

## Personal

Das BMVIT nahm im Jahr 2013 die Veröffentlichung einer Gleichbehandlungspolitik als Zielsetzung in die MbO-Vereinbarung mit dem Geschäftsführer auf. Die Geschäftsführung der GKB beschloss im November 2013 eine „Grundsatzklärung zur Gleichbehandlungspolitik, um die Chancengleichheit der MitarbeiterInnen in der GKB zu fördern“.

Die GKB ernannte in weiterer Folge eine Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte und richtete im Jahr 2014 einen Gleichbehandlungsausschuss ein. Der Gleichbehandlungsausschuss führte eine Analyse des Ist-Zustandes durch und legte der Geschäftsführung verschiedene Verbesserungsvorschläge, wie beispielsweise eine Forcierung des Berufsbildes „Triebfahrzeugführerin“, Erleichterungen in Bezug auf „Papamonat“<sup>37</sup> und Teilzeitarbeit zur Kinderbetreuung auch für Männer oder Bereitstellung von eigenen Ruheräumen und Duschen für Zugbegleiterinnen, vor. Die Geschäftsführung der GKB beauftragte den Gleichbehandlungsausschuss, jährlich eine Evaluierung der getroffenen Maßnahmen vorzunehmen und die Ergebnisse in einem Fortschrittsbericht der Geschäftsführung darzulegen. Im Jahresbericht 2014 stellte der Gleichbehandlungsausschuss fest, dass z.B. die Bereitstellung von Ruheräumen und Duschen für Zugbegleiterinnen, die Forcierung des Berufsbildes „Triebfahrzeugführerin“ und Erleichterungen in Bezug auf den „Papamonat“ bereits umgesetzt werden konnten.

(2) Zur Zeit der Geburgsüberprüfung gab es in der GKB keine quantifizierten Zielsetzungen oder Kennzahlen das Gendermanagement betreffend. Die Mitarbeiterbefragungen enthielten Fragestellungen im Bereich des Diversitymanagements, jedoch nicht in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Es war in der GKB nicht festgelegt, in welche Prozesse die Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden und über welche Vorgänge sie zu informieren war und bei welchen Personalmaßnahmen sie das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme hatte.

**21.2** Der RH erachtete die Einrichtung eines Gleichbehandlungsausschusses sowie einer Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragten als zweckmäßig. Er kritisierte, dass die GKB nicht definiert hatte, welche Rolle die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte bei welchen Prozessen innerhalb der GKB wahrnehmen darf und muss.

Der RH kritisierte, dass die GKB keine quantifizierten Zielsetzungen oder Kennzahlen in Bezug auf Gendermanagement definiert hatte. Des Weiteren kritisierte er, dass die Mitarbeiterbefragungen keine Fragen

<sup>37</sup> Frühkarenzurlaub für Väter

in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern enthielten. Aus Sicht des RH stellen anonymisierte Mitarbeiterbefragungen ein probates Mittel dar, etwaige Problemfelder in der Unternehmenszentrale frühzeitig erkennen und darauf reagieren zu können.

Der RH empfahl der GKB, schriftlich festzulegen,

- in welche Prozesse die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden ist (z.B. Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen, Organisationsänderungen),
- über welche personellen und organisatorischen Maßnahmen sie zu informieren ist (z.B. Gewährung von Karenzurlauben und Teilzeitarbeit, Ablehnung von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern) und
- bei welchen Personalmaßnahmen sie das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme hat (z.B. Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigte, Ausschreibungen von Funktionen, Funktionsbestellungen, Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern).

Ferner empfahl der RH der GKB,

- messbare Kennzahlen zur Evaluierung der vom Gleichbehandlungsausschuss definierten Zielsetzungen festzulegen und die Erreichung der Ziele im Rahmen des jährlichen Fortschrittsberichts zu evaluieren;
- in die Mitarbeiterbefragungen auch Fragen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aufzunehmen und die betreffenden Ergebnisse dem Gleichbehandlungsausschuss zugänglich zu machen.

## Organe

**22.1** Die Leitungsstruktur der GKB bestand aus einem Geschäftsführer und drei Prokuristen. Das BMVIT als Eigentümer schrieb die Geschäftsführung der GKB im Sommer 2014 unter Beachtung des Stellenbesetzungsgegesetzes<sup>38</sup> aus. Der bisherige Geschäftsführer bewarb sich als einziger Bewerber um die ausgeschriebene Stelle und wurde per Gesellschaf-terbeschluss für weitere fünf Jahre (ab 1. Jänner 2015) bestellt.

<sup>38</sup> BGBI. I Nr. 26/1998, Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgegesetz)



## Personal

Der neue Vertrag des Geschäftsführers<sup>39</sup> wies gegenüber dem vorhergehenden Vertrag<sup>40</sup> eine Steigerung des Grundgehalts von 13,3 % auf. Der Verbraucherpreisindex (VPI) 2010 stieg im Vergleichszeitraum (Jänner 2010 bis Jänner 2015) auf 109 % an.

Gleichzeitig enthielt der neue Vertrag des Geschäftsführers leistungs- und erfolgsorientierte Prämien in der Höhe von 15 % des Grundgehalts, während der vorhergehende Vertrag Prämien in der Höhe von 30 % des Grundgehalts vorsah. Bei Erreichung aller leistungs- und erfolgsorientierten Zielsetzungen blieb das Gesamteinkommen des Geschäftsführers bei beiden Verträgen nominal annähernd gleich.

Das BMVIT begründete diese Verschiebung von leistungs- und erfolgsorientierten Gehaltsbestandteilen zu einem höheren Grundentgelt damit, dass im Falle einer vorzeitigen Vertragsauflösung nur jene variablen Gehaltsbestandteile eingeklagt werden können, die einen wesentlichen Teil des Gesamteinkommens darstellen.

**22.2** Der RH stellte kritisch fest, dass das BMVIT mit dem neuen Vertrag des Geschäftsführers die Hälfte der bisherigen leistungs- und erfolgsorientierten Prämien als fixen Bestandteil des Grundgehalts gewährte und damit nicht mehr mit der Erreichung bestimmter Leistungsparameter verknüpfte.

**23.1** (1) Das BMVIT gewährte dem Geschäftsführer in den Jahren 2010 bis 2014 leistungs- und erfolgsorientierte Prämien (MbO-Prämien<sup>41</sup>) in der Höhe von maximal 30 % seines Grundgehalts. Die leistungs- und erfolgsorientierten Ziele waren gemäß Vertrag vom Präsidium des Aufsichtsrats jeweils im Vorhinein festzulegen und mit dem BMVIT abzustimmen. Das Präsidium des Aufsichtsrats schloss die leistungs- und erfolgsorientierten Zielsetzungen für das Jahr 2010 mit dem Geschäftsführer der GKB am 13. September 2010 und jene für das Jahr 2011 am 31. Jänner 2011 ab. Die Zielvereinbarung für das Jahr 2015 war bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle noch nicht unterfertigt.

(2) Die MbO-Vereinbarung für das Jahr 2010 enthielt die Zielsetzung, die Personalkosten – trotz Kollektivvertragssteigerung – vergleichsweise moderat steigen zu lassen. Die Personalkosten gingen in dem betreffenden Jahr aufgrund natürlicher Rotation (Pensionierung von

<sup>39</sup> Vertragslaufzeit: 1. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2019

<sup>40</sup> Vertragslaufzeit: 1. Jänner 2010 bis 31. Dezember 2014

<sup>41</sup> MbO = Management by Objectives (Führen durch Zielvereinbarung)

älteren Mitarbeitern mit vergleichsweise hohem Einkommen und Neu-einstellung von jüngeren Mitarbeitern mit niedrigeren Einstiegsge-hältern) trotz einer Kollektivvertragssteigerung von 3,58 % nominal zurück.

Die MbO-Vereinbarung für das Jahr 2010 enthielt des Weiteren die Ziel-setzung, die Pensionslasten der GKB um 5 % zu verringern. Das Prä-sidium gewährte dem Geschäftsführer für die erfolgreiche Senkung der Pensionslasten der GKB eine Prämie in der Höhe von rd. 16.500 EUR, obwohl eine Einflussnahme durch den Geschäftsführer der GKB nicht nachvollzogen werden konnte, die GKB die Grundlagen für die Berech-nungen der erfolgreichen Pensionslastsenkung auf Anfrage des RH nicht auffinden konnte und es in dem entsprechenden Zeitraum (2009 bis 2011) auch keinen Abschluss eines neuen Kollektivvertrags gab (vgl. TZ 26).

Die GKB meldete die Erreichung der in den MbO-Vereinbarungen fest-gesetzten Ziele dem Präsidium des Aufsichtsrats. Dieses entschied über die Auszahlung der leistungs- und erfolgsorientierten Prämie an den Geschäftsführer.

Für das Jahr 2010 enthielt die MbO-Vereinbarung des Geschäftsführers das Ziel, die Effizienz des Absatzbereichs um 2,0 % zu steigern. In der Meldung der GKB über die Erreichung dieses Ziels war eine rechne-rische Steigerung der Effizienz des Absatzbereichs von 1,52 % ange-führt, welche auf 2,0 % aufgerundet wurde. Damit wurde das Ziel als vollständig erreicht definiert und für das Jahr 2010 die Maximalprä-mie ausbezahlt.

Nach Berechnungen des RH hätten bei exakter Berechnung der Ziel-erreichung (1,52 % statt 2,0 % Effizienzsteigerung im Absatzbereich) um rd. 4.000 EUR weniger an leistungs- und erfolgsorientierter Prä-mie an den Geschäftsführer ausbezahlt werden müssen.

**23.2** (1) Der RH kritisierte, dass das Präsidium des Aufsichtsrats die leis-tungs- und erfolgsorientierten Zielsetzungen teilweise erst im Laufe des betreffenden Jahres abschloss. Aus Sicht des RH sind MbO-Ver-einbarungen, die die Schwerpunkte für ein bestimmtes Jahr wesent-lich beeinflussen sollen, nicht zweckmäßig, wenn diese erst im Sep-tember des betreffenden Jahres festgelegt werden.

Er empfahl dem Präsidium des Aufsichtsrats der GKB, MbO-Vereinba-rungen jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres mit der Geschäftsführung der GKB abzuschließen.



## Personal

(2) Der RH kritisierte, dass die in den MbO-Vereinbarungen getroffenen Zielsetzungen in einigen Fällen nicht steuerungsrelevant und wenig ambitioniert waren. So zielten die MbO-Vereinbarungen teilweise auf Vorgänge ab, die entweder auch ohne MbO-Vereinbarung stattfinden würden, bereits in Umsetzung begriffen waren, oder auf die die Geschäftsführung nur sehr eingeschränkten Einfluss hatte (z.B. Senkung der Personalkosten durch natürliche Rotation, Senkung der Pensionslasten).

Der RH empfahl dem Präsidium des Aufsichtsrats der GKB sowie dem BMVIT, nur steuerungsrelevante und ambitionierte Zielsetzungen für MbO-Vereinbarungen heranzuziehen, auf die die Geschäftsführung der GKB aktiv Einfluss nehmen kann und die nicht auch ohne den Anreiz leistungsorientierter Prämien verwirklichbar sein könnten.

Des Weiteren kritisierte der RH, dass die GKB die Erreichung der Zielsetzung zur Steigerung der Effizienz im Absatzbereich großzügig zugunsten des Geschäftsführers gerundet und damit nicht exakt dargestellt hatte (1,52 % auf 2,0 % aufgerundet). Er kritisierte, dass das Präsidium des Aufsichtsrats der GKB die Meldung der GKB zur Erreichung der Zielsetzungen in der MbO-Vereinbarung 2010 nicht exakt geprüft und damit für das Jahr 2010 rd. 4.000 EUR zu viel an leistungs- und erfolgsorientierten Prämien ausbezahlt hatte.

Er empfahl der GKB, in Zukunft die Erreichung vereinbarter Zielwerte transparent und nachvollziehbar darzustellen und auf Rundungen zu verzichten. Des Weiteren empfahl er dem Präsidium des Aufsichtsrats der GKB, die eingelangten Vollzugsmeldungen der GKB gewissenhaft zu prüfen.

**23.3 (1) Die GKB führte in ihrer Stellungnahme aus, dass sie die Erreichung der Zielsetzung zur Steigerung der Effizienz im Absatzbereich in Absprache mit dem Aufsichtsrat kaufmännisch gerundet habe. In Zukunft werde sie auf diesen Umstand Bedacht nehmen.**

*Die Kennzahlen für das Jahr 2015 seien Ende 2014 vereinbart worden, Mitarbeiterbefragungen würden gemäß einem Beschluss des letzten Eigentümer-Jour-Fixes alle zwei Jahre durchgeführt. Unterschiede zwischen unternehmensinternen Zielwerten und jenen in der Eigentümerstrategie hätten in der Erarbeitungsphase der Eigentümerstrategie bestanden und seien seit dem Geschäftsjahr 2015 beseitigt.*

*Die angesprochenen Unklarheiten bezüglich der Vorgaben im Rahmen der Eigentümerstrategie aus dem Jahr 2013 seien zwischenzeitlich aus-*

*geräumt. Zu den Vorgaben in der aktuell gültigen Eigentümerstrategie aus dem Jahr 2014 bestehe Einvernehmen.*

*(2) Laut Stellungnahme des BMVIT seien einzelne Vorgaben im Rahmen des Beteiligungsmanagements und der Eigentümer-Jour-Fixes überarbeitet worden. Die Eigentümerstrategie sei sowohl inhaltlich als auch technisch angepasst worden. Die neue Eigentümerstrategie sei im Jahr 2015 einer Überprüfung zugeführt worden.*

*Das BMVIT teile die Ansicht des RH im Hinblick auf ambitionierte Zielsetzungen für MbO-Vereinbarungen und Beendigung des Prozesses bis zum Jahresende.*

**23.4** Der RH stellte gegenüber der GKB klar, dass der Ist-Wert für die Erreichung der Zielsetzung zur Steigerung der Effizienz im Absatzbereich großzügig zugunsten des Geschäftsführers gerundet und damit nicht exakt dargestellt war. Er verblieb deshalb bei seiner Kritik und bekräftigte seine Empfehlung, in Zukunft die Erreichung vereinbarter Zielwerte transparent und nachvollziehbar darzustellen und auf Rundungen zu verzichten.

#### Außertarifmäßige Fahrbegünstigung

**24.1** Die außertarifmäßige Fahrbegünstigung (sogenannte „a.t. Fahrbegünstigung“) war eine für alle aktiven und pensionierten Mitarbeiter der GKB und deren Angehörige<sup>42</sup> gewährte Fahrbegünstigung, welche die kostenlose Benützung des gesamten GKB-eigenen Bahnstreckennetzes erlaubte. Zudem schloss die GKB mit der ÖBB Personenverkehr AG ein Übereinkommen ab, welches die gegenseitige Beförderungsleistung für Mitarbeiter beider Unternehmen – auf deren gesamtem Streckennetz – unter Erstattung eines monatlichen Kostenersatzes (4,40 EUR) zum Inhalt hatte. Anspruchsberechtigt waren alle aktiven Mitarbeiter der GKB und deren Angehörige (Ehegatte/Ehegattin und Kinder).

Die Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (VAEB) führte im Jahr 2011 bis 2012 eine „Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben“ durch. Sie setzte eine Nachforderung der Sozialversicherungsabgaben in Höhe von rd. 229.000 EUR für den Zeitraum 1. Dezember 2008 bis 31. Dezember 2010 fest und begründete ihre Entscheidung im Wesentlichen damit, dass die Mitarbeiter der GKB mit der Beförderung gegen einen monatlichen Kostenersatz von 4,30 EUR (ab Juli 2009 4,40 EUR) des ÖBB-Schienennetzes einen Sachaufwand beziehen würden. Die VAEB zog für die Nachforderung der Sozialver-

<sup>42</sup> Unter Angehörigen werden die/der Ehegattin/Ehegatte sowie die Kinder der Mitarbeiter verstanden. Ab 1. Jänner 2011 ist die Benützung der GKB-Strecken für Angehörige mit einem Kostenbeitrag von 3 EUR monatlich erlaubt.



## Personal

sicherungsabgaben 20 % des Wertes der ÖBB Österreich Card 2. Klasse in Höhe von 1.690 EUR pro Jahr heran. Ab 1. Juli 2011 setzte die VAEB für die Nutzung der Österreich Card 2. Klasse auf fremder Schieneninfrastruktur den gesamten Betrag (statt bisher 20 %) von 1.690 EUR fest.

Das Finanzamt Graz-Stadt stellte aufgrund der Mitteilung der VAEB Haftungsbescheide sowie Bescheide über die Festsetzung des Dienstgeberbeitrags für die Jahre 2008 bis 2010 aus und setzte zusätzliche Nachforderungen in Höhe von rd. 221.000 EUR fest.

Die GKB focht diese Bescheide an und beglich die Nachforderungen in Höhe von insgesamt rd. 450.000 EUR, weil die Einsprüche keine aufschiebende Wirkung entfalteten. Die GKB brachte den Einspruch gegen den Bescheid der VAEB beim Landeshauptmann der Steiermark im Dezember 2012 und die Berufungen gegen die Bescheide des Finanzamtes Graz-Stadt beim Finanzamt Graz-Stadt im November 2012 ein. Über die Rechtsmittel hatten die Berufungsbehörden zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch nicht entschieden. Die GKB setzte keine Handlungen, um eine Entscheidung herbeizuführen, weil bereits höchstgerichtliche VwGH-Entscheidungen vorlagen, welche die erstinstanzlichen Entscheidungen dem Grunde nach bestätigten.

Die erhöhten Kosten für die Nutzung der ÖBB Österreich Card 2. Klasse von 1.690 EUR jährlich führten dazu, dass die meisten Mitarbeiter der GKB die a.t. Fahrbegünstigung nicht mehr in Anspruch nahmen.

**Tabelle 9: Nutzung der ÖBB Österreich Card 2. Klasse**

	2010	2011	2012	2013	2014
Anzahl Mitarbeiter	400	19	11	33	37

Quelle: GKB

**24.2** Der RH hielt kritisch fest, dass die Mitarbeiter der GKB und deren Angehörige (Ehegatte/Ehegattin, Kinder, monatliche Gebühr von 3 EUR) das gesamte eigene Bahnstreckennetz gratis benutzen durften sowie die GKB ihren Mitarbeitern und deren Angehörigen auf Grundlage eines mit der ÖBB-Personenverkehr AG abgeschlossenen Vertrags – gegen geringen Kostenersatz von 4,40 EUR – eine Beförderungsleistung zur Verfügung stellte. Er stellte weiters fest, dass die VAEB und das Finanzamt Graz-Stadt die GKB bescheidmäßig zur Zahlung einer Nachforderungssumme von insgesamt rd. 450.000 EUR verpflichteten, weil ihrer Ansicht nach die Beförderungsleistung durch die ÖBB keiner Ausnahmeregelung des ASVG unterlag und daher nicht als Sachbezug anzusehen war. Des Weiteren stellte der RH kritisch fest, dass die GKB zwar die Bescheide der VAEB sowie des Finanzamtes Graz-Stadt bekämpfte,

aber die Säumigkeit der Behörden zweiter Instanz nicht weiter verfolgte.

Der RH empfahl der GKB, im Sinne der Rechtssicherheit eine endgültige Entscheidung in den anhängigen Verfahren vor dem Landeshauptmann der Steiermark und dem Finanzamt Graz-Stadt herbeizuführen. Des Weiteren empfahl der RH der GKB, das System der a.t. Fahrbegünstigung zu evaluieren und gegebenenfalls die Kostenbeiträge zu erhöhen bzw. die a.t. Fahrbegünstigung anzupassen.

**24.3** *Laut Stellungnahme der GKB sei es jahrzehntelang üblich gewesen, dass Mitarbeiter der GKB aufgrund vertraglicher Vereinbarungen mit anderen Verkehrsunternehmen auch Verkehrsleistungen anderer Bahnen nutzen konnten. Dies sei erst 2011 durch die VAEB beanstandet und die GKB durch die VAEB aufgefordert worden, 100 % des Verkehrswertes als Sachbezug anzusetzen. Den Mitarbeitern der GKB sei freigestellt worden, die Fahrausweise weiterzuhalten oder zurückzugeben. Rund 95 % der Mitarbeiter hätten die Ausweise zurückgegeben.*

*Zwischenzeitlich sei es zu einer Änderung des Instanzenzuges (vom Landeshauptmann der Steiermark an das Bundesverwaltungsgericht) gekommen; das Bundesverwaltungsgericht habe die GKB aufgefordert, binnen 14 Tagen persönlich Stellung zu nehmen.*

**24.4** Der RH beurteilte den Fortschritt des Verfahrens vor dem Bundesverwaltungsgericht positiv und verblieb hinsichtlich des Verfahrens vor dem Finanzamt Graz-Stadt bei seiner Empfehlung, auch hier eine endgültige Entscheidung anzustreben.

### **Pensionsrecht der Bediensteten der GKB**

**25.1** (1) Im Jahr 1998 wurden die pensionsrechtlichen Ansprüche der Bediensteten der GKB neu geregelt. Dazu schlossen die Wirtschaftskammer Österreich (Fachverband der Schienenbahnen) und der Gewerkschaftsbund (Gewerkschaft der Eisenbahner) einen Kollektivvertrag zur Übertragung der Pensionszusage in der Graz-Köflacher Eisenbahn GmbH (GKE)<sup>43</sup> auf eine Pensionskasse ab. Aufbauend auf dem Kollektivvertrag schloss die GKB mit einer Pensionskasse einen Pensionskassenvertrag für ihre Bediensteten ab. Hinsichtlich des Anwendungsbereichs der pensionsrechtlichen Regelungen des Kollektivvertrags und eines daraus ableitbaren Leistungsanspruchs waren innerhalb der Bediensteten der

<sup>43</sup> Vom Zeitpunkt der Abspaltung mit 1. Mai 1998 bis zum 7. Jänner 2004 hieß die GKB „Graz-Köflacher Eisenbahn GmbH“ mit der Abkürzung GKE. Ab dem 8. Jänner 2004 erhielt sie die zur Zeit der Geburtsüberprüfung geführte Unternehmensbezeichnung Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH (GKB).

## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

GKB drei Bedienstetengruppen (ohne Lehrlinge) zu unterscheiden (siehe nachstehend (2) bis (4)).

(2) Bedienstete, die bis 30. Juni 1998 bei den GKB unkündbar gestellt waren, unterlagen hinsichtlich des Kollektivvertrags den Regelungen der „Beamten“. Diese Bediensteten bezogen nach der Pensionierung neben der ASVG-Pension eine Zuschusspension (leistungsorientierte Pension)<sup>44</sup> und gegebenenfalls eine beitragsfinanzierte Pension. Die beitragsfinanzierte Pension galt Entgeltbestandteile, die über die bis 1998 erworbenen Pensionsansprüche hinausgingen, ab.<sup>45</sup> Der Dienstgeber finanzierte die Pensionsansprüche mit monatlichen Beiträgen an die Pensionskasse von 7 % des Gehalts bis zur Höchstbeitragsgrundlage und mit 14,25 % über der Höchstbeitragsgrundlage. Die beitragsfinanzierten Pensionen der GKB-Beamten ergaben sich aus dem jeweiligen Erfolg der Veranlagung durch die Pensionskasse. Per 31. Dezember 2014 waren von den 405 Bediensteten noch 106 GKB-Beamte, das waren rd. 26 % der Dienstnehmer. Zur Deckung der Pensionsansprüche der Beamten der GKB brachte der Bund 1998 einmalig rd. 124 Mio. EUR (1,7 Mrd. ATS) in die Pensionskasse ein.

(3) Bedienstete, die bis 30. Juni 1998 bei der GKB angestellt und nicht unkündbar gestellt waren, unterlagen hinsichtlich des Kollektivvertrags den Regelungen für „Lohnbedienstete und Sondervertragsbedienstete“. Diese Bediensteten erhielten nach der Pensionierung neben der ASVG-Pension eine beitragsfinanzierte Pension. Der Dienstgeber finanzierte die Pensionsansprüche mit monatlichen Beiträgen an die Pensionskasse von 3,75 % des Gehalts bis zur Höchstbeitragsgrundlage und mit 15 % des Gehalts über der Höchstbeitragsgrundlage. Die jeweiligen beitragsfinanzierten Pensionen ergaben sich aus dem jeweiligen Erfolg der Veranlagung durch die Pensionskasse. Per 31. Dezember 2014 waren von den 405 Bediensteten noch 37 Lohnbedienstete oder Sondervertragsbedienstete, das waren rd. 9 % der Dienstnehmer.

(4) Bedienstete, die nach dem 30. Juni 1998 bei der GKB angestellt wurden, unterlagen der Betriebsvereinbarung vom 3. März 2003 als „Anwartschaftsberechtigte“. Diese Bediensteten erhalten nach der Pensionierung neben der ASVG-Pension eine beitragsfinanzierte Pension.

<sup>44</sup> Ursprünglich galt 1998 für die Berechnung der Gesamtpensionshöhe (ASVG plus Pensionskassen-Pension) das ÖBB-Pensionsrecht.

<sup>45</sup> Änderungen in den Einzelverträgen (erhöhtes Entgelt) wurden nach 1998 nicht für die Berechnung der leistungsorientierten Pension herangezogen. Somit war der GKB-Beamte hinsichtlich seiner besoldungsrechtlichen Einstufung auf die bis 1998 erworbenen Ansprüche begrenzt. Die entstandene Entgeltdifferenz durch die verbesserte besoldungsrechtliche Einstufung (Beförderung, Funktionsbestellungen etc.) wurde ab 1998 durch Beiträge des Dienstgebers an die Pensionskasse als beitragsfinanzierte Pension mitberücksichtigt.



Der Dienstgeber finanzierte die Pensionsansprüche mit monatlichen Beiträgen in die Pensionskasse von 1,5 % des Gehalts. Die jeweiligen Pensionen ergaben sich aus dem jeweiligen Erfolg der Veranlagung durch die Pensionskasse. Per 31. Dezember 2014 waren von den 405 Bediensteten 249 Anwartschaftsberechtigte, das waren rd. 61 % der Dienstnehmer.

(5) Die Lehrlinge der GKB hatten keinen Anspruch auf die Finanzierung einer Zusatzpension. Per 31. Dezember 2014 waren von den 405 Bediensteten 13 Lehrlinge, das waren rd. 3 % der Dienstnehmer.

**25.2** Der RH bewertete die Umstellung auf ein Pensionskassenmodell für die ab 1998 eingetretenen Bediensteten als zweckmäßig. Er sah jedoch die hohen Beiträge der GKB für die beitragsfinanzierte Pension der GKB-Beamten, der Lohnbediensteten und Sondervertragsbediensteten kritisch, weil die Beiträge des Dienstgebers GKB zur Pensionskasse erheblich über jenen für die nach dem 30. Juni 1998 angestellten Dienstnehmer lagen.

Der RH empfahl der GKB, darauf hinzuwirken, dass die Pensionsbeiträge für die beitragsfinanzierte Pension der GKB-Beamten (7 % unter und 14,25 % über der Höchstbeitragsgrundlage), der Lohnbediensteten und Sondervertragsbediensteten (3,75 % unter und 15 % über der Höchstbeitragsgrundlage) auf das Niveau der nach 30. Juni 1998 eingetretenen Bediensteten (1,5 %) gesenkt werden, um die Pensionslast der GKB zu vermindern.

**25.3** *Laut Stellungnahme der GKB sei mit der Übertragung in die Pensionskasse der leistungsorientierte Pensionsanspruch zum 30. Juni 1998 mit der festgelegten Gehaltsentwicklung abgeschnitten worden. Für allfällige über die 1998 zugesagten Gehaltsentwicklungen hinausgehende Gehaltsbestandteile sei nur noch eine beitragsorientierte Pension zuerkannt worden. Einem weiteren Eingriff in das Pensionssystem durch eine Absenkung der Pensionsbeiträge des Arbeitgebers für diese Gehaltsbestandteile habe die Gewerkschaft auf Kollektivvertragsebene nicht zugestimmt.*

Nachschnittsverpflichtung

**26.1** (1) Im Kollektivvertrag von 1998 wurde zwischen Wirtschaftskammer Österreich (Fachverband der Schienenbahnen) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (Gewerkschaft der Eisenbahner) vereinbart, dass die Lohnkosten des Dienstgebers durch Pflichtbeiträge, Pensionskassenbeiträge und andere arbeitsrechtliche Ansprüche der Dienstnehmer, insbesondere bei Beendigung des Dienstverhältnisses nicht erhöht, sondern langfristig stabilisiert würden, um die Konkurrenzfähig-



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

higkeit des Unternehmens zu erhöhen. Ebenso vereinbarten die Vertragspartner, dass der Kollektivvertrag abgeändert wird, sofern sich bei der ÖBB-Pensionsordnung Änderungen ergeben.

Aufgrund dieser Grundsätze verpflichtete sich die GKB zu einer Nachschussverpflichtung<sup>46</sup> gegenüber den GKB-Beamten und die Republik Österreich übernahm dafür die Haftung.<sup>47</sup> Soweit seitens der GKB eine Haftung des Bundes für die Finanzierung der Nachschussverpflichtung entstand, berechtigte dies die Pensionskasse, den Bund (im überprüften Zeitraum: BMVIT) direkt in Anspruch zu nehmen. Falls ein Guthaben entstünde, stand dieses dem Bund zu. Grundsätzlich traf die Nachschussverpflichtung die GKB, um sicherzustellen, dass diese nicht ihre Verantwortung für die im Kollektivvertrag vorgesehene Anpassung an die ÖBB-Pensionsordnung und das Risiko einer Nachschussverpflichtung auf den Bund abwälzen kann.

(2) Der Bund brachte 1998 einmalig rd. 124 Mio. EUR (1,7 Mrd. ATS) in die Pensionskasse ein. Davon waren 5 % Arbeitgeberreserve, um einer möglichen Nachschussverpflichtung bei zu geringen Veranlagungsergebnissen der Pensionskasse entgegenzuwirken.

Die Pensionskasse forderte die GKB erstmals im Jahr 2008 zur Zahlung einer Nachschussverpflichtung auf. Von 2008 bis 2014 stellte die Pensionskasse der GKB 18,40 Mio. EUR als Nachschussverpflichtung in Rechnung, die der Bund übernahm. In Aufsichtsratssitzungen der GKB wurden die Gründe für die Nachschussverpflichtung mehrfach behandelt:

- Verluste der Pensionskasse aufgrund der Wirtschaftskrise 2008 und ein zu hoher Rechnungszinssatz;
- Anpassungen im ASVG waren bei der GKB nicht zur Gänze nachvollzogen worden; damit verlängerte sich die Dauer der nur durch die Pensionskasse finanzierten Administrativpension,<sup>48</sup>
- Anpassungen analog zum ÖBB-Pensionsrecht waren noch nicht erfolgt.

<sup>46</sup> Pensionskassenvertrag Nr. 182 § 24

<sup>47</sup> In der 85. Aufsichtsratssitzung stellte der Geschäftsführer der GKB fest, dass „die Regelung im Pensionskassenvertrag grundsätzlich vorsieht, dass die GKB sämtliche Lasten zu tragen hat. Erst in weiterer Folge haftet der Bund. Ihm steht auch eine Eingriffsmöglichkeit dahingehend zu, dass er für Nachschussverpflichtungen, die aufgrund von Versäumnissen der GKB entstanden sind, nicht haftet“.

<sup>48</sup> Die Administrativpension ist eine „Quasiüberbrückungspension“ für GKB-Beamte für jenen Zeitraum, in welchem die ASVG-Pension infolge des noch nicht erreichten ASVG-Pensionsanspruchs (meist altersbedingt) nicht ausbezahlt wurde.



- Abfertigungen waren zusätzlich angefallen und in die Pensionskasse übertragen worden.

Die GKB hielt in einem Aufsichtsratsprotokoll 2009 fest, dass 30 Mio. EUR als Nachschussverpflichtung an die Pensionskasse anfallen würden, falls die von der GKB angestrebten Pensionsregelungen (siehe TZ 36) nicht vereinbart und nicht umgesetzt würden. Der Geschäftsführer der GKB führte in einer Aufsichtsratssitzung aus, dass „die GKB rd. 10 Mio. EUR zahlen müsse, die restlichen 20 Mio. EUR könnten durch diese Maßnahmen [angestrebte Pensionsregelungen] neutralisiert werden.“ Ein entsprechender Vorschlag zur angestrebten Pensionsregelung war der Belegschaftsvertretung übergeben worden. Auf Nachfrage des RH konnten ihm seitens der GKB keine Berechnungen, die zu Einsparungen von 20 Mio. EUR führen sollten, übergeben werden.

[3] Das BMF stellte 2011 in einem Brief an das BMVIT fest, dass seitens der Pensionskasse bzw. der GKB nachvollziehbare Berechnungen vorzulegen und zu belegen wären, damit die Nachzahlungen tatsächlich nur jene Fälle betreffen, für die der Bund eine Verpflichtung übernommen hat. Auf Nachfrage des RH konnten ihm seitens des BMVIT bzw. der GKB keine Berechnungen zur Vorgabe des BMF übergeben werden.

**26.2** (1) Der RH verkannte nicht, dass die Finanzkrise im Jahr 2008 einen Ertragseinbruch bei den Pensionskassen verursachte. Er wies jedoch kritisch darauf hin, dass einmalig im Jahr 2008 aufgetretene Veranlagungsverluste auch durch eine einmalige Nachschussverpflichtung auszugleichen gewesen wären. Der RH kritisierte, dass die in den Folgejahren aufgetretenen Nachschussverpflichtungen primär auf die fehlenden Pensionsreformen und die zusätzlich zu leistenden Abfertigungen zurückzuführen waren.

(2) Der RH kritisierte weiters, dass seitens des BMVIT und der GKB keine Berechnungen vorlagen, welche Ursachen (Abfertigung, Administrativpension, höhere Lebenserwartung, Pensionsreformen ASVG etc.) in welchem Ausmaß zur Nachschussverpflichtung beitrugen, obwohl 2011 das BMF gefordert hatte, dass nachvollziehbare Berechnungen vorzulegen und zu belegen seien, um festzustellen, ob die Nachzahlungen tatsächlich nur jene Fälle betreffen, für die der Bund die Haftung übernommen hat.

(3) Der RH kritisierte, dass der Bund zwischen 2008 und 2014 der Nachschussverpflichtung von 18,40 Mio. EUR nachkam, ohne dass die im Kollektivvertrag von 1998 vereinbarten ÖBB-Pensionsreformen in den Kollektivvertrag der GKB-Beamten übernommen wurden. Damit wurden auch jene Pensionsbestandteile, die mit einer Pensionsreform



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

nach ÖBB-Pensionsrecht nicht angefallen wären, in die Nachschussverpflichtung mitaufgenommen.

Der RH wies darauf hin, dass die nach 30. Juni 1998 eingetretenen Bediensteten der GKB sowie deren Lohnbedienstete und Sondervertragsbedienstete die Verluste der Pensionskasse infolge der Finanzkrise – im Gegensatz zu den GKB-Beamten – in vollem Umfang selbst zu tragen hatten.

(4) Der RH empfahl dem BMVIT, nur jenen Teil der Nachschussverpflichtung zu erfüllen, der sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen ergibt und jene Teile, die aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB-Pensionsordnung anzupassen – bei den GKB-Beamtenpensionen entstanden waren, künftig nicht mehr zu bezahlen.

**26.3** (1) *Laut Stellungnahme des BMVIT habe es die GKB beauftragt, entsprechende Einsparungen zu erzielen. Eine Kollektivvertragsänderung könne jedoch nur durch die Kollektivvertragspartner und Gewerkschaft gemeinsam erreicht werden. Diese Verhandlungen seien abzuwarten.*

*(2) Laut Stellungnahme der GKB sei bei der Auslagerung der Pensionszahlungen von der GKB an die APK damit gerechnet worden, dass die Veranlagungsergebnisse zukünftig jährlich zumindest 6% einbringen würden. Die Finanzkrisen und erhebliche Einmalverluste würden jedoch in diesem Zeitraum lediglich einen durchschnittlichen Veranlagungsertrag von 2,8 % ergeben. Die Differenz zwischen dem tatsächlichen und dem benötigten Veranlagungsergebnis erkläre aus Sicht der GKB die Höhe der Nachschussverpflichtung ausreichend, was dem RH anhand von Beispielsrechnungen nachgewiesen worden sei.*

*Die seitens des RH angesprochene Abfertigung habe lediglich marginalen Einfluss auf den Nachschuss, weil erst nach der Übertragung klar gewesen sei, dass Abfertigungen zu zahlen seien. Nachdem im Gegenzug zur Abfertigung übertragene Pensionsleistungen ausgesetzt worden seien, sei eine Differenz zu Lasten der Pensionskasse entstanden, die maximal den Bemessungsunterschied der jeweiligen Anspruchsgrundlage ausmache.*

*Das Pensionssystem der ÖBB beruhe auf einem Bundesgesetz und das der GKB auf mehreren Rechtsgrundlagen, nämlich dem ASVG, dem PKG und einem Kollektivvertrag. Eine Kollektivvertragsänderung könne nur durch die Kollektivvertragspartner gemeinsam erreicht werden.*

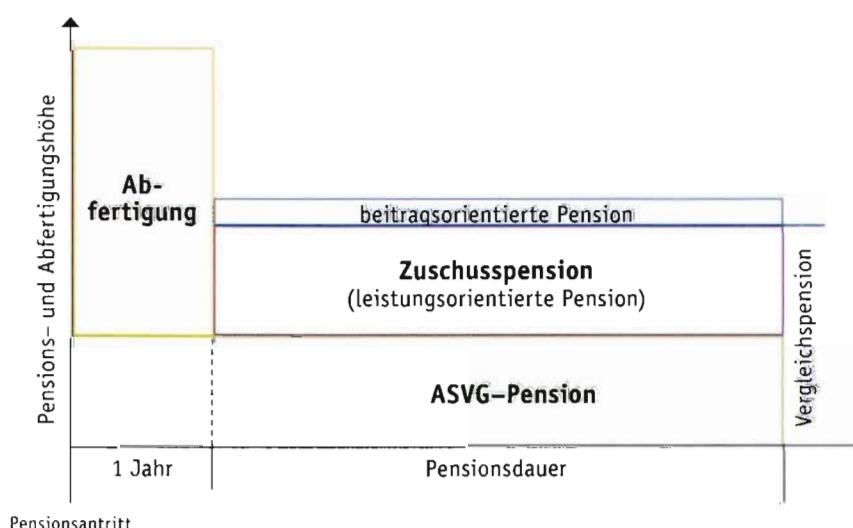
**26.4** (1) Der RH entgegnete dem BMVIT und der GKB, dass die Kollektivvertragspartner 1998 im Kollektivvertrag festgehalten hatten, dass „die jeweiligen ÖBB-Pensionsregelungen zu übernehmen sind und dafür im Gegenzug der Bund die Finanzierung der GKB-Beamtenpensionen übernimmt.“ Für den RH ist daher nicht nachvollziehbar, warum eine durch die Sozialpartner getroffene Vereinbarung nicht umgesetzt wurde und hiedurch dem Bund Nachschussverpflichtungen von 18,40 Mio. EUR entstanden.

(2) Der RH entgegnete der GKB, dass der marginale Einfluss der refundierten Abfertigungen von rd. 10 Mio EUR zwischen 2003 und 2014 auf die Nachschussverpflichtung im Zuge der Prüfungshandlungen an Ort und Stelle nicht nachzuvollziehen war, weil die GKB weder die Höhe der Abfertigungen noch die ausgesetzte Pensionsleistung quantifizieren konnte.

Pensionsregelung der  
Beamten der GKB

**27.1** (1) Eine ASVG-Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung war nicht Voraussetzung für den Übertritt in den Ruhestand. Falls die Ruhestandsversetzung gemeinsam mit dem Anfall der ASVG-Pension beantragt wurde, erhielt der GKB-Baume mit Übertritt in den Ruhestand eine Abfertigung und parallel die ASVG-Pension. Auf Dauer des Abfertigungszeitraums ruhte die leistungs- und beitragsorientierte Pension aus der Pensionskasse.

Abbildung 2: Ruhestandsversetzung mit Anspruch auf ASVG-Pension



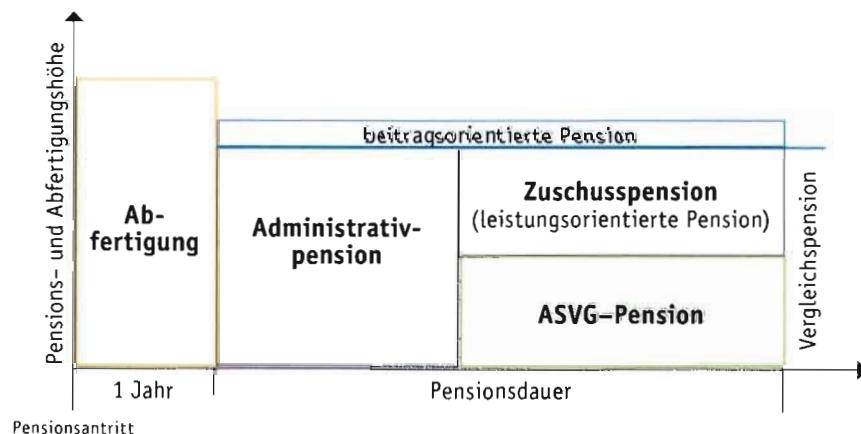
Quellen: Kollektivvertrag GKB; Darstellung RH

## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

Die Zuschusspension (leistungsorientierte Pension) errechnete sich aus der Vergleichspension nach dem von der GKB übernommenen ÖBB-Pensionsrecht (siehe TZ 29) abzüglich der ASVG-Pension.

(2) Wurde die Ruhestandsversetzung vor einem ASVG-Pensionsanspruch beantragt, so stand dem GKB-Beamten im Abfertigungszeitraum nur die Abfertigung zu. Die Zuschusspension (leistungsorientierte Pension) und die beitragsorientierte Pension ruhten im Abfertigungszeitraum. Stand dem GKB-Beamten nach dem Abfertigungszeitraum weiterhin keine ASVG-Pension zu, so zahlte die Pensionskasse dem Beamten der GKB eine Administrativpension aus. Die Administrativpension entsprach der Vergleichspension nach dem von der GKB übernommenen ÖBB-Pensionsrecht (siehe TZ 28). Mit Erreichen des ASVG-Pensionsanspruchs wurde die Administrativpension um die jeweils zustehende ASVG-Pension gekürzt und als Zuschusspension bezeichnet.

Abbildung 3: Ruhestandsversetzung ohne Anspruch auf ASVG-Pension



Quellen: Kollektivvertrag GKB; Darstellung RH

**27.2** Der RH kritisierte, dass ein vor dem ÖBB-Pensionsantrittsalter liegender Pensionsantritt überwiegend mit Bundesmitteln finanziert wurde. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Empfehlungen zur Administrativpension in TZ 28, die Ansprüche auf Administrativpension zu reduzieren.



Wesentliche pensionsrechtliche Kollektivvertragsregelungen für Beamte der GKB

Administrativpension

**28.1** Der Kollektivvertrag vom 1. Juli 1998 bestimmte, dass der GKB-Beamte keinen Anspruch auf Pensionsleistung aus der Pensionskasse hat, „während kein Anspruch auf eine Leistung gegenüber einem in- oder ausländischen Sozial- oder Pensionsversicherungsträger besteht. Diese Leistungsansprüche bestehen weiterhin gegenüber dem Dienstgeber, sofern der Dienstnehmer keinerlei Ansprüche gegen die Arbeitslosenversicherung geltend macht.“ (sogenannte Administrativpension).

Mit 1. Jänner 2000 wurden, basierend auf einer Kollektivvertragsänderung, die Ansprüche auf Administrativpension für GKB-Beamte auf die Pensionskasse übertragen. Zur Deckung der Administrativpension brachte der Bund im Jahr 2000 rd. 16 Mio. EUR in die Pensionskasse ein. Auf Nachfrage des RH konnten weder vom BMVIT noch von der GKB Dokumente bereitgestellt werden, welche die Gründe für die Zustimmung des Aufsichtsrats und des Eigentümers Bund belegten, die Kosten von rd. 16 Mio. EUR durch den Bund tragen zu lassen. Ebenso konnten keine Dokumente vorgelegt werden, wie die durch den Bund eingebrachten 16 Mio. EUR errechnet wurden.

Die Kollektivvertragspartner stellten zum Finanzierungsbedarf im Februar 2000 fest, dass es erforderlich ist, „die Ansprüche der Beamten auf Administrativpensionen unter sozialen Gesichtspunkten zu modifizieren“. Eine Quantifizierung des Finanzierungsbedarfs und der erfolgten Änderungen bei den Ansprüchen der GKB-Beamten konnte dem RH auf Nachfrage nicht vorgelegt werden. Ebenso konnte der Gesamtaufwand für die Administrativpensionen von Jänner 2000 bis Mai 2015 weder von der GKB noch von der Pensionskasse festgestellt werden.

Der Anspruch auf Administrativpension verlängerte sich durch das vom Gesetzgeber im ASVG-Pensionsrecht vorgesehene kontinuierlich steigende Pensionsantrittsalter. Dazu merkte der Geschäftsführer der GKB gemäß 84. Aufsichtsratsprotokoll im März 2010 an, dass auch „die Anpassungen des ASVG-Pensionsrechts bei der GKB nicht zur Gänze nachvollzogen wurden“ und sich dadurch der Anspruch auf Administrativpension verlängerte.

**28.2** Der RH wies darauf hin, dass die ursprüngliche Finanzierung der Administrativpension so eingerichtet war, dass die GKB ihre Verantwortung gegenüber dem Bund wahrnehmen und die Kosten für die Administrativpension durch die Modifizierungen des Pensionssystems begrenzen sollte. Der RH kritisierte, dass das unveränderte Pensionsantrittsalter bei den GKB-Beamten verbunden mit der Pensionsreform des Bundes



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

im ASVG-System (höheres Pensionsantrittsalter) zu deutlichen Mehrkosten für Administrativpensionen führte. Er kritisierte, dass der GKB die Anpassungen im ASVG-Pensionsrecht zwar bewusst waren, sie jedoch keine Anpassungen im Kollektivvertrag zur Verringerung der Administrativpensionen angestrebt hatte und die Administrativpension den Bestrebungen, das tatsächliche Pensionsantrittsalter zu erhöhen, entgegenstand und somit kein Anreiz für einen längeren Verbleib im Unternehmen geschaffen wurde.

Des Weiteren kritisierte er, dass trotz ursprünglich anderslautender kollektivvertraglicher Vereinbarungen die Administrativpension mit Kosten von rd. 16 Mio. EUR für den Bund in die Pensionskasse aufgenommen wurde. Zudem kritisierte der RH, dass die GKB weder die ursprüngliche Kalkulation, die zur Finanzierung von rd. 16 Mio. EUR durch den Bund führte, noch die tatsächlichen Kosten der Administrativpensionen seit deren Übernahme durch die Pensionskasse im Jahr 2000 gegenüber dem RH darstellen konnte.

Der RH empfahl der GKB darauf hinzuwirken, das Pensionsantrittsalter für die GKB-Beamten aus dem geltenden ÖBB-Pensionsrecht – wie im Kollektivvertrag vorgesehen – zu übernehmen, um damit die Ansprüche auf die Administrativpension zu reduzieren.

**28.3** *Laut Stellungnahme der GKB betrage die gesetzliche Aufbewahrungsfrist sieben Jahre; daher seien detaillierte Unterlagen und Nachweise für mehr als 15 Jahre zurückliegende Sachverhalte nicht vorhanden. Sämtliche rechtlichen Grundlagen in diesem Zusammenhang seien dem RH zur Verfügung gestellt worden.*

**28.4** Der RH entgegnete, dass zwischen 2010 und 2015 rd. 25 Verhandlungsrunden in verschiedenen Konstellationen zwischen GKB, Betriebsrat, Österreichischem Gewerkschaftsbund Gewerkschaft VIDA, einem Versicherungsmathematiker (externer Berater), BMASK und der Pensionskasse durchgeführt worden waren (siehe TZ 35). In diesen Verhandlungen wurde die Kürzung der Administrativpension als wesentlicher Bestandteil einer Reduktion der Nachschussverpflichtung für den Bund angeführt. Auf welcher finanziellen Berechnungsgrundlage die Verhandlungen um eine Kürzung der Administrativpensionen in den Verhandlungsrunden mit Unterstützung eines externen Beraters geführt wurden, war für den RH nicht nachvollziehbar.



## Leistungsorientierte Pension

**29.1** (1) Der Kollektivvertrag vom 1. Juli 1998 regelte die leistungsorientierte Pension der Beamten der GKB. Der leistungsorientierte Pensionsanteil ergab sich aus einer Vergleichspension gemäß Bundesbahnpensionsordnung, die im Falle eines ASVG-Pensionsanspruchs um diesen reduziert wurde, ansonsten trug die Pensionskasse die Vergleichspension in voller Höhe. Die Ansprüche der Dienstnehmer, die bis 1. Juli 1998 bestanden, sollten grundsätzlich unverändert bestehen bleiben. Durch die Umstellung im Finanzierungsverfahren sollten keine neuen Ansprüche der Dienstnehmer bzw. keine neuen Belastungen für den Dienstgeber entstehen. Die Ansprüche der Beamten der GKB waren immer mit den Ansprüchen der ÖBB-Beamten zu vergleichen (keine Besserstellung für die GKB-Beamten).

Die leistungsorientierten Pensionsansprüche der Beamten der GKB waren auf die in den Einzelverträgen mit 30. Juni 1998 bestehende besoldungsrechtliche Stellung bezogen. Die Berechnung der leistungsorientierten Pension wurde für die GKB-Beamten laut Kollektivvertrag entsprechend der fiktiven Vorrückung in der am 30. Juni 1998 geltenden besoldungsrechtlichen Stellung und einer bis zum Pensionierungsjahr erfolgten Valorisierung mit dem ASVG-Anpassungsfaktor durchgeführt.

(2) Der Beamte der GKB erreichte nach 35 Dienstjahren das Höchstmaß der leistungsorientierten Pension. Diese entsprach 83 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage. Die Ruhegenussberechnungsgrundlage beruhte auf der Durchrechnung der mit 30. Juni 1998 für den GKB-Beamten geltenden Besoldung. Das Pensionssystem steigerte die Durchrechnung von 12 Monaten im Jahr 2003 auf maximal 216 Monate ab dem Jahr 2020. Weitere Reformen – wie 40jährige Durchrechnung, Parallelrechnung mit dem Allgemeinen Pensionsgesetz, Abschläge bei früherem Pensionsantrittsalter –, die vom Gesetzgeber für die ÖBB-Beamten<sup>49</sup> beschlossen wurden, waren in der Pensionsberechnung der GKB-Beamten nicht verankert.

(3) Die Voraussetzungen für die dauernde Versetzung in den Ruhestand waren in der Kollektivvertragsänderung, die mit 1. Jänner 2005 rückwirkend in Kraft trat, geregelt. Das tatsächliche Datum der Unterzeichnung der Kollektivvertragsänderung war für den RH nicht feststellbar, weil die Kollektivvertragspartner den Vertrag ohne Datumsangabe – Feld blieb leer – unterfertigten. Die mit 1. Jänner 2005 beschlossene Änderung des Pensionsantrittsalters entsprach dem Bundesbahn-Pen-

<sup>49</sup> siehe RH-Bericht „Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB“, Reihe Bund 2015/4

## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

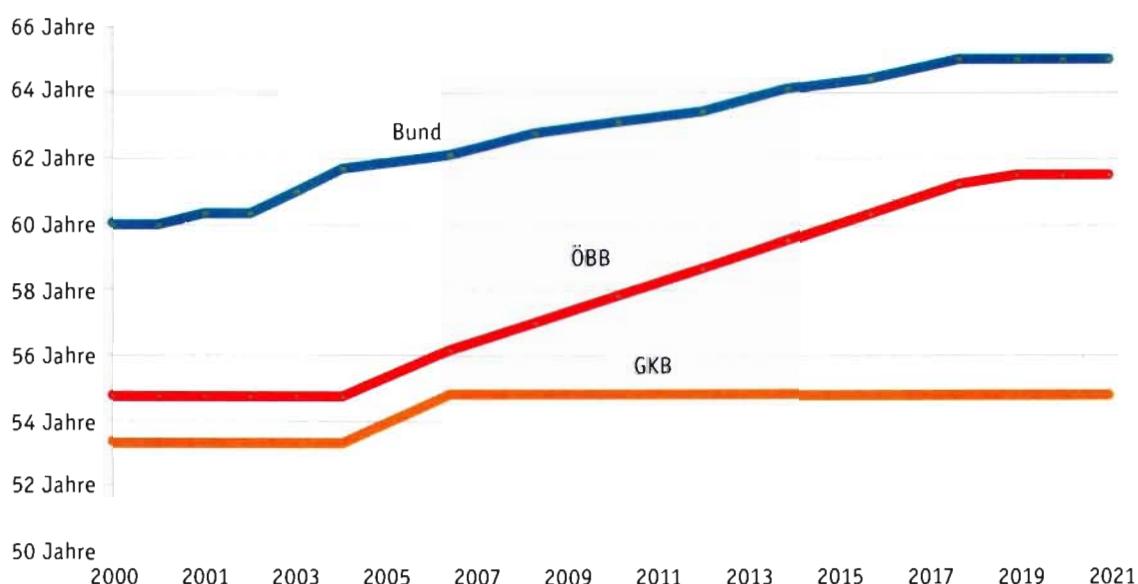
sionsgesetz in der Fassung 1. August 2001, obwohl bis zum Jahr 2005 weitergehende Reformmaßnahmen im ÖBB-Pensionsgesetz durch den Gesetzgeber erfolgt waren.

Der GKB-Beamte hatte unter folgenden Voraussetzungen das Recht, in den dauernden Ruhestand versetzt zu werden:

- a) nach Ablauf des 65. Lebensjahres;
- b) wegen körperlicher oder geistiger Gebrechen, die ihn zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig machen;
- c) frühestens 18 Monate, nachdem die Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstmaß erreicht wurde.

Bei der Erfüllung der Voraussetzungen gemäß lit. c war die (altersbedingte) Versetzung in den Ruhestand (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) ab einem Alter von 54 Jahren und 10 Monaten möglich.

Abbildung 4: Regelpensionsalter von GKB, ÖBB und Bund<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Berechnung anhand eines Dienstantrittsalters von 18 Jahren und 10 Monaten

Quellen: GKB; RH



Nach 2005 wurden keine weiteren Reformmaßnahmen im Bereich der Pensionsberechnung und der Ruhestandsversetzung der GKB-Beamten gesetzt.

Die pensionierten GKB-Beamten leisteten einen Pensionssicherungsbeitrag von 4,8 % auf alle ihre Pensionsteile (ASVG-Pension, leistungsorientierte Pension, beitragsorientierte Pension).

**29.2** Der RH kritisierte, dass im Jahr 2005 die Regelung zur Ruhestandsversetzung der ÖBB-Beamten aus dem Jahr 2000 übernommen wurde, obwohl bei den ÖBB-Beamten bereits weitergehende Regelungen durch den Gesetzgeber erfolgt waren. Ebenso kritisierte er, dass keine der ÖBB-Pensionsreform entsprechenden Regelungen übernommen wurden, obwohl die Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts kollektivvertraglich im Jahr 1998 vereinbart wurde. Somit war es den GKB-Beamten auch zur Zeit der Gebarungsüberprüfung möglich, mit 54 Jahren und 10 Monaten ohne Abschläge in Pension zu gehen.

Der RH empfahl der GKB, Maßnahmen einzuleiten, dass das ÖBB-Pensionsrecht für die GKB-Beamten übernommen wird (siehe TZ 35, Tabelle 15) und damit zumindest die im Jahr 1998 mit dem Bund kollektivvertraglich vereinbarten Regelungen – keine neuen Ansprüche der Dienstnehmer bzw. keine neuen Belastungen für den Dienstgeber entstehen zu lassen – umzusetzen.

#### Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge der Beamten der GKB

**30.1** Die GKB leistete für die GKB-Beamten einen Pensionsbeitrag an die ASVG-Pensionsversicherung von 12,55 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage. Per Kollektivvertrag waren die Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge für die Zusatzpensionen festgelegt. Diese wurden als Reduktion des Gehalts ausgewiesen.



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

**Tabelle 10: Dienstgeberbeiträge und Dienstnehmerbeiträge leistungsorientierte Pension**

		in %	Anmerkung
<b>Dienstgeberbeiträge</b>			
leistungsorientierte Pension	bis HBG <sup>1</sup>	7,50	
	über HBG	15,00	
<b>Dienstnehmerbeiträge: Pensionsantritt bis 1. Jänner 2020</b>			
leistungsorientierte Pension <sup>2</sup>	bis HBG	4,00	entsprach dem Pensionssicherungsbeitrag der ÖBB
	über HBG	14,25	4 % davon entsprachen dem Pensionssicherungsbeitrag der ÖBB
<b>Dienstnehmerbeiträge: Pensionsantritt ab 1. Jänner 2020</b>			
leistungsorientierte Pension <sup>3</sup>	bis HBG	2,50	entsprach dem Pensionssicherungsbeitrag der ÖBB
	über HBG	12,75	2,5 % davon entsprachen dem Pensionssicherungsbeitrag der ÖBB

<sup>1</sup> HBG = Höchstbeitragsgrundlage

<sup>2</sup> § 5 Ü-KV

<sup>3</sup> 27. Novelle lt. Kollektivvertrag vom 15. März 2000

Quellen: GKB; RH

Beamte der GKB mit einem frühest möglichen Pensionsantritt bis 31. Dezember 2019 leisteten einen Pensionssicherungsbeitrag von 4 %, jene mit einem frühest möglichen Pensionsantritt ab 1. Jänner 2020 von 2,5 %. Gesamthaft leistete der Dienstgeber GKB für die GKB-Beamten (ASVG und leistungsorientierte Pension) für den Bezugsanteil unter der Höchstbeitragsgrundlage 20,05 % (12,55 % + 7,5 %) Dienstgeberbeiträge.

**30.2** Der RH wies kritisch auf die hohen Dienstgeberbeiträge der GKB mit 20,05 % (ASVG und leistungsorientierte Pension) für den unter der Höchstbeitragsgrundlage und mit 15,00 % für den über der Höchstbeitragsgrundlage gelegenen Bezugsanteil hin. Ebenso wies er kritisch auf den reduzierten Pensionssicherungsbeitrag bei GKB-Beamten mit dem frühest möglichen Pensionsantritt ab 1. Jänner 2020 hin, weil auch für diese keine Pensionsreformen seit 2005 (siehe TZ 30) erzielt werden konnten.

Der RH empfahl der GKB, den Pensionssicherungsbeitrag von 2,5 % für GKB-Beamte mit einem frühesten Pensionsantritt ab 1. Jänner 2020 jenem der GKB-Beamten mit einem frühesten Pensionsantritt bis 1. Jänner 2020 von 4 % anzugeleichen.

**30.3** Laut *Stellungnahme der GKB* würden die höheren Dienstgeberbeiträge die Nachschussverpflichtung reduzieren und seien daher als Beitrag der GKB zur Finanzierung der Pensionen zu sehen.



*Für alle jene GKB-Beamte, die von der Reform der vollen Durchrechnung betroffen gewesen seien, sei – in Analogie zur ÖBB-Regelung – eine Erleichterung dahingehend geschaffen worden, dass der Pensionssicherungsbeitrag entsprechend angepasst worden sei.*

**30.4** Der RH entgegnete, dass die ÖBB-Pensionsregelungen weder der Höhe nach noch betreffend das Pensionsantrittsalter in den Kollektivvertrag der GKB (siehe TZ 35) übernommen wurden. Daher war eine Analogie zur ÖBB-Pensionregelung für den RH nicht nachvollziehbar und deswegen auch keine Minderung des Pensionssicherungsbeitrags ableitbar.

#### Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten

**31.1** In der Änderung des Kollektivvertrags vom 1. Jänner 2000 verpflichtete sich die GKB, für alle GKB-Beamten, die zum Zeitpunkt ihrer Ruhestandsversetzung noch keine 450 Versicherungsmonate in der ASVG-Pensionsversicherung erworben hatten, jedoch über Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten verfügten,<sup>50</sup> Versicherungszeiten im erforderlichen Maße nachzukaufen. Die GKB wurde von der Verpflichtung zum Nachkauf befreit, wenn der GKB-Beamte schriftlich auf einen Nachkauf verzichtete.

Der Zeitpunkt des Pensionsantritts der GKB-Beamten veränderte sich durch den Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten nicht. Ebenso blieb das Gesamtpensionsaufkommen für GKB-Beamte unverändert. Durch den Nachkauf kam es zu einer Verkürzung der Administrativpensionsdauer der GKB-Beamten und zu einem früheren Pensionsantritt in der ASVG-Pensionsversicherung. Welche Einsparungen bei den Administrativpensionen erreicht wurden bzw. welche Mehrkosten für die ASVG-Pensionsversicherung entstanden, konnte auf Nachfrage des RH seitens der GKB nicht bekannt gegeben werden.

Der Nachkauf wurde einmalig für 37 GKB-Beamte im Jahr 2000 durchgeführt. Durchschnittlich kaufte die GKB 22 Monate und maximal 64 Monate nach. Der Nachkauf verursachte Gesamtkosten von 247.000 EUR.

**31.2** Der RH kritisierte, dass durch den Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten Einsparungen bei den Administrativpensionen erreicht wurden, ohne dass ein Beitrag durch die GKB-Beamten zu leisten war. Weiters kritisierte der RH, dass die GKB mit dem Nachkauf von

<sup>50</sup> Zeiten, die nach den Bestimmungen der ASVG-Pensionsversicherung nachgekauft werden können



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten den Anspruch auf Administrativpensionen verkürzte und somit den Bund mit dem früheren Anfall der ASVG-Pensionen belastete. Der RH wies kritisch darauf hin, dass zukünftige Änderungen beim ASVG-Pensionsantrittsalter neuerlich seitens der GKB durch den Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten kompensiert werden könnten. Der RH bemängelte ferner, dass die GKB die durch den Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten erreichten Einsparungen der Pensionskasse nicht beziffern konnte.

Der RH empfahl der GKB, zukünftige Änderungen im ASVG-Pensionssystem nicht durch Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten für die Pensionskasse zu kompensieren.

### Finanzierung der Abfertigung der Beamten der GKB

**32.1** (1) Die GKB ging davon aus, dass die Beamten der GKB aufgrund der im Kollektivvertrag festgeschriebenen pensionsrechtlichen Gleichstellung mit den ÖBB keinen Anspruch auf Abfertigung hatten. In dem vom Obersten Gerichtshof (OGH) am 2. Oktober 2002 ergangenen Urteil wurde den Beamten der GKB jedoch abweichend vom ÖBB-Pensionsrecht eine Abfertigung zugesprochen. Die GKB war somit verpflichtet, den Abfertigungsanspruch der GKB-Beamten zu erfüllen. Im Gegenzug stellte sie die Pensionszahlungen (Administrativpension oder leistungsorientierte Pension) für die Dauer des Abfertigungsanspruchs ein.

Im Kollektivvertrag vom 1. Juli 1998 wurde festgehalten, dass es entscheidend sei, dass die Lohnkosten des Dienstgebers „insbesondere bei der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht erhöht werden, sondern langfristig stabilisiert werden sollen“, um die Konkurrenzfähigkeit des Dienstgebers zu erhöhen.

(2) Im Dezember 2003 vereinbarten die GKB und die Pensionskasse, dass die Abfertigungsansprüche der GKB-Beamten von der Pensionskasse der GKB übernommen werden. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass die Abfertigungen der vom Urteil erfassten Personengruppe (69 ehemalige GKB-Beamte) – zu Lasten des bestehenden Guthabens bei der Pensionskasse – von dieser bezahlt werden. Eine gesonderte Finanzierung der von der Pensionskasse übernommenen Abfertigungsleistungen durch Beitragsleistungen der GKB gab es nicht. Das BMF und das BMVIT stimmten dieser Regelung seitens des Bundes zu. Die Abfertigungsansprüche aller weiteren Bediensteten<sup>51</sup> wurden nicht von der Pensionskasse übernommen.

<sup>51</sup> Lohnbedienstete, Sondervertragsbedienstete und ab 1. Juli 1998 aufgenommene Bedienstete



Die GKB begründete die Entscheidung damit, dass die Abrechnungen der Pensionskasse in der Vergangenheit gezeigt hätten, „dass es bei neuanfallenden Pensionsleistungen in der Regel zu versicherungstechnischen Gewinnen kommt“. Die anfallenden Abfertigungszahlungen sollten daher aus diesen Gewinnen bzw. aus der Arbeitgeberreserve beglichen werden.

Im Pensionskassenvertrag zur Nachschussverpflichtung wurde vereinbart, dass bei Entstehen eines Guthabens dieses dem Bund zustehe.<sup>52</sup> Das BMVIT und das BMF verzichteten zugunsten der Abfertigungszahlungen der GKB auf mögliche Gewinne aus der Pensionskasse.

Auf Nachfrage des RH konnten weder von der GKB noch von der Pensionskasse die seit 2003 ausbezahlten Abfertigungen ermittelt werden. Der RH errechnete den von 2003 bis Ende 2014 von der Pensionskasse an die GKB erstatteten Betrag für Abfertigungen mit rd. 10 Mio. EUR. Der zukünftige Finanzierungsbedarf bis zur Ruhestandsversetzung des letzten GKB-Beamten wurde von der GKB mit rd. 8 Mio. EUR angegeben.

**32.2** Der RH kritisierte, dass die Abfertigung für die GKB-Beamten nicht vom Dienstgeber übernommen, sondern – mittelbar über die Nachschussverpflichtung – durch den Bund in Höhe von rd. 10 Mio. EUR geleistet wurde. In Zukunft ist ein weiterer Finanzierungsbedarf in Höhe von rd. 8 Mio. EUR gegeben. Er kritisierte weiters, dass dem Bund zustehende, mögliche Gewinne aus der Veranlagung von Bundesgeldern durch die Pensionskasse zur Zahlung der Abfertigungen an die GKB-Beamten der GKB herangezogen wurden. Ebenso kritisierte er, dass es weder der GKB noch der Pensionskasse möglich war, die seit 2003 ausbezahlten Abfertigungen zu ermitteln.

Der RH empfahl dem BMVIT und der GKB, die zukünftigen Abfertigungen in Höhe von rd. 8 Mio. EUR nicht mehr durch die Pensionskasse erstatten zu lassen, sondern aus Mitteln der GKB zu finanzieren.

**32.3 (1)** *Laut Stellungnahme des BMVIT habe es der GKB aufgetragen, entsprechende Einsparungen zu erzielen. Eine Kollektivvertragsänderung könne jedoch nur durch die Kollektivvertragspartner und Gewerkschaft gemeinsam erreicht werden. Diese Verhandlungen seien abzuwarten.*

**(2)** *Laut Stellungnahme der GKB sei eine gesetzliche Aufbewahrungsfrist von sieben Jahren vorgegeben. Die Höhe der Abfertigungsleistung*

<sup>52</sup> Pensionskassenvertrag Nr. 182 § 24 Nachschussverpflichtung



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

resultiere aus einer Annahme des RH und habe seitens der GKB nicht nachvollzogen werden können.

**32.4** (1) Der RH entgegnete dem BMVIT, dass das BMVIT als Eigentümer der GKB bei der Übernahme der Kosten für die Abfertigung durch die GKB keine kollektivvertragliche Vereinbarung benötigte.

(2) Der RH entgegnete der GKB, dass er die Höhe der Abfertigungen für GKB-Beamte aus den Jahresabschlüssen (ab 2004) der GKB, Position „Rückzahlungen Leistungen Pensionskasse Abfertigungszahlung“ entnahm.

### Pensionierungen

**33.1** Die folgende Tabelle stellt die Anzahl der GKB-Beamten im Ruhestand und die dafür aufgewendeten Ausgaben zwischen 2010 und 2014 dar:

**Tabelle 11: GKB-Beamte im Ruhestand**

	2010	2011	2012	2013	2014	Entwicklung 2010 bis 2014
Anzahl						in %
<b>Ruhestandsversetzungen der GKB-Beamten</b>	589	562	536	528	517	- 12,22
davon						
Administrativpensionen	36	33	27	29	35	- 2,78
Zuschusspensionen	553	529	509	499	482	- 12,84
Abfertigungen	9	6	12	18	19	111,11
<b>Witwen</b>	340	348	340	328	324	4,71
<b>Waisen</b>	1	1	1	1	1	0,00
<b>Summe</b>	<b>930</b>	<b>911</b>	<b>877</b>	<b>857</b>	<b>842</b>	<b>- 9,46</b>
in 1.000 EUR						in %
<b>Pensionsausgaben Pensionskasse</b>	7.493,3	7.343,5	7.290,9	7.240,9	7.479,0	- 0,19
davon						
GKB-Beamte im Ruhestand	5.732,9	5.589,7	5.502,8	5.452,1	5.719,8	- 0,23
Witwen	1.759,5	1.752,8	1.787,1	1.787,8	1.758,2	- 0,07
Waisen	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	11,11
<b>Abfertigungen</b>	<b>581,3</b>	<b>431,3</b>	<b>631,3</b>	<b>1.040,4</b>	<b>1.138,0</b>	<b>95,78</b>
<b>Summe</b>	<b>8.074,6</b>	<b>7.774,8</b>	<b>7.922,2</b>	<b>8.281,3</b>	<b>8.617,0</b>	<b>6,72</b>

Quelle: GKB



Die Anzahl der Bezieher einer Pensionskassenpension (GKB-Beamte im Ruhestand, Witwen und Waisen) sank von 2010 bis 2014 von 930 auf 842; das entsprach einer Reduktion um rd. 9,46 %.

Die Ausgaben der Pensionskasse für Pensionen und Abfertigungen der GKB-Pensionisten (GKB-Pensionisten, GKB-Beamte, Witwen und Waisen) stiegen im selben Zeitraum von rd. 8,07 Mio. EUR auf rd. 8,62 Mio. EUR; das entsprach einer Steigerung um rd. 6,72 %.

**33.2** Der RH verwies auf den im Zeitraum zwischen 2010 bis 2014 um rd. 540.000 EUR bzw. rd. 6,72 % gestiegenen Pensionskassenaufwand für Pensionen und Abfertigungen der GKB-Pensionisten (GKB-Pensionisten, GKB-Beamte, Witwen und Waisen) bei gleichzeitig sinkender Anzahl von Beziehern um 88 bzw. Verringerung um rd. – 9,46 %.

**34.1** Die folgende Tabelle stellt die Arten der Ruhestandsversetzungen für Beamte der GKB und das zugehörige Pensionsantrittsalter für die Jahre 2010 bis 2014 dar:

**Tabelle 12: Ruhestandsversetzung GKB-Beamte**

	2010	2011	2012	2013	2014	Entwicklung 2010 bis 2014
Durchschnittsalter bei Ruhestandsversetzung in Lebensjahren						in %
krankheitsbedingt	55,79	54,65	55,79	58,22	54,88	– 1,63
altersbedingt	57,28	58,76	55,95	57,06	56,82	– 0,80
organisatorische Gründe	0	0	56,10	0	0	–
Jahresdurchschnitt	56,62	56,02	55,90	57,26	56,62	0
Anzahl (Anteil in %)						in %
krankheitsbedingt	4 (44 %)	4 (67 %)	5 (42 %)	3 (17 %)	2 (11 %)	– 50,00
altersbedingt	5 (56 %)	2 (33 %)	6 (50 %)	15 (83 %)	17 (89 %)	240,00
organisatorische Gründe	0	0	1 (8 %)	0	0	–
<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>111,11</b>

Quelle: GKB

Die Anzahl der jährlichen Ruhestandsversetzungen der Beamten der GKB stieg in den Jahren zwischen 2010 und 2014 von 9 auf 19 GKB-Beamte an. Davon waren im Jahr 2010 44 % krankheitsbedingt und im Jahr 2014 rd. 11 % krankheitsbedingt in Ruhestand versetzt worden.



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

Die folgende Tabelle stellt die Arten der Pensionierungen für Lohnbedienstete und Sondervertragsbedienstete und das zugehörige Pensionsantrittsalter für die Jahre 2010 bis 2014 dar:

**Tabelle 13: Pensionierung Lohnbedienstete und Sondervertragsbedienstete der GKB**

	2010	2011	2012	2013	2014	Entwicklung 2010 bis 2014
Durchschnittsalter bei Pensionierung in Lebensjahren						in %
krankheitsbedingt	–	60,00	–	58,00	59,21	– 1,32
altersbedingt	–	60,00	58,27	58,46	60,00	0,00
Jahresdurchschnitt	–	60,00	58,27	58,30	59,47	– 0,88
Anzahl (Anteil in %)						in %
krankheitsbedingt	0	1 (33 %)	0 (0 %)	1 (33 %)	2 (66 %)	–
altersbedingt	0	2 (66 %)	4 (100 %)	2 (66 %)	1 (33 %)	–
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Die Lohn- und Sondervertragsbediensteten konnten nur mit einem ASVG-Pensionsanspruch pensioniert werden.

Quelle: GKB

Die Anzahl der jährlichen Pensionierungen der Lohnbediensteten und Sondervertragsbediensteten der GKB war auf sehr niedrigem Niveau. Dies war auf die geringe Anzahl von Bediensteten – im Jahr 2014 waren es 37 Bedienstete (siehe TZ 25) – zurückzuführen. Das Pensionsantrittsalter lag zwischen 2010 und 2014 bei rd. 60 Jahren.

**34.2** Der RH wies kritisch auf das zwischen 2010 und 2014 stagnierende Pensionsantrittsalter von 56,62 Jahren – resultierend aus dem Durchschnitt des krankheitsbedingten Antrittsalters von 54,88 Jahren und dem altersbedingten Antrittsalter von 56,82 Jahren – bei den GKB-Beamten hin (siehe Tabelle 12).

Der RH empfahl der GKB, dringend Maßnahmen zur Erhöhung des Pensionsantrittsalters zu setzen.

**34.3** Laut *Stellungnahme der GKB* sei aus Tabelle 12 ersichtlich, dass vor allem die krankheitsbedingten Pensionierungen das durchschnittliche Pensionsantrittsalter senken würden. Krankheitsbedingte Pensionierungen würden bei der GKB jedoch nur vorgenommen, wenn gemäß ASVG eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension mit Bescheid der Pensionsversicherungsanstalt zuerkannt werde. Eine Erhöhung des Pensionsantrittsalters bei altersbedingten Pensionen sei bisher auf Kollektivvertragsebene nicht erreicht worden.



**34.4** Betreffend die Erhöhung des Pensionsantrittsalters verwies der RH auf seine Empfehlung in TZ 29 zur Übernahme des Pensionsrechts der ÖBB-Beamten.

Pensionsreform-  
bestrebungen der  
GKB

**35.1** Zwischen 2010 und 2015 waren rd. 25 Verhandlungsrunden in verschiedenen Konstellationen zwischen GKB, Betriebsrat, Österreichischem Gewerkschaftsbund Gewerkschaft VIDA, einem Versicherungsmathematiker (externer Berater), BMASK und der Pensionskasse durchgeführt worden, ohne dass Änderungen im Pensionsrecht der GKB vorgenommen wurden. Das BMVIT war nach Angaben der GKB nicht an den Verhandlungen beteiligt.

Die GKB verwies darauf, dass sich das Pensionsrecht der Beamten der GKB vom ÖBB-Pensionsrecht abgekoppelt habe (Einfrieren der Bezüge für Pensionsbemessungsgrundlage, Ruhen der Pension im Abfertigungszeitraum usw.), so dass eine Beurteilung, welche Einschnitte im GKB-Pensionsrecht schwerer bzw. welche weniger schwer wiegen, zur Zeit der Geburtsüberprüfung kaum mehr möglich war. Das GKB-Beamtenpensionsrecht basiere auf einem kollektivvertraglichen Anspruch, der nur durch die Kollektivvertragspartner abgeändert werden könne. Zu den von der GKB vorgeschlagenen Reformplänen war es nicht möglich, eine Zustimmung der Kollektivvertragspartner zu erhalten.

**Tabelle 14: Angestrebte Pensionsregelungen<sup>1</sup> für GKB-Beamte**

Pensionsantrittsalter	Anhebung des Pensionsantrittsalters in 6-Monats-Schritten bis zum 62. Geburtstag
erforderliche Dienstjahre bis zur Höchstpension	Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre auf 38
höchster Pensionsanspruch	Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 % des durchgerechneten Bezuges
Durchrechnung	keine Änderung vorgesehen, derzeit Ausbau bis 2020 auf 216 Monate (18 Jahre)
Abschläge	Pensionskürzung um 0,35 %/Monat bei vorzeitigem Pensionsantritt auch bei Invalidität oder Berufsunfähigkeit
Pensionsanpassung	Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpensionen für fünf Jahre
Witwen/Witwerpensionen	Kürzung neu anfallender Witwen/Witwerpensionen von 60 % auf 50 %
Pensionssicherungsbeitrag	Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für Pensionen über der halben Höchstbeitragsgrundlage

<sup>1</sup> Das Inkrafttreten der Pensionsreform war mit 1. Jänner 2016 geplant.

Quelle: GKB

Laut Auskunft des BMVIT hatte dieses die Geschäftsführung der GKB beauftragt, entsprechende Einsparungsmaßnahmen zu setzen. Die Umsetzung und Verhandlung mit den Arbeitnehmervertretern lag nach Meinung des BMVIT in der operativen Verantwortung und Umsetzung



## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

der Geschäftsführung. Das BMVIT hatte keine zeitlichen und inhaltlichen Vorgaben an die Geschäftsführung erteilt.

**35.2** Der RH kritisierte, dass die von der GKB dargestellte Abkoppelung bei den Pensionsreformen zwischen den Beamten der GKB und den Beamten der ÖBB mit Kollektivvertrag von 1998 nicht nachvollziehbar war, weil gerade dieser die Übernahme der Pensionsreformen der ÖBB vorsah. Ebenso kritisierte der RH, dass die ÖBB-Pensionsreformen nicht zeitnahe in das Pensionssystem der Beamten der GKB übernommen wurden, obwohl die Übernahme im Kollektivvertrag vorgesehen war.

Der RH kritisierte, dass zwischen 2010 und 2015 rd. 25 Verhandlungsrunden stattfanden, ohne dass eine Einigung zu Pensionsreformen für die GKB-Beamten erzielt werden konnte. Ebenso kritisierte er, dass zu den von der GKB vorgeschlagenen Pensionsregelungen keine Vergleichsberechnungen zu den ÖBB-Pensionen vorlagen.

Der RH empfahl der GKB und dem BMVIT, die Pensionsregelungen für GKB-Beamte wie folgt an das ÖBB-Pensionsrecht anzupassen, um die im Kollektivvertrag von 1998 vorgesehene Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts zu erreichen (siehe auch nachfolgende Tabelle):

- Übernahme des Pensionsantrittsalters der ÖBB-Beamten nach gültigem Pensionsrecht;
- Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB (42 Jahre im Endausbau);
- Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 % des durchgerechneten Bezuges (wie von der GKB angestrebte);
- Steigerung der derzeitigen Durchrechnung von 18 auf 40 Jahre;
- Berechnung der Pensionskürzungen vom Pensionsantrittsalter bezogen auf die Vergleichspension nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB-Beamten, höchstens jedoch 15 % von der Vergleichspension;
- Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpensionen für fünf Jahre (wie von der GKB angestrebte);



- Kürzung neu anfallender Witwen/Witwerpensionen von 60 % auf 50 % (wie von der GKB angestrebt);
- Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für jenen Teil der Vergleichspensionen, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, auf 10 %.

**Tabelle 15: Empfehlungen des RH zu angestrebten Pensionsregelungen für GKB-Beamte**

	angestrebte Pensionsregelungen der GKB	vom RH empfohlene Pensionsregelungen
Pensionsantrittsalter	Anhebung des Pensionsantrittsalters in 6-Monats-Schritten bis zum 62. Geburtstag	Übernahme des Pensionsantrittsalters der ÖBB-Beamten nach gültigem Pensionsrecht (siehe TZ 29)
erforderliche Dienstjahre bis zur Höchstpension	Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre auf 38	Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB-Beamten (42 Jahre im Endausbau)
höchster Pensionsanspruch	Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 % des durchgerechneten Bezuges	der RH empfiehlt die Umsetzung
Durchrechnung	-	Steigerung der derzeitigen Durchrechnung auf 40 Jahre <sup>1</sup>
Abschläge	Pensionskürzung um 0,35 %/Monat bei vorzeitigem Pensionsantritt auch bei Invalidität oder Berufsunfähigkeit	Die Pensionskürzungen wären vom Pensionsantrittsalter nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB-Beamten bezogen auf die Vergleichspension (siehe TZ 27) zu berechnen, höchstens jedoch 15 % von der Vergleichspension
Pensionsanpassung	Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpensionen für fünf Jahre	der RH empfiehlt die Umsetzung
Witwen/Witwerpensionen	Kürzung neu anfallender Witwen/Witwerpensionen von 60 % auf 50 %	der RH empfiehlt die Umsetzung
Pensionssicherungsbeitrag	Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für Pensionen über der halben Höchstbeitragsgrundlage	Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für jenen Teil der Vergleichspensionen (siehe TZ 27), der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, auf 10 %

<sup>1</sup> Eine vollständige Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts mit Durchrechnung, Pensionskonto und Parallelrechnung war aufgrund des hohen Aufwands und der wenigen Betroffenen durch den RH nicht zu empfehlen.

Das Inkrafttreten der Pensionsreform wäre mit 1. Jänner 2016 vorzusehen.

Quellen: GKB; RH

**35.3 (1)** Laut *Stellungnahme des BMVIT* habe es der GKB aufgetragen, entsprechende Einsparungsmaßnahmen zu setzen. Die Umsetzung und Verhandlung mit den Arbeitnehmervertretern würden in der operativen Verantwortung und Umsetzung der Geschäftsführung der GKB liegen. Aus Sicht des BMVIT seien in folgenden Bereichen Maßnahmen umzusetzen und an das BMVIT zu berichten:

## Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

- Erhöhung des Pensionsantrittsalters bzw. Pensionskürzung abhängig vom Pensionsantrittsalter,
- Reduktion des Pensionsanspruchs,
- Aussetzen der Valorisierung,
- Kürzung neu anfallender Witwer/Witwenpensionen,
- Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags.

(2) Laut *Stellungnahme der GKB* habe sie den Sozialpartner schon bisher auf eine Anhebung des Pensionsalters auf 62 Jahre gedrängt und werde dies weiterhin verstärkt tun.

*Da 2026 die letzte Mitarbeiterin des alten Dienstrechts mit 61,5 Jahren in Pension gehen werde, sei eine Anhebung des Durchrechnungszeitraums auf höchstens 25 Jahre möglich und die tatsächlichen Auswirkungen – wegen der gesetzlich erforderlichen Übergangsregelungen – überschaubar.*

*Aufgrund des geänderten Pensionsrechts ergebe sich bereits im Jahr 2013 im Durchschnitt eine Pensionskürzung von 12 % im Vergleich zur Vergleichspension. Wegen der abgeschnittenen Karriere und des ansteigenden Durchrechnungszeitraums sei bereits nach geltender Rechtslage mit weiteren Pensionskürzungen zu rechnen.*

*Eine Anhebung des Pensionssicherungsbeitrags von derzeit 4,8 % auf 10 % der Vergleichspension werde für Pensionsbestandteile, auch wenn sie über der Höchstbeitragsgrundlage lägen, nur schwer durchsetzbar sein und mit größter Wahrscheinlichkeit einer rechtlichen Überprüfung nicht standhalten.*

*Die Schlussfolgerungen des RH würden sehr ernst genommen und bestmöglich umgesetzt werden.*

**35.4 (1)** Der RH entgegnete dem BMVIT, dass die Kollektivvertragspartner 1998 im Kollektivvertrag festgehalten hatten, dass „die jeweiligen ÖBB-Pensionsregelungen zu übernehmen sind und dafür im Gegenzug der Bund die Finanzierung der GKB-Beamtenpensionen übernimmt.“ Für den RH war daher nicht nachvollziehbar, warum eine durch die Sozialpartner getroffene Vereinbarung nicht umgesetzt wurde und hiedurch dem Bund Nachschussverpflichtungen von 18,40 Mio. EUR entstanden. Der RH wies darauf hin, dass gerade die vom BMVIT

geforderten Einsparungsmaßnahmen im Pensionsrecht der ÖBB umgesetzt wurden.

(2) Der RH entgegnete auch der GKB, dass die Kollektivvertragspartner 1998 im Kollektivvertrag festgehalten hatten, dass die jeweiligen ÖBB-Pensionsregelungen zu übernehmen sind und dafür im Gegenzug der Bund die Finanzierung der GKB-Beamtenpensionen übernimmt. Nach Ansicht des RH ist diese kollektivvertragliche Regelung umzusetzen und bedarf keiner weiteren – über die bereits 1998 vereinbarte hinausgehenden – Zustimmung der Sozialpartner.

**Maßnahmen zur  
Entlastung der  
Pensionskasse**

**36.1** Die GKB setzte zwischen 2000 und 2015 folgende Maßnahmen, um die Pensionskasse zu entlasten:

- freiwillige Versicherung der Administrativpensionisten über ein – von den Betroffenen freiwillig eingegangenes – geringfügiges Beschäftigungsverhältnis gemäß § 19a ASVG in der Kranken- und Pensionsversicherung. Dies brachte einen früheren ASVG-Pensionsantritt und somit eine kürzere Administrativpensionsbezugsdauer;
- Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten im Jahr 2000 in den Fällen, in denen es wirtschaftlich erschien, einen früheren ASVG-Pensionsanfall zu erreichen und die Bezugsdauer einer Administrativpension zu verkürzen;
- regelmäßige Feststellung und Überprüfung der erworbenen Versicherungsmonate und allenfalls zu erreichenden Pensionshöhen, um einen „optimalen ASVG-Pensionsstichtag“ zu ermitteln;
- regelmäßige Überprüfung, ob allenfalls ein Anspruch auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension in der ASVG-Pensionsversicherung bestand;
- Prüfung der Möglichkeit einer Reaktivierung des Pensionisten bei Wegfall einer befristet zuerkannten Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension. Zwischen 2010 und 2015 wurden drei Reaktivierungen durchgeführt.

**36.2** Der RH kritisierte, dass die Maßnahmen zur Entlastung der Pensionskasse fast ausschließlich zu Lasten der GKB oder des Bundes gingen. Er kritisierte weiters, dass die Verlagerung der Pensionskosten von der Pensionskasse auf die ASVG-Pensionsversicherung zu Lasten des Bundes vorgenommen wurde. Zum Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten verwies der RH auf TZ 31.



## Maßnahmen zur Entlastung der Pensionskasse

Der RH empfahl dem BMVIT und der GKB, zukünftig keine Entlastung der Pensionskasse durchzuführen, die zu Lasten der GKB, des Bundes oder der ASVG-Pensionsversicherung geht, sondern Maßnahmen zu setzen, die den im Kollektivvertrag vereinbarten Beitrag der GKB-Beamten erfordern.

**36.3** *Laut Stellungnahme des BMVIT wären die unter TZ 35.3 vom BMVIT geforderten Einsparungsmaßnahmen durch die GKB umzusetzen.*



**BMVIT**

**Graz-Köflacher Bahn und  
Busbetrieb GmbH**

## Schlussempfehlungen

**37** Der RH hob zusammenfassend folgende Empfehlungen hervor:

**Graz-Köflacher  
Bahn und  
Busbetrieb GmbH  
(GKB)**

- (1) Die Vorgaben des Eigentümers wären gewissenhaft umzusetzen. Bei Vorgaben, die aus Sicht der GKB unklar sind oder nicht im Einflussbereich des Unternehmens liegen, wäre mit dem BMVIT Rücksprache zu halten, um auf eine Abänderung bzw. Präzisierung der Eigentümerstrategie hinzuwirken. **(TZ 3)**
- (2) Es wären geeignete Maßnahmen zu treffen, um die vom Eigentümer festgelegten Kennwerte jährlich zu erheben und diese mit den Zielwerten des BMVIT vergleichen zu können. **(TZ 3)**
- (3) Es wäre die Aussagekraft und Steuerungsrelevanz der Kennzahlen auf Basis zukünftiger Erfahrungen zu evaluieren und deren Anzahl gegebenenfalls zu reduzieren. **(TZ 3)**
- (4) Die Zielwerte zu den unternehmensinternen Kennzahlen wären zumindest auf das Niveau der Zielwerte aus der Eigentümerstrategie anzuheben. **(TZ 3)**
- (5) Vom Präsidium des Aufsichtsrats wäre bei der Gestaltung der MbO-Vereinbarungen (MbO = Management by Objectives) mit der Geschäftsführung der GKB in Zukunft verstärkt auf relevante strategische Kennzahlen der GKB zurückzugreifen und diese mit ambitionierten Zielwerten zu versehen. **(TZ 3)**
- (6) Gestützt auf die Risikoanalyse wären die Kontrollprozesse zentral zu erfassen und deren Einhaltung und Wirkung regelmäßig zu prüfen. **(TZ 9)**
- (7) Die Entwicklung des Fahrgastaufkommens im Busverkehr wäre regelmäßig zu evaluieren, um das Leistungsangebot der Nachfrage anpassen zu können. **(TZ 14)**
- (8) Das Projekt zu einem Fahrgast- und Fahrerinformationssystem sollte zügig umgesetzt werden und es wären in einem weiteren Schritt auch die Busse mit einem Fahrerinformationssystem über die abzuwartenden Anschlüsse auszustatten. **(TZ 14)**



## Schlussempfehlungen

(9) Bei zukünftigen Kundenbefragungen wäre die Fahrplan- bzw. Anschlussqualität mitabzufragen; die Befragungen der Bahnkunden wären fortzusetzen und dabei insbesondere auf eine Vergleichbarkeit der einzelnen Befragungsergebnisse zu achten. **(TZ 14)**

(10) Es wären auch im Busbereich regelmäßig Erhebungen zur Kundenzufriedenheit vorzunehmen. **(TZ 14)**

(11) Es wären mögliche Fahrgastpotenziale für den Fall einer quantitativen bzw. qualitativen Verbesserung des Verkehrsangebots zu analysieren. **(TZ 14)**

(12) Es wäre die Steirische Verkehrsverbund GmbH regelmäßig über die eingelangten Beschwerden in aggregierter Form zu informieren. **(TZ 14)**

(13) Die Verhandlungen über eine allfällige Elektrifizierung und deren Finanzierung wären unter Bedachtnahme auf Kosten-Nutzen-Analysen fortzusetzen, um den Zeitplan zur Entwicklung des eigenen Streckennetzes einhalten zu können. **(TZ 14)**

(14) Die Einforderung der Kaufpreisminderung bzw. des Pönales sollte in voller Höhe (3,6 Mio. EUR) konsequent verfolgt werden. **(TZ 19)**

(15) Bei weiteren Verzögerungen des Verkaufs der Triebwagen VT70 wäre neuerlich eine Käufersuche einzuleiten. **(TZ 20)**

(16) Es wäre schriftlich festzulegen,

- in welche Prozesse die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden ist (z.B. Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen, Organisationsänderungen),
- über welche personelle und organisatorische Maßnahmen sie zu informieren ist (z.B. Gewährung von Karenzurlauben und Teilzeitarbeit, Ablehnung von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern) und
- bei welchen Personalmaßnahmen sie das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme hat (z.B. Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigungen, Ausschreibungen von Funktionen, Funktionsbestellungen, Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). **(TZ 21)**



Schlussempfehlungen

**BMVIT****Graz-Köflacher Bahn und  
Busbetrieb GmbH**

- (17) Messbare Kennzahlen zur Evaluierung der vom Gleichbehandlungsausschuss definierten Zielsetzungen wären festzulegen und die Erreichung der Ziele im Rahmen des jährlichen Fortschrittsberichts zu evaluieren. (TZ 21)
- (18) In die Mitarbeiterbefragungen wären auch Fragen in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern aufzunehmen und die betreffenden Ergebnisse dem Gleichbehandlungsausschuss zugänglich zu machen. (TZ 21)
- (19) Das Präsidium des Aufsichtsrats der GKB sollte MbO-Vereinbarungen jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres mit der Geschäftsführung der GKB abschließen. (TZ 23)
- (20) In Zukunft wäre die Erreichung vereinbarter Zielwerte transparent und nachvollziehbar darzustellen und auf Rundungen zu verzichten. (TZ 23)
- (21) Das Präsidium des Aufsichtsrats sollte die eingelangten Vollzugsmeldungen der GKB gewissenhaft prüfen. (TZ 23)
- (22) Im Sinne der Rechtssicherheit wäre eine endgültige Entscheidung in den anhängigen Verfahren vor dem Landeshauptmann der Steiermark und dem Finanzamt Graz-Stadt herbeizuführen und die Säumnis der Entscheidungspflicht geltend zu machen. (TZ 24)
- (23) Das System der außertarifmäßigen (a.t.) Fahrbegünstigung wäre zu evaluieren; gegebenenfalls wären die Kostenbeiträge zu erhöhen bzw. die a.t. Fahrbegünstigung anzupassen. (TZ 24)
- (24) Die Pensionsbeiträge für die beitragsfinanzierte Pension der GKB-Beamten (7 % unter und 14,25 % über der Höchstbeitragsgrundlage), der Lohnbediensteten und Sondervertragsbediensteten (7,5 % unter und 15 % über der Höchstbeitragsgrundlage) sollten auf das Niveau der nach 30. Juni 1998 eingetretenen Bediensteten (1,5 %) gesenkt werden, um die Pensionslast der GKB zu vermindern. (TZ 25)
- (25) Auf die Übernahme des Pensionsantrittsalters für die GKB-Beamten aus dem geltenden ÖBB-Pensionsrecht wäre – wie im Kollektivvertrag vorgesehen – hinzuwirken, um damit die Ansprüche auf die Administrativpension zu reduzieren. (TZ 28)



## Schlussempfehlungen

(26) Maßnahmen zur Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts für die GKB-Beamten wären einzuleiten und damit zumindest die im Jahr 1998 mit dem Bund kollektivvertraglich vereinbarten Regelungen – keine neuen Ansprüche der Dienstnehmer bzw. keine neuen Belastungen für den Dienstgeber entstehen zu lassen – umzusetzen. [\(TZ 29\)](#)

(27) Auf die Angleichung der Pensionssicherungsbeiträge von 2,5 % für GKB-Beamte mit einem frühesten Pensionsantritt ab 1. Jänner 2020 an jene der GKB-Beamten mit einem frühesten Pensionsantritt bis 1. Jänner 2020 von 4 % wäre hinzuwirken. [\(TZ 30\)](#)

(28) Künftige Änderungen im ASVG-Pensionssystem sollten nicht durch Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten für die Pensionskasse kompensiert werden. [\(TZ 31\)](#)

(29) Es wären dringend Maßnahmen zur Erhöhung des Beamtenpensionsantrittsalters zu setzen. [\(TZ 34\)](#)

## BMVIT

(30) Die festgelegten jährlichen Kennzahlen wären von der GKB einzufordern. [\(TZ 3\)](#)

(31) Das BMVIT sollte als Eigentümer der GKB strategische Überlegungen ausarbeiten, inwieweit kumulierte Gewinne für zukünftige Investitionen rückzustellen und verfügbare Restbeträge an den Eigentümer auszuschütten wären. [\(TZ 4\)](#)

(32) Die Erarbeitung von Einsparungspotenzialen von Seiten der GKB wäre einzufordern und die zukünftigen Infrastrukturtransferzahlungen des Bundes wären unter Berücksichtigung der allgemeinen Einsparungserfordernisse entsprechend zu bemessen. [\(TZ 17\)](#)

(33) Die Grundlagen der Infrastrukturförderung wären zeitnahe vertraglich festzulegen. [\(TZ 17\)](#)

(34) Als Auftraggeber der Schieneninfrastruktur-Dienstleistungs-gesellschaft mbH (SCHIG) wäre dafür Sorge zu tragen, dass diese nach Ablauf der fünfjährigen Durchrechnungsperiode zur Überkom-pensationsprüfung die vom Wirtschaftsprüfer der GKB erstellten Unterlagen einer eigenständigen Plausibilisierungsprüfung unter-wirft. [\(TZ 15\)](#)



Schlussempfehlungen

BMVIT

Graz-Köflacher Bahn und  
Busbetrieb GmbH

(35) Die Grundlagen der Infrastrukturförderung sollten möglichst bald vertraglich festgelegt werden. (TZ 18)

(36) Spätestens mit dem nächsten Finanzausgleich wäre auf eine Regelung hinzuwirken, die einerseits die budgetären Möglichkeiten der Träger der Straßenbaulast (Land und Gemeinden) angemessen berücksichtigt, andererseits aber die Zahl der Eisenbahnkreuzungen auf das notwendige Maß beschränkt. (TZ 18)

(37) Auf eine gesetzliche Regelung über die Tragung der aus dem Eisenbahngesetz 1957 entstehenden Kosten und die Durchsetzung daraus resultierender Forderungen wäre nötigenfalls hinzuwirken. (TZ 18)

(38) Bei der Europäischen Kommission sollte auf ein europaweites Zulassungsverfahren für Triebfahrzeuge hingewirkt werden. (TZ 20)

(39) Jener Teil der Nachschussverpflichtung, der sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen ergibt, wäre zu erfüllen. Jene Teile, die aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB-Pensionsordnung anzupassen – bei den GKB-Beamtenpensionen entstanden waren, wären künftig nicht mehr zu bezahlen. (TZ 26)

#### Land Steiermark

(40) Die Ausschreibungen der öffentlichen Personenverkehrsdienste auf der Straße wären möglichst zeitnahe durchzuführen, um eine EU-rechtskonforme Vertragslage bei den Autobusverkehrsleistungen zeitnahe herzustellen. (TZ 12)

#### Land Steiermark und BMVIT

(41) Eine einheitliche und verbindliche Vorgangsweise zur Erfüllung der EU-rechtlichen Vorgaben und zur Wahrung der Interessen der Steuerzahler, übermäßige Ausgleichszahlungen zu vermeiden, wäre zu erarbeiten und die relevante Gebarung der GKB – angesichts des hohen Anteils öffentlicher Mittel – auf allfällige Überkompensation zu prüfen. (TZ 15)

#### Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH und BMVIT

(42) Es sollten zukünftig rechtzeitig Verhandlungen betreffend den Verkehrsdienstevertrag für den Schienenpersonenverkehr aufgenommen werden bzw. der Vertrag zu einem Zeitpunkt abgeschlossen werden, dass der neue Vertrag lückenlos dem auslaufenden Ver-



## Schlussempfehlungen

trag folgen kann, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden und eine Transparenz der Verträge sicherzustellen. (TZ 11)

(43) Das Präsidium des Aufsichtsrats sowie das BMVIT sollten nur steuerungsrelevante und ambitionierte Zielsetzungen für MbO-Vereinbarungen heranziehen, auf die die Geschäftsführung der GKB aktiv Einfluss nehmen kann und die nicht auch ohne den Anreiz leistungsorientierter Prämien verwirklichbar sein könnten. (TZ 23)

(44) Die zukünftigen Abfertigungen in Höhe von rd. 8 Mio. EUR wären nicht mehr durch die Pensionskasse erstatten zu lassen, sondern aus Mitteln der GKB zu finanzieren. (TZ 32)

(45) Die Pensionsregelungen für GKB-Beamte wären wie folgt an das ÖBB-Pensionsrecht anzupassen, um die im Kollektivvertrag von 1998 vorgesehene Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts zu erreichen:

- Übernahme des Pensionsantrittsalters der ÖBB-Beamten nach gültigem Pensionsrecht;
- Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB (42 Jahre im Endausbau);
- Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 % des durchgerechneten Bezugs (wie von der GKB angestrebt);
- Steigerung der derzeitigen Durchrechnung von 18 auf 40 Jahre;
- Berechnung der Pensionskürzungen vom Pensionsantrittsalter bezogen auf die Vergleichspension nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB-Beamten, höchstens jedoch 15 % von der Vergleichspension;
- Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpensionen für fünf Jahre (wie von der GKB angestrebt);
- Kürzung neu anfallender Witwen/Witwerpensionen von 60 % auf 50 % (wie von der GKB angestrebt);
- Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für jenen Teil der Vergleichspensionen, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, auf 10 %. (TZ 35)



Schlussempfehlungen

**BMVIT****Graz-Köflacher Bahn und  
Busbetrieb GmbH**

(46) Zukünftig wäre keine Entlastung der Pensionskasse durchzuführen, die zu Lasten der GKB, des Bundes oder der ASVG-Pensionsversicherung geht, sondern es wären Maßnahmen zu setzen, die den im Kollektivvertrag vereinbarten Beitrag der GKB-Beamten erfordern. [\(TZ 36\)](#)

**Graz-Köflacher  
Bahn und Busbe-  
trieb GmbH und  
Land Steiermark**

(47) Es wäre eine Vereinbarung über die gegenseitige Weiterleitung von die GKB betreffenden Beschwerden abzuschließen. [\(TZ 14\)](#)

**BMVIT, Land  
Steiermark und  
Graz-Köflacher  
Bahn und  
Busbetrieb GmbH**

(48) Über den 8. Mittelfristigen Investitionsplan, der die Periode ab 2015 abdecken sollte, wäre möglichst rasch das Einvernehmen herzustellen. [\(TZ 17\)](#)

**BMVIT, Land Steier-  
mark und BMF**

(49) Es wäre gemeinsam mit der SCHIG die Rechtslage zur Umsatzbesteuerung von öffentlichen Personenverkehrsleistungen auf der Schiene und Straße zu prüfen, um eine einheitliche Anwendung der Umsatzsteuerbestimmungen zu gewährleisten. [\(TZ 13\)](#)





BMVIT

ANHANG  
Entscheidungsträger

## ANHANG

### Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens

Anmerkung:  
im Amt befindliche Entscheidungsträger in **Blaudruck**



## Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH

**Geschäftsführung** [GD Mag. Franz WEINTÖGL](#)  
(seit 3. Oktober 1998)

### Aufsichtsrat

Vorsitzender [Dr. Franz ECKERT](#)  
(23. Oktober 1998 bis 30. August 2013)

[Mag. Christian WEISSENBURGER](#)  
(seit 1. September 2013)

Stellvertreter des [Mag. Christian WEISSENBURGER](#)  
Aufsichtsrats (1. Juni 2002 bis 30. August 2013)

[Mag. Elisabeth LANDRICHTER](#)  
(seit 1. September 2013)



Wien, im April 2016

Der Präsident:

Dr. Josef Moser



**Bisher erschienen:****Reihe Bund 2016/1**

- Bericht des Rechnungshofes
- Unternehmensliquiditätsstärkungsgesetz – Vergabe von Haftungen
  - Energie-Control Austria
  - Pensionsrecht der Bediensteten der Sozialversicherungen; Follow-up-Überprüfung
  - Zusammenarbeit Bundessozialamt und Sozialabteilung Land Steiermark; Follow-up-Überprüfung
  - Wiener Stadterweiterungsfonds; Follow-up-Überprüfung

**Reihe Bund 2016/2**

- Bericht des Rechnungshofes
- Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik
  - Löschung von Abgabenrückständen
  - KELAG Wärme GmbH
  - MAK – Österreichisches Museum für angewandte Kunst; Follow-up-Überprüfung
  - Wellcon Gesellschaft für Prävention und Arbeitsmedizin GmbH; Follow-up-Überprüfung

**Reihe Bund 2016/3**

- Bericht des Rechnungshofes
- Instrumente zur finanziellen Steuerung der Krankenversicherung
  - Ausgewählte Steuerungsbereiche in der Krankenversicherung
  - Europäischer Globalisierungsfonds – Projekt für Transportarbeiter NÖ/OÖ
  - Münze Österreich Aktiengesellschaft; Follow-up-Überprüfung
  - via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH; Follow-up-Überprüfung
  - Agrarumweltprogramm ÖPUL 2007; Follow-up-Überprüfung

**Reihe Bund 2016/4**

- Bericht des Rechnungshofes
- Der abgestufte Bevölkerungsschlüssel im Finanzausgleich
  - Zahlungsströme zwischen den Gebietskörperschaften mit dem Schwerpunkt Bedarfsszuweisungen in den Ländern Niederösterreich und Steiermark
  - EFRE-Einzelentscheidungen
  - Stiftung Österreichisches Freilichtmuseum
  - Kinderbetreuung für 0- bis 6-Jährige; Follow-up-Überprüfung
  - Flächennutzung im Bereich der Neuen Donau, der Donauinsel und des Donaukanals

