktiven Studierenden um nur 1,4 % – im Hinblick auf diese Studierenden die Betreuungsrelation verbessern. Dies gelang der Universität Wien aufgrund einer Steigerung der prüfungsaktiven Studierenden um 3,9 % nicht.

**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Beim Lehrpersonal blieben die Betreuungsrelationen bei den prüfungsaktiven Studierenden im Studienjahr 2009/2010 gegenüber dem vorangegangenen Studienjahr an beiden überprüften Universitäten relativ konstant.¹⁰

- 4.3 *Die Universität Wien betonte, dass das Betreuungsverhältnis bei den Professoren nur leicht von 123,2 auf 125,8, also um lediglich 2,1 % gestiegen sei. Diese Steigerung liege unter jener der prüfungsaktiven Studierenden (3,9 %) und sei auf die erhöhte Anstellung von Professoren zurückzuführen. Im Sinne der Verbesserung der Betreuungsverhältnisse habe die Universität Wien die Anzahl der Professoren zwar erhöht, aus budgetären Gründen sei dies aber nicht in gleichem Ausmaß wie die Erhöhung der prüfungsaktiven Studierenden möglich gewesen.*
- 4.4 Der RH wies gegenüber der Universität Wien darauf hin, dass es seit der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten in deren Verantwortung liegt, mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln ihre Verpflichtungen im Bereich der Lehre wahrzunehmen.

Allgemeines Personal und Studierende

- 5.1 (1) Stellte man an beiden überprüften Universitäten die ordentlichen Studierenden den VZÄ des allgemeinen Personals, das sich aus akademischen und nicht-akademischen Mitarbeitern zusammensetzte, gegenüber, ergab sich folgendes Bild:

¹⁰ Nicht berücksichtigt wird in diesem Zusammenhang der in TZ 2 angesprochene statistische Effekt im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsausmaß der Säule-I-Mitarbeiter. Auch diese Gruppe fließt in die Betreuungsrelationen ein.

Personalstruktur

Tabelle 5: Universität Wien, WU Wien – ordentliche Studierende je VZÄ des allgemeinen Personals				
	2008	2009	2010	2008/2010
	Anzahl			in %
Universität Wien				
ordentliche Studierende ¹	71.745	83.025	84.745	+ 18,1
allgemeines Personal in VZÄ ²	1.657,3	1.669,5	1.680,6	+ 1,4
ordentliche Studierende/VZÄ	43,3	49,7	50,4	+ 16,4
WU Wien				
ordentliche Studierende ¹	22.770	25.207	25.867	+ 13,6
allgemeines Personal in VZÄ ²	430,0	458,9	475,4	+ 10,6
ordentliche Studierende/VZÄ	53,0	54,9	54,4	+ 2,6

¹ im Wintersemester

² Um eine konsistente Zeitreihe zu erreichen, wurden für 2010 zum Stichtag 31. Dezember die statistisch adaptierten Daten (siehe TZ 2, Tabelle 1) herangezogen.

Quelle: BMWF, (uni:data)

2008 entfielen an der Universität Wien auf ein VZÄ des allgemeinen Personals 43,3 Studierende, an der WU Wien mit 53,0 Studierenden je VZÄ noch um rund zehn mehr als an der Universität Wien. 2010 betrug diese Differenz nur noch vier (Universität Wien: 50,4 und WU Wien: 54,4 Studierende je allgemeinen VZÄ) (siehe dazu auch TZ 2).

(2) Die Bildungsdokumentationsverordnung, wonach die Universitäten zweimal jährlich Personaldaten an das BMWF zu liefern haben, sah für das allgemeine Personal acht zur Auswahl stehende – sehr generell formulierte – Ausprägungen vor.¹¹

Für beide überprüften Universitäten waren vier Kategorien relevant: allgemeines Drittmittelpersonal, Universitätsmanagement, Verwaltung sowie Wartung und Betrieb.¹²

5.2 Die aufgrund der Bildungsdokumentationsverordnung erhobenen Daten ließen keine Analyse des Personaleinsatzes und dessen Veränderung im Zeitverlauf in den Kernbereichen des Universitätsmanagements und der Universitätsverwaltung, bspw. betreffend Verwaltungspersonal in wissenschaftlichen Organisationseinheiten bzw. in Dienstleistungs-

¹¹ Verwendungen 23, 40, 50, 60, 61, 62, 64, 70 laut Bildungsdokumentationsverordnung (siehe Anhang 4)

¹² An der Universität Wien kam noch eine Verwendung im Gesundheitsbereich hinzu.



Personalstruktur



**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

oder Verwaltungseinheiten (z.B. Studienabteilung, Personalabteilung, Controlling oder IT), zu.

Der RH empfahl daher dem BMWF aus Gründen der Transparenz und zur besseren Nachvollziehbarkeit bzw. Beurteilung, in der Bildungsdokumentationsverordnung die Ausprägungen der Verwendungen für das allgemeine Personal in Richtung universitätsspezifischer Tätigkeit zu detaillieren.

- 5.3 *Die WU Wien erachtete eine stärkere Differenzierung innerhalb des allgemeinen Personals für zweckmäßig, wobei insbesondere zwischen jenen allgemeinen Mitarbeitern, die in Serviceeinrichtungen und jenen, die in wissenschaftlichen Einheiten eingesetzt seien, unterschieden werden sollte. Dies würde die Aussagekraft der diesbezüglich erhobenen Daten deutlich steigern, ohne deshalb den Aufwand für die Universitäten merklich zu erhöhen.*

Das BMWF sagte zu, einen internen Prozess aufzusetzen, um die Empfehlungen des RH auf konkrete Umsetzbarkeit zu prüfen. Dabei stehe im Vordergrund, dass dabei universitätsseitig für die bestehenden Personalkategorien der Bildungsdokumentationsverordnung nach Möglichkeit kein Erhebungsmehraufwand resultiere.

Personalaufwand

Umsatzerlöse, Gesamtaufwand und Personalaufwand

- 6.1 Umsatzerlöse, Gesamtaufwand und Personalaufwand entwickelten sich an der Universität Wien und der WU Wien in den Jahren 2004 (erstes Jahr der Vollrechtsfähigkeit) bis 2010 bzw. ab 2008 (Vorbericht) wie folgt:

Personalaufwand

Tabelle 6: Universität Wien – Umsatzerlöse, Gesamtaufwand, Personalaufwand und VZÄ								
	2004	2006	2008	2009	2010	2004/2010	2008/2009	2009/2010
	in Mill. EUR					Entwicklung in %		
Umsatzerlöse	372,0	406,6	451,1	477,8	493,6	+ 32,7	+ 5,9	+ 3,3
Gesamtaufwand	360,4	417,8	462,8	481,2	495,9	+ 37,6	+ 4,0	+ 3,1
davon Personalaufwand	205,6	244,4	278,6	294,3	303,8	+ 47,8	+ 5,6	+ 3,2
	in VZÄ							
Personal gesamt ¹	4.099,1	4.643,2	4.945,5	5.067,0	5.214,9	+ 27,2	+ 2,5	+ 2,9
	in %							
Personalaufwand/ Gesamtaufwand	57,0	58,5	60,2	61,2	61,3	+ 7,5	+ 1,7	+ 0,2
	in EUR							
Umsatzerlöse ² /VZÄ	90.763	87.569	91.218	94.306	94.654	+ 4,3	+ 3,4	+ 0,4
Personalaufwand ² /VZÄ	50.146	52.631	56.339	58.073	58.248	+ 16,2	+ 3,1	+ 0,3

¹ zum Stichtag 31. Dezember (2004: 15. Oktober), 2009 und 2010: uni:data mit Berechnungen des RH (siehe TZ 2, Tabelle 1)

² aus der harmonisierten Gewinn- und Verlustrechnung (uni:data)

Quelle: uni:data, harmonisierte Gewinn- und Verlustrechnung

Tabelle 7: WU Wien – Umsatzerlöse, Gesamtaufwand, Personalaufwand und VZÄ								
	2004	2006	2008	2009	2010	2004/2010	2008/2009	2009/2010
	in Mill. EUR					Entwicklung in %		
Umsatzerlöse	78,3	89,0	105,3	111,8	116,1	+ 48,3	+ 6,2	+ 3,8
Gesamtaufwand	79,4	91,1	102,7	107,2	111,1	+ 39,9	+ 4,4	+ 3,6
davon Personalaufwand	50,1	60,4	64,4	67,0	71,4	+ 42,5	+ 4,0	+ 6,6
	in VZÄ							
Personal gesamt ¹	945,8	1.062,4	1.159,0	1.179,7	1.191,1	+ 25,9	+ 1,8	+ 1,0
	in %							
Personalaufwand/ Gesamtaufwand	63,1	66,3	62,7	62,5	64,3	+ 1,9	- 0,3	+ 2,9
	in EUR							
Umsatzerlöse ² /VZÄ	82.837	83.806	90.821	94.778	97.449	+ 17,6	+ 4,4	+ 2,8
Personalaufwand ² /VZÄ	52.931	56.885	55.550	56.832	59.908	+ 13,2	+ 2,3	+ 5,4

¹ zum Stichtag 31. Dezember (2004: 15. Oktober), 2009 und 2010: uni:data mit Berechnungen des RH (siehe TZ 2, Tabelle 1)

² aus der harmonisierten Gewinn- und Verlustrechnung (uni:data)

Quelle: uni:data, harmonisierte Gewinn- und Verlustrechnung

(1) Umsatzerlöse

- Die Umsatzerlöse der beiden überprüften Universitäten bestanden im Wesentlichen aus Erlösen aufgrund von Globalbudgetzuweisungen¹³, aus Studienbeiträgen und Studienbeitragsersatz, aus universitären Weiterbildungsleistungen sowie aus sonstigen Umsatzerlösen (z.B. Erlösen aus Drittmittelprojekten).
- Auf Erlöse aufgrund von Globalbudgetzuweisungen entfiel an der Universität Wien ein Anteil zwischen rd. 83 % (2004) und rd. 73 % (2010); an der WU Wien machte dieser Anteil zwischen rd. 79 % (2004) und rd. 70 % (2010) aus. Demgegenüber erhöhte sich in diesem Zeitraum bspw. der Anteil aus Erlösen aus Weiterbildungsleistungen und sonstigen Umsatzerlösen von 9,2 % (an beiden Universitäten) auf 16,1 % (Universität Wien) und 14,5 % (WU Wien).
- Über den gesamten Zeitraum 2004 bis 2010 war die Entwicklung der Umsatzerlöse an den beiden Universitäten sehr unterschiedlich: Universität Wien: + 32,7 %, WU Wien: + 48,3 %. Ab 2008 verlief diese Entwicklung hingegen ähnlich mit fallender Tendenz.

(2) Gesamtaufwand

- Der Gesamtaufwand der beiden Universitäten beinhaltete insbesondere Aufwendungen für Sachmittel und sonstige bezogene Herstellungsleistungen, Abschreibungen, Personalaufwand, sonstige betriebliche Aufwendungen sowie Aufwendungen aus Finanzmitteln und aus Beteiligungen.
- Die Entwicklung des Gesamtaufwands von 2004 bis 2010 verlief an der Universität Wien und an der WU Wien ähnlich, ab 2008 ebenfalls mit fallender Tendenz.

¹³ Laut uni:data, harmonisierte Gewinn- und Verlustrechnung: „Erlöse aufgrund von Globalbudgetzuweisungen sowie andere Bundeszuschüsse“

Personalaufwand

(3) Personalaufwand

- Der Personalaufwand nahm an der Universität Wien im Zeitraum 2004 bis 2010 um 47,8 % zu, an der WU Wien um 42,5 %; demgegenüber stieg die Zahl der VZÄ¹⁴ um 27,2 % (Universität Wien) und 25,9 % (WU Wien).¹⁵
- 2009 auf 2010 entwickelten sich Personalaufwand und VZÄ an der Universität Wien in nahezu gleichem Ausmaß; an der WU Wien nahm der Personalaufwand um 6,6 % zu, die VZÄ um 1,0 %. Dafür waren höhere Personalarückstellungen und Pensionskassenzahlungen im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag maßgeblich. Dementsprechend war die Steigerung der Kennzahlen Personalaufwand/Gesamtaufwand und Personalaufwand/VZÄ deutlich höher als an der Universität Wien.

(4) Informationen über den Personalaufwand

- Aufgrund der Univ.RechnungsabschlussVO¹⁶ und der Controlling-Richtlinien¹⁷ standen dem BMWF Informationen der Universitäten über deren jeweiligen gesamten Personalaufwand samt einiger Untergliederungen¹⁸ zur Verfügung.
- Die Aufgliederung des Personalaufwands bspw. in jenen für das wissenschaftliche, das allgemeine und das Drittmittelpersonal war nicht vorgesehen.

6.2 An der Universität Wien war die Steigerung des Gesamtaufwands (+ 37,6 %) und insbesondere des Personalaufwands (+ 47,8 %) im Zeitraum 2004 bis 2010 höher als der Anstieg der Umsatzerlöse (+ 32,7 %); demgegenüber stiegen an der WU Wien die Umsatzerlöse (+ 48,3 %) stärker als der Gesamtaufwand und der Personalaufwand (+ 39,9 % bzw. + 42,5 %).

¹⁴ zum Stichtag 31. Dezember (2004: Stichtag 15. Oktober)

¹⁵ 2004 bis 2010:

- Gehaltsabschlüsse für den öffentlichen Dienst: + 15,6 % (2005: 2,3 %, 2006: 2,7 %, 2007: 2,35 %, 2008: 2,7 %, 2009: 3,55 %, 2010: 0,9 % + Erhöhung der Gehaltsansätze um weitere 4 EUR)

- Verbraucherpreisindex laut Statistik Austria: + 12,2 %

¹⁶ Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über den Rechnungsabschluss der Universitäten, BGBl. II Nr. 292/2003 i.d.g.F.

¹⁷ Richtlinien des Bundesministers für Finanzen für die einheitliche Einrichtung eines Planungs-, Informations- und Berichterstattungssystems des Bundes für das Beteiligungs- und Finanzcontrolling, BGBl. II Nr. 319/2002 i.d.g.F.

¹⁸ Löhne und Gehälter, Aufwendungen für externe Lehre etc.



Personalaufwand



Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

Ab 2008 konnte die Universität Wien – im Gegensatz zur WU Wien – ihren Gesamtaufwand mit den Umsatzerlösen allein nicht abdecken, die Differenz zwischen Gesamtaufwand und Umsatzerlösen verringerte sich jedoch von 11,7 Mill. EUR (2008) auf 2,3 Mill. EUR (2010).

Der Personalbereich verursachte an den überprüften Universitäten mehr als 60 % des Gesamtaufwands (siehe dazu auch TZ 7) und war durch das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags 2009 (siehe TZ 9) mit zusätzlichen Herausforderungen konfrontiert.

Um detaillierte Analysen bzw. aussagekräftigere Vergleiche in diesem Bereich zu ermöglichen, sollte das BMWF darauf hinwirken, dass die Universitäten Angaben zum Personalaufwand zumindest gegliedert nach wissenschaftlichem und allgemeinem Personal sowie Drittmittelpersonal samt der jeweils korrelierenden VZÄ im Jahresdurchschnitt zu liefern haben.

- 6.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien sei der Vergleich nur der Umsatzerlöse (ohne Finanzerlöse, Bestandsveränderungen und sonstige betriebliche Erträge) der Universität Wien mit allen Aufwendungen verfehlt; dadurch würde suggeriert, dass die Universität Wien in den betreffenden Jahren defizitär gewesen sei. Dies sei definitiv nicht der Fall gewesen: Im Jahr 2008 habe das Jahresergebnis 1,29 Mill. EUR und im Jahr 2010 immerhin 6,58 Mill. EUR betragen.*

Laut Mitteilung des BMWF fänden sich die vom RH vorgeschlagenen Personalgruppen bereits in § 11 Z 8 der Univ.RechnungsabschlussVO als Jahres-Durchschnitt VZÄ. Mit einer entsprechenden Anpassung des § 2 Z 6 der Verordnung betreffend den Personalaufwand könnte der Empfehlung entsprochen werden. Das BMWF prüfe die Möglichkeit einer Umsetzung, müsse dabei aber auch die Verhinderung einer Mehrbelastung der Universitäten durch zusätzliche Erhebungen im Auge behalten.

- 6.4 Der RH erwiderte der Universität Wien, dass ihre Umsatzerlöse etwa 2010 98,2 % der Gesamterlöse ausmachten und sich aus für eine österreichische Universität wesentlichen Erlösen (insbesondere Globalbudgetzuweisungen, Studienbeiträgen bzw. Studienbeitragsersatz, Drittmittelerlösen, Erlösen aus universitären Weiterbildungsleistungen etc.) zusammensetzten. Mit der Formulierung „... allein nicht abdecken ...“ stellte der RH außer Zweifel, dass die Universität Wien über weitere Erträge verfügte bzw. diese gemeinsam mit den Umsatzerlösen den Gesamtaufwand abdeckten. Um dies auch in Zahlen deutlich zu machen, werden im Folgenden Gesamterlöse und jeweiliger Gesamtaufwand der Universität Wien (und der WU Wien) gegenübergestellt:

Personalaufwand

Tabelle 8: Universität Wien, WU Wien – Gesamterlöse und Gesamtaufwand 2004 bis 2010								
	2004	2006	2008	2009	2010	2004/2010	2008/2009	2009/2010
	in Mill. EUR					Entwicklung in %		
Universität Wien								
Gesamterlöse ¹	376,7	415,3	464,5	486,8	502,6	+ 33,4	+ 4,8	+ 3,2
Gesamtaufwand	360,4	417,8	462,8	481,2	495,9	+ 37,6	+ 4,0	+ 3,1
WU Wien								
Gesamterlöse ¹	79,2	92,6	108,6	113,3	117,9	+ 48,9	+ 4,3	+ 4,1
Gesamtaufwand	79,4	91,1	102,7	107,2	111,1	+ 39,9	+ 4,4	+ 3,6

¹ Umsatzerlöse, Veränderung des Bestands an noch nicht abgerechneten bzw. abrechenbaren Leistungen im Auftrag Dritter, sonstige betriebliche Erträge sowie Erträge aus Finanzmitteln und Beteiligungen, außerordentliche Erträge

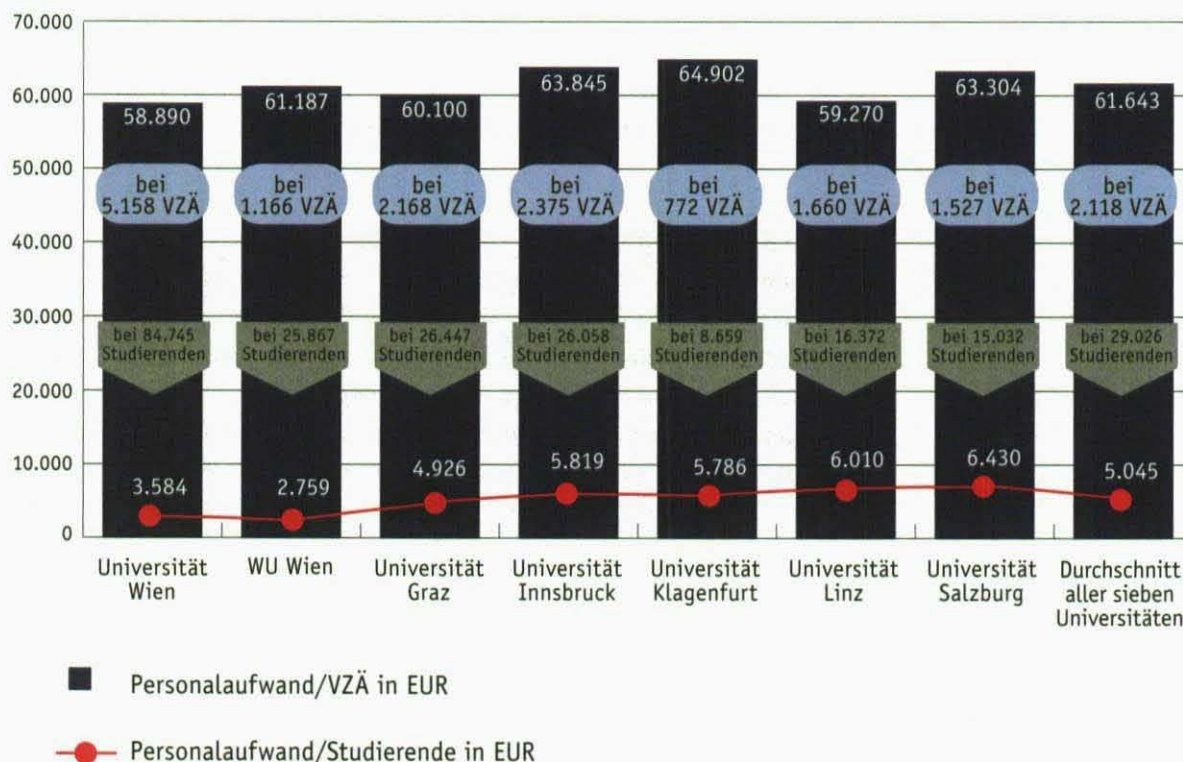
Quellen: Rechnungsabschlüsse der Universitäten bzw. uni:data, harmonisierte Gewinn- und Verlustrechnung

An der Universität Wien überstiegen – wie auch an der WU Wien – in den Jahren 2008 bis 2010 die Gesamterlöse den Gesamtaufwand. Das Jahresergebnis war an beiden überprüften Universitäten in diesen Jahren jeweils positiv.

Personalaufwand – Kennzahlen im Vergleich mit anderen Universitäten

7.1 Unter Heranziehung der in uni:data verfügbaren Personalaufwandsdaten aus der harmonisierten Gewinn- und Verlustrechnung für 2010, der VZÄ-Zahlen zum Stichtag 31. Dezember 2010 und der Studierendenzahlen im Wintersemester 2010/2011 errechnete der RH die nachfolgenden Kennzahlen für die überprüften sowie die fünf weiteren auch bei den Betreuungsrelationen (siehe TZ 4) dargestellten Universitäten:

Abbildung 1: Personalaufwand – Kennzahlen im Vergleich für das Jahr 2010



Quelle: BMWF, uni:data

- Im Jahr 2010 wies die Universität Wien im Vergleich zur WU Wien sowie zu den Universitäten Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz und Salzburg mit 58.890 EUR den niedrigsten Personalaufwand je VZÄ auf, die WU Wien lag mit 61.187 EUR im Mittelfeld. Den Höchstwert wies die Universität Klagenfurt mit 64.902 EUR auf.
- Die Kennzahl „Personalaufwand je Studierenden“ wies an den beiden überprüften Universitäten – verglichen mit den anderen fünf – 2010 mit 3.584 EUR (Universität Wien) und 2.759 EUR (WU Wien) die niedrigsten Werte auf; am höchsten war dieser Wert an der Universität Salzburg mit 6.430 EUR.
- Dies galt auch für das Verhältnis „Personalaufwand zu Gesamtaufwand“ (siehe TZ 6, Tabellen 6 und 7: 2010 – Universität Wien: 61,3 % und WU Wien: 64,3 %), bei dem sich die anderen fünf Universitäten 2010 zwischen 66,2 % (Universität Graz) und 75,5 % (Universität Klagenfurt) bewegten.

Personalaufwand

7.2 Der RH verkannte nicht, dass die Universitäten strukturelle Verschiedenheiten aufwiesen (bspw. im Hinblick auf Art und Ausmaß der angebotenen Studien). Angesichts der teilweise deutlichen Unterschiede bei den einzelnen Kennzahlen empfahl der RH jedoch dem BMWF, eine diesbezügliche Evaluierung, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Rahmenbedingungen (wie bspw. der Betreuungsrelationen), gegebenenfalls unter Einbeziehung weiterer Universitäten, durchzuführen.

7.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien werde das Verhältnis von Personalaufwand zu Gesamtaufwand an mehreren Universitäten, auch an der Universität Wien, durch das Ausmaß des Mietaufwands verzerrt. An der Universität Wien betreffe dies die Baukostenrückerstattung für den Standort UZA II¹⁹, der im Rechnungsabschluss als Mietaufwand dargestellt werde. Bei Herausrechnung dieser Position im Jahr 2010 (Effekt: 36,4 Mill. EUR) steige das Verhältnis des Personalaufwands zum Gesamtaufwand von 61,3 % auf 66,1 %, womit die Universität Wien das Niveau der Universität Graz erreichen würde. Dies sei ein Beispiel dafür, dass österreichweit aufgrund verschiedener Budgetstrukturen nicht problemlos verglichen werden könne. Die Tatsache, dass die Universität Wien den niedrigsten Personalaufwand je VZÄ aufweise, hänge mit der Zusammensetzung der Personengruppen zusammen. Im Vergleich zu Universitäten mit den höchsten Personalaufwendungen je VZÄ seien an der Universität Wien mehr Mitarbeiter in Personenkategorien mit vergleichsweise geringen Durchschnittsgehältern beschäftigt. Es sei anzunehmen, dass die unterschiedliche Personalstruktur an den Universitäten mit ein Grund für die Unterschiede bei den Durchschnittsgehältern sei.*

Das BMWF teilte mit, dass die hier angesprochenen Unterschiede bei der Kennzahl Personalaufwand zunächst einer internen Analyse unterzogen werden würden. Daraus abgeleitet, werde eine weiterführende Analyse durch externe Evaluierung in Betracht gezogen.

7.4 Der RH hielt gegenüber der Universität Wien fest, dass er – wie oben ausdrücklich erläutert – die angeführten Kennzahlen auf Basis der in uni:data verfügbaren Daten (Personalaufwand aus der harmonisierten Gewinn- und Verlustrechnung für 2010, VZÄ-Zahlen zum Stichtag 31. Dezember 2010 und Studierendenzahlen im Wintersemester 2010/2011) errechnete. Seine Empfehlung an das BMWF war – im Hinblick auf die strukturellen Verschiedenheiten der Universitäten bzw. unter ihrer Berücksichtigung – darauf gerichtet, die Gründe für die Unterschiede bei den angeführten Kennzahlen zu eruieren, um

¹⁹ Anmerkung des RH: Universitätszentrum Althanstraße II



Personalaufwand


**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

bspw. bei den Leistungsvereinbarungsverhandlungen bzw. den Begleitgesprächen über zusätzliche Informationen über die Personalführung der Universitäten zu verfügen.

Bezüge/Gehälter –
wissenschaftliches
Personal

8.1 In den nachfolgenden Tabellen werden die Bezüge/Gehälter für einzelne ausgewählte wissenschaftliche Beschäftigtengruppen an den beiden überprüften Universitäten im Zeitraum 2008 bis 2010 dargestellt:²⁰

(a) Universität Wien

Tabelle 9: Universität Wien – Bezüge/Gehälter von ausgewählten wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen

	2008	2009	2010	Aufwand, VZÄ ³ 2008/2010
	in Mill. EUR			in %
Bezüge/Gehälter wissenschaftlich gesamt	155,31	162,86	172,43	+ 11,0
davon für				
Professoren	36,01	37,57	40,03	+ 11,2
Entwicklung der VZÄ:				+ 5,2
Dozenten	35,77	34,73	33,81	- 5,5
Entwicklung der VZÄ:				- 10,3
Assistenten Säule II¹	21,81	22,69	23,10	+ 5,9
Entwicklung der VZÄ:				+ 2,1
Assistenten Säule I²	11,83	13,61	14,84	+ 25,4
Entwicklung der VZÄ:				+ 12,7
Lektoren	15,10	16,06	17,43	+ 15,4
Entwicklung der VZÄ:				--- ⁴
Tutoren/Studienassistenten	3,40	3,65	3,98	+ 17,1
Entwicklung der VZÄ:				+ 6,1

¹ Assistenten mit Doktorat, Assistenzprofessoren

² Assistenten ohne Doktorat

³ im Jahresdurchschnitt

⁴ Vergleich zwischen Aufwand- und VZÄ-Entwicklung nur für Teilbereich möglich

Quelle: Controlling der Universität Wien

²⁰ Die von den beiden überprüften Universitäten für die Erfassung und Darstellung des Personalaufwands gewählten Bezeichnungen für Beschäftigtengruppen entsprachen nicht den Verwendungsgruppen laut Bildungsdokumentationsverordnung, daher ist auch der Personalaufwand nicht eindeutig auf die Verwendungsgruppen laut Bildungsdokumentationsverordnung zurechenbar. Aus diesem Grund wurde für die Tabellen 8 und 9 die Nomenklatur der beiden überprüften Universitäten übernommen.

Personalaufwand

(b) WU Wien

Tabelle 10: WU Wien – Bezüge/Gehälter von ausgewählten wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen				
	2008	2009	2010	Aufwand, VZÄ ⁴ 2008/2010
	in Mill. EUR			in %
Bezüge/Gehälter wissenschaftlich gesamt	34,96	36,49	37,65	+ 7,7
davon für				
Professoren	8,53	8,98	9,01	+ 5,6
	Entwicklung der VZÄ:			- 1,5
Dozenten¹	5,27	5,58	5,81	+ 10,2
	Entwicklung der VZÄ:			+ 2,4
Assistenten Säule II²	5,52	6,01	5,60	+ 1,4
	Entwicklung der VZÄ:			+ 2,2
Assistenten Säule I³	5,21	5,71	6,22	+ 19,4
	Entwicklung der VZÄ:			+ 2,3
Lektoren	2,82	2,87	3,12	+ 10,6
	Entwicklung der VZÄ:			- 19,6
Tutoren/Studienassistenten	0,49	0,72	1,11	+ 126,5
	Entwicklung der VZÄ:			+ 45,3

¹ einschließlich assoziierte Professoren

² Assistenten mit Doktorat, Assistenzprofessoren, Privatdozenten (beim Personalaufwand)

³ Assistenten ohne Doktorat

⁴ im Jahresdurchschnitt

Quellen: Controlling und Personalabteilung der WU Wien

- Bei den Professoren ging an beiden überprüften Universitäten die Anzahl der beamteten Mitarbeiter kontinuierlich zurück; ihr Anteil an der Gesamtzahl der Professoren machte aber etwa 2010 an der Universität Wien noch rd. 46 % und an der WU Wien rd. 65 % aus. Bei den seit 2005 neu berufenen Professoren stellte der RH individuelle Entgeltvereinbarungen fest (siehe TZ 11).
- Die Zahl der beamteten Dozenten war ebenfalls an beiden überprüften Universitäten rückläufig, weil es sich bei den Dozenten um eine auslaufende Beschäftigtengruppe handelte. An der WU Wien war die Steigerung der VZÄ auf eine Erhöhung der Zahl der die-



Personalaufwand



Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

ser Gruppe zugeordneten assoziierten Professoren zurückzuführen, wobei sich der Personalaufwand hier parallel dazu entwickelte.

- Die Zahl der Säule-II-Assistenten (Assistenten mit Doktorat) im Beamtenstatus ging an beiden überprüften Universitäten auch zurück; ihr Anteil an der Gesamtzahl dieser Beschäftigten betrug 2010 an der Universität Wien rd. 32 %, an der WU Wien rd. 26 %. Bei den angestellten Säule-II-Assistenten war seit 2009 eine leichte Reduktion des Aufwands je VZÄ erkennbar. Bereits bei den Modellberechnungen für den Kollektivvertrag (siehe TZ 9) wurde in dieser Gruppe von Minderkosten ausgegangen.
- Bei den Säule-I-Assistenten (Assistenten ohne Doktorat) fiel an beiden überprüften Universitäten die starke Entwicklung des Personalaufwands im Vergleich zur prozentuellen Veränderung der VZÄ-Zahl auf. Von 2008 auf 2010 erhöhte sich der Personalaufwand für diese Beschäftigtengruppe an der Universität Wien um 25,4 %, die VZÄ um 12,7 %; an der WU Wien nahm dieser Aufwand um 19,4 % zu, die Zahl der VZÄ dagegen um 2,3 %.

Hier kamen nach Angaben der überprüften Universitäten der Kollektivvertrag und die in diesem Zusammenhang in TZ 2 erwähnten Effekte durch die Anpassung des Beschäftigungsausmaßes der Säule-I-Assistenten zum Tragen. Selbst eine Bereinigung dieses Effekts konnte diese Aufwandssteigerung (noch) nicht ausgleichen. Nach Angaben der WU Wien war weiters die kollektivvertragliche Einführung von zeitlichen Vorrückungen für diese Mitarbeitergruppe von wesentlicher Bedeutung.

- An der Universität Wien erhöhte sich die Aufwandsposition „Externe Lehrende“²¹ (rd. 80 % des Aufwands der Beschäftigtengruppe Lektoren) 2008 bis 2010 um 16,0 % (12,23 Mill. EUR auf rd. 14,19 Mill. EUR), die VZÄ stiegen um 11,3 %. Größere Aufwandssteigerungen bei den Lektoren aufgrund des Kollektivvertrags sollen laut Modellberechnung (TZ 9) an der Universität Wien erst in den Jahren 2011 bis 2015 bedeutsam werden.

An der WU Wien waren die Lektorengehälter seit 2004 unverändert geblieben, weshalb die Einführung des Kollektivvertrags eine deutliche Aufwandssteigerung (2008/2010: + 10,6 %) bei gleichzeitig sinkenden VZÄ-Zahlen (- 19,6 %) verursachte. Schon bei der Mehrkostenberechnung betreffend den Kollektivvertrag (siehe TZ 9)

²¹ An der Universität Wien war aufgrund von unterjährigen Umstellungen in der Beschäftigtengruppe Lektoren 2008 für 2008 bis 2010 nur ein Vergleich des Aufwands dieses Teilbereichs mit der entsprechenden VZÄ-Entwicklung möglich.

Personalaufwand

machte diese Position jährlich rd. 10 % der gesamten geschätzten Mehrkosten aus.

- Auch bei den Tutoren und Studienassistenten war an beiden überprüften Universitäten der Vergleich zwischen Aufwands- und VZÄ-Steigerungen auffallend (2008/2010: Universität Wien: + 17,1 % Personalaufwand, + 6,1 % VZÄ; WU Wien: + 126,5 % Personalaufwand, + 45,3 % VZÄ). Diesbezüglich hatten ebenfalls die Modellberechnungen zum Kollektivvertrag (siehe TZ 9) für beide Universitäten eine Steigerung der Aufwendungen aufgrund der höheren kollektivvertraglichen Gehälter ausgewiesen.

8.2 Zusammenfassend lässt sich die Entwicklung der Bezüge/Gehälter von 2008 bis 2010 bei den betrachteten wissenschaftlichen Beschäftigten wie folgt beurteilen:

(1) An beiden überprüften Universitäten waren bei den Beschäftigtengruppen Dozenten und Säule-II-Assistenten für die Aufwandsentwicklung im Verhältnis zu den VZÄ vor allem die Dienstverhältnisse nach dem Beamtendienstrechtsgesetz 1979 bzw. dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 und die damit im Zusammenhang stehenden gehaltsrechtlichen Bestimmungen (Biennalsprünge, Zulagen etc.) von Bedeutung.

(2) An beiden überprüften Universitäten sah der RH bei der Aufwands- und VZÄ-Entwicklung in einigen Beschäftigtengruppen einen Zusammenhang mit der Einführung des Kollektivvertrags im Oktober 2009, der auch für alle künftig aufgenommenen Universitätsmitarbeiter gelten wird:

- Bei den angestellten Säule-II-Assistenten wurde der Personalaufwand im Verhältnis zu den VZÄ geringer,
- bei den Säule-I-Assistenten und den studentischen Mitarbeitern (Tutoren und Studienassistenten) war hingegen eine deutliche Aufwandssteigerung erkennbar. Aufgrund der besonderen Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse der Säule-I-Assistenten konnten in dieser Beschäftigtengruppe weitere Aufwandssteigerungen vermieden werden.
- An der WU Wien zeigte auch bei den Lektoren die Einführung des Kollektivvertrags bereits merkliche kostenmäßige Auswirkungen. Für diese Beschäftigtengruppe werden künftig noch die kollektivvertraglichen Gehaltsvorrückungen von Relevanz sein, weil die diesbezüglichen Übergangsbestimmungen mit September 2011 ausliefen (siehe TZ 9).



Personalaufwand


**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Kollektivvertrag

9.1 (1) Allgemeines

- Das Universitätsgesetz 2002 sah vor, dass der von den Universitäten gemeinsam gebildete Dachverband der Universitäten auf Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähig war.²²
- Der Kollektivvertrag wurde im Mai 2009 zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst abgeschlossen. Er trat mit 1. Oktober 2009 in Kraft und gilt für alle seit dem 1. Jänner 2004 eingetretenen sowie für alle zukünftigen Universitätsmitarbeiter zwingend (2010 galt er für rd. 68 % der rd. 50.000 Mitarbeiter aller österreichischen Universitäten).²³

An der Universität Wien betraf er 2010 rd. 6.100 Personen (von insgesamt rd. 9.140, rd. 67 %), an der WU Wien rd. 1.160 Personen (von insgesamt rd. 1.920, rd. 60 %).

- Der Kollektivvertrag schuf eine Reihe von neuen Verwendungsgruppen im wissenschaftlichen Bereich²⁴ und enthält eine Dienst- und Gehaltsordnung sowie eine Pensionskassenregelung für das ihm unterliegende Universitätspersonal. Weiters sieht der Kollektivvertrag ein neues Laufbahnmodell für wissenschaftliche Mitarbeiter vor.

(2) Modellberechnungen 2007 und 2009

- Der RH hatte in seinem Vorbericht festgestellt, dass das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags für die Universitäten zu nicht unbedeutenden Mehrkosten führen würde. Dieser Feststellung lag eine Modellberechnung der Österreichischen Universitätenkonferenz aus 2007 zugrunde.

Maßgebliche Kostenfaktoren stellten die Pensionskassenregelungen für alle dem Kollektivvertrag unterliegenden Universitätsmitarbeiter sowie die Gehaltsänderungen bzw. -vorrückungen bei den Säule-I-Assistenten, den Lektoren und den studentischen Mitarbeitern dar.

- Vor In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags bzw. vor Abschluss der Leistungsvereinbarungen 2010 bis 2012 wurde im Jahr 2009 eine weitere Modellberechnung auf Basis der Daten aus 2007 unter

²² § 108 Universitätsgesetz 2002

²³ Rund 30 % aller Universitätsmitarbeiter waren somit vor dem 1. Jänner 2004 eingetreten und unterlagen daher noch dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bzw. dem Vertragsbedienstetengesetz 1948.

²⁴ assoziierter Professor, Assistenzprofessor, Senior Lecturer, Senior Scientist etc.

Personalaufwand

Berücksichtigung der Übergangsbestimmungen erstellt. Diese Übergangsbestimmungen betrafen im Wesentlichen

- die Lektoren (alle Lektoren waren ausnahmslos in die erste Gehaltsstufe einzuordnen, eine Vorrückung war erst nach zwei Jahren ab In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags möglich) und
 - die Pensionskassenregelung (Dienstgeberbeiträge: 7,27 % statt 10 % für Professoren und 2,18 % statt 3 % für die anderen Mitarbeiter) und liefen mit 30. September 2011 aus.
 - Die Arbeitsverhältnisse der zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Kollektivvertrags bereits beschäftigten Säule-I-Assistenten unterlagen diesem zwar, blieben aber betreffend Entgelt und Beschäftigungsausmaß unverändert. Erst auf die Neueintretenden war der Kollektivvertrag vollinhaltlich anwendbar.
- Eine Gegenüberstellung der errechneten Mehrkosten 2007 und 2009 sowie der Zuweisungen des BMWF im Jahr 2009 bzw. im Zusammenhang mit der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 ergab folgendes Bild:

(a) Universität Wien

Tabelle 11: Universität Wien – Kollektivvertrag (KV) – Modellberechnungen, Zuweisungen durch das BMWF				
	2009	2010 bis 2012	2013 bis 2015	gesamt
	in Mill. EUR			
Modellberechnung 2007	8,5	28,2	32,5	69,2
Modellberechnung 2009 einschließlich Übergangsbestimmungen	6,1	21,0	32,5	59,6
<i>Differenz 2007/2009</i>	- 2,4	- 7,2	0	- 9,6
Zuweisungen des BMWF für KV (2010 bis 2012: im Rahmen der Leistungsvereinbarungen)	6,1	12,8		
	in %			
Verhältnis Zuweisungen zu Modellberechnung 2009	100	61		

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, BMWF

**R
H**

Personalaufwand

BMW F**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

Die Universität Wien erhielt vom BMWF 2009 6,1 Mill. EUR und damit 100 % der für dieses Jahr geschätzten Mehrkosten; für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010 bis 2012 wies ihr das BMWF 12,8 Mill. EUR und damit rd. 61 % der angenommenen Mehrkosten zu.

(b) WU Wien

Tabelle 12: WU Wien – Kollektivvertrag (KV) – Modellberechnungen, Zuweisungen durch das BMWF

	2009	2010 bis 2012	2013 bis 2015	gesamt
	in Mill. EUR			
Modellberechnung 2007	3,2	10,5	11,9	25,6
Modellberechnung 2009 einschließlich Übergangsbestimmungen	2,0	8,2	11,9	22,1
<i>Differenz 2007/2009</i>	- 1,2	- 2,3	0	- 3,5
Zuweisungen des BMW F für KV (2010 bis 2012: im Rahmen der Leistungsvereinbarungen)	2,0	5,0		
	in %			
Verhältnis Zuweisungen zu Modellberechnung 2009	100	61		

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, BMWF

Die WU Wien bekam vom BMWF 2009 2 Mill. EUR und damit ebenfalls 100 % der für dieses Jahr geschätzten Mehrkosten; für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010 bis 2012 wies ihr das BMWF 5 Mill. EUR und damit auch rd. 61 % der angenommenen Mehrkosten zu.

9.2 In diesem Zusammenhang wies der RH auf folgendes Spannungsverhältnis hin: Die Universitäten werden im Wege des Globalbudgets größtenteils durch den Bund finanziert (siehe TZ 6). Dieser war aber nicht Kollektivvertragspartner, weil das Universitätsgesetz 2002 dem Dachverband der Universitäten die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannte. Deshalb kam dem Bund – trotz maßgeblicher Finanzierung – rechtlich keine Beteiligung an der kollektivvertraglichen Gestaltung der Gehälter von Universitätsmitarbeitern zu.

Personalaufwand

10.1 Im Zuge der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung erhob der RH an beiden überprüften Universitäten deren Kostenbewusstsein im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag. Dabei stellte er Folgendes fest:

(1) Keine der beiden Universitäten erhob die gesamten tatsächlichen (Mehr)Kosten durch das In-Kraft-Treten des Kollektivvertrags im Verhältnis zu einer angenommenen Beibehaltung des Status quo ohne Kollektivvertrag. Beide überprüften Universitäten setzten jedoch eine Reihe von Maßnahmen, um eine kostenbewusste Umsetzung des Kollektivvertrags zu erreichen (z.B. Anpassung des für die eigene wissenschaftliche Arbeit möglichen Anteils der Dienstzeit bei Säule-I-Mitarbeitern).

(2) Die Universität Wien ging im Quartalsreporting an den Universitätsrat auf die Entwicklung des Personalaufwands und die Auswirkungen des Kollektivvertrags in einzelnen Beschäftigtengruppen ein. An der WU Wien erfolgte dies nicht auf diese Weise.

10.2 Auch wenn die beiden überprüften Universitäten den Kollektivvertrag zwingend umzusetzen hatten, merkte der RH an, dass sie über das tatsächliche Ausmaß der (Mehr)Kosten keinen umfassenden Überblick hatten. Er anerkannte aber ihr Bemühen einer kostenbewussten Umsetzung.

Im Hinblick darauf, dass wesentliche Übergangsbestimmungen des Kollektivvertrags mit 30. September 2011 ausliefen und dadurch – den Modellberechnungen zufolge – weitere Mehrkosten zu erwarten waren, empfahl der RH der WU Wien ein regelmäßiges Monitoring bzw. aussagekräftiges Reporting der Personalkostenentwicklung an die Universitätsleitung, um gezielt Steuerungsmaßnahmen setzen zu können.

10.3 *Die Universität Wien führte aus, dass die Mehrkosten des Kollektivvertrags damals auf Basis einer belastbaren Modellberechnung errechnet worden seien. Eine Berechnung der Mehrkosten im Jahr 2012 habe keine Steuerungswirkung sowohl gegenüber dem BMWF als auch für interne Zwecke und sei deshalb auch nicht angestellt worden. Es sei vielmehr eine umfassende mehrjährige Personalstruktur- und Personalkostenplanung relevant, die an der Universität Wien laufend für die Steuerung im Personalbereich eingesetzt werde.*

Die WU Wien teilte mit, dass sie über ein präzises Budgetmonitoring- und -reportingsystem verfüge und sagte zu, dieses laufend weiterzuentwickeln und an allfällige neue Entwicklungen bzw. Bedürfnisse anzupassen.



Personalaufwand

Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

10.4 Gegenüber der Universität Wien wiederholte der RH seine positive Feststellung, dass diese im Quartalsreporting an den Universitätsrat auf die Entwicklung des Personalaufwands und die Auswirkungen des Kollektivvertrags in einzelnen Beschäftigtengruppen einging; infolge dessen hatte der RH auch der WU Wien ein entsprechendes Reporting empfohlen.

Professorenberufungen

11.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht beiden Universitäten empfohlen, in – für die jeweilige Universität – strategisch weniger prioritären Bereichen im Berufungsverfahren bereits frühzeitig gehaltssteuernde Maßnahmen zu ergreifen und die für die jeweils ausgeschriebene Professur vorgesehene Gehaltsspanne bekannt zu machen.

Diese Empfehlung sollte die Aufrechterhaltung einer differenzierten Entlohnung der Professoren sicherstellen. Im Vorbericht hatte der RH diesbezüglich festgestellt, dass beide Universitäten bei den neu aufgenommenen Professoren die ihnen durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit bei den Entgeltvereinbarungen nutzten und dabei marktwirtschaftlich vorgingen.

(2) Das Nachfrageverfahren ergab Folgendes:

(a) Die Universität Wien hatte inhaltlich auf ihre Stellungnahme verwiesen und wiederholt, dass sie bei der Ausschreibung weiterhin in der Weise differenziere, dass Dienstverhältnisse mit erstmals berufenen Professoren zunächst auf sechs Jahre befristet werden konnten und erst bei positiver Evaluierung unbefristet würden. Zur unter (1) dargestellten Empfehlung des RH nahm die Universität Wien jedoch nicht konkret Stellung.

(b) Die WU Wien hatte auf die diesbezügliche Vorgangsweise des Rektors in Berufungsverfahren hingewiesen.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) Die Universität Wien setzte keine Maßnahmen zur Umsetzung der Empfehlung und begründete dies damit, dass die Berufungspolitik der Universität Wien auf die Rekrutierung der „besten verfügbaren und gewinnbaren“ Personen ausgerichtet sei. Sie plane die Professorenbezüge mit Durchschnittssätzen, bei einem hinreichenden Turnover im Personalbereich würden sich diese ausmitteln. Daher stelle sich die Frage nach Planwerten nicht.

Professorenberufungen

(b) An der WU Wien legte der Rektor am Beginn eines Berufungsverfahrens mit dem Vorsitzenden der Berufungskommission unter anderem eine approximative Gehaltsspanne für die zu besetzende Stelle fest. Diese werde nach Angaben des Rektors auf Nachfrage und hinsichtlich der in die engere Auswahl kommenden Kandidaten auch aktiv kommuniziert.

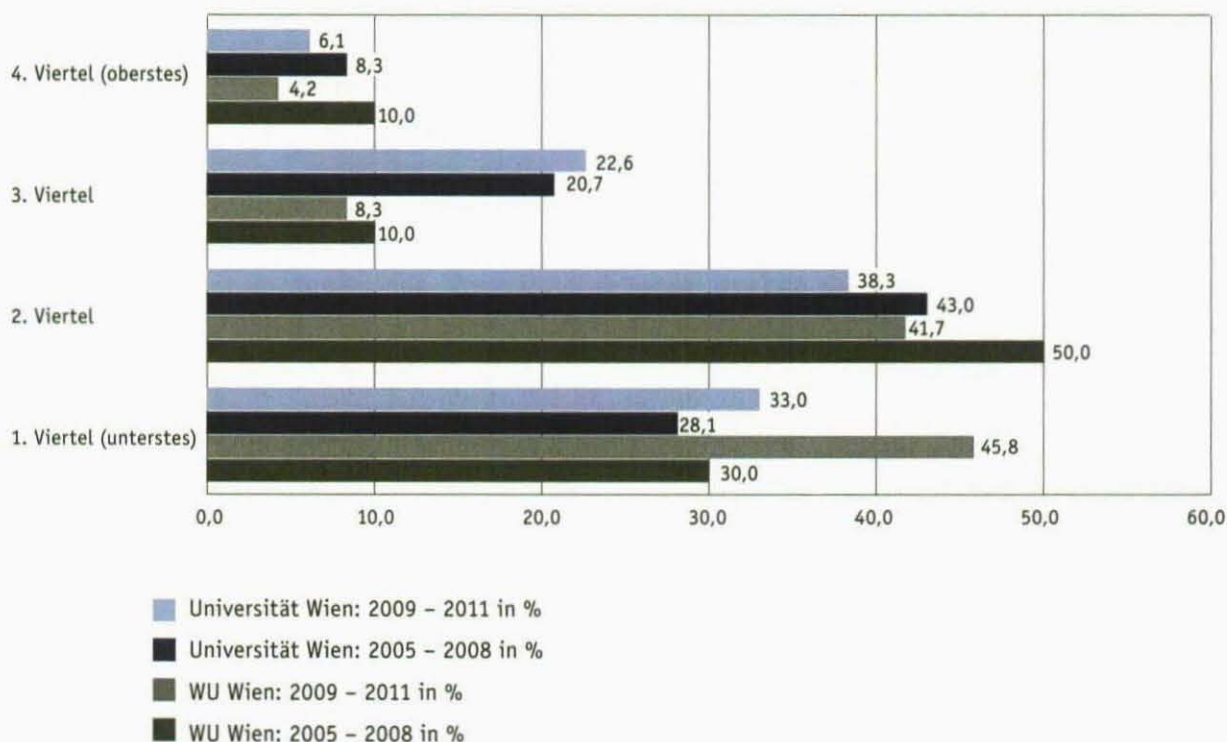
Weiters legte die WU Wien dem RH ein WU-internes Dokument vor, das die jeweils idealerweise anzustrebenden Gehaltsobergrenzen für Professorengehälter festlegte.

(c) Die Schichtung²⁵ der Jahresbezüge für an beiden Universitäten zwischen 2009 und 2011 neu aufgenommene Professoren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002²⁶ ergab – im Vergleich zu 2005 bis 2008 – folgendes Bild:

²⁵ Zu diesem Zweck ordnete der RH die Jahresbezüge der betreffenden Personen vier gleichmäßig dimensionierten Wertbereichen (25 %-Bereiche) zu. Das erste (unterste) Viertel begann mit dem Minimal-, das vierte (oberste) Viertel endete mit dem Maximalwert der an beiden Universitäten über alle drei Jahre festgestellten Jahresbezüge.

²⁶ Das Universitätsgesetz 2002 sieht zwei Arten des Berufungsverfahrens vor: ein ordentliches und ein „abgekürztes“ Berufungsverfahren. Das ordentliche Verfahren ermöglicht eine unbefristete Berufung von Professoren. Das abgekürzte Verfahren ist zwingend dann durchzuführen, wenn eine Aufnahme nur für einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren erfolgen soll. Im Vorbericht wurden zu dieser Empfehlung des RH ausschließlich die Entgeltvereinbarungen mit Professoren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002 überprüft, weshalb auch hier nur diese Beschäftigtengruppe betrachtet wird.

Abbildung 2: Universität Wien, WU Wien – Schichtung der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren



Quellen: Universität Wien; WU Wien; Berechnungen des RH

Die Universität Wien berief im Zeitraum 2009 bis 2011 115 (2005 bis 2008: 121), die WU Wien 24 (2005 bis 2008: 20) neue Professoren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002.

An beiden überprüften Universitäten erhielten 2009 bis 2011 weniger Professoren als 2005 bis 2008 Jahresbezüge, die sich im obersten (teuersten) Viertel bewegten. Aus den meisten Gehaltsverhandlungen mit Professoren resultierten an beiden Universitäten – wie auch schon in der Vorperiode – Jahresbezüge, die im Bereich der beiden unteren (kostengünstigeren) Viertel lagen.

(d) Eine Betrachtung der Schwankungsbreiten (prozentueller Abstand zwischen dem jährlich beobachteten Minimum und Maximum) der Jahresbezüge für ab 2005 neu aufgenommene Professoren ergab für beide überprüften Universitäten Folgendes:

Professorenberufungen

Tabelle 13: Universität Wien, WU Wien – Schwankungsbreiten der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in %						
Universität Wien	+ 49,5	+ 200,5	+ 184,2	+ 174,9	+ 113,9	+ 159,0	+ 122,1
WU Wien	+ 29,9	+ 2,1	+ 51,8	+ 113,1	+ 61,8	+ 87,5	+ 111,8

Quellen: Universität Wien bzw. WU Wien; Berechnungen des RH

Die Darstellung zeigt, dass – wie auch schon in dem im Vorbericht betrachteten Zeitraum 2005 bis 2008 – die Professorengehälter neu berufener Professoren an der Universität Wien stärkere Schwankungsbreiten aufwiesen als an der WU Wien; im Vergleich zum Zeitraum 2005 bis 2007 war jedoch in den letzten Jahren auch an der WU Wien eine Tendenz zu stärkeren Schwankungsbreiten erkennbar.

- 11.2 Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH nach einer Bekanntmachung der für eine Professur in weniger prioritären Bereichen vorgesehenen Gehaltsspanne nicht in der von ihm empfohlenen Weise um. Der RH anerkannte aber, dass die Universität Wien – durch ihre weiterhin marktwirtschaftliche Vorgehensweise bei den Entgeltvereinbarungen mit Professoren – der Intention²⁷ nach einer Aufrechterhaltung einer differenzierten Entlohnung entsprach, die der Empfehlung des RH zugrundelag. Dennoch hielt der RH eine Vorgangsweise im Sinne der WU Wien auch für die Universität Wien für zweckmäßig.

Die WU Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie einerseits intern schriftlich anzustrebende Obergrenzen festlegte und andererseits dem Vorsitzenden der Berufungskommission eine ungefähre Gehaltsspanne mitteilte; bei 20 der 24 Neuberufungen wurden die internen idealtypischen Festlegungen eingehalten. Darüber hinaus erwiesen sich auch die Entgeltvereinbarungen weiterhin als differenziert, die Schwankungsbreiten waren im Durchschnitt über den Zeitraum 2009 bis 2011 betrachtet größer als im Vorbericht.

- 11.3 Die Universität Wien wiederholte in ihrer Stellungnahme, in der Weise zu differenzieren, dass Dienstverhältnisse mit erstmals berufenen Professoren auf sechs Jahre befristet werden könnten. Für die Rekrutierung

²⁷ Im Hinblick auf diese Intention war die Einhaltung der gemäß Gleichbehandlungsgesetz bestehenden Verpflichtung des Arbeitgebers, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz laut Kollektivvertrag geltende Mindestentgelt anzugeben und auf eine allfällige Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, nicht Gegenstand dieser Überprüfung.



Professorenberufungen



**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

der besten verfügbaren und gewinnbaren Personen sei die Bekanntmachung einer Gehaltsspanne kontraproduktiv und auch international kaum üblich. Junge Nachwuchskräfte seien natürlich günstiger zu rekrutieren, weil sie eher am Anfang ihrer Karriere stünden.

Laut Stellungnahme des BMWF habe es in der ersten Verhandlung zu der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 diese Empfehlung thematisiert und die Empfehlung des RH unterstützt, Bandbreiten bei Entgeltvereinbarungen für Professorenberufungen bekanntzugeben.

- 11.4 Der RH entgegnete der Universität Wien, dass seine Empfehlung an sie darauf gerichtet war, die Vorgangsweise der WU Wien zu übernehmen. Diese legte bei Professorenberufungen einerseits intern schriftlich anzustrebende Obergrenzen für Professorengehälter fest und teilte andererseits dem Vorsitzenden der Berufungskommission eine ungefähre Gehaltsspanne mit.

Professorenverträge

Ausstattung

- 12.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht der Universität Wien betreffend Professorenverträge empfohlen, bei der vertraglichen Festlegung der Ausstattung eines neuen Professors mit Personal (z.B. Assistenten und/oder Sekretariatsmitarbeiter) diese Mitarbeiter grundsätzlich nur befristet zu überlassen, um die personellen Dispositionsmöglichkeiten nicht für einen unbegrenzten Zeitraum einzuschränken.
- (2) Die Universität Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Personalressourcen den Professoren nicht mehr uneingeschränkt auf Dauer zugewiesen würden.
- (3) Der RH stellte nunmehr anhand von beispielhaft ausgewählten Professorenverträgen aus den Jahren 2010 und 2011 fest, dass die Universität Wien in den Professorenverträgen in Bezug auf die Ausstattung vorsah, dass den neu berufenen Professoren Personalressourcen (wissenschaftliches und/oder allgemeines Personal) vorbehaltlich einer Änderung der Aufgabengebiete oder der Arbeitsbelastung durch den Dekan zugewiesen würden.
- 12.2 Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie in den Professorenverträgen die personelle Ausstattung mit einem entsprechenden Vorbehalt verknüpfte und damit ressourcenmäßige Dispositionsmöglichkeiten schuf.

Professorenverträge

Forschungssemester 13.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht der Universität Wien betreffend Professorenverträge empfohlen, Forschungssemester nicht grundsätzlich vertraglich zu gewähren, sondern darüber im Einzelfall zu entscheiden. Die WU Wien sah solche vertraglichen Einschränkungen nicht vor.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die Universität Wien berichtet, dass dem jeweiligen Professor – bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen (unter anderem durften keine Mehrkosten zu erwarten sein) – für jedes neunte Semester ein Forschungssemester zur Durchführung wissenschaftlicher Projekte gewährt würde. Es erfolge immer eine Prüfung des Einzelfalls; der Dekan gebe eine Stellungnahme hiezu ab, die Entscheidung treffe der Rektor.

(3) Der RH stellt nunmehr Folgendes fest:

- Beispielhaft ausgewählte Professorenverträge aus dem Jahren 2010 und 2011 legten fest, dass dem jeweiligen Professor „für jedes neunte Semester ein Forschungssemester zur Durchführung wissenschaftlicher Projekte gewährt werde, sofern er dem Arbeitgeber ein geeignetes Projekt vorlegen (könne). Ein Forschungssemester (könne) nur gewährt werden, sofern der Lehrbetrieb nicht gefährdet (war).“
- Der RH stellte weiters anhand von beispielhaft ausgewählten Anträgen von Professoren auf Forschungssemester aus den Jahren 2010 und 2011 fest, dass
 - in den für die Beantragung der Forschungssemester vorgesehenen Formularen eine Begründung im Sinne der vertraglichen Vereinbarungen nicht vorgesehen war und
 - die Anträge nur teilweise Ausführungen darüber enthielten, wer die Lehrtätigkeit für diesen Professor während des Forschungssemesters übernehmen würde und ob bzw. welche Mehrkosten dadurch entstehen könnten.

13.2 Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil die vertraglichen Regelungen betreffend das Forschungssemester seit der letzten Gebarungsüberprüfung unverändert geblieben waren. Die Empfehlung des RH aus dem Vorbericht war darauf gerichtet, auf eine vertragliche Festlegung von Forschungssemestern grundsätzlich zu verzichten und über eine etwaige Antragstellung des Professors im Anlassfall zu entscheiden.



Professorenverträge



Personalhoheit der Universität Wien und der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

Im Übrigen erschien dem RH auch die praktische Umsetzung der von der Universität Wien weiterhin verwendeten Vertragsklausel nicht zufriedenstellend, weil nachvollziehbare Begründungen nur teilweise vorlagen.

Der RH wiederholte gegenüber der Universität Wien seine Empfehlung, die Gewährung eines Forschungssemesters nicht schon vertraglich festzulegen, sondern darüber erst auf konkretes Ersuchen des Professors zu entscheiden.

13.3 *Die Universität Wien teilte mit, dass renommierte Universitäten aufgrund der international üblichen Usancen und Standards den Bewerbern um eine Professur ein Forschungsfreiemester als vertragliche Rahmenbedingung anbieten würden. Die vertragliche Vereinbarung eines Forschungssemesters erscheine ihr daher notwendig und international üblich. Die Universität Wien folge der Empfehlung des RH, indem die Entscheidung im Einzelfall schon jetzt, trotz Vereinbarung im Arbeitsvertrag, der Vorlage eines Forschungsprojekts seitens des Universitätsprofessors, der Stellungnahme des Dekans und der Genehmigung des Rektors bedürfe.*

13.4 Der RH wies gegenüber der Universität Wien darauf hin, dass die WU Wien keine entsprechende Regelung betreffend Forschungssemester in ihren Professorenverträgen vorsah. Was die von ihr angesprochene Entscheidung im Einzelfall anbelangt, verwies der RH auf seine Feststellung, dass die Anträge auf ein Forschungssemester nur teilweise Ausführungen darüber enthielten, wer die Lehrtätigkeit für diesen Professor während des Forschungssemesters übernehmen würde und ob bzw. welche Mehrkosten dadurch entstehen könnten.

Reise- und Frachtkosten

14.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht der WU Wien betreffend Professorenverträge empfohlen, – wie an der Universität Wien – bei vorzeitiger Vertragsauflösung eine Rückerstattung der von der WU Wien getragenen Reise- und Frachtkosten zu vereinbaren, um nach einem relativ aufwendigen Berufungsverfahren eine gewisse zeitliche Bindung des Professors an die Universität zu verstärken.

(2) Die WU Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass für neu berufene Professoren mittlerweile entsprechende Regelungen für die Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten vorgesehen seien.

Professorenverträge

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

- Vor der formalen Vertragserrichtung hatte der neu zu berufende Professor ein schriftliches Berufungsangebot der WU Wien anzunehmen. Vier der sechs (von insgesamt 17) beispielhaft ausgewählten Berufungsangebote aus den Jahren 2010 und 2011 an nicht in Wien wohnhafte Professoren sahen vor, dass die Übersiedlungskosten von der WU Wien in Analogie zu den für Bundesbedienstete geltenden gesetzlichen Vorschriften abgegolten würden; zwei sahen eine solche Analogie nicht vor.
- Die für Bundesbedienstete geltende Reisegebührenvorschrift 1955 legte für Universitätslehrer fest, dass dem Dienstgeber gewährte Reise- und Frachtkosten dann zu ersetzen waren, wenn der Universitätslehrer innerhalb von drei Jahren seinen Arbeitsplatz aufgibt.

14.2 Die WU Wien setzte die Empfehlung des RH teilweise um, indem sie in zwei Drittel der ausgewählten Beispielfälle in den von den Berufungswerbern anzunehmenden Berufungsangeboten eine Analogie zur Reisegebührenvorschrift 1955 vorsah; diese legte eine Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten unter bestimmten Bedingungen fest.

Der RH empfahl der WU Wien, eine Rückerstattungspflicht durchgängig festzulegen. Er hielt es weiters für zweckmäßig, eine konkrete und klare Formulierung einer solchen Verpflichtung in das Berufungsangebot oder in den Professorenvertrag aufzunehmen und nicht auf eine Rechtsvorschrift zu verweisen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass eine etwaige Rückerstattung ohne zusätzlichen (Verwaltungs)aufwand durchgesetzt werden kann.

14.3 *Die WU Wien sagte die konsequente Aufnahme von Rückerstattungsklauseln in alle zukünftigen Berufungsangebote zu. Sie hielt jedoch eine dynamische Verweisung auf eine Rechtsvorschrift einer Individualvereinbarung überlegen. Weiters sei eine frühzeitige Vertragsauflösung nur im Einvernehmen mit der WU Wien möglich; dieses Einvernehmen betreffe auch die Rückerstattung der Übersiedlungskosten.*

14.4 Der RH erwiderte der WU Wien, dass diesbezügliche vertragliche Vereinbarungen den Vorteil haben, die Höhe der Abgeltung der Reise- und Frachtkosten sowie etwaige Rückerstattungsmodalitäten jeweils individuell festlegen zu können, und sie damit auch eine höhere Flexibilität bieten.



Professorenverträge


**Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung**

 Evaluierung der
Forschungs- und
Lehrleistungen

15.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht der WU Wien empfohlen, für künftige Professorenverträge die Festlegung einer Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen zu prüfen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die WU Wien berichtet, dass nunmehr für in Professorenverträgen vorgesehene leistungsabhängige Gehaltsbestandteile auch ein Verfahren zur Evaluierung der Forschungs- und Lehrleistungen in diesen Verträgen vorgesehen sei.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

– Die WU Wien vereinbarte im Zeitraum 2009 bis 2011 in Einzelfällen mit den Professoren die Evaluierung von Forschungs- und Lehrleistungen als Grundlage für Gehaltserhöhungen bzw. Entfristungen.

– Sie plante darüber hinaus, ein umfassendes Verwendungsbild für Professoren zu erarbeiten, worin deren Leistungen nach verschiedenen Dimensionen (Forschung, Lehre, Praxiskontakte, Selbstverwaltung etc.) dargestellt werden sollen. Da laut WU Wien schon fast 40 % der Professorenverträge keine automatischen Vorrückungen enthielten, sei damit beabsichtigt, nachvollziehbare Regeln für die Gewährung von Gehaltserhöhungen zu schaffen.

15.2 Die WU Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie nunmehr die Evaluierung von Forschungs- und Lehrleistungen von Professoren in Einzelfällen vertraglich vorsah.

Im Sinne des Kostenbewusstseins und der Qualitätssicherung sah der RH das Vorhaben der WU Wien positiv, ein leistungsbezogenes sowie objektiv nachvollziehbares System für die etwaige Gewährung von Gehaltserhöhungen bei Professoren vorzusehen; er empfahl eine konsequente Umsetzung dieses Vorhabens.

15.3 *Die WU Wien sagte die Verwirklichung der Empfehlung zu.*

Leistungsvereinbarungen

Zielvorgaben

16.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht beiden Universitäten empfohlen, in die nächsten Leistungsvereinbarungen anhand der Annahmen über die Anzahl der Studierenden als Indikator nicht nur numerische Ziele für Professuren, sondern auch für die wissenschaftlichen Mitarbeiter festzulegen. Dabei sollte auch auf tatsächlich besetzte Stellen abgestellt werden.

Leistungsvereinbarungen

(2) (a) Im Rahmen des Nachfrageverfahrens hatte die Universität Wien mitgeteilt, dass das in Diskussion stehende Modell der Studienplatzfinanzierung eine Grundlage für die vorgeschlagenen Verhältniszahlen sei. Aus Sicht der Universität Wien wäre es wünschenswert, wenn das Modell der Studienplatzfinanzierung bereits Grundlage der Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 bilden würde.

(b) Die WU Wien hatte im Rahmen des Nachfrageverfahrens auf ihr Bestreben hingewiesen, in der kommenden Leistungsvereinbarung eine den tatsächlichen Erfordernissen entsprechende Personalkapazität „zugesprochen zu erhalten“. Die derzeit vorhandene große Differenz zwischen den Erfordernissen und den tatsächlich vorhandenen Kapazitäten, wie sie auch schon in der bestehenden Leistungsvereinbarung festgehalten sei, stelle die WU Wien vor ein existenzielles Problem.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) Die Universität Wien sah in ihrer Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 mit dem BMWF vor, die Anzahl der besetzten (oder in Besetzung befindlichen) Professuren nach § 98 Universitätsgesetz 2002 und Tenure-Stellen (Dauerstellen) von 340 (2008) auf 370 (2012) zu erhöhen.²⁸ Dieses Ziel wurde laut Leistungsvereinbarung unter anderem zur Verbesserung der Betreuungssituation nach der Studieneingangsphase in Bachelor- und Diplomstudien sowie zur Verbesserung bei der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten in Master- und Doktorats-Studien vereinbart. Annahmen über die Zahl der Studierenden wurden bei diesem Ziel nicht ins Verhältnis gesetzt.

Hinsichtlich der angestrebten Anzahl anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter im Verhältnis zu einer angenommenen Zahl Studierender gab es keine Zielsetzungen in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 der Universität Wien mit dem BMWF. Die Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung in Vorbereitung.

(b) Die Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 der WU Wien mit dem BMWF enthielt das Vorhaben „Reduktion der Klassengrößen bzw. Kapazitätserweiterung in Engpassbereichen durch Schaffung von zwei ausgestatteten Professorenstellen“. Annahmen über die Zahl der Studierenden wurden bei diesem Ziel nicht ins Verhältnis gesetzt.²⁹

²⁸ Zielwert für 2010: 350, mit Ist-Wert von 408 um 17 % überschritten.

²⁹ In der Wissensbilanz 2010 der WU Wien wurde dazu ausgeführt: „Im Jahr 2010 wurde eine Professur im Bereich „Internationales Rechnungswesen“ ausgeschrieben sowie eine zusätzliche Professur im Bereich „Marketing“ geschaffen. Dadurch kann jedoch das grundsätzliche Problem der WU Wien (Auseinanderklaffen von Kapazitäten und Studierendenzahlen) nicht gelöst werden.“

Hinsichtlich der angestrebten Anzahl anderer wissenschaftlicher Mitarbeiter im Verhältnis zu einer angenommenen Zahl Studierender gab es keine Zielsetzungen in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 der WU Wien mit dem BMWF.

16.2 (a) Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH teilweise um, indem sie sich in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 die Erhöhung von Professuren und Tenure-Stellen als quantifiziertes Ziel setzte. Eine konkrete Bezugnahme auf Studierende fehlte jedoch ebenso wie eine entsprechende Zielsetzung betreffend andere wissenschaftliche Mitarbeiter.

(b) Die WU Wien setzte die Empfehlung des RH ebenfalls teilweise um, indem die Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 die Schaffung von zwei ausgestatteten Professorenstellen als Vorhaben festlegte. Wie an der Universität Wien fehlte jedoch eine konkrete Bezugnahme auf Studierende ebenso wie eine entsprechende Zielsetzung betreffend andere wissenschaftliche Mitarbeiter.

Insbesondere für den Fall der Umsetzung der vom BMWF in Aussicht genommenen kapazitätsorientierten Finanzierung wären vom BMWF und den beiden überprüften Universitäten für die nächsten Leistungsvereinbarungen Überlegungen hinsichtlich der Festlegung solcher Zielsetzungen anzustellen.

16.3 *Laut Stellungnahme des BMWF plane es im Zuge der Leistungsvereinbarungsverhandlungen für die Periode 2013 bis 2015 insbesondere für die Studienfelder der am meisten nachgefragten Studien („Massenfächer“) eine Regelung zu implementieren, die sich an Qualitätsstandards (Betreuungsrelation), Kapazitäten und Zugangsregelungen orientiere. Letztlich sei eine solche Regelung aber nicht nur von Personalzielsetzungen und den dazu notwendigen Ressourcen abhängig, sondern auch von (derzeit fehlenden) gesetzlichen Rahmenbedingungen (wie Zugangsregelungen).*

Doktoratsprogramme

17.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht der Universität Wien empfohlen, aufgrund der deutlichen Überschreitung des Zielwerts bei den strukturierten Doktoratsprogrammen schon im ersten Jahr der Leistungsvereinbarungsperiode künftig in ähnlichen Fällen ambitioniertere Zielsetzungen zu wählen.

(2) Die Universität Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass im Rahmen der derzeitigen Entwicklungsplanung unter anderem eine Weiterentwicklung der Doktorandenförderung diskutiert werde. Das

Leistungsvereinbarungen

Ergebnis werde in weiterer Folge Eingang in den Entwurf der Leistungsvereinbarung finden und die Empfehlung des RH berücksichtigen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 mit dem BMWF der Ausbau strukturierter, extern evaluierter Doktoratsprogramme vereinbart wurde. Die Zahl der Beteiligungen der Universität Wien an solchen Doktoratsprogrammen sollte vom Ausgangswert 2008 von sieben auf neun im Jahr 2010, auf elf im Jahr 2011 und auf 13 im Jahr 2012 erhöht werden. Bereits 2010 belief sich der Ist-Wert auf 18.

- 17.2 Die Universität Wien setzte die Empfehlung des RH nicht um. Auch in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 wurden mit dem BMWF für bestimmte Doktoratsprogramme wenig ambitionierte Ziele vereinbart.

Der RH anerkannte die geplante Vorgehensweise der Universität Wien für die nächste Leistungsvereinbarung und wiederholte seine Empfehlung nach ambitionierteren Zielen für Doktoratsprogramme bzw. ähnliche Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

- 17.3 *Laut Stellungnahme der Universität Wien sei der Entwurf für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013 bis 2015 eine logische Fortsetzung der beiden Vorläuferleistungsvereinbarungen und berücksichtige die Anregung des RH. Mit der seit 2007 an der Universität Wien begonnenen Strategie zur Förderung von Doktoranden und Nachwuchswissenschaftlern sei es in den letzten Jahren gelungen, die Doktoratsausbildung entsprechend der internationalen Entwicklung zu gestalten und damit wettbewerbsfähiger zu machen.*

Das BMWF teilte mit, dass es hinsichtlich der Doktoratsprogramme grundsätzlich darauf abziele, mit der Universität Wien eine Steigerung zu vereinbaren; die Aspekte der Qualität und Kohärenz mit Forschungsschwerpunkten stünden im Vordergrund.

Flexibilisierung der Personalstruktur

- 18.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht der WU Wien empfohlen, das hinsichtlich der Personalstruktur bestehende System bspw. dadurch zu flexibilisieren, dass auf höherer organisatorischer Ebene nach Maßgabe besonderer wissenschaftlicher Qualifikationen eine Anzahl unbefristeter Stellen festgelegt wird.

Im Vorbericht hatte der RH in diesem Zusammenhang festgestellt, dass die WU Wien in ihren Personalstrukturplänen auf Institutsebene festlegte, ob allenfalls neue Tenure-Stellen (Dauerstellen) geschaffen werden konnten. Dies hatte nach Auffassung des RH den Vorteil,

dass jedem Stelleninhaber schon im Vorhinein klar war, ob ein unbefristetes Dienstverhältnis möglich war oder nicht. Dies auf Ebene der relativ kleinen Institute zu tun, hatte allerdings aus Sicht des RH den Nachteil, dass selbst noch so qualifizierte Wissenschaftler, die „zur falschen Zeit am falschen Ort“ waren, keine Aussicht auf Übernahme in ein unbefristetes Vertragsverhältnis hatten.

(2) Die WU Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie insgesamt elf Professorenstellen nach § 99 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002³⁰ ausgeschrieben hätte. Bislang hätte davon (entsprechend dem Gesetz zunächst auf sechs Jahre befristet) eine Professur besetzt werden können.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Rektorat der WU Wien mit Verordnung vom November 2009 gemäß § 99 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002 vorsah, dass die Anzahl von Stellen für Professoren, die für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren gewidmet sind und nur für Universitätsdozenten³¹ vorgesehen sind, mit elf festgelegt wurde. Eine unbefristete Verlängerung dieser Bestellung war nach Durchführung eines Qualifikationsverfahrens möglich.

In der Folge schrieb die WU Wien diese elf Professorenstellen aus. Zur Zeit der Gebarungüberprüfung war eine Stelle besetzt und eine weitere Besetzung in Verhandlung. Diese ausgeschriebenen Stellen waren unabhängig von den in den Personalstrukturplänen getroffenen Festlegungen auf Institutebene.

- 18.2 Die WU Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie durch die Festlegung und Ausschreibung von elf Professorenstellen gemäß § 99 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002 die Möglichkeit schuf, nach Durchführung eines Qualifikationsverfahrens eine unbefristete Stelle unabhängig von geplanten Institutsstrukturen zu erhalten.

³⁰ § 99 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002 sieht vor, dass durch Verordnung des Rektorates, die der Genehmigung des Universitätsrates bedarf, einmalig eine Anzahl von Stellen für Professoren festgelegt werden kann, die für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren gewidmet sind und nur für Universitätsdozenten vorgesehen sind. Eine unbefristete Verlängerung der Bestellung durch den Rektor ist nur nach Durchführung einer Qualifikationsprüfung zulässig.

³¹ gemäß § 94 Abs. 2 Z 2 Universitätsgesetz 2002

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

19 Der RH stellte fest, dass die Universität Wien von fünf überprüften Empfehlungen eine umsetzte, eine teilweise und drei nicht umsetzte. Die WU Wien setzte von fünf überprüften Empfehlungen drei um und zwei teilweise um:

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts durch die Universität Wien (Reihe Bund 2010/1)

Vorbericht		Follow-up-Überprüfung			
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
20	frühzeitige gehaltssteuernde Maßnahmen im Berufungsverfahren für strategisch weniger prioritäre Bereiche samt Bekanntmachung der Gehaltsspanne für ausgeschriebene Professur	11			X
6	Festlegung numerischer Ziele für Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiter in den nächsten Leistungsvereinbarungen	16		X	
6	ambitioniertere Zielsetzungen in Leistungsvereinbarungen bei Fällen ähnlich den strukturierten Doktoratsprogrammen	17			X
27	vertragliche Befristung von Personalüberlassungen bei Berufungsverfahren von Professoren	12	X		
27	keine generelle Gewährung von Forschungssemestern bei Berufungsverfahren von Professoren	13			X

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts durch die Wirtschaftsuniversität Wien (Reihe Bund 2010/1)

Vorbericht		Follow-up-Überprüfung			
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
20	frühzeitige gehaltssteuernde Maßnahmen im Berufungsverfahren für strategisch weniger prioritäre Bereiche samt Bekanntmachung der Gehaltsspanne für ausgeschriebene Professur	11	X		
6	Festlegung numerischer Ziele für Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiter in den nächsten Leistungsvereinbarungen	16		X	
10	Flexibilisierung der Personalstrukturpläne	18	X		
27	vertragliche Verankerung der Rückerstattung von Reise- und Frachtkosten bei Berufungsverfahren von Professoren	14		X	
27	vertragliche Festlegung der Evaluierung von Forschungs- und Lehrleistungen	15	X		



Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen



Personalhoheit der Universität Wien und
der WU Wien; Follow-up-Überprüfung

Der RH hob die nachstehenden Empfehlungen hervor:

Universität Wien

(1) Im Zusammenhang mit der Festlegung und Bekanntmachung der vorgesehenen Gehaltsspanne bei Professorenberufungen wäre eine Vorgangsweise im Sinne der Wirtschaftsuniversität Wien (z.B. nachvollziehbare Festlegung von Obergrenzen, Information der Berufungskommission) zweckmäßig. (TZ 11)

(2) Die Gewährung eines Forschungssemesters wäre nicht schon vertraglich festzulegen, sondern darüber erst auf konkretes Ersuchen des Professors zu entscheiden. (TZ 13)

(3) In der nächsten Leistungsvereinbarung wären ambitioniertere Ziele für Doktoratsprogramme bzw. ähnliche Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses vorzusehen. (TZ 17)

Wirtschaftsuniversität Wien

(4) Vor allem im Hinblick auf die ungünstigen Betreuungsrelationen wäre zu evaluieren, inwieweit die intendierte Entlastung des wissenschaftlichen Personals durch die neu geschaffenen Stellen im allgemeinen Bereich auch tatsächlich umgesetzt wird. (TZ 2)

(5) Gerade im Zusammenhang mit dem Kollektivvertrag wäre ein regelmäßiges Monitoring bzw. aussagekräftiges Reporting der Personalkostenentwicklung an die Universitätsleitung zweckmäßig, um gezielt Steuerungsmaßnahmen setzen zu können. (TZ 10)

(6) Eine bei frühzeitiger Auflösung eines Professorenvertrags vorzusehende Rückerstattungspflicht von Reise- und Frachtkosten an die Wirtschaftsuniversität Wien wäre durchgängig festzulegen. Weiters wäre eine konkrete und klare Formulierung dieser Verpflichtung in das Berufsangebot oder den Professorenvertrag aufzunehmen und nicht auf eine Rechtsvorschrift zu verweisen. (TZ 14)

(7) Das Vorhaben der Wirtschaftsuniversität Wien, ein leistungsbezogenes sowie objektiv nachvollziehbares System für die etwaige Gewährung von Gehaltserhöhungen bei Professoren vorzusehen, wäre konsequent umzusetzen. (TZ 15)

**Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen**

Universität Wien,
Wirtschaftsuniversität
Wien und BMWF

(8) Insbesondere für den Fall der Umsetzung der vom BMWF in Aussicht genommenen kapazitätsorientierten Finanzierung wären für die nächsten Leistungsvereinbarungen anhand angenommener Studierendenzahlen Überlegungen zur Festlegung von numerischen Zielsetzungen hinsichtlich des wissenschaftlichen Personals anzustellen. (TZ 16)

BMWF

(9) Um detaillierte Analysen bzw. aussagekräftigere Vergleiche im Personalbereich zu ermöglichen, wäre darauf hinzuwirken, dass die Universitäten Angaben zum Personalaufwand zumindest gegliedert nach wissenschaftlichem und allgemeinem Personal sowie Drittmittelpersonal samt den jeweils korrelierenden Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt zu liefern haben. (TZ 6)

(10) Aus Gründen der Transparenz und zur besseren Nachvollziehbarkeit bzw. Beurteilung wären in der Bildungsdokumentationsverordnung die Ausprägungen der Verwendungen für das allgemeine Personal in Richtung universitätsspezifischer Tätigkeit zu detaillieren. (TZ 5)

(11) Eine Evaluierung der teilweise deutlichen Unterschiede bei den Kennzahlen Personalaufwand je Vollzeitäquivalent, Personalaufwand je Studierenden und Personalaufwand im Verhältnis zu Gesamtaufwand an den Universitäten Wien, Graz, Innsbruck, Klagenfurt, Linz und Salzburg sowie der Wirtschaftsuniversität Wien wäre, gegebenenfalls unter Einbeziehung weiterer Universitäten, durchzuführen. (TZ 7)

ANHANG

- Anhang 1: Universität Wien – wissenschaftliches und allgemeines Personal (zum Stichtag 31. Dezember)**
- Anhang 2: Wirtschaftsuniversität Wien – wissenschaftliches und allgemeines Personal (zum Stichtag 31. Dezember)**
- Anhang 3: Universität Wien, Wirtschaftsuniversität Wien – Gliederung des wissenschaftlichen Personals**
- Anhang 4: Verwendungen entsprechend der Bildungsdocumentationsverordnung Universitäten, BGBl. II Nr. 30/2004 i.d.F. 71/2010**
- Anhang 5: Verhältnis prüfungsaktive Studierende zu universitärem Lehrpersonal**

ANHANG 1

Anhang 1: Universität Wien – wissenschaftliches und allgemeines Personal (zum Stichtag 31. Dezember)										
	2004 ¹		2006		2008		2009		2010	
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %
Personal gesamt	4.099,1	100,0	4.643,2	100,0	4.945,5	100,0	5.055,3	100,0	5.158,1	100,0
davon										
<i>wissenschaftliches</i>	2.629,1	64,1	3.017,9	65,0	3.288,2	66,5	3.385,8	67,0	3.331,4	64,6
<i>allgemeines</i>	1.470,0	35,9	1.625,3	35,0	1.657,3	33,5	1.669,5	33,0	1.826,7	35,4

¹ Stichtag 15. Oktober

Quelle: BMWF (uni:data)

Anhang 2: WU Wien – wissenschaftliches und allgemeines Personal (zum Stichtag 31. Dezember)										
	2004 ¹		2006		2008		2009		2010	
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %
Personal gesamt	945,8	100,0	1.062,4	100,0	1.159,0	100,0	1.170,2	100,0	1.166,2	100,0
davon										
<i>wissenschaftliches</i>	561,4	59,4	664,0	62,5	729,0	62,9	711,3	60,8	687,3	58,9
<i>allgemeines</i>	384,4	40,6	398,4	37,5	430,0	37,1	458,9	39,2	478,9	41,1

¹ Stichtag 15. Oktober

Quelle: BMWF (uni:data)

ANHANG 3

Anhang 3: Universität Wien, WU Wien – Gliederung des wissenschaftlichen Personals				
	Universität Wien (31. Dezember 2010)		WU Wien (31. Dezember 2010)	
	in VZÄ	in %	in VZÄ	in %
wissenschaftliches Personal	3.331,4⁴	100,0	687,3	100,0
davon				
<i>Professoren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002¹</i>	329,7	9,9	68,3	9,9
<i>Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002²</i>	47,6	1,4	2,5	0,4
<i>Dozenten</i>	394,9	11,9	60,5	8,8
<i>assoziierte Professoren</i>	–	–	3,0	0,4
<i>nicht-habilitiertes wissenschaftliches Personal³</i>	1.036,9	31,1	310,6	45,2
<i>Privatdozenten</i>	19,0	0,6	7,0	1,0
<i>Lektoren</i>	442,6	13,3	89,2	13,0
<i>Drittmittelmitarbeiter</i>	898,0	26,9	96,6	14,1
<i>Studentische Mitarbeiter</i>	162,9	4,9	49,6	7,2

¹ im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens bestellt, in der Regel unbefristet

² verkürztes Berufungsverfahren, maximale Befristung von fünf Jahren

³ Diese Gruppe umfasst folgende Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung: wissenschaftliche Mitarbeiter mit und ohne selbständige Lehre, Assistenzprofessoren, Senior Lecturer, Senior Scientists und Universitätsassistenten.

⁴ Rundungsdifferenzen

Quelle: BMWF (uni:data)

Anhang 4: Verwendungen entsprechend der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten, BGBl. II Nr. 30/2004 i.d.F. 71/2010

Nr. der Verwendung	Bezeichnung der Verwendung
wissenschaftliches und künstlerisches Personal	
11	Universitätsprofessor gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002
12	Universitätsprofessor bis fünf Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002)
81	Universitätsprofessor bis sechs Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002)
14	Universitätsdozent
16	wissenschaftlicher Mitarbeiter mit selbständiger Lehre und Forschung
82	assoziierter Professor (Kollektivvertrag)
83	Assistenzprofessor (Kollektivvertrag)
84	Senior Lecturer (Kollektivvertrag)
17	nebenberuflich tätiger Lektor (§ 100 Abs. 4 Universitätsgesetz 2002, freies Dienstverhältnis)
18	Lektor gemäß § 107 Abs. 2 Z 1 Universitätsgesetz 2002, Anstellungsverhältnis
21	wissenschaftlicher Mitarbeiter ohne selbständige Lehre
26	Senior Scientist/Artist (Kollektivvertrag)
27	Universitätsassistent (Kollektivvertrag)
24	wissenschaftlicher Projektmitarbeiter an Vorhaben gemäß § 26 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002
25	wissenschaftlicher Projektmitarbeiter an Vorhaben gemäß § 27 Abs. 1 Z 3 Universitätsgesetz 2002
30	Studentischer Mitarbeiter
allgemeines Personal	
23	Arzt in Facharztausbildung
40	professionelle Unterstützung der Studierenden in Gesundheits- und Sozialbelangen
50	Universitätsmanagement
60	Verwaltung
61	Arzt zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt
62	Krankenpflege im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt
64	Projektmitarbeiter an Vorhaben gemäß §§ 26 Abs. 6 oder 27 Abs. 1 Z 3 Universitätsgesetz 2002, der keine wissenschaftlichen Tätigkeiten verrichtet
70	Wartung und Betrieb

Quelle: Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten, BGBl. II Nr. 30/2004 i.d.F. 71/2010

ANHANG 5

Anhang 5: Verhältnis prüfungsaktive ¹ Studierende zu universitärem Lehrpersonal						
	Studienjahr 2008/2009			Studienjahr 2009/2010		
	prüfungsaktive Studierende	je Professor ²	je Lehrpersonal ³	prüfungsaktive Studierende	je Professor ²	je Lehrpersonal ³
WU Wien	14.349	224,0	26,6	11.974	169,1	22,1
Universität Wien	45.657	118,1	20,5	45.166	119,7	19,9
Universität Graz	14.938	104,0	17,1	16.123	109,5	19,4
Universität Innsbruck	14.956	90,1	17,0	15.732	89,4	16,3
Universität Klagenfurt	4.770	68,5	14,8	4.951	78,6	14,8
Universität Linz	8.709	52,7	9,5	8.729	76,4	14,0
Universität Salzburg	8.363	66,8	16,7	8.310	62,9	12,5

¹ prüfungsaktive Studierende:

- **bis 2009:** Ein Studierender war prüfungsaktiv, wenn er in zumindest einem Studium die Studiendauer laut Curriculum in einem Bakkalaureats- oder Magisterstudium um nicht mehr als ein Semester oder in einem Diplomstudium um nicht mehr als zwei Semester (Toleranzstudiendauer) überschreitet, und in den innerhalb der Toleranzstudiendauer befindlichen Studien für insgesamt mindestens acht Semesterstunden Prüfungen abgelegt oder seit dem vorherigen Berichtsstudienjahr in einem solchen Studium einen Studienabschnitt vollendet hat.
- **ab 2010:** Prüfungsaktiv ist nur mehr jener Studierende, der Studienerfolge im Umfang von insgesamt mindestens 16 ECTS-Punkten (acht Semesterstunden) erzielt oder einen Studienabschnitt, ausgenommen den letzten, vollendet hat. Negative Antritte werden nicht mehr gezählt.

² Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung:

2008/2009: 11, 12, 13 (emeritierte Professoren mit Lehrtätigkeit); 2009/2010: 11, 12, 81

³ Verwendungen laut Bildungsdokumentationsverordnung:

2008/2009: 11 bis 17 (17: alle Lektoren); 2009/2010: 11 bis 21, 26, 27, 81 bis 84

Quellen: BMWF, Statistische Taschenbücher



Bericht des Rechnungshofes

ÖBB: Langsamfahrstellen; Follow-up-Überprüfung

Inhaltsverzeichnis

Tabellten- und Abbildungsverzeichnis _____	372
Abkürzungsverzeichnis _____	373
Glossar _____	374

BMVIT

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für
Verkehr, Innovation und Technologie

ÖBB: Langsamfahrstellen; Follow-up-Überprüfung

KURZFASSUNG _____	377
Prüfungsablauf und -gegenstand _____	382
Entwicklung anlagenbedingter Langsamfahrstellen _____	383
Dynamische Festlegung des gebotenen Mitteleinsatzes in der Instandhaltung _____	387
Berücksichtigung von neuen Strecken(-teilen) und Anlagenabgängen _	389
Anlagenverantwortung für die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur _____	390
Neue organisatorische Ansätze, technische Neuerungen und Entwicklungen _____	391
Verringerung anlagenbedingter Verspätungen _____	392
Statistische Erfassung und Gewichtung von Langsamfahrstellen ____	394
Anpassung des Verzeichnisses der örtlich zulässigen Geschwindigkeit__	398
Präventive Vermeidung verschleißbedingter Ermüdungsschäden ____	399
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen _____	401

ANHANG

Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens _____	403
--	-----

Tabellen Abbildungen

**R
H**

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Anlagenbedingte Langsamfahrstellen: Vergleich 2009/2012 _____	384
Abbildung 1:	Anzahl anlagenbedingter Langsamfahrstellen nach Netzkategorien _____	385
Abbildung 2:	Gesamtlänge anlagenbedingter Langsamfahrstellen nach Netzkategorien _____	386
Tabelle 2:	Mittelverwendung in der Instandhaltung _____	388
Abbildung 3:	Anlagenbedingte Verspätungen im Schienen- Personenverkehr _____	393
Tabelle 3:	Übersicht Langsamfahrstellen je Netzkategorie _____	396
Tabelle 4:	Anlagenbedingte Langsamfahrstellen Entwicklung seit Anfang 2010 _____	397
Tabelle 5:	Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts _	402

Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BM...	Bundesministerium ...
BMF	für Finanzen
BMVIT	für Verkehr, Innovation und Technologie
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
EUR	Euro
ff.	fortfolgend
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
inkl.	inklusive
km	Kilometer
La	ÖBB-intern gebräuchliche Abkürzung für Langsamfahrstellen
Mill.	Million(en)
Nr.	Nummer
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen – Unternehmensgruppe im Sinne des Bundesbahngesetzes, i.d.F. BGBL. I Nr. 95/2009
p.a.	per anno
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite
TZ	Textzahl(en)
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
VzG	ÖBB-internes Verzeichnis der örtlich zulässigen Geschwindigkeit
z.B.	zum Beispiel

Glossar



Glossar

A-Netz	Ehemalige ÖBB-interne Festlegung gemäß Netzsegmentierung: Strecken, denen für den Schienenverkehr hohe Bedeutung zukommt.
B-Netz	Ehemalige ÖBB-interne Festlegung gemäß Netzsegmentierung: Bestehend aus dem B1-Netz (Strecken mit mittlerer Leistungsfähigkeit) und dem B2-Netz (Strecken mit regionaler Bedeutung).
Bestandsnetz	Bezeichnung für die bestehende Schieneninfrastruktur der ÖBB-Unternehmensgruppe
C-Netz	Ehemalige ÖBB-interne Festlegung gemäß Netzsegmentierung: Strecken mit geringer oder untergeordneter Bedeutung.
Ergänzungsnetz	Klassifizierung der Schieneninfrastruktur der ÖBB, Strecken mit geringer oder untergeordneter Bedeutung für den Schienenverkehr (besteht aus dem ehemaligen B2- und dem ehemaligen C-Netz).
Ersatzinvestitionen	Erneuerung bzw. Austausch veralteter und/oder schadhafter Anlagen bzw. Anlagenteile
Gleiskilometer	Erfasste Kilometer von Eisenbahnstrecken gemessen in den bestehenden Gleislängen (bspw. entsprechen 100 Streckenkilometer einer zweigleisigen Strecke 200 Gleiskilometern)
Head-Checks	Schadensbild in der Materialstruktur von Schienen (Rissbildung)
Instandhaltung	Überbegriff für die Bereiche Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung sowie für Ersatzinvestitionen in das Bestandsnetz.

Instandsetzung	<p>Wiederherstellung eines gebrauchstauglichen Zustandes.</p> <p>ÖBB-intern wird zwischen</p> <ul style="list-style-type: none"> - kurzfristigen Instandsetzungen (im Sinne von Sofortmaßnahmen) und - mittel- bis langfristig planbaren Maßnahmen im Sinne umfassender Auf- und Durcharbeitung des Gleiskörpers (bestehend aus Schienen, Schwellen und Gleisbett) <p>unterschieden.</p>
Kernnetz	<p>Klassifizierung der Schieneninfrastruktur der ÖBB, Strecken mit hoher Bedeutung für den Schienenverkehr. Besteht aus dem ehemaligen A-Netz und dem ehemaligen B1-Netz</p>
Lebenszykluskosten	<p>(Life-Cycle-Costs) von Eisenbahninfrastrukturanlagen, die sich aus den Errichtungskosten, den Instandhaltungskosten (inkl. Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung), den Erneuerungskosten (Ersatzinvestitionen für veraltete Anlagenteile) sowie den Betriebserschwerungskosten (z.B. Umleitungen und Verspätungen infolge von Bauarbeiten) zusammensetzen.</p>
Streckenkilometer	<p>Erfasste Kilometer von Eisenbahnstrecken. Dabei kann es sich sowohl um ein- als auch um mehrgleisige Streckenabschnitte handeln (z.B. zwei-, drei- oder viergleisige Strecken)</p>
Zielnetz 2025+	<p>Zwischen ÖBB-Infrastruktur AG und BMVIT gemeinsam erarbeitetes Planungskonzept über die künftige Struktur und erwartete Leistungsfähigkeit der Schieneninfrastruktur der ÖBB-Unternehmensgruppe</p>

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie

ÖBB: Langsamfahrstellen; Follow-up-Überprüfung

Die ÖBB-Infrastruktur AG kam den meisten Empfehlungen des RH nach, die er zum Thema ÖBB-Langsamfahrstellen im Jahr 2010 (Reihe Bund 2010/5) veröffentlicht hatte. Gegenüber Jänner 2009 verringerte sich die Anzahl anlagebedingter Langsamfahrstellen insgesamt um 52,5 % und die Gesamtlänge insgesamt um 64,6 %. Im Jahr 2011 konnten anlagenbedingte Verspätungen gegenüber 2009 um mehr als die Hälfte (- 50,8 %) und jene, die unmittelbar auf Langsamfahrstellen zurückzuführen waren, um nahezu zwei Drittel (- 64,8 %) reduziert werden. Defizite bestanden weiterhin hinsichtlich der Information der Triebfahrzeugführer über Möglichkeiten zur Schadensprävention durch infrastrukturschonende Fahrweise und bei der Auslotung von Möglichkeiten zu verschleißmindernden Modifikationen der Antriebssoftware bei den Herstellern von Triebfahrzeugen.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Follow-up-Überprüfung der ÖBB-Infrastruktur AG war es, die Umsetzung der Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei seiner vorausgegangenen Gebarungsüberprüfung betreffend ÖBB-Langsamfahrstellen (Reihe Bund 2010/5) an die ÖBB-Infrastruktur AG abgegeben hatte. (TZ 1)

Entwicklung anlagenbedingter Langsamfahrstellen

In Umsetzung der Empfehlung des RH straffte die ÖBB-Infrastruktur AG die Prozessabläufe in der Instandhaltung (Zusammenlegung der damaligen ÖBB-Infrastruktur Bau AG und der damaligen ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG in die ÖBB-Infrastruktur AG), indem gegenseitige Leistungsbeziehungen und -abrechnungen wegfielen und sich die Entscheidungsprozesse für die Durchführung notwendiger Instandhaltungsarbeiten verkürzten. Beim Mitteleinsatz zum Abbau von Langsamfahrstellen priorisierte die ÖBB-Infrastruktur

Kurzfassung

tur AG das für eine hohe Betriebsqualität bedeutendere Kernnetz gegenüber dem Ergänzungsnetz. (TZ 2)

Wie vom RH empfohlen optimierte die ÖBB-Infrastruktur AG ihre Instandhaltungsstrategien, indem sie Alter, Zustand und Nutzungsintensität bestehender Anlagenteile verstärkt berücksichtigte und die aus der umfassenden Betrachtung der Lebenszykluskosten von Schieneninfrastrukturanlagen gewonnenen Erkenntnisse einfließen ließ. (TZ 2)

Entsprechend der Empfehlung des RH verringerte die ÖBB-Infrastruktur AG mit Stichtag 1. Jänner 2012 die Anzahl anlagenbedingter Langsamfahrstellen (152 Stück) gegenüber Jänner 2009 insgesamt um 52,5 % und die Gesamtlänge (136 km) insgesamt um 64,6 %. (TZ 2)

Dynamische Festlegung des gebotenen Mitteleinsatzes in der Instandhaltung

Entsprechend der Empfehlung des RH legte die ÖBB-Infrastruktur AG den für die Instandhaltung gebotenen Mitteleinsatz jährlich und dynamisch im Rahmen der Aufbereitung der Entscheidungsgrundlagen für den Zuschussvertrag gemäß § 42 Abs. 2 Bundesbahngesetz i.d.F. BGBl. I Nr. 95/2009 (Rahmenplan für eine jeweils sechsjährige Planungsperiode) fest. Dabei priorisierte sie die für die Instandhaltung maßgeblichen Projekte entsprechend deren betrieblichen, technischen und wirtschaftlichen Nutzen-Potenzialen, wobei insbesondere die Lebenszykluskosten der Anlagen und Anlagenteile Berücksichtigung fanden. (TZ 3)

Auch das im Oktober 2008 von der Bundesregierung beschlossene Konjunkturpaket Schiene trug anteilmäßig zum forcierten Abbau von Langsamfahrstellen bei, da im Zeitraum 2009 bis 2012 zusätzliche Mittel in Höhe von rd. 104 Mill. EUR in die Sanierung von Strecken der bestehenden Schieneninfrastruktur investiert werden konnten. (TZ 3)

Berücksichtigung von neuen Strecken(-teilen) und Anlagenabgängen

Die ÖBB-Infrastruktur AG berücksichtigte, wie vom RH empfohlen, bei der Budgetierung von Instandhaltungsmaßnahmen sowohl neu hinzukommende Strecken und Streckenteile (z.B. geplante Inbetriebnahme von Lainzertunnel, Wienerwaldtunnel sowie der Neubau-

strecke im Unterinntal im Dezember 2012) als auch Anlagenabgänge (z.B. Abgabe von Strecken und Streckenteilen an das Land Niederösterreich im Jahre 2010). Zur Unterstützung der Berechnungen gelangte die Software-Lösung „Infra-Assistent“ zur Anwendung, die eine fristgerechte Identifizierung und Planung notwendiger Instandhaltungsvorhaben erlaubte. Zugleich wurden die Ergebnisse nach zeitlichen Abfolgen und gewerkespezifischen Abhängigkeiten visualisiert. (TZ 4)

Anlagenverantwortung für die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur

Entsprechend der Empfehlung des RH koordinierte und straffte die ÖBB-Infrastruktur AG die maßgeblichen Prozesse der Instandhaltung, indem sie diese in einem Geschäftsbereich „Integriertes Streckenmanagement“ bündelte. Dieser vertrat die Eigentümerinteressen der ÖBB-Infrastruktur AG und nahm deren Betreiberfunktion für die Anlagen der Schieneninfrastruktur wahr. Der Fokus seiner Aktivitäten war auf Sicherheit und Anlagenverfügbarkeit gerichtet. (TZ 5)

Neue organisatorische Ansätze, technische Neuerungen und Entwicklungen

Der Empfehlung des RH entsprechend bearbeitete die ÖBB-Infrastruktur AG – neben der organisatorischen Etablierung des Geschäftsbereichs „Integriertes Streckenmanagement“ und der damit erzielten Prozessstraffungen – nunmehr größere, zusammenhängende Streckenabschnitte, um die Aneinanderreihung mehrerer kleiner Baustellen zu vermeiden. An technischen Neuerungen und Entwicklungen gelangten etwa das System NATAS („New Austrian Track Analysing-System“), der kombinierte Einsatz von Ultraschall- und Wirbelstromprüfverfahren sowie der „Wiener Bogen“ (neuartige und verschleißenkende Form eines Übergangsbogens im Gleisbau) zum Einsatz. (TZ 6)

Verringerung anlagenbedingter Verspätungen

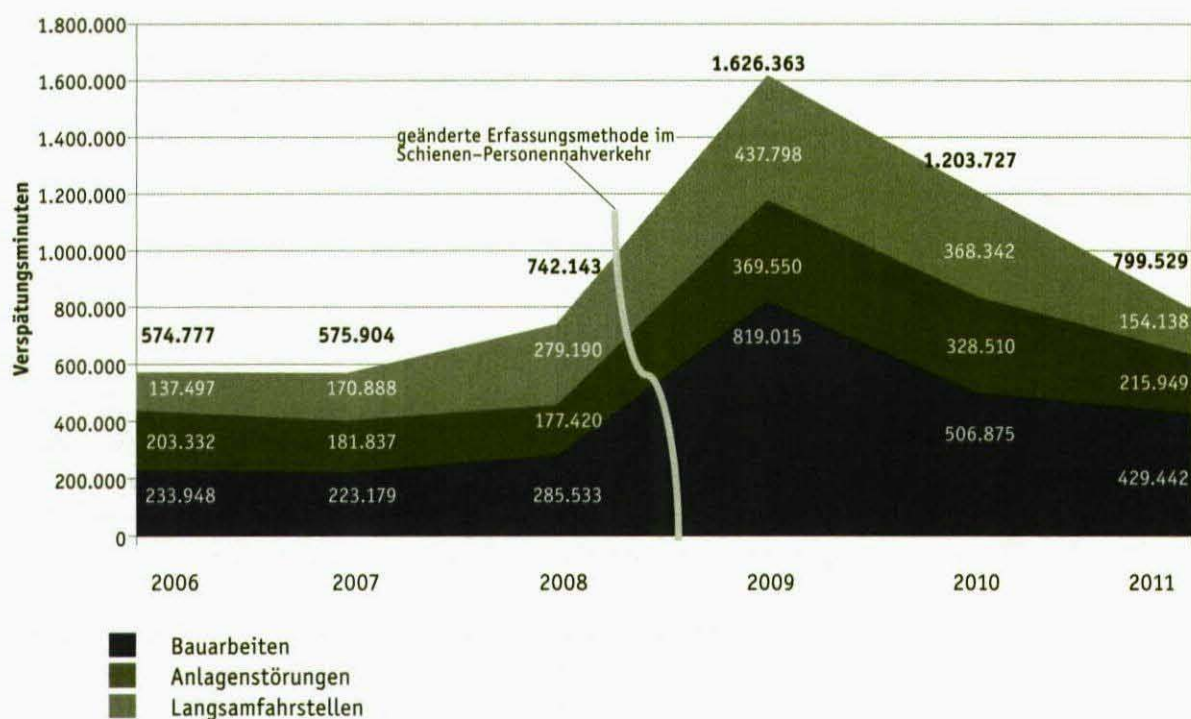
Die ÖBB-Infrastruktur AG verringerte – wie vom RH empfohlen – im Jahr 2011 die anlagenbedingten Verspätungen (aufgrund von Baustellen, Anlagenstörungen und Langsamfahrstellen) im Schienen-Personenverkehr gegenüber dem Jahr 2009 etwa um die Hälfte

Kurzfassung

(- 50,8 %). Die unmittelbar aus Langsamfahrstellen resultierenden Verspätungen konnten – im gleichen Zeitraum – um fast zwei Drittel gesenkt werden (-64,8 %). (TZ 7)

Bei der Gestaltung von Fahrplänen sah die ÖBB-Infrastruktur AG mitunter Fahrzeitzuschläge für planbare Instandhaltungsarbeiten vor, die ebenso wie vorübergehende Baustellenfahrpläne die Verringerung anlagenbedingter Verspätungen begünstigten. Der RH erachtete diese Maßnahmen dann als zweckmäßig, wenn die Vorteile aus Kundensicht (zuverlässigere Reisedisposition, Sicherung von Anschlussverbindungen) die Nachteile (längere Fahr- bzw. Reisezeiten¹, einzelne Zugausfälle) überwogen. (TZ 7)

Übersicht: Anlagenbedingte Verspätungen im Schienenpersonenverkehr



Quelle: ÖBB-Infrastruktur AG, Grafik: RH

¹ Die Reisezeit zwischen zwei Punkten setzt sich aus der reinen Fahrzeit, Stationsaufenthalten sowie aus Warte- und Umsteigezeiten zusammen.

Statistische Erfassung und Gewichtung von Langsamfahrstellen

Die ÖBB-Infrastruktur AG dokumentierte die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur in ihrem „Expertensystem Infrastruktur-Instandhaltung“ und setzte damit die Empfehlung des RH um. In der Langsamfahrstellen-Statistik erfasste die ÖBB-Infrastruktur AG alle anlagenbedingten Langsamfahrstellen, die die Grundlage für die periodische Information der Triebfahrzeugführer über bekannte Infrastruktureinschränkungen bildeten und gewichtete sie hinsichtlich ihrer Relevanz für die Netz- und Betriebsqualität. (TZ 8)

Anpassung des Verzeichnisses der örtlich zulässigen Geschwindigkeit

Die ÖBB-Infrastruktur AG startete ab 1. Jänner 2012 den Echtbetrieb der Software-Lösung „VzG-Gleisgenau“, die alle Änderungsanträge im Verzeichnis der örtlich zulässigen Geschwindigkeit und deren Status (eingebracht/genehmigt/abgelehnt; inkl. Angabe der Begründung) lückenlos dokumentiert. Damit setzte sie die Empfehlung des RH um. (TZ 9)

Präventive Vermeidung verschleißbedingter Ermüdungsschäden

Die Empfehlungen des RH setzte die ÖBB-Infrastruktur AG durch mehrere Präventivmaßnahmen, wie bspw. die Tiefenerkundung des Gleisunterbaus mittels Georadar, Inbetriebnahme eines zusätzlichen Infrastruktur-Checkpoints zur exakten Messung des lauftechnischen Fahrzeugzustands sowie den Einbau verschleißmindernder Bauteile (z.B. gehärtete Schienen, besohlte Schwellen), teilweise um. Defizite bestanden weiterhin hinsichtlich der Schulung der Triebfahrzeugführer auf infrastrukturschonende Fahrweise und der Auslotung verschleißmindernder Modifikationen der Antriebssoftware durch die Hersteller von Triebfahrzeugen. (TZ 10)

Kenndaten zu ÖBB: Langsamfahrstellen				
	2009	2010	2011	2012
	Anzahl			
Anlagenbedingte Langsamfahrstellen	320	347	243	152
	in km			
Gesamtlänge	384	373	285	136
	Verspätungen in 1.000 Minuten (gerundet)			
Anlagenbedingte Verspätungen				
im Schienen-Personenverkehr	1.626,3	1.203,7	799,5	1
davon				
– Langsamfahrstellen	437,8	368,3	154,1	1
– Anlagenstörungen	369,5	328,5	215,9	1
– Baustellenabwicklung	819,0	506,9	429,4	1
	in Mill. EUR			
Mittelverwendung in der Instandhaltung	Ist-Werte		Planwerte ²	
Ersatzinvestitionen in das Bestandsnetz ³	411,8	454,5	509,1	501,4
Inspektion/Wartung/Entstörung und Instandsetzung	347,6	344,2	466,5	471,5
<i>davon Instandsetzung</i>	125,6	151,3	196,3	189,6
Konjunkturpaket 2008				
(Anteil Streckensanierungen) ⁴	rd. 104,0 Mill. EUR im Zeitraum 2009 bis 2012			

¹ noch keine Jahresdaten verfügbar

² Preisbasis 2010, Vorausvalorisierung 2,5 % pro Jahr

³ mittel- und langfristig planbare Maßnahmen; Planquoten auf Basis Rahmenplan 2011 bis 2016

⁴ Anteil des Konjunkturpakets 2008, der zum forcierten Abbau von Langsamfahrstellen beitrug

Quelle: ÖBB-Infrastruktur AG, Tabelle: RH

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 Der RH überprüfte im Jänner und Februar 2012 die Umsetzung von Empfehlungen an die ÖBB-Infrastruktur AG, die er bei der vorausgegangenen Gebarungsüberprüfung betreffend ÖBB-Langsamfahrstellen abgegeben hatte.

Der in der Reihe Bund 2010/5 veröffentlichte Bericht ÖBB-Langsamfahrstellen wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet. Die im Vorbericht an das BMVIT ergangenen Empfehlungen sowie jene an die ÖBB-Infrastruktur AG gerichteten Empfehlungen, die nicht in unmittelbarem Zusammenhang zur operativen Hintanhaltung bzw. Besei-



Prüfungsablauf und –gegenstand

BMVIT

ÖBB: Langsamfahrstellen;
Follow-up-Überprüfung

tigung von Langsamfahrstellen standen, waren nicht Gegenstand der Follow-up-Überprüfung.

Weiters hatte der RH zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht Nachfrageverfahren 2010, Reihe Bund 2011/13, veröffentlicht.

Zu dem im Juni 2012 übermittelten Prüfungsergebnis nahm die ÖBB-Infrastruktur AG im Juli 2012 Stellung. Das BMVIT teilte im Juli 2012 mit, dass es das Prüfungsergebnis durchaus als positiv bewerte und ohne weitere Stellungnahme zur Kenntnis nehme. Gegenäußerungen des RH waren nicht erforderlich.

Entwicklung anlagenbedingter Langsamfahrstellen

2.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, bestehende Langsamfahrstellen durch geeignete Maßnahmen, wie

- Straffung der Prozessabläufe in der Instandhaltung und zielgerichtete Steuerung und Priorisierung des Mitteleinsatzes,
- Festlegung der Instandhaltungsstrategien unter Berücksichtigung der teilweisen Überalterung bestehender Anlagenteile in Abhängigkeit von der jeweiligen Nutzungsintensität,
- verstärkte Berücksichtigung der aus der umfassenden Betrachtung der Lebenszykluskosten von Schieneninfrastrukturanlagen gewonnenen Erkenntnisse (z.B. Maßnahmensetzung zum technisch-wirtschaftlich optimalen Zeitpunkt) in der Instandhaltungsstrategie

abzubauen, um damit auch der Entstehung neuer Langsamfahrstellen entgegenzuwirken.

(2) Im Rahmen des Nachfrageverfahrens 2010 hatte die ÖBB-Infrastruktur AG mitgeteilt, dass durch die Zusammenlegung der damaligen ÖBB-Infrastruktur Bau AG und der damaligen ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG in eine gemeinsame ÖBB-Infrastruktur AG die Instandhaltungsprozesse wesentlich effizienter gestaltet werden konnten. Mit Stand 1. Juli 2011 habe es 205 Langsamfahrstellen mit einer Gesamtlänge von 227 km gegeben. Damit sei es gelungen, Anzahl und Gesamtlänge der Langsamfahrstellen wieder auf das Niveau des Jahres 2005 rückzuführen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Zusammenlegung der damaligen ÖBB-Infrastruktur Bau AG und der damaligen ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG zur Straffung der Prozessabläufe in der Instandhaltung

Entwicklung anlagenbedingter Langsamfahrstellen

beitrug, indem gegenseitige Leistungsbeziehungen und –abrechnungen wegfielen und sich die Entscheidungsprozesse für die Durchführung notwendiger Instandhaltungsarbeiten verkürzten (vgl. Bund 2010/5, S. 132 bis 135, TZ 23 und 24). Beim Mitteleinsatz zum Abbau von Langsamfahrstellen priorisierte die ÖBB–Infrastruktur AG das für eine hohe Betriebsqualität bedeutendere Kernnetz gegenüber dem Ergänzungsnetz (siehe Tabelle 1).

Ebenso optimierte die ÖBB–Infrastruktur AG ihre Instandhaltungsstrategien, indem sie Alter, Zustand und Nutzungsintensität bestehender Anlagenteile verstärkt berücksichtigte und die aus der umfassenden Betrachtung der Lebenszykluskosten von Schieneninfrastrukturanlagen gewonnenen Erkenntnisse (insbesondere Maßnahmensetzung zum technisch–wirtschaftlich optimalen Zeitpunkt) einfließen ließ.

Mit Stichtag 1. Jänner 2012 konnte die Anzahl (152 Stück) und die Gesamtlänge der Langsamfahrstellen (136 km) noch weiter eingedämmt werden. Gegenüber Jänner 2009 verringerte sich die Anzahl anlagenbedingter Langsamfahrstellen (nach einem weiteren Anstieg im Jänner 2010) insgesamt um 52,5 %² und die Gesamtlänge insgesamt um 64,6 %³ (siehe Abb. 1 und Abb. 2).

Tabelle 1: Anlagenbedingte Langsamfahrstellen: Vergleich 2009/2012

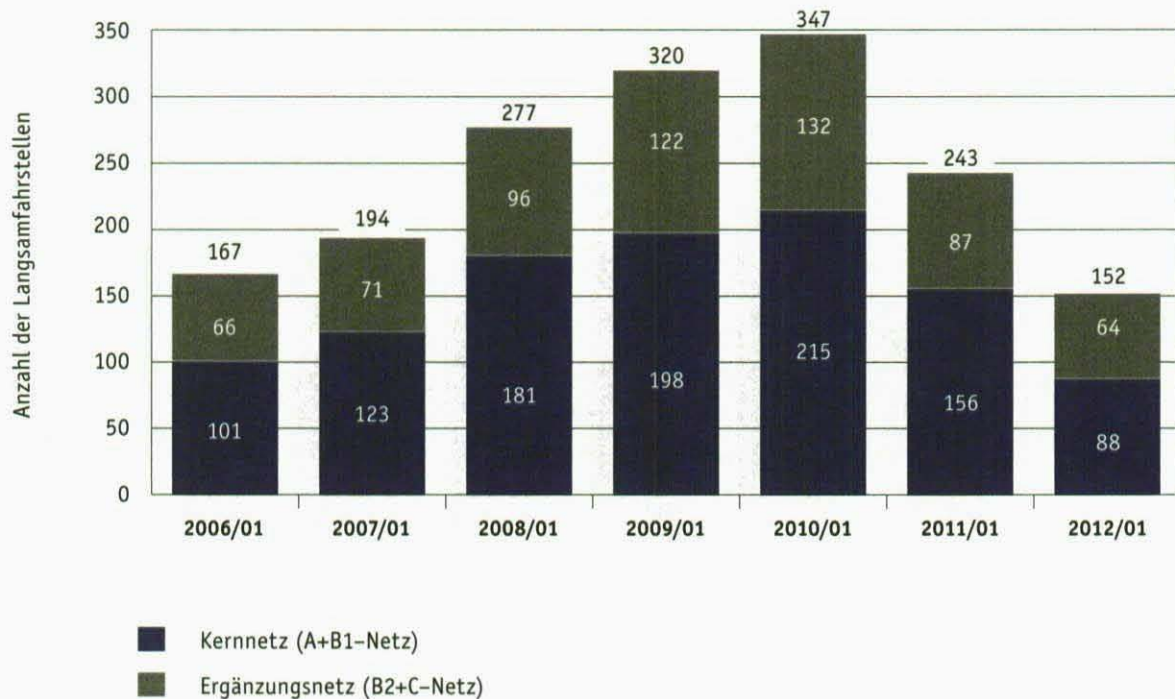
Anlagenbedingte Langsamfahrstellen	2009/01	2012/01	Verringerung
	Anzahl		in %
Kernnetz	198	88	55,56
Ergänzungsnetz	122	64	47,54
gesamt	320	152	52,50
	Gesamtlänge in km		in %
Kernnetz	237	70	70,46
Ergänzungsnetz	147	66	55,10
gesamt	384	136	64,58

Quelle: ÖBB–Infrastruktur AG, Tabelle: RH

² Anzahl an Langsamfahrstellen: 01/2009: 320 Stück; 01/2012; 152 Stück

³ Gesamtlänge an Langsamfahrstellen: 01/2009: 384 km; 01/2012: 136 km

Abbildung 1: Anzahl anlagenbedingter Langsamfahrstellen nach Netzkategorien

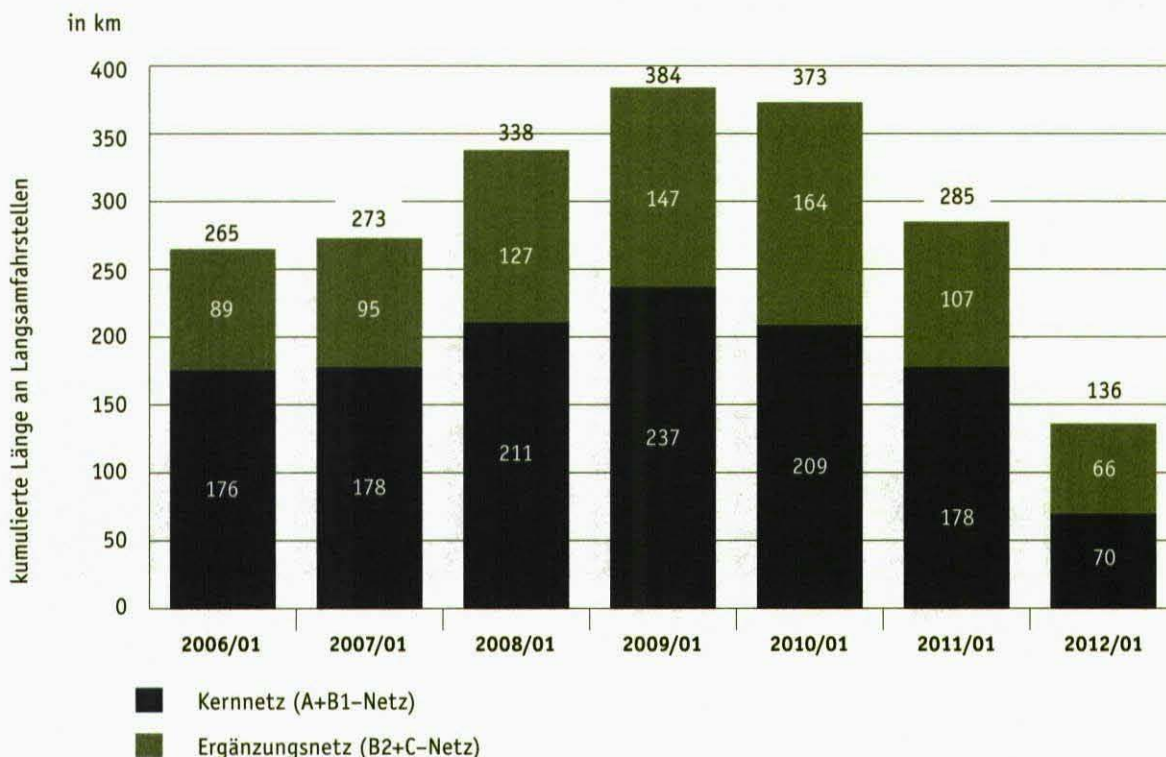


Anmerkung: Statistikwerte vom Jänner des angegebenen Jahres repräsentieren die Summe der Ergebnisse des Vorjahres.

Quelle: ÖBB-Infrastruktur AG, Grafik: RH

Entwicklung anlagenbedingter Langsamfahrstellen

Abbildung 2: Gesamtlänge anlagenbedingter Langsamfahrstellen nach Netzkategorien



Anmerkung: Statistikwerte vom Jänner des angegebenen Jahres repräsentieren die Summe der Ergebnisse des Vorjahres.

Quelle: ÖBB-Infrastruktur AG, Grafik: RH

Die ÖBB-Infrastruktur AG strebte bis Ende des Jahres 2014 eine weitere Reduktion der Langsamfahrstellen an. Interne Berechnungen der ÖBB-Infrastruktur AG zeigten jedoch, dass allein im Kernnetz ein Mindestmaß von rd. 40 Langsamfahrstellen in Kauf genommen werden muss, um die für die Erhaltung der Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur notwendigen Instandhaltungsmaßnahmen abwickeln zu können.

2.2 Die ÖBB-Infrastruktur AG setzte somit die Empfehlung des RH um. Neben Prozessstraffungen in der Instandhaltung erfolgte eine Optimierung der Instandhaltungsstrategie unter verstärkter Berücksichtigung von Alter, Zustand und Nutzungsintensität sowie der Erkenntnisse aus der Betrachtung der Lebenszykluskosten von Schieneninfrastrukturanlagen. Beim Mitteleinsatz zum Abbau von Langsamfahrstellen priorisierte die ÖBB-Infrastruktur AG das für eine hohe Betriebsqualität bedeutendere Kernnetz gegenüber dem Ergänzungsnetz. Mit Jänner 2012 verringerte sie die Anzahl anlagenbedingter Langsamfahrstel-

len gegenüber Jänner 2009 insgesamt um 52,5 %⁴ und die Gesamtlänge insgesamt um 64,6 %⁵.

Dynamische Festlegung des gebotenen Mitteleinsatzes in der Instandhaltung

3.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, den gebotenen Mitteleinsatz für die Instandhaltung (inkl. Ersatzinvestitionen im Bestandsnetz) jährlich und dynamisch unter Berücksichtigung der Lebenszykluskosten der Schieneninfrastrukturanlagen festzulegen. Er wäre dahingehend zu optimieren, dass sowohl die Gebrauchstauglichkeit der bestehenden Schieneninfrastruktur erhalten und verbessert, als auch die Realisierung der nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit als erforderlich erachteten Neu- und Ausbauprojekte sichergestellt werden kann.

(2) Nach Mitteilung der ÖBB-Infrastruktur AG im Nachfrageverfahren 2010 sei es gelungen, die Instandhaltungsmittel (inkl. Ersatzinvestitionen im Bestandsnetz) auf das Sollmaß anzuheben. Im Bereich des Aufwands für Instandsetzung könne aufgrund von Synergieeffekten und der durchgeführten effizienzsteigernden Maßnahmen sowie der Schwerpunktsetzung auf das Kernnetz mit den vorhandenen Mitteln das Auslangen gefunden werden.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die ÖBB-Infrastruktur AG den für die Instandhaltung (inkl. Ersatzinvestitionen im Bestandsnetz) gebotenen Mitteleinsatz jährlich und dynamisch im Rahmen der Aufbereitung der Entscheidungsgrundlagen für den Zuschussvertrag gemäß § 42 Abs. 2 Bundesbahngesetz i.d.F. BGBl. I Nr. 95/2009 festlegte. Dabei priorisierte sie die für die Instandhaltung maßgeblichen Projekte entsprechend deren betrieblichen, technischen und wirtschaftlichen Nutzen-Potenzialen, wobei insbesondere die Lebenszykluskosten der Anlagen bzw. Anlagenteile Berücksichtigung fanden.

Für die Umsetzung dieser Maßnahme zeichnete der Geschäftsbereich „Zentrales Asset Management“ verantwortlich. Dieser legte zugleich die Prämissen für die Investitions- und Instandhaltungsplanung fest und koordinierte diese mit den für die Umsetzung der Investitionsvorhaben beauftragten Geschäftsbereichen. Dies waren für die Instandhaltung sowie für Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung die ehemaligen Bereiche „Anlagen-Services“ sowie „Strecken- und Bahnhofsmanagement“; diese wurden ab 1. Jänner 2012 in einen gemeinsamen Geschäftsbereich „Integriertes Streckenmanagement“ übergeleitet. Für Erweiterungsinvestitionen waren dies die Geschäftsbereiche

⁴ Anzahl an Langsamfahrstellen: 01/2009: 320 Stück; 01/2012: 152 Stück

⁵ Gesamtlänge an Langsamfahrstellen: 01/2009: 384 km; 01/2012: 136 km

Dynamische Festlegung des gebotenen Mitteleinsatzes in der Instandhaltung

„Neu- und Ausbau“ und „Unterinntal“. In einem Dialog- und Abstimmungsprozess zwischen den genannten Geschäftsbereichen und dem Vorstand der ÖBB-Infrastruktur AG wurden beschlussreife Unterlagen erarbeitet und in den Gremien der ÖBB-Infrastruktur AG (Vorstand und Aufsichtsrat) abgestimmt.

Die ÖBB-Infrastruktur AG, die ÖBB-Holding AG und die Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie legten die für die Instandhaltung und für Erweiterungsinvestitionen budgetierten Mittel jährlich im Zuschussvertrag gemäß § 42 Abs. 2 Bundesbahngesetz i.d.F. BGBl. I Nr. 95/2009 (Rahmenplan für eine jeweils sechsjährige Planungsperiode) gemeinsam fest. Ein Ausgleich zwischen den vertraglich festgelegten Tranchen der Investitionsmittel für Erweiterungsinvestitionen, Ersatzinvestitionen sowie für Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung war nur im Einvernehmen mit dem BMVIT und dem BMF zulässig.

Tabelle 2: Mittelverwendung in der Instandhaltung

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	geplante Veränderung 2009 bis 2016
Instandhaltung	in Mill. EUR								in %
	Ist-Werte				Plan-Werte ¹				
Ersatzinvestitionen in das Bestandsnetz ²	411,8	454,5	509,1	501,4	560,0	573,9	588,2	599,1	45,5
Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung	347,6	344,2	466,5	471,5	481,5	489,8	498,2	510,2	46,8
<i>davon Instandsetzung</i>	125,6	151,3	196,3	189,6	191,7	194,2	196,7	201,8	60,7
Konjunkturpaket 2008 enthaltener Anteil für Streckensanierungen ³	rd. 104,0 Mill. EUR im Zeitraum 2009 bis 2012				-	-	-	-	-

¹ Vorausvalorisierung: 2,5 % pro Jahr

² mittel- und langfristig planbare streckenbezogene Maßnahmen

³ Anteil des Konjunkturpakets 2008, der zum forcierten Abbau von Langsamfahrstellen beitrug

Quelle: ÖBB-Infrastruktur AG, Tabelle: RH

Die geplanten Kostensteigerungen ergaben sich – neben der enthaltenen Vorausvalorisierung mit 2,5 % p.a. – aus dem Nachholbedarf für die Sanierung bzw. Erneuerung bestehender Streckenteile aus Vorperioden (vgl. Reihe Bund 2010/5, S. 125 ff. TZ 17) sowie aus erwarteten Zugängen von Neubaustrecken (geplante Inbetriebnahme Lainzertunnel, Wienerwaldtunnel sowie der Neubaustrecke im Unterinntal mit Fahrplanwechsel im Dezember 2012).



Dynamische Festlegung des gebotenen
Miteinsatzes in der Instandhaltung

**ÖBB: Langsamfahrstellen;
Follow-up-Überprüfung**

Auch das im Oktober 2008 von der Bundesregierung beschlossene Konjunkturpaket Schiene trug anteilmäßig zum forcierten Abbau von Langsamfahrstellen bei, da im Zeitraum 2009 bis 2012 zusätzliche Mittel in Höhe von rd. 104 Mill. EUR in die Sanierungen von Strecken der bestehenden Schieneninfrastruktur investiert werden konnten.

3.2 Die ÖBB-Infrastruktur AG setzte die Empfehlung des RH somit um. Durch die vertragliche Verankerung der für Instandhaltung vorgesehenen Mittel im Zuschussvertrag gemäß § 42 Abs. 2 Bundesbahngesetz i.d.F. BGBl. I Nr. 95/2009 (Rahmenplan für eine jeweils sechsjährige Planungsperiode) erfolgte die Festlegung des für die Instandhaltung gebotenen Miteinsatzes jährlich und dynamisch. Zudem konnte die Planungssicherheit für die Maßnahmensetzung in der Instandhaltung erhöht werden.

**Berücksichtigung
von neuen Strecken(-teilen) und
Anlagenabgängen**

4.1 (1) Der RH hatte der ÖBB-Infrastruktur AG empfohlen, bei der künftigen Budgetierung und Dotierung von Instandhaltungsmaßnahmen sowohl neu hinzukommende Strecken und Streckenteile als auch Anlagenabgänge mitzuberücksichtigen. Die ÖBB-Unternehmensgruppe war auf Basis des damaligen Rahmenplans 2007 bis 2012 davon ausgegangen, dass bis 2020 rd. 238 km an neuen Strecken und Anlagen entstehen würden, während die Redimensionierung von Strecken und Streckenteilen mit unzureichender Kosten-/Nutzen-Relation nicht in gewünschtem Ausmaß gelungen war.

(2) Im Nachfrageverfahren 2010 hatte die ÖBB-Infrastruktur AG mitgeteilt, dass die Budgetierung und Dotierung von Instandhaltungsmaßnahmen nunmehr der Empfehlung des RH folge. So sei bspw. der Ansatz hinsichtlich der Übertragung von Strecken und Streckenteilen an das Land Niederösterreich entsprechend der zwischen BMVIT und der ÖBB-Infrastruktur AG getroffenen Vereinbarungen im Zuschussvertrag gemäß § 42 Abs. 2 Bundesbahngesetz i.d.F. BGBl. I Nr. 95/2009 angepasst worden.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sowohl neu hinzukommende Strecken und Streckenteile als auch Anlagenabgänge bei der Budgetierung von Instandsetzungs- und Instandhaltungsmaßnahmen (inkl. Ersatzinvestitionen in das Bestandsnetz) Berücksichtigung fanden. Zur Unterstützung der Berechnungen gelangte die Software-Lösung „Infra-Assistent“ zur Anwendung, die eine fristgerechte Identifizierung und Planung notwendiger Instandhaltungsvorhaben (inkl. Ersatzinvestitionen in das Bestandsnetz) erlaubte. Zugleich wurden die Ergebnisse nach zeitlichen Abfolgen und gewerkespezifischen Abhängigkeiten visualisiert. Die ÖBB-Infrastruktur AG nutzte die Software-Lösung

Berücksichtigung von neuen Strecken(-teilen) und Anlagenabgängen

„Infra-Assistent“ ebenso zur Priorisierung und Budgetierung von Instandhaltungsmaßnahmen.

Die Pflege der Datenbanken hinsichtlich der Anlagenzugänge (z.B. geplante Inbetriebnahme Lainzertunnel, Wienerwaldtunnel sowie der Neubaustrecke im Unterinntal mit Fahrplanwechsel im Dezember 2012) und der Anlagenabgänge, wie die Abgabe von Strecken und Streckenteilen an das Land Niederösterreich im Jahre 2010, bildeten dabei die Basis für weitere Auswertungen.

4.2 Die ÖBB-Infrastruktur AG setzte die Empfehlung des RH um. Die Pflege der Datenbanken wertete der RH als im Vergleich zu seiner vorangegangenen Gebarungsüberprüfung als qualitativ verbessert, so dass die Grundlage für zuverlässige Auswertungen gegeben war. Der RH erachtete den Einsatz der Software-Lösung „Infra-Assistent“ als zweckmäßig, um in der Budgetierung und Planung von Instandhaltungsmaßnahmen trotz der dynamischen Veränderungen des zu erhaltenden Streckennetzes sowohl durch neu hinzukommende Strecken und Streckenteile als auch durch Anlagenabgänge die Planungsstabilität und Zuverlässigkeit der Budgetierung von Instandhaltungsmaßnahmen zu erhöhen.

Anlagenverantwortung für die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur

5.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, dass die ÖBB-Infrastruktur AG ihre Anlagenverantwortung für die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur wahrnimmt und die Prozessabläufe betreffend Instandsetzung (Inspektion, Wartung, Entstörung) und Anlagenerneuerungen der ehemals in Betrieb und Bau geteilten ÖBB-Infrastrukturgesellschaften koordiniert und strafft.

(2) Im Nachfrageverfahren 2010 hatte die ÖBB-Infrastruktur AG mitgeteilt, dass die damaligen Teilkonzerne ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG und ÖBB-Infrastruktur Bau AG rückwirkend mit 1. Jänner 2009 in eine gemeinsame ÖBB-Infrastruktur AG zusammengeführt und die relevanten Prozesse insbesondere Instandsetzung und Anlagenerneuerungen streckenbezogen und bedarfsorientiert angepasst worden seien.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die ÖBB-Infrastruktur AG die Prozessabläufe der Instandhaltung bestehend aus Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung sowie Ersatzinvestitionen in das Bestandsnetz⁶ in zwei Umsetzungsschritten in einen gemeinsamen Geschäftsbereich „Integriertes Streckenmanagement“ zusammengeführt hatte:

⁶ im Vorbericht: Anlagenerneuerungen

Schritt 1: Nach Zusammenlegung der damaligen ÖBB-Infrastruktur Bau AG und der damaligen ÖBB-Infrastruktur Betrieb AG in eine gemeinsame ÖBB-Infrastruktur AG schuf diese die Grundlagen für ein integriertes Anlagenmanagement. Zunächst blieben jedoch die neu geschaffenen Geschäftsbereiche:

- „Strecken- und Bahnstationsmanagement“ (Planung und Technik in der Funktion als „qualifizierter Besteller“) sowie
- „Anlagen-Services“ (operative Umsetzung der Behebung von Langsamfahrstellen in der Funktion als „Baudienstleister“)

getrennt.

Schritt 2: Mit 1. Jänner 2012 bündelte die ÖBB-Infrastruktur AG die Geschäftsbereiche „Strecken und Bahnstationsmanagement“ und „Anlagen-Services“ zu einem gemeinsamen Geschäftsbereich „Integriertes Streckenmanagement“. Damit waren erstmalig alle Prozesse, die die Qualität und Funktionalität einer Strecke bestimmen (Instandhaltung inkl. Ersatzinvestitionen ins Bestandsnetz sowie Inspektion/Wartung, Entstörung und Instandsetzung) in einem Geschäftsbereich vereint. Dieser vertrat die Eigentümerinteressen der ÖBB-Infrastruktur AG und nahm deren Betreiberfunktion für die Anlagen der Schieneninfrastruktur wahr. Der Fokus des Geschäftsbereichs „Integriertes Streckenmanagement“ war auf Sicherheit und Anlagenverfügbarkeit gerichtet.

5.2 Die ÖBB-Infrastruktur AG setzte die Empfehlung des RH hinsichtlich der Wahrnehmung der Anlagenverantwortung für die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur und hinsichtlich der Straffung der Prozessabläufe betreffend Instandsetzung und Instandhaltung (inkl. Ersatzinvestitionen im Bestandsnetz) um.

Neue organisatorische Ansätze, technische Neuerungen und Entwicklungen

6.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, neue organisatorische Ansätze, technische Neuerungen und Entwicklungen zu beobachten und nach Maßgabe der Kosten-/Nutzen-Erwartungen zu erproben und einzusetzen.

(2) Im Rahmen des Nachfrageverfahrens hatte die ÖBB-Infrastruktur AG mitgeteilt, dass auf technischer Seite bspw. ein Gleis-Analysesystem weiterentwickelt und die Veränderung der Qualität der Streckenabschnitte statistisch erfasst würden.

Neue organisatorische Ansätze, technische Neuerungen und Entwicklungen

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die ÖBB-Infrastruktur AG neben der organisatorischen Etablierung des Geschäftsbereichs „Integriertes Streckenmanagement“ (vgl. TZ 5) und den damit erzielten Prozessstraffungen bei der Instandhaltung größere, zusammenhängende Streckenabschnitte bearbeitete, um die Aneinanderreihung mehrerer kleiner Baustellen zu vermeiden.

Neben dem seit 2003 in Verwendung stehenden „New Austrian Track Analysing-System“ (NATAS) konnte seit dem Jahr 2011 mittels des kombinierten Einsatzes von Ultraschall- und Wirbelstromprüfverfahren die Existenz und die Risstiefe von sogenannten Head Checks⁷ erfasst werden. Weitere Neuerungen betrafen bspw. den punktuellen Einsatz des „Wiener Bogens“⁸, wobei die Umrüstung der bestehenden Schieneninfrastruktur im Wesentlichen im Rahmen der planmäßigen Instandhaltung erfolgte.

6.2 Die ÖBB-Infrastruktur AG setzte die Empfehlung des RH somit um. Sowohl die organisatorischen Maßnahmen als auch die technischen Weiterentwicklungen in der Streckenanalyse und Instandhaltungstechnik waren nach Auffassung des RH geeignet, die Anlagenverfügbarkeit und die Gebrauchstauglichkeit der Schieneninfrastruktur zu erhöhen, um dem Auftreten von Schäden präventiv entgegenzuwirken.

Verringerung anlagenbedingter Verspätungen

7.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, durch den ehestmöglichen Abbau von Langsamfahrstellen die anlagenbedingten Verspätungen zu verringern. Bei der Priorisierung von Instandhaltungsinvestitionen wäre die – unter dem Gesichtspunkt auftretender Fahrzeitverluste erstellte – Dringlichkeitsreihung stärker zu berücksichtigen.

(2) Im Nachfrageverfahren 2010 hatte die ÖBB-Infrastruktur AG mitgeteilt, dass sich durch die erreichte Verringerung der Langsamfahrstellen auch deutlich weniger Verspätungsminuten ergäben hätten.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die ÖBB-Infrastruktur AG in ihrer Instandhaltungsstrategie (Prozessdokumente der regionalen Maßnahmensteuerungsplattformen) ausdrücklich auf die Empfehlungen des RH

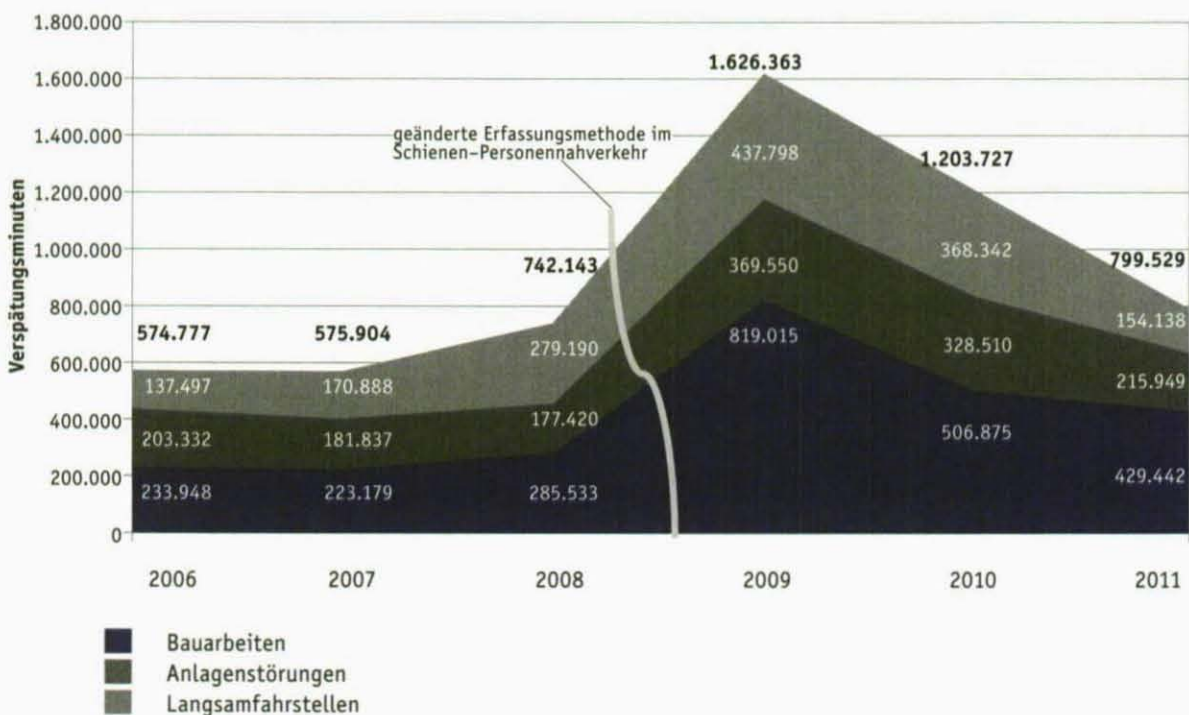
⁷ Schadensbild in der Materialstruktur von Schienen (Rissbildung)

⁸ „Wiener Bogen“: Neuartige Form eines Übergangsbogens, der im Gleisbau Anwendung findet. Dabei werden durch partielle Gleisüberhöhungen „sanftere“ Übergänge von geraden Streckenteilen in Bögen erzielt, die die Belastung der Fahrzeuge und der Trasse minimieren und zugleich den Fahrkomfort erhöhen. Der Wiener Bogen ist seit 2002 eine eingetragene Marke und patentrechtlich für die Wiener Linien und die ÖBB-Unternehmensgruppe geschützt.

aus dem Vorbericht verwiesen hatte, um die Bedeutung des Abbaus von fahrplankritischen Langsamfahrstellen zu unterstreichen.

Die ÖBB-Infrastruktur AG berechnete die je Langsamfahrstelle auftretenden Fahrzeitverluste (getrennt nach Personenverkehr und Güterverkehr) und visualisierte sie in streckenspezifischen Übersichtsplänen. Für bedeutende Strecken und Korridore (z.B. Westbahnstrecke, Südbahnstrecke usw.) zeichneten Streckenmanager verantwortlich, die für einen möglichst fahrplantreuen und störungsfreien Betrieb sorgten. Sie setzten sich insbesondere für die prioritäre Beseitigung jener Langsamfahrstellen ein, die die Einhaltung der Fahrpläne gefährdeten. Bei der Gestaltung von Fahrplänen sah die ÖBB-Infrastruktur AG mitunter Fahrzeitzuschläge für planbare Instandhaltungsarbeiten vor, die ebenso wie vorübergehende Baustellenfahrpläne die Verringerung anlagenbedingter Verspätungen begünstigten.

Abbildung 3: Anlagenbedingte Verspätungen im Schienen-Personenverkehr



Quelle: ÖBB-Infrastruktur AG, Grafik: RH

Verringerung anlagenbedingter Verspätungen

Die ÖBB-Infrastruktur AG verringerte die anlagenbedingten Verspätungen (aufgrund von Baustellen, Anlagenstörungen und Langsamfahrstellen) im Schienen-Personenverkehr von rd. 1.626.363 Verspätungsminuten im Jahre 2009 auf 799.529 Verspätungsminuten im Jahr 2011 (- 50,8 %). Die unmittelbar aus Langsamfahrstellen resultierenden Verspätungen konnten im gleichen Zeitraum von 437.798 auf 154.138 Verspätungsminuten um fast zwei Drittel gesenkt werden (- 64,8 %).

7.2 Die ÖBB-Infrastruktur AG setzte somit die Empfehlung des RH um. Sie halbierte im Jahr 2011 die anlagenbedingten Verspätungen gegenüber dem Jahr 2009 und senkte im gleichen Zeitraum die unmittelbar aus Langsamfahrstellen resultierenden Verspätungen um fast zwei Drittel. Der RH erachtete Fahrzeitzuschläge für planbare Instandhaltungsarbeiten und vorübergehende Baustellenfahrpläne dann als zweckmäßig, wenn die Kundenvorteile (zuverlässigere Reisedisposition, Sicherung von Anschlussverbindungen) die Nachteile (längere Fahr- bzw. Reisezeiten⁹, einzelne Zugausfälle) überwogen.

Statistische Erfassung und Gewichtung von Langsamfahrstellen

8.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht empfohlen, die Substanz der bestehenden Infrastruktur umfassend zu dokumentieren, möglichst alle bestehenden Langsamfahrstellen zu erfassen und sie zudem hinsichtlich ihrer Relevanz für die Netz- und Betriebsqualität zu gewichten.

(2) Im Rahmen des Nachfrageverfahrens hatte die ÖBB-Infrastruktur AG mitgeteilt, dass alle fahrplanrelevanten Langsamfahrstellen statistisch erfasst würden, und die Gewichtung hinsichtlich der Relevanz für die Netz- und Betriebsqualität von der Technischen Universität Graz und der Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH unterstützt werde. Ergänzend hatte die ÖBB-Infrastruktur AG festgehalten, dass zwischenzeitlich eine Umstellung in der Streckenkategorisierung von A-, B-, C-Netz auf die Klassifizierung Kern- und Ergänzungsnetz erfolgt sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die ÖBB-Infrastruktur AG die Substanz der bestehenden Schieneninfrastruktur in ihrem „Expertensystem Infrastruktur-Instandhaltung“¹⁰ dokumentierte. Kernpunkte waren die exakte Beschreibung des Anlagenzustands, die Prognose der Verschlechterungsraten, die Erarbeitung von optimierten Maß-

⁹ Die Reisezeit zwischen zwei Punkten setzt sich aus der reinen Fahrzeit, Stationsaufenthalt sowie aus Warte- und Umsteigezeiten zusammen.

¹⁰ Organisatorisch dem Fachbereich „Life-Cycle Management“ des Geschäftsfeldes „Integration Technik Center Anlagen“ der ÖBB-Infrastruktur AG zugeordnet.

nahmenvorschlägen und die Bewertung der Lebenszykluskosten von Instandhaltungsmaßnahmen.

In der Langsamfahrstellen-Statistik erfasste die ÖBB-Infrastruktur AG alle anlagenbedingten Langsamfahrstellen, die die Grundlage für die Erstellung der sogenannten La-Hefte (periodische Information der Triebfahrzeugführer über bekannte Infrastruktureinschränkungen) bildeten. Beeinträchtigungen der für den durchgehenden Zugverkehr nicht relevanten Gleisanlagen (z.B. Abstellgleise, Verschiebeanlagen usw.) waren zwar nicht in der Langsamfahrstellen-Statistik, sehr wohl aber in der Anlagendatenbank erfasst; die Instandsetzung der Schäden erfolgte nach Maßgabe betrieblicher Erfordernisse.

Weiters nahm die ÖBB-Infrastruktur AG in ihrer Klassifizierung des Schieneninfrastrukturnetzes – in Analogie zum gemeinsam mit dem BMVIT erarbeiteten Zielnetz 2025+ – eine Umstellung vom A-, B- und C-Netz auf das Kern- und Ergänzungsnetz vor. Das ehemalige A-Netz wurde zur Gänze dem Kernnetz, das ehemalige C-Netz zur Gänze dem Ergänzungsnetz zugeschlagen. Beim ehemaligen B-Netz (bestehend aus B1- und B2-Netz) erfolgte – je nach Verkehrsbedeutung – eine Zuordnung zum Kernnetz bzw. zum Ergänzungsnetz.

Ebenso berücksichtigte die ÖBB-Infrastruktur AG in der Langsamfahrstellen-Statistik zwischenzeitig verkaufte Strecken und Streckenabschnitte (z.B. Verkauf von rd. 28 Strecken mit einer Streckenlänge von insgesamt 620 km an das Land Niederösterreich im Jahre 2010; vgl. RH, Reihe Bund 2011/9, S. 296 ff., TZ 23).

(4) Die nachstehende Tabelle zeigt den Stand der Langsamfahrstellen je Netzkategorie und dessen Veränderung zwischen 2009/01 und 2012/01.

Statistische Erfassung und Gewichtung von Langsamfahrstellen

Tabelle 3: Übersicht Langsamfahrstellen je Netzkategorie			
Netzkategorie	Stand 2009/01	Stand 2012/01	Veränderung
	Anzahl an Langsamfahrstellen		in %
Kernnetz	198	88	- 55,6
Ergänzungsnetz	122	64	- 47,5
Summe	320	152	- 52,5
	Gesamtlänge der Langsamfahrstellen in km		in %
Kernnetz	237	70	- 70,5
Ergänzungsnetz	147	66	- 55,1
Summe	384	136	- 64,6
	in der Langsamfahrstellen-Statistik erfasste Gleislänge in km		in %
Kernnetz	5.373	5.439	1,2
Ergänzungsnetz	1.860	1.442	- 22,5
Summe	7.233	6.881	- 4,9
	von Langsamfahrstellen betroffene Streckenabschnitte (Gleislängen) Anteil in %		in %
Kernnetz	3,7	1,3	- 64,7
Ergänzungsnetz	6,6	4,6	- 29,9
Summe	4,4	2,0	- 54,8

Quelle: RH, Reihe Bund 2010/5

(5) Anhand der vorliegenden Daten der Langsamfahrstellen-Statistik analysierte der RH, wie viele Langsamfahrstellen jährlich zugewachsen waren und welche Maßnahmen in welchem Ausmaß zur Reduktion von Langsamfahrstellen beigetragen hatten: