

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Die Auszahlungen für die atypischen Beschäftigungsverhältnisse (freie Dienstverträge und Arbeitskräfteüberlassungen) entsprachen allein im Jahr 2014 folgender Anzahl an Vertragsbediensteten in akademischer Referentenverwendung:

- im BKA rd. 56,
- im BMF rd. 103,
- im BMGF rd. 9,
- im BMVIT rd. 61 und
- im BMJ rd. 29.

Davon waren 40 den freien Dienstverträgen und 219 den Arbeitskräfteüberlassungen zuzuordnen.

## 44.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Verpflichtung zur Bindung von Planstellen für freie Dienstverträge und Arbeitskräfteüberlassungsverträge mit dem Stellenplan 2007 aufgegeben wurde. Dies hatte zur Folge, dass die Steuerungsfunktion des Personalplans für diese Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr wirksam war.

Der RH kritisierte, dass die Ressorts mit freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und überlassenen Arbeitskräften ihre Personalkapazität außerhalb des Personalplans erhöhten. Die in den Jahren 2009 bis 2014 dafür angefallenen Auszahlungen entsprachen allein bei den fünf überprüften Ressorts in Summe jährlich durchschnittlich 237,52 Vertragsbediensteten in akademischer Referentenverwendung. Darüber hinaus waren die Auszahlungen für diese Beschäftigungsverhältnisse als Sach- und nicht als Personalaufwand ausgewiesen. Dies entsprach nicht dem Grundsatz der Budgetwahrheit.

Der RH kritisierte außerdem das Fehlen einheitlicher Vorgaben für die von überlassenen Personal einzuhaltenden Verhaltensstandards. Hinsichtlich seiner Empfehlung verwies er auf **TZ 46**.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Freie Dienstverträge

### 45.1

(1) Freie Dienstverträge waren eine Mischform aus Werk- und Dienstverträgen, die – verglichen mit „echten“ Dienstverträgen – von einem geringeren Grad an persönlicher Abhängigkeit der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers vom Dienstgeber gekennzeichnet waren.<sup>13</sup> Freie Dienstnehmerinnen und –nehmer galten steuerrechtlich als Selbstständige, sozialversicherungsrechtlich als (voll versicherte) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, für die der Dienstgeber anmeldepflichtig war und auch Sozialversicherungsbeiträge abzuführen hatte.

(2) § 99 Abs. 2 VBG sah im Anwendungsbereich des Vertragsbedienstetengesetzes (**VBG**) ein Verbot des Abschlusses von Dienstverträgen nach anderen Bestimmungen als jenen des VBG vor:

- Bis 2010 waren Dienstverträge, die lediglich fallweise oder kurzfristig geschlossen wurden bzw. ein Beschäftigungsausmaß von weniger als 13,3 Wochenstunden vorsahen, vom Anwendungsbereich des VBG ausgenommen. Freie Dienstverträge konnten daher jedenfalls unter den genannten Voraussetzungen durch den Bund abgeschlossen werden.
- Mit dem Budgetbegleitgesetz 2011, BGBl. I Nr. 111/2010, entfiel diese Ausnahme.
- Das BKA erachtete den Abschluss von freien Dienstverträgen dennoch als zulässig, weil das VBG nur auf „echte“, jedoch nicht auf freie Dienstverträge anzuwenden sei und verwies dazu auf zwei Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs (**OGH**).
- (3) Die in den überprüften Ressorts BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ für freie Dienstverträge angefallenen Auszahlungen stiegen von 2009 bis 2014 von 2,51 Mio. EUR auf 2,83 Mio. EUR und beliefen sich in diesem Zeitraum auf insgesamt 16,57 Mio. EUR. Die von 2009 bis 2014 durchschnittlich jährlich für freie Dienstverträge angefallenen Auszahlungen der überprüften Ressorts entsprachen dem durchschnittlichen jährlichen Personalaufwand für 42,61 Vertragsbedienstete in akademischer Referentenverwendung.

### 45.2

Der RH kritisierte, dass die überprüften Ressorts ihre Personalkapazität außerhalb des Personalplans durch freie Dienstverträge erhöht hatten, wobei die in den Jahren 2009 bis 2014 gesamthaft dafür angefallenen Auszahlungen jährlich durch-

<sup>13</sup> Für das Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit sprechende Merkmale sind die Weisungsgebundenheit, die persönliche, auf Zeit abgestellte Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, die Fremdbestimmtheit der Arbeit, deren wirtschaftlicher Erfolg dem Arbeitgeber zukommt, die funktionelle Einbindung der Dienstleistung in ein betriebliches Weisungsgefüge und die Beistellung des Arbeitsgeräts durch den Dienstgeber.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

schnittlich rd. 42,61 Vertragsbediensteten in akademischer Referentenverwendung entsprachen.

Der RH wies weiters kritisch auf die unklare Rechtslage im Zusammenhang mit der Zulässigkeit von Dienstverträgen außerhalb des Anwendungsbereichs des VBG hin. Die vom BKA angeführten Entscheidungen des OGH bezüglich der Zulässigkeit von freien Dienstverträgen betrafen Sachverhalte außerhalb des Anwendungsbereichs des VBG bzw. vor Inkrafttreten des Budgetbegleitgesetzes 2011 und hatten nicht die Frage des konkreten normativen Gehalts des § 99 Abs. 2 VBG zum Gegenstand. Hinsichtlich seiner Empfehlung verwies er auf die **TZ 46**.

## 45.3

Das BKA verwies in seiner Stellungnahme zur Frage der Zulässigkeit von freien Dienstverträgen (§ 99 Abs. 2 VBG) erneut auf die bereits zitierte Rechtsprechung des OGH und merkte an, dass dieser keine Bedenken gegen den Abschluss freier Dienstverträge durch den Bund habe.

Außerdem sei § 99 Abs. 2 VBG wortgleich bereits in § 51 der Stammfassung des VBG, BGBl. Nr. 86/1948, enthalten gewesen. Damit sei klargelegt worden, dass es sich beim VBG um eine Kodifikation des Dienstrechts handle. Es könne nicht unterstellt werden, dass § 99 Abs. 2 VBG durch die Verwendung des Worts „Dienstvertrag“ auch den Abschluss freier Dienstverträge untersage. Der Dienstrechtsgesetzgeber gehe im weiteren Sinn selbst von der Zulässigkeit freier Dienstverträge zum Bund aus, etwa wenn er im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz neben den Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stünden, gesondert „Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund“ in den Geltungsbereich einbeziehe. Auch gehe das Sozialversicherungsrecht davon aus, dass freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht unter den Begriff „Dienstnehmer“ nach § 4 Abs. 1 Z 1 ASVG zu subsumieren seien, sondern es stelle diese den Dienstnehmern in einem gesonderten Absatz gleich (§ 4 Abs. 4 ASVG).

Das BKA habe – so dessen Stellungnahme weiter – im April 2008 in einem Rundschreiben an die Dienstbehörden und Personalstellen die neuere Rechtsprechung der Höchstgerichte zu den Abgrenzungskriterien zwischen echten und freien Dienstverträgen zur Kenntnis gebracht sowie auf gesetzliche Änderungen hingewiesen.

## 45.4

Zu § 99 Abs. 2 VBG erwiderte der RH, dass die vom BKA zitierte Rechtsprechung des OGH Sachverhalte außerhalb des Anwendungsbereichs des VBG bzw. vor Inkrafttreten des Budgetbegleitgesetzes 2011 betraf und daher nicht die Frage des normativen Gehalts des § 99 Abs. 2 VBG zum Gegenstand hatte.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Aus Sicht des RH bot auch die Tatsache, dass diese Bestimmung bereits wortgleich in der Stammfassung des VBG enthalten war, keine ausreichende Grundlage für die Zulässigkeit des Abschlusses freier Dienstverträge. Sie wies im Gegenteil vielmehr darauf hin, dass der Dienstrechtsgesetzgeber mit dem VBG bereits in seiner Stammfassung eine umfassende Dienstrechtskodifikation für alle privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnisse beim Bund (im Sinne eines Rechtsformenvorbehalts) schaffen und Ausnahmen nur in einem sehr engen Bereich (§ 1 Abs. 3 VBG) zulassen wollte. Vor diesem Hintergrund sprachen auch die vom BKA zitierten Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und des ASVG für die vom RH aufgeworfene Unklarheit der Rechtslage im Zusammenhang mit der Zulässigkeit freier Dienstverträge.

Der RH anerkannte, dass das BKA bereits 2008 in einem Rundschreiben an die Dienstbehörden und Personalstellen auf die neuere Rechtsprechung der Höchstgerichte zu den Abgrenzungskriterien zwischen echten und freien Dienstverträgen hingewiesen hatte.

## Arbeitskräfteüberlassung

### 46.1

(1) Die Arbeitskräfteüberlassung war durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, BGBl. Nr. 196/1988, geregelt. Dieses definierte die Arbeitskräfteüberlassung als Einsatz von gegenüber dem Überlasser zur Arbeitsleistung verpflichteten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch den Beschäftiger (in diesem Fall der Bund) zur Erbringung von betriebseigenen Aufgaben. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer stand dabei in keinem Vertragsverhältnis zum Bund, sondern lediglich zum Überlasser. Diesem gegenüber bestand auch der Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, ihre bzw. seine Arbeitsleistung erbrachte sie bzw. er aber beim Beschäftiger (Bund), der die Kosten im Rahmen seines Vertragsverhältnisses mit dem Überlasser an diesen zu zahlen hatte. Zweck des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes war insbesondere die Sicherstellung einer Gleichbehandlung von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den Stamarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern vor allem im Hinblick auf das Entgelt, den Arbeitnehmerschutz und die sozialrechtliche Stellung.

Dieser Diskriminierungsschutz stellte sicher, dass das Lohnniveau des Bundes für vergleichbare Tätigkeiten auch durch Arbeitskräfteüberlassungen nicht unterschritten werden konnte. Daher konnten Beschäftigungsverhältnisse nach dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nicht kostengünstiger sein als nach den dienst- und entgeltrechtlichen Bestimmungen des Bundes, weil im vom Bund an den Überlasser zu entrichtenden Leistungsentgelt nicht nur das Entgelt für die überlassene Arbeitnehmerin bzw. den überlassenen Arbeitnehmer, sondern auch ein entsprechender Administrativanteil für den Überlasser einkalkuliert war.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

(2) Die in den überprüften Ressorts BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ für Arbeitskräfteüberlassungen angefallenen Auszahlungen stiegen von 2009 bis 2014 von 10,84 Mio. EUR auf 15,42 Mio. EUR, somit um 42,3 %, und beliefen sich in diesem Zeitraum auf insgesamt 76,27 Mio. EUR. Die von 2009 bis 2014 durchschnittlich jährlich für Arbeitskräfteüberlassungen angefallenen Auszahlungen der überprüften Ressorts entsprachen dem durchschnittlichen jährlichen Personalaufwand für 194,91 Vertragsbedienstete in akademischer Referentenverwendung. Die genannte Kostensteigerung für Arbeitskräfteüberlassungen entsprach (in Relation zur akademischen Referentenverwendung) einer Steigerung des Äquivalenzwertes von 179,99 VBÄ im Jahr 2009 auf 218,20 VBÄ im Jahr 2014.

## 46.2

Der RH kritisierte, dass die überprüften Ressorts ihre Personalkapazität außerhalb des Personalplans durch Arbeitskräfteüberlassungen erhöhten, wobei die von 2009 bis 2014 dafür angefallenen Auszahlungen jährlich durchschnittlich rd. 194,91 Vertragsbediensteten in akademischer Referentenverwendung entsprachen.

Der RH empfahl dem BKA, unter Einbindung des BMF eine Regierungsvorlage vorzubereiten, welche die Rahmenbedingungen für die Nutzung von freien Dienstverträgen und Arbeitskräfteüberlassungen durch den Bund klar und transparent regelt. Diese Regelung hätte jedenfalls die generelle Frage der Zulässigkeit dieser personalrechtlichen Instrumente zu klären. Weiters wären die Bereiche und Funktionen, in denen diese zur Anwendung kommen können, und die vom überlassenen Personal einzuhaltenden Verhaltensstandards festzulegen. Darüber hinaus wäre eine Integration dieser personalrechtlichen Instrumente in die vorhandenen Personalsteuerungs- und Kontrollmechanismen, beispielsweise in den Personalplan, zu berücksichtigen.

## 46.3

(1) Das BKA hielt in seiner Stellungnahme dazu fest, dass auch die Beschäftigung von Leiharbeitskräften nicht unter das Verbot nach § 99 Abs. 2 VBG falle, weil sie kein Dienstverhältnis zum Bund begründe, sondern lediglich ein Vertragsverhältnis zum Arbeitskräfteüberlasser. Der RH habe im Bericht „Ministerbüros“ (Reihe Bund 2000/6) festgehalten, dass auf der Grundlage des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes keine rechtlichen Bedenken mehr gegen die Beschäftigung von Leiharbeitskräften beim Bund bestünden.

(2) Das BMF sagte in seiner Stellungnahme zu, bis zum Vorliegen einer Regierungsvorlage durch das BKA bei jedem einzelnen Fall ein erhöhtes Augenmerk darauf zu legen, ob und wie ein freier Dienstvertrag abgeschlossen werden kann oder ob eine Verlängerung angedacht werden kann.

(3) Das BMGF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass der Vorteil von atypischen Beschäftigungsverhältnissen darin liege, flexibel auf akuten, kurzfristigen Personalbedarf reagieren zu können. Jede Festlegung von Rahmenbedingungen und Höchst-

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

grenzen schade dieser Flexibilität und führe dazu, dass die Vorschriften über den Abschluss von freien Dienst- bzw. Arbeitskräfteüberlassungsverträgen jenen über die Aufnahme von Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten angepasst würden, obwohl sie unterschiedliche Situationen regeln sollten. Eine Steuerungsfunktion sei nur dort sinnvoll, wo auf lange Frist gesteuert werden solle, nämlich beim Personal des Bundes, dessen konstanter Bedarf für die kommenden Jahre abgeschätzt werden könne. Der Bedarf an bestimmten Berufsgruppen bzw. Tätigkeiten könne jedoch nicht im Voraus bestimmt werden, sondern trete unmittelbar auf und könne ebenso rasch wieder sinken. Ein flexibler Abschluss von freien Dienst- bzw. Arbeitskräfteüberlassungsverträgen sei somit unabkömmlich.

## 46.4

Der RH erwiderte dem BKA, dass er in seinem Bericht aus dem Jahr 2000 nicht nur die grundsätzliche Zulässigkeit von Arbeitskräfteüberlassungen beurteilt, sondern weitere Voraussetzungen für einen zweckmäßigen Einsatz gefordert hatte, wie beispielsweise die zeitliche, kostenmäßige und fachliche Beschränkung. Zudem galt zu diesem Zeitpunkt (bis Ende 2006) noch die Planstellenbindung für überlassene Arbeitskräfte und somit deren Einbeziehung in den Personalplan.

Der RH nahm den Wunsch der Ressorts, neue und flexible Instrumente der Beschäftigung von Personal auch zu nutzen, zur Kenntnis. Damit bestand aber auch das Risiko, Instrumente zur effizienten Bedeckung von kurzfristigen Personaldefiziten auch zur langfristigen Nutzung von Fremdpersonal und somit zur Umgehung des Personalplans einzusetzen. Daher müsste aus Sicht des RH bei Nutzung dieser Instrumente sichergestellt werden, dass die Steuerungsmechanismen der Bundesverwaltung erhalten bleiben. Dazu wären aus Sicht des RH neben der Klärung der generellen Frage der Zulässigkeit dieser personalrechtlichen Instrumente insbesondere auch die Bereiche und Funktionen, in denen diese zur Anwendung kommen können, und die vom überlassenen Personal einzuhaltenden Verhaltensstandards festzulegen.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Atypische Beschäftigungsverhältnisse in den überprüften Ressorts

**47.1** (1) Anzahl und Auszahlungen zu freien Dienstverträgen in den überprüften Ressorts stellten sich in den Jahren 2009 bis 2014 wie folgt dar:

**Tabelle 26: Freie Dienstverträge im BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ**

freie Dienstverträge	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Änderung 2009 bis 2014	
<b>BKA<sup>1</sup></b>								
Anzahl	3	3	5	3	3	3	–	–
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	284.273	352.263	415.033	389.627	446.876	535.594	+ 251.322	+ 88,4 %
<b>BMF</b>								
Anzahl	4	6	5	4	4	8	+ 4	+ 100,0 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	122.014	114.000	108.391	94.650	94.255	106.091	– 15.923	– 13,1 %
<b>BMGF</b>								
Anzahl	6	13	16	18	19	21	+ 15	+ 250,0 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	17.687	28.756	178.601	261.774	322.210	341.799	+ 324.113	+ 1.832,5 %
<b>BMVIT</b>								
Anzahl	34	32	35	40	44	39	+ 5	+ 14,7 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	293.165	611.348	591.330	687.289	624.474	561.487	+ 268.323	+ 91,5 %
<b>BMJ</b>								
Anzahl	72	67	65	62	55	55	– 17	– 23,6 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	1.791.780	1.686.238	1.473.716	1.400.633	1.357.292	1.281.565	– 510.215	– 28,5 %

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> BKA ab 2014 inkl. Kunst und Kultur (UG 32)

<sup>2</sup> 2009 bis 2012 „Ausgaben“, ab 2013 „Auszahlungen“

Quellen: BKA; BMF; BMGF; BMVIT; BMJ

(2) Nach Angabe des BKA bestanden freie Dienstverträge nicht nur mit Einzelpersonen, sondern vorwiegend mit drei Arbeitsgemeinschaften, deren Mitglieder (Einzelpersonen) für die Tätigkeit beim BKA eingesetzt wurden. Das BKA meldete diese Einzelpersonen gemäß ASVG zur Sozialversicherung an und führte auch die entsprechenden Beiträge ab. In den freien Dienstverträgen vereinbarte das BKA – außer einer Verschwiegenheitsverpflichtung, ähnlich der Amtsverschwiegenheit – die Anwendbarkeit der für Beamtinnen und Beamten bzw. Vertragsbedienstete geltenden allgemeinen und besonderen Dienstpflichten nicht. Laut Mitteilung des BKA wurden die Verträge mit diesen drei Arbeitsgemeinschaften im Mai bzw. im Juni 2016 beendet.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Die Anzahl der freien Dienstverträge belief sich im Beobachtungszeitraum 2009 bis 2014 auf drei bis fünf pro Jahr; die Auszahlungen hierfür – laut Stellungnahme des BKA handelte es sich hierbei um unterschiedliche Dienstverhältnisse in verschiedenen Bereichen – verdoppelten sich nahezu von rd. 284.000 EUR auf rd. 536.000 EUR.

(3) Die Anzahl der freien Dienstverträge im BMF war in den Jahren 2009 bis 2014 gering. Zwischen vier und acht freie Dienstverträge und damit der wesentliche Anteil entfielen auf ehemalige, sich im Ruhestand befindliche Führungskräfte des Ressorts, deren Arbeitsplätze nachbesetzt worden waren. Die Auszahlungen hierfür beliefen sich in diesem Zeitraum auf in Summe rd. 639.000 EUR. Diese Maßnahme war laut BMF notwendig, um das Spezialwissen im jeweiligen Fachbereich trotz der Ruhestandsversetzung weiter zur Verfügung zu halten. In einem Fall war der Abschluss eines freien Dienstvertrags aus Sicht des BMF außerdem notwendig, weil der Betreffende weiterhin das BMF bzw. die Republik Österreich in facheinschlägigen internationalen Gremien vertrat.

(4) Das BMGF setzte freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach eigenen Angaben beispielsweise für die Betreuung der Webredaktion, für das Bürgerservice, für besondere Fragestellungen im Verbraucherschutz oder einen stundenweisen Abruf von Expertenwissen im Bereich der Rechtsberatung ein. Die Anzahl der freien Dienstverträge stieg von 2009 bis 2014 von sechs auf 21; dies entsprach einer Steigerung um 15 Verträge bzw. 250,0 %. Die dafür anfallenden Auszahlungen erhöhten sich auf das 19-Fache.

(5) Das BMVIT nutzte für Reinigungskräfte der Schifffahrtsaufsichten, IT-Betreuung, ARGE-Bürgerservice, Social-Media- und Online Medienbeobachtung sowie Verwaltungsaufgaben auch freie Dienstverträge, im Zeitraum 2009 bis 2014 waren dies zwischen 32 auf 44 Verträge. Die Auszahlungen für die freien Dienstverträge stiegen von rd. 293.000 EUR im Jahr 2009 auf 561.000 EUR im Jahr 2014; dies entsprach einer Steigerung um rd. 268.000 EUR bzw. 91,5 %. Diese Steigerung war laut Stellungnahme des BMVIT auf die im April 2009 erfolgte Einrichtung des Servicebüros zurückzuführen, dessen Mitarbeiterinnen auf Basis von freien Dienstverträgen tätig waren.

(6) Im BMJ bestanden freie Dienstverträge nach Angaben des BMJ hauptsächlich in den Justizanstalten zur ärztlichen und psychotherapeutischen Behandlung sowie in der Seelsorge. Seit 2009 bestand die Möglichkeit, die ärztlichen Leistungen über die Justizbetreuungsagentur abzurufen. Daher ging die Anzahl der freien Dienstverträge zurück. Bei den 55 im Jahr 2014 bestehenden freien Dienstverträgen lag das durchschnittliche Arbeitsausmaß eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß den Berechnungen des RH bei 33 %.

## 47.2

(1) Der RH bewertete die freien Dienstverträge mit den drei Arbeitsgemeinschaften im BKA als kritisch, da Arbeitsgemeinschaften nicht sozialversicherungsfähig wa-



# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

ren. Der RH war daher der Ansicht, dass demnach die freien Dienstverträge nach ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt nicht mit der Arbeitsgemeinschaft, sondern mit deren Mitgliedern (Einzelpersonen) bestanden.

(2) Der RH kritisierte, dass das BMF freie Dienstverträge fast ausschließlich mit bereits im Ruhestand befindlichen ehemaligen Führungskräften des Ressorts abschloss. Da deren Funktionen nachbesetzt worden waren, war die Argumentation des BMF, das Spezialwissen im jeweiligen Fachbereich trotz der Ruhestandsversetzungen weiter zur Verfügung halten zu müssen, für den RH nicht nachvollziehbar.

Er empfahl dem BMF daher, diese freien Dienstverträge mit den ehemaligen Führungskräften aufzulösen.

(3) Der RH wies gegenüber dem BMVIT kritisch auf die beinahe Verdoppelung der Auszahlungen für freie Dienstverträge im Zeitraum 2009 bis 2014 hin.

(4) Der RH verwies hinsichtlich der in den überprüften Ressorts geschlossenen freien Dienstverträge auf **TZ 44** und hielt kritisch fest, dass die Ressorts dadurch ihre Personalkapazität außerhalb des Personalplans erhöht hatten.

Mit dieser Vorgehensweise verlor der Personalplan des Bundes seine Steuerungsfunktion. Darüber hinaus waren die Auszahlungen für freie Dienstverträge im Rechnungsabschluss der Ressorts als Sach- und nicht als Personalaufwand ausgewiesen. Dies unterliefe den Grundsatz der Budgetwahrheit. Der RH verwies hiezu auf seine Empfehlungen in **TZ 46**.

## 47.3

(1) Das BKA hielt in seiner Stellungnahme an seiner Ansicht fest, dass selbst bei Betrachtung nach dem wahren wirtschaftlichen Gehalt zwischen dem BKA und den einzelnen Mitgliedern der Arbeitsgemeinschaften kein vertragliches Verhältnis zur Leistungserbringung bestanden habe, sondern Basis für die Leistungserbringung der Vertrag mit der Arbeitsgemeinschaft in ihrer Gesamtheit gewesen sei. So habe es für das einzelne Mitglied der Arbeitsgemeinschaften keine Bindung hinsichtlich der Arbeitszeit gegeben und es habe die Möglichkeit bestanden, sich vertreten zu lassen. Die einzelnen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaften seien nicht in die Organisation des BKA eingegliedert gewesen. Ein vertraglich umrissener Leistungsbereich (Grafikleistungen, Medienbeobachtung und Bürgerservice) sei an die jeweilige Arbeitsgemeinschaft übertragen worden, den diese selbstverantwortlich erbracht habe.

(2) Das BMF entgegnete, dass sich die – im Prüfungszeitraum vier – freien Dienstverträge auf eine sehr geringe Anzahl von langjährigen ausgewiesenen und anerkannten Topexperten des Hauses beschränkt hätten. Ziel sei gewesen, deren Expertise für komplexe, konkret definierte, abteilungs- bzw. ressortübergreifende

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Fragestellungen für einen bestimmten Zeitraum – meist ein Jahr – zu nutzen. Das BMF werde bei jedem einzelnen Fall (bis zum Vorliegen der vom RH angeregten Regierungsvorlage durch das BKA, mit welcher die Rahmenbedingungen für die Nutzung von freien Dienstverträgen durch den Bund klar und transparent geregelt werden sollen) Augenmerk darauf legen, ob ein freier Dienstvertrag abgeschlossen oder ob eine eventuelle Verlängerung der freien Dienstverträge angedacht werden könne.

## 47.4

(1) Der RH wies gegenüber dem BKA darauf hin, dass die Ausführungen in der Stellungnahme für das Vorliegen eines freien (und nicht eines echten) Dienstverhältnisses sprachen. Sie erklärten jedoch nicht, warum das BKA die einzelnen Mitglieder der Arbeitsgemeinschaften gemäß ASVG zur Sozialversicherung angemeldet und auch die entsprechenden Beiträge abgeführt hatte. Alleine diese Tatsache sprach aus Sicht des RH dafür, dass diese freien Dienstverträge nach ihrem wahren wirtschaftlichen Gehalt nicht mit der Arbeitsgemeinschaft, sondern mit deren Mitgliedern (Einzelpersonen) bestanden.

(2) Gegenüber dem BMF merkte der RH an, dass der Zukauf externer Leistungen, gerade wenn sie komplex, zeitlich begrenzt und vor allem konkret definierbar sind, in Form von Werkverträgen erfolgen kann.

## 48.1

(1) Anzahl und Auszahlungen zu Arbeitskräfteüberlassungen in den überprüften Ressorts stellten sich in den Jahren 2009 bis 2014 wie folgt dar:

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

**Tabelle 27: Arbeitskräfteüberlassungsverträge im BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ**

Arbeitskräfte- überlassungen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Änderung 2009 bis 2014	
<b>BKA<sup>1</sup></b>								
Anzahl Verträge	72	61	60	54	53	46	- 26	- 36,1 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	3.152.361	2.822.740	2.952.207	3.413.070	3.067.522	3.388.586	+ 236.225	+ 7,5 %
<b>BMF</b>								
Anzahl Verträge	11	8	17	12	21	28	+ 17	+ 154,6 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	3.662.672	4.681.415	4.515.739	4.878.516	6.562.578	7.191.054	+ 3.528.381	+ 96,3 %
<b>BMGF</b>								
Anzahl Verträge	3	5	7	7	9	7	+ 4	+ 133,3 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	219.819	305.232	269.391	366.709	550.694	274.044	+ 54.225	+ 24,7 %
<b>BMVIT</b>								
Anzahl Verträge	9	10	14	20	27	23	+ 14	+ 155,6 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	3.034.840	2.774.048	2.995.173	3.598.671	3.303.575	3.765.168	+ 730.328	+ 24,1 %
<b>BMJ</b>								
Anzahl Verträge	43	49	63	46	35	58	+ 15	+ 34,9 %
Auszahlungen <sup>2</sup> in EUR	765.682	678.752	818.950	816.985	642.097	798.664	+ 32.981	+ 4,3 %

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> BKA ab 2014 inkl. Kunst und Kultur (UG 32)

<sup>2</sup> 2009 bis 2012 „Ausgaben“, ab 2013 „Auszahlungen“

Quellen: BKA; BMF; BMGF; BMVIT; BMJ

(2) Verträge zur Arbeitskräfteüberlassung bestanden im BKA u.a. mit Personalbereitstellungsunternehmen, vier Bundesländern, der Oesterreichischen Nationalbank, der Wirtschaftskammer, einer politischen Partei sowie deren Wirtschaftsverband, einer Landesparteiorganisation und einem Verein. Das BKA reduzierte zwar die Anzahl der Arbeitskräfteüberlassungsverträge von 2009 bis 2014 von 72 auf 46. Die Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungsverträge erhöhten sich jedoch von 2009 bis 2014 von rd. 3,15 Mio. EUR auf rd. 3,39 Mio. EUR; dies entsprach einer Steigerung um rd. 236.000 EUR bzw. 7,5 %.

(3) Verträge zur Arbeitskräfteüberlassung bestanden im BMF (in der Zentralstelle und im nachgeordneten Bereich) u.a. mit Personalbereitstellungsunternehmen, einem Bundesland, einer Bank, einer Kammer, zwei politischen Parteien und einem Parlamentsklub. Die Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungen erhöhten sich von 2009 bis 2014 von 3,66 Mio. EUR auf 7,19 Mio. EUR; dies entsprach einer Steigerung um rd. 3,53 Mio. EUR bzw. um 96,3 %.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Obwohl im BMF für Arbeitskräfteüberlassungen eine zentrale Zuständigkeit in der Präsidialsektion bestand, hatte diese keine Kenntnis über die im Rahmen der Zuständigkeit der IT-Sektion (Sektion V – Informations- und Kommunikationstechnologie, E-Government) geschlossenen Arbeitskräfteüberlassungsverträge.

(4) Das BMGF erhöhte die Anzahl der Arbeitskräfteüberlassungsverträge von 2009 bis 2014 auf mehr als das Doppelte. Die Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungsverträge erhöhten sich von 2009 bis 2014 von 219.819 EUR auf 274.044 EUR; dies entsprach einer Steigerung um 54.225 EUR bzw. 24,7 %.

(5) Das BMVIT nutzte Arbeitskräfteüberlassungsverträge für den IT-Helpdesk sowie auch für spezifische Aufgaben in den Fachabteilungen bzw. Fachsektionen. Das BMVIT erhöhte dabei die Anzahl der Arbeitskräfteüberlassungsverträge von 2009 bis 2014 von 9 auf 23. Die Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungsverträge erhöhten sich von 2009 bis 2014 von 3,03 Mio. EUR auf 3,77 Mio. EUR; dies entsprach einer Steigerung um rd. 730.000 EUR bzw. 24,1 %.

(6) Der Großteil der Arbeitskräfteüberlassungsverträge des BMJ betraf ehemalige Lehrlinge, die bis zum Freiwerden einer entsprechenden Planstelle von einem Personalbereitstellungsunternehmen beschäftigt und an das BMJ überlassen wurden. Diese Vorgangsweise war im BMJ durch Erlässe restriktiv geregelt.

## 48.2

(1) Der RH kritisierte, dass das BMF trotz Vorliegens einer zentralen Zuständigkeit für Arbeitskräfteüberlassungsverträge im Präsidium nicht in der Lage war, die aus diesem Titel getätigten Auszahlungen vollständig – vor allem im Hinblick auf die von der IT-Sektion genutzten überlassenen Arbeitskräfte – zu übermitteln.

Der RH empfahl dem BMF daher, die in der Geschäftseinteilung festgelegten Zuständigkeiten – hier die Zuständigkeit des Präsidiums für Arbeitskräfteüberlassungsverträge in der Zentralstelle des BMF – tatsächlich wahrzunehmen.

Der RH kritisierte, dass das BMF im Zeitraum 2009 bis 2014 bei den Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungen einen Anstieg um 3,53 Mio. EUR zu verzeichnen hatte.

(2) Der RH stellte kritisch fest, dass das BMVIT im Zeitraum 2009 bis 2014 bei den Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungen einen Anstieg um 730.000 EUR zu verzeichnen hatte.

(3) Der RH wiederholte seine Kritik von **TZ 46**, dass die überprüften Ressorts ihre Personalkapazität außerhalb des Personalplans durch Arbeitskräfteüberlassungen erhöht hatten, wobei die von 2009 bis 2014 dafür angefallenen Auszahlungen jährlich durchschnittlich rd. 194,91 Vertragsbediensteten in akademischer Referentenverwendung entsprachen.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

(4) Der RH kritisierte abermals, dass mit dem Abschluss von Arbeitskräfteüberlassungsverträgen in erheblichem Umfang der Personalplan des Bundes seine Steuerungsfunktion verlor. Darüber hinaus waren die Auszahlungen für Arbeitskräfteüberlassungen als Sach- und nicht als Personalaufwand ausgewiesen. Dies unterlief den Grundsatz der Budgetwahrheit. Hinsichtlich der Empfehlungen zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen verwies der RH auf **TZ 44**, **TZ 45** und **TZ 46**.

## 48.3

(1) Die Steigerung der Auszahlungen bei gleichzeitiger Reduktion der Verträge war laut Stellungnahme des BKA vor allem damit zu begründen, dass der Rahmenvertrag mit dem niederösterreichischen Landesverein zur Schaffung vorübergehender Beschäftigungsmöglichkeiten „Jugend und Arbeit“ Ende des Jahres 2014 ausgelaufen sei. Im Jahr 2014 seien aus diesem Vertrag jedoch noch Kosten in Höhe von rd. 748.000 EUR entstanden.

Bei zwei Rahmenverträgen betreffend Portierdienstleistungen sowie Botendienstleistungen habe es sich um keine Arbeitskräfteüberlassungsverträge gehandelt, da aus den Vertragsverhältnissen mit den jeweiligen Unternehmen ausschließlich die jeweilige Leistung (z.B. Portierdienstleistungen) abgerufen werde.

(2) Das BMF sagte in seiner Stellungnahme zu, die Empfehlung des RH aufzunehmen. Hinsichtlich der eventuell weiterhin unbedingt erforderlichen abzuschließenden Arbeitskräfteüberlassungsverträge – insbesondere jener der Sektion V in Bezug auf IT-Projekte – werde eine stringente Lösung und Verankerung in der Geschäfts- und Personaleinteilung des BMF angestrebt.

## 48.4

(1) Der RH entgegnete dem BKA, dass Arbeitskräfteüberlassungsverträge die durch das überlassene Personal zu erbringende Leistung zu beschreiben haben. Bei der Beurteilung, ob eine Arbeitskräfteüberlassung vorlag, kam es jedoch nur darauf an, ob Personal zur Arbeitsleistung an Dritte zur Verfügung gestellt wurde (§ 3 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz). Eine Benennung konkreter Personen im Überlassungsvertrag war hingegen nicht Voraussetzung. Vielmehr reichte schon die organisatorische Eingliederung in den Betrieb des Beschäftigten und die Unterstellung unter dessen Dienst- und Fachaufsicht (vgl. § 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) aus, was aus Sicht des RH beispielsweise bei Portierdienstleistungen jedenfalls zu bejahen war.

(2) Der RH begrüßte die Zusage des BMF, die Empfehlung umzusetzen. Er wies jedoch darauf hin, dass die Zuständigkeit des Präsidiums für Arbeitskräfteüberlassungsverträge nicht nur die „unbedingt erforderlichen“, sondern alle entsprechenden Verträge umfassen sollte.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Personal bei Beteiligungen des Bundes

### 49.1

Gemäß Bundeshaushaltsgesetz (§ 67 BHG) führten die mit der Verwaltung der Anteilsrechte der Bundesbeteiligungen betrauten Bundesministerinnen bzw. Bundesminister ein Beteiligungscontrolling (siehe **TZ 11**) durch. Das BMF sammelte die Daten des Beteiligungscontrollings und übermittelte einen Bericht an den Budgetausschuss des Nationalrats. Dieser enthielt auch Angaben über den Gesamtpersonalstand und den zugehörigen Gesamtpersonalaufwand.

Tabelle 28 zeigt die Entwicklung des Personalstands und des Personalaufwands aller vom Beteiligungscontrolling gemäß § 67 BHG umfassten Einrichtungen für die Jahre 2010 bis 2014 (eine Liste aller Bundesbeteiligungen gemäß § 67 BHG findet sich im Anhang B). Die genannten Bundesbeteiligungen betrafen u.a. die Mehrheitsbeteiligungen des Bundes (bspw. Oesterreichische Nationalbank, Bundesbeschaffung GmbH, Bundesrechenzentrum GmbH), die Anstalten öffentlichen Rechts (bspw. Arbeitsmarktservice Österreich, Statistik Österreich, Agrarmarkt Austria, Buchhaltungsagentur), juristische Personen des öffentlichen Rechts (bspw. Universitäten) und die wissenschaftlichen Anstalten des öffentlichen Rechts (bspw. Museen). Diese erbrachten einerseits weitgehend Aufgaben des Bundes. Andererseits war der Bund oftmals in deren Finanzierung durch Transferleistungen, Sockelfinanzierungen oder Kontrahierungszwang eingebunden bzw. haftete als Eigentümer.

**Tabelle 28: Personal bei Bundesbeteiligungen gem. § 67 BHG**

Personal bei Bundesbeteiligungen per 31. Dezember	2010	2011	2012	2013	2014	Änderung 2010 bis 2014	
	Personalstand-Ist <sup>1</sup> (in VBÄ)	101.733	103.132	101.569	101.713	102.539	+ 806
Personalaufwand (in Mio. EUR)	6.130,83	6.348,59	6.433,89	6.637,93	6.783,35	+ 652,52	+ 10,6 %

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> mittelverwendungswirksame Personalkapazität, betriebsmäßige Darstellung

Quelle: BMF, Beteiligungs- und Finanzcontrolling

Der Personalstand der vom Beteiligungscontrolling umfassten Einrichtungen des Bundes stieg in Summe im Zeitraum 2010 bis 2014 von 101.733 VBÄ auf 102.539 VBÄ; dies entsprach einer Steigerung um 806 VBÄ bzw. 0,8 %. Der Personalaufwand stieg von 2010 bis 2014 von rd. 6.131 Mio. EUR auf rd. 6.783 Mio. EUR um 652,52 Mio. EUR bzw. 10,6 %.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Das Personal von Bundesbeteiligungen war nicht im Personalplan enthalten (ausgenommen Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Rechtsträgern). Eine zentrale Steuerung oder zentral gesteuerte Vorgaben für die Entwicklung des Personalstands und –aufwands der genannten Bundesbeteiligungen waren somit nicht vorgesehen.

## 49.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass das Personal der Bundesbeteiligungen (im Sinne des § 67 BHG) – 2014 waren dies mehr als 102.000 VBÄ mit einem Personalaufwand von mehr als 6.780 Mio. EUR – nicht im Personalplan enthalten war. Daher gab es für diese Beteiligungen kein zentrales Personalkapazitätsmanagement oder zentral gesteuerte Vorgaben für die Entwicklung des Personalstands und –aufwands.

Da die genannten Bundesbeteiligungen weitgehend Aufgaben des Bundes erbrachten und der Bund oftmals in deren Finanzierung durch Transferleistungen, Sockelfinanzierungen oder Kontrahierungszwang eingebunden war sowie als Eigentümer haftete, empfahl der RH dem BKA und dem BMF, Möglichkeiten für eine verbesserte zentrale Personalkapazitätssteuerung zu evaluieren. Ein erster Schritt hiezu könnte durch ein zentrales Personalmonitoring verbunden mit entsprechenden strategischen Zielvereinbarungen umgesetzt werden.

## 49.3

(1) Laut Stellungnahme des BKA würden durch die Ausgliederung einer Einrichtung bzw. eines Aufgabenbereichs des Bundes in rechtlicher Hinsicht die für den bundesinternen Bereich geltenden Steuerungsmöglichkeiten aufgegeben. Je nach Rechtsform der Ausgliederung wären zudem verbindliche Vorgaben im Personalbereich oftmals rechtlich fragwürdig. Daher könne sich eine zentrale Personalkapazitätssteuerung bei den ausgegliederten Einrichtungen nur auf ein Monitoring beziehen, weil es Aufgabe der jeweiligen Gesellschaft sei, die Personalkapazitäten selbst einzuschätzen und festzulegen.

(2) Wie das BMF in seiner Stellungnahme mitteilte, falle die Personalkapazitätssteuerung bei rechtlich selbstständigen Unternehmen in die operative Zuständigkeit der Unternehmensorgane. Die Vorstandsmitglieder hätten gemäß Aktiengesetz bzw. die Geschäftsführer gemäß GmbH-Gesetz bei ihrer Geschäftsführung die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsleiters bzw. Geschäftsmanns anzuwenden. Ein zentrales Personalkapazitätsmanagement bzw. zentral gesteuerte Vorgaben für die Entwicklung von Personalstand und –aufwand würden einen Eingriff in die Tätigkeit von Unternehmensorganen sowie in das Beteiligungsmanagement des zuständigen Ressorts bewirken. Das zentrale Personalkapazitätsmanagement erscheine daher im Widerspruch zum Gesellschaftsrecht und Bundesministeriengesetz.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

(3) Laut Stellungnahme des BMVIT gehöre eine Personalkapazitätssteuerung zu den grundlegenden Aufgaben der Unternehmensorgane und habe sich an den wirtschaftlichen und strategischen Rahmenbedingungen zu orientieren. Auch würde eine zentrale Steuerung in gegebene Zuständigkeiten laut Bundesministeriengesetz eingreifen. Insofern erscheine eine zentrale Personalkapazitätssteuerung in Anbetracht der Zuständigkeiten, aber auch des Gesellschaftsrechts nicht praktikabel.

## 49.4

Der RH entgegnete dem BKA, dem BMF und dem BMVIT, dass ihm die rechtlichen Rahmenbedingungen bekannt waren. Allerdings hatten die Stellungnahmen das vom RH aufgezeigte Handlungsfeld – dass der Personalplan rd. 130.000 Bedienstete des Bundes (siehe **TZ 13**) steuert, aber parallel dazu rd. 102.000 Bedienstete in den Bundesbeteiligungen beschäftigt sind, ohne dass der Bund die Frage einer zentralen Personalkapazitätssteuerung behandelt – nicht angesprochen bzw. keine Lösungsvorschläge hiezu vorgelegt.

Der RH wiederholte, dass ausgegliederte Rechtsträger zwar privatwirtschaftliche Strukturen und Managementpraktiken nutzen, um ihre Aufgaben zu erfüllen, allerdings werden diese Rechtsträger teilweise durch Leistungen des Bundes finanziert bzw. besteht eine Bundeshaftung zu deren Gunsten. Der RH blieb daher bei seiner Empfehlung, Möglichkeiten für eine verbesserte zentrale Personalkapazitätssteuerung bei den Bundesbeteiligungen zu evaluieren.

Nach Ansicht des RH erfolgte die Steuerung ausgegliederter Rechtsträger durch Ausgliederungsgesetze, die Mitwirkung in den Aufsichtsorganen, aber auch mit Hilfe von Zielvereinbarungen. Er begrüßte daher den Vorschlag des BKA nach einem zentralen Monitoring und empfahl dem BKA und dem BMF ein zentrales Monitoring des Personals der Bundesbeteiligungen, das im Wege des Beteiligungscontrollings des jeweils zuständigen Ressorts auch als Grundlage von strategischen Zielvereinbarungen heranzuziehen ist.



# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Personalsteuerung durch den Personalplan

**50.1** Tabelle 29 stellt die Bundesbediensteten, die Beamtinnen und Beamten in ausgegliederten Einrichtungen und die Bediensteten von Bundesbeteiligungen im Hinblick auf Möglichkeiten einer zentralen Steuerung durch den Personalplan und das Bundesfinanzrahmengesetz dar:

**Tabelle 29: Steuerung der Personalkapazität durch den Personalplan**

zum 31. Dezember	Bundesbedienstete (Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete) (2015)	Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen (2015)	Personal bei Bundesbeteiligungen (2014)
Personalstand	131.361 VBÄ	24.447 Planstellen	102.539 VBÄ
Personalaufwand (in Mio. EUR)	8.690,40	1.333,20	6.783,35
Steuerung	Darstellung und Steuerung durch Bundesfinanzrahmengesetz, Personalplan und Zielvorgaben durch Ministerratsbeschlüsse	nur Darstellung der Planstellen im Personalplan, aber keine direkte zentrale Steuerung durch Personalplan	im Personalplan nicht enthalten

Quellen: Personalplan des BFG; BMF, Beteiligungs- und Finanzcontrolling

**50.2** (1) Der Personalplan für die Bundesbediensteten stellte ein Informations- und Steuerungsinstrument auf mehreren Aggregationsebenen (von der Gesamtsicht bis zur einzelnen Planstellenwertigkeit) dar. Damit konnten – ergänzt durch das Bundesfinanzrahmengesetz und entsprechende Ministerratsbeschlüsse – zentral Einsparungsziele und Vorgaben erstellt werden (siehe **TZ 4, TZ 5, TZ 6, TZ 7, TZ 8, TZ 9, TZ 30, TZ 31, TZ 33** und **TZ 34**).

(2) Die Planstellen für Beamtinnen und Beamte in ausgegliederten Einrichtungen waren im Personalplan im Planstellenverzeichnis 1b definiert und limitiert, der tatsächliche Stand an Vollbeschäftigtenäquivalenten war nicht dargestellt; eine direkte Steuerung auf Grundlage des Personalplans lag jedoch nicht vor (siehe **TZ 28** und **TZ 29**).

Das Personal der Bundesbeteiligungen war nicht im Personalplan enthalten und unterlag keiner zentralen Personalkapazitätssteuerung (siehe **TZ 11** und **TZ 49**).

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Gesamtbetrachtung der Personalbewirtschaftung des Bundes

### 51.1

Tabelle 30 stellt sämtliche Gruppen von Bediensteten, die für den Bund Leistungen erbringen, ihre allfällige Darstellung im Personalplan bzw. in anderen Übersichten des Bundes dar. Weiters wird darauf eingegangen, ob eine zentrale oder dezentrale Steuerung vorliegt und ob die Leistungen aus dem Personalaufwand, dem Sachaufwand des Bundes oder durch externe Rechtsträger (ausgegliederte Einrichtung oder Bundesbeteiligung) abgegolten werden:

**Tabelle 30: Übersicht**

Bedienstete	Stand 31. Dezember 2014	Darstellung im	Steuerung durch	Bezahlung	TZ
Bundesbedienstete (Beamteninnen und Beamte sowie Vertragsbedienstete)	130.992 VBÄ, 133.958 Planstellen	Bundesfinanzrahmengesetz und Personalplan	Bundesfinanzrahmengesetz, Personalplan und Ministerratsbeschlüsse	Personalaufwand Bund	13
Lehrlinge (Anzahl) Bund	1.427	BKA „Das Personal des Bundes 2014“	Ressort	Sachaufwand Bund	37
Verwaltungspraktika Bund (Anzahl Verträge Stichtag)	607	BKA „Das Personal des Bundes 2014“	Ressort	Sachaufwand Bund	37
Rechtspraktika Bund (Anzahl Verträge Stichtag)	768	BKA „Das Personal des Bundes 2014“	Ressort	Sachaufwand Bund	37
Unterrichtspraktika Bund (Anzahl Verträge Stichtag)	1.163	BKA „Das Personal des Bundes 2014“	Ressort	Sachaufwand Bund	37
Bedienstete mit Kollektivverträgen zum Bund	nicht bekannt	–	Ressort	Sachaufwand Bund	43
freie Dienstverträge in ausgewählten Ressorts	Ausgaben des BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ entsprechen 40 VBÄ (Berechnung RH)	–	Ressort	Sachaufwand Bund	44
Arbeitskräfteüberlassungen in ausgewählten Ressorts	Ausgaben des BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ entsprechen 219 VBÄ (Berechnung RH)	–	Ressort	Sachaufwand Bund	44
Beamteninnen und Beamte in ausgegliederten Rechtsträgern (Anhang A)	21.156 VBÄ 24.967 Planstellen	Personalplan	ausgegliederte Rechtsträger	durch den ausgegliederten Rechtsträger	28
Lehrlinge (Anzahl) in ausgegliederten Rechtsträgern	2.243	BKA „Das Personal des Bundes 2014“	ausgegliederte Rechtsträger	durch den ausgegliederten Rechtsträger	37
Bedienstete in Bundesbeteiligungen (Anhang B)	102.539 VBÄ	Beteiligungscontrolling des BMF	Unternehmen bzw. Ressort	durch das Unternehmen	49

Quellen: Personalplan laut BFG; BMF, Beteiligungs- und Finanzcontrolling; BKA „Das Personal des Bundes 2014“

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

---

## 51.2

Der RH hielt fest, dass nur hinsichtlich der Beamtinnen und Beamten und Vertragsbediensteten eine vollständige Darstellung und zentrale Steuerung im Bundesfinanzrahmengesetz und Personalplan sowie eine haushaltsrechtliche Zuordnung zum Personalaufwand vorlag.

Die Ausbildungsverhältnisse sowie die weiteren Formen der Beschäftigungsverhältnisse zum Bund (wie etwa die Kollektivverträge sowie die atypischen Beschäftigungsverhältnisse des freien Dienstvertrags und der Arbeitskräfteüberlassung) unterlagen keiner zentralen Steuerung und wurden haushaltsrechtlich im Rahmen des Sachaufwands bezahlt.

Bedienstete (einschließlich der Beamtinnen und Beamten) in ausgegliederten Rechtsträgern und Bundesbeteiligungen wurden vom jeweiligen Rechtsträger bezahlt und unterlagen keiner zentralen Steuerung des Bundes.

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Schlussempfehlungen

**52** Zusammenfassend hob der RH die folgenden Empfehlungen hervor:

### BKA

- (1) Im Personalplan wäre der Personalstand des vergangenen Jahres nicht nur mit den Vollbeschäftigtenäquivalenten, sondern auch durch die Anzahl der Personen zu beschreiben; dem Personalplan wäre zu Informationszwecken eine Übersicht mit dem Stand aller Personen mit einem Beschäftigungsverhältnis zum Bund (Lehrlinge, Verwaltungspraktika, Rechtspraktika, Bedienstete mit Kollektivverträgen und freien Dienstverträgen) anzuschließen. **(TZ 5)**
- (2) Im Planstellenverzeichnis 1b (Planstellen ausgegliederte Rechtsträger) wären die tatsächlich eingesetzten Personalkapazitäten in Form der Vollbeschäftigtenäquivalente zu ergänzen. **(TZ 6)**
- (3) Im Sinne der Wirkungsorientierung wäre ein geeigneter Indikator (Kennzahl) zur Messung der Maßnahme „Personalplan NEU für eine effiziente Personalbewirtschaftung des Bundes.“ zu entwickeln. **(TZ 10)**
- (4) Über die von § 44 Abs. 9 Bundeshaushaltsgesetz 2013 umfassten Einrichtungen, die im organisatorischen oder finanziellen Einflussbereich des jeweiligen Bundesministeriums stehen, wäre Einvernehmen mit den Bundesministerien herzustellen. **(TZ 11)**
- (5) Die Vollständigkeit der gemäß § 44 Abs. 9 Bundeshaushaltsgesetz 2013 zu meldenden Daten wäre sicherzustellen und diese in konsolidierter Form zu veröffentlichen. **(TZ 11)**
- (6) Eine Regierungsvorlage zur Änderung des § 205 Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz wäre auszuarbeiten, welche Ernennungen von Staatsanwältinnen und Staatsanwälten im Bereich der Zentralstelle des BMJ lediglich dann ermöglicht, wenn auf dem konkreten Arbeitsplatz Aufgaben der Justizverwaltung erbracht werden. **(TZ 27)**
- (7) Da die vom BKA entwickelte Berechnungsmethode für (Personal-)Einsparungszahlen die ressortspezifischen Ausgangslagen (Organisationsstrukturen, bisherige Entwicklung der Personalstände) und die ressortspezifischen Aufgaben nicht berücksichtigte, wären die so ermittelten Einsparungszahlen nicht als alleinige Grundlage für die Festlegung von Einsparungszielen zu verwenden. Es wären langfristig eine detaillierte Aufgaben- und Prozesskritik sowie eine Personalbedarfsanalyse in den Ressorts zu initiieren und zu

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

- begleiten, um durch Aufgabenreduzierung und Prozessoptimierung weitere Potenziale für Personaleinsparungen zu identifizieren. **(TZ 31)**
- (8) Es wären Konzepte für eine Produktivitätssteigerung beispielsweise durch Optimierungen der IT-Prozesse und Schaffung von Musterarbeitsabläufen zu erarbeiten. **(TZ 31)**
- (9) Die alterslastige demografische Verteilung des Bundespersonals sollte bei künftigen Konsolidierungsvorgaben betreffend den Personalstand berücksichtigt werden. **(TZ 32)**
- (10) Für Zentralstellen sollte die Möglichkeit eines strukturierten Abteilungsaufbaus mit standardisierten Arbeitsplätzen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes eingerichtet werden. Die Neubewertung eines einzelnen Arbeitsplatzes wäre danach nur noch bei Abweichung von den standardisierten Arbeitsplätzen erforderlich. Diese Standardisierung würde
- bei den Ressorts und dem BKA eine wesentliche Verwaltungsvereinfachung bei inhaltlicher Neuausrichtung eines Arbeitsplatzes oder bei Organisationsänderungen bringen,
  - die im Personalplan durch die variablen Pools vorgesehene Flexibilisierung unterstützen und
  - die Mobilität der Bediensteten innerhalb des Bundes fördern. **(TZ 35)**
- (11) Zur Verwaltungsvereinfachung und zur Erhöhung der Transparenz wären das ADV-Sondervertragsschema und die entsprechenden Planstellenkontingente im Personalplan aufzulösen. Hiezu wären die zugehörigen ADV-Arbeitsplatzbewertungen auch im Hinblick auf die Aufrechterhaltung der Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber für ADV-Mangelberufe zu aktualisieren und diese neuen Arbeitsplätze in das Schema des Allgemeinen Verwaltungsdienstes überzuführen. **(TZ 36)**
- (12) Im Sinne der Transparenz wäre die tatsächliche Anzahl der Ausbildungsverhältnisse „Lehrlinge“ durch eine ergänzende Übersicht im Personalplan strukturiert nach den Untergliederungen für das vorangegangene Finanzjahr als Information darzustellen. **(TZ 38)**
- (13) Im Hinblick auf die Höhe des im Jahr 2014 im Bund für Verwaltungspraktika angefallenen finanziellen Aufwands, der jenem für rd. 195 Vertragsbedienstete in akademischer Referentenverwendung entsprach, wäre die tatsächliche Anzahl der Ausbildungsverhältnisse „Verwaltungspraktika“ durch eine er-

# Bericht des Rechnungshofes



## Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

gänzende Übersicht im Personalplan strukturiert nach den Untergliederungen für das vorangegangene Finanzjahr als Information darzustellen. (TZ 40)

- (14) Im Sinne der Transparenz wäre die tatsächliche Anzahl der Ausbildungsverhältnisse „Rechtspraktika“ durch eine ergänzende Übersicht im Personalplan für das vorangegangene Finanzjahr als Information darzustellen. (TZ 41)
- (15) Es wäre eine zentrale Übersicht über die in den einzelnen Ressorts bestehenden Kollektivverträge einzurichten. (TZ 43)
- (16) Im Sinne der Transparenz wäre die Anzahl der nach Kollektivverträgen beim Bund Beschäftigten durch eine ergänzende Übersicht im Personalplan strukturiert nach den Untergliederungen für das vorangegangene Finanzjahr als Information darzustellen. (TZ 43)

### BMF

- (17) Die freien Dienstverträge mit ehemaligen Führungskräften des Ressorts wären aufzulösen. (TZ 47)
- (18) Die in der Geschäftseinteilung festgelegten Zuständigkeiten – hier die Zuständigkeit des Präsidiums für Arbeitskräfteüberlassungsverträge in der Zentralstelle des BMF – wären tatsächlich wahrzunehmen. (TZ 48)

### BMJ

- (19) Da das BMJ im Hinblick auf die angestrebte Verfahrensbeschleunigung seit 2010 den Personalstand erhöhen konnte, wären die gemäß Bundesfinanzrahmengesetz 2017 bis 2020 und gemäß den bisher einvernehmlichen Ministerratsbeschlüssen vorgesehenen Personaleinsparungen ab 2017 zu erbringen. (TZ 24)
- (20) Auf Dienstzuteilungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten in die Zentralstelle, insbesondere zur Bedeckung regelmäßigen Personalbedarfs, wäre möglichst zu verzichten und Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdiensts wären zukünftig nur mehr mit Bediensteten des Allgemeinen Verwaltungsdiensts zu besetzen. (TZ 27)

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## BKA und BMF

- (21) Die Einrichtung einer technischen Funktionalität im Personalmanagement-System für die Sicherstellung der Einhaltung der Personalcontrollingpunkte wäre auf ihre Umsetzbarkeit und Kosten zu prüfen. **(TZ 34)**
- (22) Es wäre zu evaluieren, ob die für Kollektivvertragsbedienstete des Bundes anfallenden Personalauszahlungen haushaltsrechtlich als Personalaufwand gekennzeichnet werden können. **(TZ 43)**
- (23) Eine Regierungsvorlage wäre vorzubereiten, welche die Rahmenbedingungen für die Nutzung von freien Dienstverträgen und Arbeitskräfteüberlassungen durch den Bund klar und transparent regelt. Diese Regelung hätte jedenfalls die generelle Frage der Zulässigkeit dieser personalrechtlichen Instrumente zu klären. Weiters wären die Bereiche und Funktionen, in denen diese zur Anwendung kommen können, und die vom überlassenen Personal einzuhaltenden Verhaltensstandards festzulegen. Darüber hinaus wäre eine Integration dieser personalrechtlichen Instrumente in die vorhandenen Personalsteuerungs- und Kontrollmechanismen, insbesondere in den Personalplan, zu berücksichtigen. **(TZ 46)**
- (24) Da die vom Beteiligungscontrolling gemäß § 67 BHG umfassten Einrichtungen weitgehend Aufgaben des Bundes erbrachten und der Bund oftmals in deren Finanzierung eingebunden war sowie als Eigentümer haftete, sollten Möglichkeiten für eine verbesserte zentrale Personalkapazitätssteuerung evaluiert werden. Ein erster Schritt hiezu könnte durch ein zentrales Personalmonitoring verbunden mit entsprechenden strategischen Zielvereinbarungen umgesetzt werden. **(TZ 49)**

## BKA, BMF, BMGF, BMVIT und BMJ

- (25) In Abhängigkeit vom arbeitsmarktspezifischen Umfeld wäre in den Zielvereinbarungen mit den ausgegliederten Unternehmen auf Ausbildungsplätze für Lehrlinge Bedacht zu nehmen. **(TZ 39)**

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## ANHANG

### Anhang A: Beamtinnen und Beamte bei ausgegliederten Rechtsträgern

Ressort	ausgegliederter Rechtsträger	VBÄ per 31.12.2014
BKA	Bundesanstalt Statistik Austria	116
	Bundestheater Holding GmbH (gesamter Bundestheaterkonzern)	38
	Museen inkl. Nationalbibliothek	105
BMEIA	Austrian Development Agency GmbH	2
BMJ	Verein „Neustart“ (ehemalige Bewährungshilfe)	38
BMLVS	Amt der Bundessporteinrichtungen	6
BMF <sup>1</sup>	Bundesrechenzentrum GmbH	5
	Österreichische Postsparkassen AG	306
	Münze Österreich	10
	Finanzmarktaufsichtsbehörde	18
	Buchhaltungsagentur	258
	Bundesbeschaffung GmbH	1
	Bundespensionsamt	39
	Nachfolgesellschaften der Post	14.218
BMAK	Arbeitsmarktservice	761
	IEF Service GmbH (Insolvenz–Entgelt–Fonds)	47
BMB	Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulmuseums (BIFIE)	7
BMWFW	Universitäten	4.419
	Die Österreichische Bibliothekenverbund und Service Gesellschaft	3
	Schönbrunner Tiergarten GmbH	6
	Immobilienmanagementgesellschaft des Bundes mbH	208
BMVIT	ÖFPZ Arsenal GmbH	22
	„via Donau“ – Österreichische Wasserstraßen GmbH	58
BMLFUW	Spanische Hofreitschule – Bundesgestüt Piber	14
	Umweltbundesamt GmbH	57
	Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	1
	Bundesforschungs– und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft	82
	Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH <sup>2</sup>	313
<b>gesamt (inkl. Nachfolgesellschaften der Post)</b>		<b>21.156</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> enthalten rd. 300 Vertragsbedienstete des Postsparkassenamtes (BMF)

<sup>2</sup> gemeinsam mit BMGF

Quelle: BKA, „Das Personal des Bundes 2015“



# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Anhang B: Bundesbeteiligungen

Nachfolgend sind jene Beteiligungen des Bundes angeführt, an denen der Bund gemäß § 67 BHG direkt oder indirekt zu mehr als 50 % beteiligt ist.<sup>14</sup>

Unternehmen (gem. § 67 BHG)	Bundesanteil/Rechtsform	Eigentümerresort
<b>UG 10 Bundeskanzleramt</b>		
Statistik Österreich	Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Rundfunk- und Telekom Regulierungs GmbH	100 %	BKA
Wiener Zeitung Digitale Publikationen GmbH	100 %	BKA
Wiener Zeitung GmbH	100 %	BKA
<b>UG 12 Äußeres</b>		
Austrian Development Agency GmbH (ADA)	100 %	BMEIA
Diplomatische Akademie	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMEIA
Österreich Institut GmbH	100 %	BMEIA
<b>UG 13 Justiz</b>		
Justizbetreuungsagentur	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMJ
<b>UG 14 Militärische Angelegenheiten und Sport</b>		
Bundessporteinrichtungen GmbH	100 %	BMLVS
Nationale Anti-Doping Agentur Austria GmbH	53 %	BMLVS
Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungs GmbH (SIVBEG)	55 %	BMLVS
<b>UG 20 Arbeit</b>		
Arbeitsmarktservice (AMS)	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMASK
IEF-Service GmbH (Insolvenz-Entgelt-Fonds Service GmbH)	100 %	BMASK
<b>UG 24 Gesundheit</b>		
Gesundheit Österreich GmbH	100 %	BMGF
Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH	100 %	BMGF, BMLFUW
<b>UG 25 Familien und Jugend</b>		
Bundesstelle für Sektenfragen	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMFJ
Familie & Beruf Management GmbH	100 %	BMFJ
<b>UG 30 Bildung und Frauen</b>		
Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation und Entwicklung des österreichischen Schulwesens (BIFIE)	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMB
<b>UG 31 Wissenschaft und Forschung</b>		
Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW

<sup>14</sup> Ausnahme gem. § 67 Abs. 1 Z 2 und Abs. 3a BHG 2013: Sozialversicherungsträger und Aktiengesellschaften, deren Aktien zum amtlichen Handel oder zum geregelten Freiverkehr zugelassen sind (Verbund, Post)

# Bericht des Rechnungshofes



## Personalsbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Unternehmen (gem. § 67 BHG)	Bundesanteil/Rechtsform	Eigentümmersort
Akademie der bildenden Künste Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Medizinische Universität Graz	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Medizinische Universität Innsbruck	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Medizinische Universität Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Montanuniversität Leoben	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
OeAD–(Österreichischer Austauschdienst) – GmbH – Austrian Agency for International Cooperation in Education and Research	100 %	BMWFW
Die Österreichische Bibliothekenverbund und Service GesmbH	100 %	BMWFW
Österreichische Mensen Betriebsgesellschaft m.b.H.	100 %	BMWFW
PEG Med Austron	67 %	BMWFW
Technische Universität Graz	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Technische Universität Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität für angewandte Kunst Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität für Bodenkultur Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität für Weiterbildung Krems	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Graz	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Innsbruck	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Klagenfurt	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Linz	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Mozarteum Salzburg	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Salzburg	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Universität Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Veterinärmedizinische Universität Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW
Wirtschaftsuniversität Wien	juristische Person des öffentlichen Rechts	BMWFW

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Unternehmen (gem. § 67 BHG)	Bundesanteil/Rechtsform	Eigentümersort
<b>UG 32 Kunst und Kultur</b>		
Albertina	Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
ART for ART Theaterservice GmbH	51 %	BKA
Austria Film und Video GmbH	100 %	BKA
Bundestheater-Holding GmbH	100 %	BKA
Burgtheater GmbH	100 %	BKA
Kunsthistorisches Museum mit Weltmuseum Wien und Theatermuseum Wien (KHM-Museumsverband)	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
MAK-Österreichisches Museum für Angewandte Kunst	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Museum moderner Kunst Stiftung Ludwig Wien (MUMOK)	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Museumsquartier Errichtungs- u. Betriebsges.m.b.H.	75 %	BKA
Naturhistorisches Museum	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Österreichische Galerie Belvedere	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Österreichische Nationalbibliothek	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Österreichisches Filminstitut	juristische Person des öffentlichen Rechts	BKA
Technisches Museum Wien mit Österreichischer Mediathek	wissenschaftliche Anstalt des öffentlichen Rechts	BKA
Volksoper Wien GmbH	100 %	BKA
Wiener Staatsoper GmbH	100 %	BKA
<b>UG 34 Verkehr, Innovation und Technologie (Forschung)</b>		
Austrian Institute of Technology (AIT)	50 %	BMVIT
Österreichische ForschungsförderungsgmbH	100 %	BMVIT, BMWFW
<b>UG 40 Wirtschaft</b>		
Austria Wirtschaftsservice GmbH	100 %	BMVIT, BMWFW
Austrian Business Agency Österreichische Industrieansiedlungs- und WirtschaftswerbungsgmbH	100 %	BMWFW
Bundesimmobilien GmbH (BIG)	100 %	BMWFW
Energie – Control Austria	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMWFW
Schloss Schönbrunn Kultur- und BetriebsgmbH	100 %	BMWFW
Schönbrunner Tiergarten GmbH	100 %	BMWFW
<b>UG 41 Verkehr, Innovation und Technologie</b>		
Austria Tech – Gesellschaft des Bundes für technologiepolitische Maßnahmen GmbH	100 %	BMVIT
Austro Control Österreichische Gesellschaft für ZivilluftfahrtgmbH	100 %	BMVIT
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs AG (ASFINAG)	100 %	BMVIT
Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	100 %	BMVIT
Lokalbahn Lambach-Vorchdorf-Eggenberg AG	73 %	BMVIT
Österreichische Bundesbahnen-Holding AG	100 %	BMVIT

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Unternehmen (gem. § 67 BHG)	Bundesanteil/Rechtsform	Eigentümersort
Schienen-Control Österreichische Gesellschaft für Schienenverkehrsmarktregulierung mbH	100 %	BMVIT
Schieneninfrastruktur – DienstleistungsgmbH	100 %	BMVIT
via Donau – Österreichische Wasserstraßen-GmbH	100 %	BMVIT
<b>UG 42 Land-, Forst- und Wasserwirtschaft</b>		
Agrarmarkt Austria (AMA)	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMLFUW
Bundesforschungs- und Ausbildungszentrum für Wald, Naturgefahren und Landschaft	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMLFUW
Landwirtschaftliche Bundesversuchswirtschaften GmbH	100 %	BMLFUW
Österreichische Bundesforste AG	100 %	BMLFUW
Spanische Hofreitschule – Bundesgestüt Piber	Gesellschaft öffentlichen Rechts	BMLFUW
<b>UG 43 Umwelt</b>		
Bundesaltlastensanierungsgesellschaft mbH (BALSA GmbH)	100 %	BMLFUW
Umweltbundesamt GmbH	100 %	BMLFUW
Verpackungskoordinierungsstelle gemeinnützige Gesellschaft mbH	100 %	BMLFUW
<b>UG 45 Bundesvermögen</b>		
Buchhaltungsagentur des Bundes	Anstalt des öffentlichen Rechts	BMF
Bundesbeschaffung GmbH	100 %	BMF
Bundespensionskasse AG	100 %	BMF
Bundesrechenzentrum GmbH	100 %	BMF
Felbertauernstraße AG	62 %	BMF
Großglockner Hochalpenstraßen AG	79 %	BMF
Internationales Amtssitz- und Konferenzzentrum Wien AG	100 %	BMF
Monopolverwaltung GmbH	100 %	BMF
Österreichische Bundesfinanzierungsagentur (OeBFA)	100 %	BMF
Oesterreichische Nationalbank	100 %	BMF
Österreichische Bundes- und Industriebeteiligungen GmbH (ÖBIB)	100 %	BMF
Villacher Alpenstraßen – FremdenverkehrsgmbH	71 %	BMF
<b>UG 46 Finanzmarktstabilität</b>		
ABBAG – Abbaubeteiligungsaktiengesellschaft des Bundes	100 %	BMF
FIMBAG Finanzmarkteteiligung AG des Bundes	100 %	BMF
HBI Bundesholding AG	100 %	BMF
HETA Asset Resolution AG	100 %	BMF
Hypo Alpe-Adria-Bank S.p.A.	100 %	BMF
KA Finanz AG	100 %	BMF

Quelle: BMF, Beteiligungs- und Finanzcontrolling

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Anhang C: Beispielhafte Tabellendarstellung im Personalplan

### Gesamtübersicht über alle Ressorts (Planstellen gesamt) im Personalplan

Bezeichnung	PLANSTELLEN für das Finanzjahr 2015		PLANSTELLEN für das Finanzjahr 2014 <sup>2</sup>		PERSONALSTAND für das Finanzjahr 2014 (31.12.) <sup>2</sup>		PERSONALSTAND für das Finanzjahr 2013 (31.12.)	
	PISt	PCP <sup>1</sup>	PISt	PCP <sup>1</sup>	VBÄ	PCP	VBÄ	PCP
Präsidentschaftskanzlei	80,000	29.870,000	0,000	0,000	0,000	0,000	73,250	25.770,750
01 Präsidentschaftskanzlei	80,000	29.870,000	0,000	0,000	0,000	0,000	73,250	25.770,750
Parlamentsdirektion	416,000	154.096,000	0,000	0,000	0,000	0,000	411,563	139.877,594
02 Bundesgesetzgebung	416,000	154.096,000	0,000	0,000	0,000	0,000	411,563	139.877,594
Verfassungsgerichtshof	96,000	36.836,000	0,000	0,000	0,000	0,000	90,325	34.148,475
03 Verfassungsgerichtshof	96,000	36.836,000	0,000	0,000	0,000	0,000	90,325	34.148,475
Verwaltungsgerichtshof	199,000	107.651,000	0,000	0,000	0,000	0,000	185,725	103.345,475
04 Verwaltungsgerichtshof	199,000	107.651,000	0,000	0,000	0,000	0,000	185,725	103.345,475
Volksanwaltschaft	73,000	33.610,000	0,000	0,000	0,000	0,000	71,875	32.916,000
05 Volksanwaltschaft	73,000	33.610,000	0,000	0,000	0,000	0,000	71,875	32.916,000
Rechnungshof	323,000	148.163,000	0,000	0,000	0,000	0,000	286,325	130.280,475
06 Rechnungshof	323,000	148.163,000	0,000	0,000	0,000	0,000	286,325	130.280,475
Bundeskanzleramt	1.507,000	592.471,000	0,000	0,000	0,000	0,000	954,813	365.397,085
10 Bundeskanzleramt	1.198,000	486.431,000	0,000	0,000	0,000	0,000	954,813	365.397,085
32 Kunst und Kultur	309,000	106.040,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
BM für Inneres	32.208,000	9.272.187,000	0,000	0,000	0,000	0,000	31.331,464	8.932.859,615
11 Inneres	32.208,000	9.272.187,000	0,000	0,000	0,000	0,000	31.331,464	8.932.859,615
BM für Europa, Integration und Äußeres	1.349,000	494.936,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1.152,850	427.623,800
12 Äußeres	1.349,000	494.936,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1.152,850	427.623,800
BM für Justiz	11.264,000	3.856.942,000	0,000	0,000	0,000	0,000	10.932,052	3.686.955,942
13 Justiz	11.264,000	3.856.942,000	0,000	0,000	0,000	0,000	10.932,052	3.686.955,942
BM für Landesverteidigung und Sport	21.954,000	6.026.482,000	0,000	0,000	0,000	0,000	21.325,411	5.621.512,263
14 Militärische Angelegenheiten und Sport	21.954,000	6.026.482,000	0,000	0,000	0,000	0,000	21.325,411	5.621.512,263
BM für Finanzen	11.447,000	3.649.557,000	0,000	0,000	0,000	0,000	10.373,789	3.227.818,950
15 Finanzverwaltung	11.447,000	3.649.557,000	0,000	0,000	0,000	0,000	10.373,789	3.227.818,950
BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	1.557,000	552.634,050	0,000	0,000	0,000	0,000	1.516,400	529.915,100
20 Arbeit	412,000	135.958,000	0,000	0,000	0,000	0,000	377,900	123.735,600
21 Soziales und Konsumentenschutz	1.145,000	416.676,050	0,000	0,000	0,000	0,000	1.138,500	406.179,500
BM für Gesundheit	375,000	150.794,000	0,000	0,000	0,000	0,000	346,175	136.688,850
24 Gesundheit	375,000	150.794,000	0,000	0,000	0,000	0,000	346,175	136.688,850
BM für Familien und Jugend	125,000	46.446,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
25 Familien und Jugend	125,000	46.446,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
BM für Bildung und Frauen	44.311,000	17.016.694,250	0,000	0,000	0,000	0,000	44.577,132	16.814.210,876
30 Bildung und Frauen	44.311,000	17.016.694,250	0,000	0,000	0,000	0,000	44.577,132	16.814.210,876
BM für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	3.048,000	1.002.798,025	0,000	0,000	0,000	0,000	2.930,633	955.362,621
31 Wissenschaft und Forschung	725,000	263.834,025	0,000	0,000	0,000	0,000	727,869	258.723,596
40 Wirtschaft	2.323,000	738.964,000	0,000	0,000	0,000	0,000	2.202,764	696.639,025
BM für Verkehr, Innovation und Technologie	877,000	331.988,500	0,000	0,000	0,000	0,000	796,700	294.798,775
41 Verkehr, Innovation und Technologie	877,000	331.988,500	0,000	0,000	0,000	0,000	796,700	294.798,775
BM für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	2.635,000	882.011,500	0,000	0,000	0,000	0,000	2.502,622	832.056,353
42 Land-, Forst- und Wasserwirtschaft	2.635,000	882.011,500	0,000	0,000	0,000	0,000	2.502,622	832.056,353
<b>Bundesbedienstete gesamt</b>	<b>133.844,000</b>	<b>44.386.167,325</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>129.859,104</b>	<b>42.291.538,999</b>

Von den Planstellen für das Finanzjahr 2015 dürfen 83.490 mit Beamtinnen und Beamten besetzt sein (§ 44 Abs. 4 Z 3 BHG 2013), sind 6.880,5 Planstellen für „Lebende Subventionen“ gewidmet, ist 1 Planstelle mit Bediensteten besetzt, die vom Sozialplan Gebrauch machen.

<sup>1</sup> Freie Personalcontrollingpunkte (PCP) sind in den ausgewiesenen PCP nicht enthalten.

<sup>2</sup> Die Planstellen und der Personalstand für das Vorjahr waren erst ab dem Personalplan 2016 dargestellt.

Quelle: Personalplan 2015

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

## Anhang D: Ministerratsbeschlüsse zur Steuerung der Personalkapazität

Ministerratsbeschluss	Inhalt des Beschlusses
15/22 vom <b>21. April 2009</b> „Aufnahmepolitik für die Jahre 2009–2013“	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachbesetzung: halbe Pensionierungsquote (Berücksichtigung spezieller Erfordernisse)</li> <li>Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Polizeischüler bis 2013 plus 1.000 (+ 200 pro Jahr)</li> <li>– spezielle Regelung für Lehrer im Schulbetrieb</li> </ul> </li> </ul> VBÄ–Zielwert für 31.12.2009 beträgt 133.620 31.12.2010 beträgt 133.180 31.12.2011 beträgt 132.470 31.12.2012 beträgt 131.773 31.12.2013 beträgt 131.068 (entspricht Einsparung von 2.005 VBÄ)
29/10 vom <b>1. September 2009</b> „Aufnahmepolitik 2009 und Bericht 1. Halbjahr 2009“	<ul style="list-style-type: none"> <li>VBÄ–Zielwert für 31.12.2009 beträgt 133.620</li> <li>VBÄ–Stand zum 1.6.2009 beträgt 132.006 (um 1.614 VBÄ übererfüllt)</li> </ul>
57/20 vom <b>20. April 2010</b> „Aufnahmepolitik für die Jahre 2011–2014“	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachbesetzung: halbe Pensionierungsquote (grundsätzliche Produktivitätssteigerung)</li> <li>zusätzliche Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Asylbereich beim VwGH, BKA, BMI, BMEIA: vollständige Personalreduktion erst 2014</li> <li>– BMJ (Richter, Staatsanwälte, Richteramtsanwärter, Verwaltung): Zielwert + 116 VBÄ</li> </ul> </li> </ul> VBÄ–Zielwert für 31.12.2011 beträgt 132.637 31.12.2012 beträgt 131.953 31.12.2013 beträgt 131.237 31.12.2014 beträgt 130.822 (entspricht Einsparung von 2.489 VBÄ)
73/6 vom <b>28. September 2010</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 2010, Bericht 1/2010“	<ul style="list-style-type: none"> <li>zusätzliche Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– BMJ (Bekämpfung Korruption u. Wirtschaftskriminalität): Anhebung der Planstellen</li> </ul> </li> </ul>
98/25 vom <b>27. April 2011</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahmepolitik 2011–2015“	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachbesetzung: ab 2015 Personalstand stabil halten (wie 2014)</li> </ul> VBÄ–Zielwert für 31.12.2010 beträgt 133.311 VBÄ–Stand zum 31.12.2010 beträgt 132.804 (um 507 VBÄ übererfüllt, nicht BMUKK)
110/51 vom <b>23. August 2011</b> „Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 2011, Bericht 1/2011“	<ul style="list-style-type: none"> <li>zusätzliche Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Arbeitsinspektion</li> <li>– Aufnahmen begünstigter Behinderter (mind. 70 %) von VBÄ–Einsparzielen ausgenommen</li> </ul> </li> </ul> VBÄ–Zielwert für 31.12.2012 beträgt 132.040 31.12.2013 beträgt 131.372 31.12.2014 beträgt 130.947 31.12.2015 beträgt 130.947 (gleich wie 2014) VBÄ–Zielwert für 31.12.2011 beträgt 132.726 VBÄ–Stand zum 1.6.2011 beträgt 132.269 (um 457 VBÄ übererfüllt, nicht BMUKK)
133/17 vom <b>6. März 2012</b> „Aufnahmepolitik für die Jahre 2012–2016“	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachbesetzung: 2012 bis 2014 Aufnahmestopp; 2015, 2016 halbe Pensionierungsquote</li> <li>zusätzliche Ausnahmen: Finanzpolizei</li> </ul> VBÄ–Zielwert für 31.12.2011 beträgt 132.692 31.12.2012 beträgt 131.304 31.12.2013 beträgt 129.852 31.12.2014 beträgt 129.259 31.12.2015 beträgt 128.734 31.12.2016 beträgt 128.102

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Ministerratsbeschluss	Inhalt des Beschlusses
143/19 vom <b>15. Mai 2012</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 2011“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2011 beträgt 132.692</li> <li>• VBÄ–Stand zum 31.12.2011 beträgt 132.355 (um 337 VBÄ übererfüllt, nicht BMUKK)</li> </ul>
156/10 vom <b>18. September 2012</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 2012“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2012 bis 2014 Aufnahmestopp; 2015, 2016 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2012 beträgt 131.304</li> <li>• VBÄ–Stand zum 1.6.2012 beträgt 131.822 (um 513 VBÄ zu viel; 5 Behinderte)</li> <li>• Überschreitung durch Lehrpersonal im BMUKK durch Qualitätssteigerung im Schulwesen</li> <li>• neuer VBÄ–Zielwert für 31.12.2012 beträgt 131.274</li> </ul>
181/8 vom <b>3. April 2013</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 2012“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2012 bis 2014 Aufnahmestopp; 2015, 2016 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2012 beträgt 131.274</li> <li>• VBÄ–Stand zum 31.12.2012 beträgt 131.183 (um 105 VBÄ übererfüllt; 14 Behinderte)</li> <li>• Überschreitung nur im BMUKK durch Qualitätssteigerung im Schulwesen</li> <li>• neuer VBÄ–Zielwert für 31.12.2013 beträgt 129.967</li> </ul>
201/22 vom <b>19. November 2013</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 1. HJ 2013“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2012 bis 2014 Aufnahmestopp; 2015, 2016 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2013 beträgt 129.967</li> <li>• VBÄ–Stand zum 1.6.2013 beträgt 130.394 (um 403 VBÄ zu viel; 25 Behinderte)</li> <li>• Überschreitung nur im BMUKK durch Qualitätssteigerung im Schulwesen</li> </ul>
13/6 vom <b>1. April 2014</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 2013“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2012 bis 2014 Aufnahmestopp; 2015, 2016 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2013 beträgt 129.967</li> <li>• VBÄ–Stand zum 31.12.2013 beträgt 129.873 (um 143 VBÄ übererfüllt; 49 Behinderte)</li> <li>• Überschreitung nur im BMUKK durch Qualitätssteigerung im Schulwesen</li> </ul>
16/29 vom <b>29. April 2014</b> „Aufnahmepolitik für die Jahre 2014 – 2018“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2014 Aufnahmestopp; 2015 bis 2018 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• zusätzliche Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>– administratives Supportpersonal an Schulen</li> <li>– sonstige oberste Organe</li> <li>– Aufstockung von 1.000 Polizisten (2015–2018: 250 p.a.)</li> <li>– Aufstockung von 70 VBÄ für Fremdenwesen u. Asyl</li> <li>– Aufstockung von 100 VBÄ bei Justizwache</li> <li>– Aufstockung von 11 Richtern in Schöffensenaten</li> <li>– Aufstockung von 120 IT–Betreuern zur Lehrarentlastung</li> <li>– Aufstockung von 550 VBÄ bei operativer Finanzverwaltung</li> <li>– Zielanpassung Lehrer: BMBF +1.000, BMLFUW +10</li> </ul> </li> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2014 beträgt 131.470</li> <li>• 31.12.2015 beträgt 131.454</li> <li>• 31.12.2016 beträgt 131.293</li> <li>• 31.12.2017 beträgt 130.979</li> <li>• 31.12.2018 beträgt 130.574</li> </ul>
33/6 vom <b>30. September 2014</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme– u. Pragmatisierungspolitik 1. HJ 2014“	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2014 Aufnahmestopp; 2015 bis 2018 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• Durch das Mobilitätsprogramm „Beamte von Post/Telekom zum Bund“ werden die VBÄ–Zielwerte um ca. 25 VBÄ erhöht:</li> <li>• VBÄ–Zielwert für 31.12.2014 beträgt 131.491</li> <li>• 31.12.2015 beträgt 131.475</li> <li>• 31.12.2016 beträgt 131.314</li> <li>• 31.12.2017 beträgt 131.000</li> <li>• 31.12.2018 beträgt 130.595</li> </ul>

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

Ministerratsbeschluss	Inhalt des Beschlusses
<p>57/14 vom <b>21. April 2015</b> „Aufnahmepolitik – VBÄ-Ziele für die Jahre 2015 – 2019“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2015 bis 2019 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• zusätzliche Ausnahmen:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Aufstockung von 500 VBÄ bei operativer Finanzverwaltung (zusätzlich zu den 550; davon 50 aus Mobilitätsmanagement)</li> <li>– Aufstockung von 42 VBÄ beim Bundesverwaltungsgericht</li> <li>– Aufstockung von 165 VBÄ für Verkehrssicherheit (EU-Vorgabe)</li> <li>– Aufstockung von 125 Bundesamt f. Fremdenwesen u. Asyl</li> </ul> </li> <li>• VBÄ-Zielwert für 31.12.2015 beträgt 131.499                31.12.2016 beträgt 132.152                31.12.2017 beträgt 131.838                31.12.2018 beträgt 131.433                31.12.2019 beträgt 130.558</li> </ul>
<p>73/16 vom <b>22. September 2015</b> „Personalcontrollingbericht – Aufnahme- u. Pragmatisierungspolitik 1. HJ 2015“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachbesetzung: 2015 bis 2019 halbe Pensionierungsquote</li> <li>• Durch das Mobilitätsprogramm „Beamte von Post/Telekom zum Bund“ werden die VBÄ-Zielwerte um ca. 20 VBÄ erhöht:                VBÄ-Zielwert für 31.12.2015 beträgt 131.519                31.12.2016 beträgt 132.172                31.12.2017 beträgt 131.858                31.12.2018 beträgt 131.453                31.12.2019 beträgt 130.578</li> </ul>

Quellen: Ministerratsbeschlüsse; RH



# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

---

Wien, im Februar 2017

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

# Bericht des Rechnungshofes



Personalbewirtschaftung des Bundes mit dem Schwerpunkt Personalplan

---

R  
I  
H