



Unabhängig. Objektiv. Wirksam.

Dampfschiffstraße 2
A-1033 Wien
Postfach 240

Tel. +43 (1) 711 71 - 0
Fax +43 (1) 712 94 25
office@rechnungshof.gv.at

RECHNUNGSHOFBERICHT

VORLAGE VOM 11. MÄRZ 2015

REIHE BUND 2015/4

PENSIONSRECHT DER BEDIENSTETEN DER ÖBB

BUNDESIMMOBILIENGESELLSCHAFT M.B.H.; FOLLOW-UP-
ÜBERPRÜFUNG

LANDESSTUDIOS DES ÖSTERREICHISCHEN RUNDFUNKS

INHALTSVERZEICHNIS

PENSIONSRECHT DER BEDIENSTETEN DER ÖBB

Prüfungsziele 6

Österreichische Bundesbahnen 6

Organisation	6
Rechtliche Rahmenbedingungen und Ausgangslage	6
Personalaufwand für aktive ÖBB-Bedienstete	7
Aufwand für ÖBB-Pensionisten	7

Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten 9

Kündigungsschutz	9
Pensionsbeiträge	9
Pensionssicherungsbeiträge	10
Pensionsalter der Bundesbahnbeamten	10
Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung	12
Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit	12
Maßnahmen der ÖBB zur Erhöhung des realen Pensionsantrittsalters	13
Prüfkompetenz des BMF hinsichtlich krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen	13

Pensionsrecht 14

Pensionsrecht der Bundesbeamten	14
Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten	14
Nebengebührenzulage	14
Legistische Zuständigkeit für das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten	15
Pensionsantrittsvoraussetzungen der Bundesbahnbeamten	15
Versetzung in den zeitlichen Ruhestand	16

Berechnung der Pensionen 17

Berechnung der Bundesbeamten-Pensionen	17
Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtslage 2004)	18
Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtslage 2003)	18
Vergleich der Berechnung der Ruhebezüge	18

Parallelrechnung und Kontoerstgutschrift.....19

Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts der

Bundesbahnbeamten

sowie der RH-Empfehlungen.....20

Berechnung der Pensionen.....20

*Finanzielle Auswirkungen der Reformen auf die Pensionshöhe bei
altersbedingter Versetzung in den Ruhestand*.....22

*Finanzielle Auswirkungen der Reformen auf die Pensionshöhe bei vorzeitiger
Versetzung in den Ruhestand*.....23

Einsparungspotenzial bei Umsetzung der RH-Empfehlungen.....24

Schlussempfehlungen:.....27

**BUNDESIMMOBILIENGESELLSCHAFT M.B.H.; FOLLOW-UP-
ÜBERPRÜFUNG**

Prüfungsziel.....29

Unternehmenspolitik.....29

Finanzierungsinstrumente.....30

Steuerung des Immobilienvermögens.....31

Verwaltung des Immobilienvermögens.....32

Personalsteuerung.....33

Klimarelevante Maßnahmen.....33

Schlussempfehlungen.....33

LANDESSTUDIOS DES ÖSTERREICHISCHEN RUNDFUNKS

Prüfungsziel.....34

Rechtsgrundlagen, Strategie, Operative Ziele	35
Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios	36
Dienststellen der Landesstudios	36
Leistungserbringung	40
Finanzen	41
Kontrolle	42
Schlussempfehlungen	43

PENSIONSRECHT DER BEDIENSTETEN DER ÖBB

Im Zeitraum 2002 bis 2013 belief sich das Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten – das waren die bis 1995 aufgenommenen definitiv gestellten Bediensteten der ÖBB – auf durchschnittlich 52,49 Jahre. Demgegenüber stieg die frühestmögliche gesetzliche altersbedingte Ruhestandsversetzung für Bundesbahnbeamte im gleichen Zeitraum von 54,75 Jahren auf 59 Jahre.

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Betrachtungszeitraum 2008 bis 2013 lag bei den krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen bei 51,1 Jahren, jenes der organisatorisch bedingten Ruhestandsversetzungen (2008 bis 2011) bei 53,7 Jahren und jenes der altersbedingten Ruhestandsversetzungen (2008 bis 2013) bei 58,6 Jahren.

In den Jahren 2012 und 2013 erfolgten über 90 % der Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt, nur weniger als 10 % altersbedingt.

Aufgrund des überaus hohen Anteils der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen entwickelten die ÖBB ein Programm einer altersgerechten Teilzeit, das ab Juli 2014 Bundesbahnbeamten ab 54 Lebensjahren eine reduzierte Wochenarbeitszeit ermöglicht. Dieses Programm soll dazu beitragen, die Bediensteten gesund am Arbeitsplatz zu erhalten und das durchschnittliche Pensionsantrittsalter zu erhöhen.

Die im Zeitraum 2004 bis 2011 aufgrund von Organisationsänderungen in den ÖBB vorgenommenen 8.552 vorzeitigen Ruhestandsversetzungen verursachten dem Bund Mehrausgaben von rd. 843 Mio. EUR gegenüber einer altersbedingten Ruhestandsversetzung. Solche vorzeitigen Ruhestandsversetzungen aufgrund von Organisationsänderungen nahmen die ÖBB infolge einer entsprechenden strategischen Vorgabe des BMVIT ab 2012 nicht mehr vor.

Das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten war im Bundesbahn-Pensionsgesetz geregelt. Die Systematik der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten mit einer Parallelrechnung von Pensionsrecht (Rechtslage 2004 gedeckelt gegenüber der Rechtslage 2003) und dem Pensionskonto des Allgemeinen Pensionsgesetzes war gleichartig zu jener der Bundesbeamten. Unterschiede bestanden jedoch in einem deutlich geringeren abschlagsfreien Pensionsalter für Bundesbahnbeamte, im Verzicht auf Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung (Rechtslage 2003) und in einer um sechs Jahre längeren Gewährung eines Verlustdeckels. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH – diese Empfehlungen betrafen Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung, die Harmonisierung der Geltungsdauer des Verlustdeckels

sowie die Festsetzung der jährlich steigenden pauschalisierten Nebengebührenzulage und des sinkenden Pensionssicherungsbeitrags auf die Werte des Jahres 2014 – beinhaltete ein Einsparungspotenzial von insgesamt rd. 920 Mio. EUR im Zeitraum 2015 bis 2050.

PRÜFUNGSZIELE

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Darstellung und Beurteilung der im Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG), dem Bundesbahngesetz und den Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) festgelegten Pensionsrechte jener vor 1996 in den Dienststand der ÖBB aufgenommenen definitiv gestellten Bediensteten, die das BB-PG als Bundesbahnbeamte bezeichnet. (TZ 1)

ÖSTERREICHISCHE BUNDESBAHNEN

Organisation

Das Unternehmen Österreichische Bundesbahnen wurde mit dem Bundesbahngesetz 1992 als Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit aus dem Bundeshaushalt ausgegliedert. Im Jahr 2004 wurde das bisher bestehende Unternehmen in die neu errichtete Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft (ÖBB-Holding AG) eingebracht und die Betriebe in weiterer Folge in Aktiengesellschaften bzw. Gesellschaften mit beschränkter Haftung innerhalb der Holdingstruktur integriert bzw. umgewandelt. Die bestehenden Dienstverhältnisse der Bediensteten gingen auf die neuen Gesellschaften über, welche folglich die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den aktiven Bediensteten sowie den Empfängern von Ruhe- und Versorgungsgenüssen fortführten; der Bund hatte deren Pensionsaufwand zu tragen. Die für die Kontrolle des Beitrags zur Deckung des Pensionsaufwands erforderliche Verordnung zur Festlegung der Daten und der Art der Übermittlung war noch nicht erlassen worden. (TZ 2)

Rechtliche Rahmenbedingungen und Ausgangslage

Mit dem Pensionsreformgesetz 2001 wurde das Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG) erlassen und damit das Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB auf bundesgesetzlicher Grundlage neu geregelt. Die ÖBB-Holding AG beauftragte die innerhalb des ÖBB-Konzerns eingerichtete ÖBB-Shared Service Center GmbH mit der administrativen Durchführung der Pensionsangelegenheiten jener Personen, die Anspruch auf Leistungen nach dem BB-PG hatten. Die dadurch konzernweit einheitliche Zuständigkeit für die Ruhestandsversetzungsverfahren und die einheitliche Pensionsberechnung durch die ÖBB-Shared Service Center GmbH war zweckmäßig. (TZ 3)

Personalaufwand für aktive ÖBB-Bedienstete

Die bis zum Jahr 1995 aufgenommenen Bediensteten der ÖBB waren weitgehend definitiv gestellt (Bundesbahnbeamte) und unterlagen einem eigenen Pensionsrecht. Ihre Pensionsrechte sind Gegenstand dieses Berichts. Die ab dem Jahr 1996 aufgenommenen Bediensteten wurden nicht mehr definitiv gestellt und unterlagen pensionsrechtlich dem ASVG. (TZ 4)

Der Gesamtstand der ÖBB-Bediensteten sank in den Jahren 2008 bis 2013 von 46.056 auf 41.176; das entsprach einer Reduktion um 10,6 %. Die Anzahl der Bundesbahnbeamten sank im selben Zeitraum von 28.539 auf 23.154 um 18,9 %. Dadurch verringerte sich der Anteil der Bundesbahnbeamten am Gesamtpersonalstand in diesem Zeitraum von 62 % auf 56 %. Der Personalstand der Angestellten/Arbeiter stieg von 14.582 auf 15.262; das entsprach einer Erhöhung um 4,7 %. (TZ 4)

Der Gesamt-Personalaufwand stieg in den Jahren 2008 bis 2013 von 2,284 Mrd. EUR auf 2,341 Mrd. EUR; dies entsprach einer Steigerung um 2,5 %. Damit war trotz der Personaleinsparungen von mehr als 10 % im Überprüfungszeitraum eine Erhöhung der Personalausgaben eingetreten. Diese beruhte größtenteils auf den jährlichen Gehaltssteigerungen und Struktureffekten (Vorrückungen in den Gehaltsschemen). (TZ 4)

Aufwand für ÖBB-Pensionisten

Die Anzahl der Bezieher einer ÖBB-Bundesbahnbeamtenpension (Pensionisten, Witwen und Waisen) sank von 2008 bis 2013 von 72.693 auf 68.468; das entsprach einer Reduktion um 5,8 %. (TZ 5)

Die Ausgaben für diese ÖBB-Bundesbahnbeamtenpensionen (Pensionisten, Witwen und Waisen) stiegen im selben Zeitraum von 1,93 Mrd. EUR auf 2,07 Mrd. EUR; das entsprach einer Steigerung um 7,2 %. Durch die steigenden Ausgaben für die ÖBB-Bundesbahnbeamtenpensionen von 2008 bis 2013 und gleichzeitig sinkenden Einnahmen durch Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge stieg der Netto-Pensionsaufwand für den Bund in diesem Zeitraum – trotz sinkender Anzahl von Beziehern – von 1,52 Mrd. EUR auf 1,69 Mrd. EUR; das entsprach einer Steigerung um 11,3 %. Durch die systemimmanente Verschlechterung des Verhältnisses der Anzahl der aktiven Bundesbahnbeamten zu jener der pensionierten Bundesbahnbeamten ist ein weiterer Anstieg des Netto-Pensionsaufwands zu erwarten. (TZ 5)

Anzahl Ruhestandsversetzungen

Ruhestandsversetzungen der Bundesbahnbeamten							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Summe 2008 bis 2013
Ruhestandsversetzung der Bundesbahnbeamten							
Anzahl (Anteil in %)							
krankheitsbedingt ¹	908 (42,5 %)	560 (29,7 %)	427 (36,2 %)	288 (30,5 %)	421 (90,5 %)	531 (92,8 %)	3.135 (43,6 %)
organisatorisch bedingt ²	1.180 (55,2 %)	1.261 (66,8 %)	719 (60,9 %)	618 (65,5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	3.778 (52,6 %)
altersbedingt ³	50 (2,3 %)	66 (3,5 %)	35 (3,0 %)	37 (3,9 %)	44 (9,5 %)	41 (7,2 %)	273 (3,8 %)
Summe	2.138	1.887	1.181	943	465	572	7.186
Durchschnittsalter bei Ruhestandsversetzung (Bundesbahnbeamte)							Durchschnitt 2008 bis 2013
in Lebensjahren							
krankheitsbedingt ¹	50,88	50,39	51,27	51,22	51,13	52,18	51,13
organisatorisch bedingt ²	52,93	52,94	54,57	55,47	–	–	53,66
altersbedingt ³	57,93	57,56	59,02	59,35	59,39	58,96	58,56
Jahresdurchschnitt	52,18	52,34	53,51	54,32	51,91	52,67	52,74

¹ § 131 lit. b Dienstordnung (DO) (krank, zeitlich befristet), § 2 Abs. 2 Z 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 Z 2 BB-PG (dienstunfähig, von Dienstes wegen), § 2 Abs. 2 Z 1 und 2, § 5 Abs. 6 BB-PG (Schwerarbeit, von Dienstes wegen)

² § 131 lit. a DO (organisatorisch, zeitlich befristet, von Dienstes wegen), § 2 Abs. 2 Z 5 BB-PG (organisatorisch, von Dienstes wegen)

³ § 2 Abs. 1 Z 1 BB-PG (61,5 J alt, 42 J Dienstzeit, auf Ansuchen), § 2 Abs. 1 Z 3 BB-PG (Ruhegenuss-Höchstausmaß und Wartefrist, auf Ansuchen), § 2 Abs. 2 Z 1 und Abs. 1 Z 3 BB-PG (Ruhegenuss-Höchstausmaß und Wartefrist, von Dienstes wegen)

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

Der Anteil der organisationsbedingten Ruhestandsversetzungen lag in den Jahren 2008 bis 2011 zwischen rd. 55 % bis 65 %, jener der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen zwischen rd. 30 % bis 40 % aller Ruhestandsversetzungen (siehe auch TZ 11 und 12). Somit betrug der gesamte Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen (krankheitsbedingt und organisatorisch bedingt) in den Jahren 2008 bis 2011 über 90 %. In den Jahren 2012 und 2013 erfolgten über 90 % der Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt, nur weniger als 10 % altersbedingt. Die Anzahl der altersbedingten Ruhestandsversetzungen war im gesamten Betrachtungszeitraum 2008 bis 2013 mit rd. 50 Fällen pro Jahr sehr gering und entsprach lediglich einem Anteil von durchschnittlich rd. 3,8 %. (TZ 6)

Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Betrachtungszeitraum 2008 bis 2013 lag bei den krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen bei rd. 51,1 Jahren, jenes der organisatorisch bedingten Ruhestandsversetzungen (2008 bis 2011) bei rd. 53,7 und jenes der altersbedingten Ruhestandsversetzungen (2008 bis 2013) bei rd. 58,6 Jahren. (TZ 6)

Die Anzahl der Ruhestandsversetzungen von Bundesbahnbeamten reduzierte sich von 2008 bis 2013 von 2.138 pro Jahr auf 572. (TZ 6)

BUNDESBAHNBEAMTE IM VERGLEICH MIT BUNDESBEAMTEN

Kündigungsschutz

Die ÖBB-Bediensteten waren Angestellte nach den Regeln des Privatrechts; die vor 1996 in den Dienststand der ÖBB aufgenommenen Bediensteten wurden weitgehend definitiv, das heißt unkündbar gestellt. Nur mit der Rechtskraft einer strafgerichtlichen Verurteilung war der Bundesbahnbeamte zu entlassen; im Falle einer einjährigen ununterbrochenen Krankheitsdauer war er in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand zu versetzen. Das zwar unkündbare, aber privatrechtliche Dienstverhältnis der Bundesbahnbeamten wurde mit der Versetzung in den Ruhestand vom aktiven Dienstverhältnis in ein „Ruhestandsverhältnis“ umgewandelt. Die Pensionsansprüche der Bundesbahnbeamten richteten sich an die ÖBB, wobei dieser Pensionsaufwand vom Bund zu tragen war. (TZ 7)

Auf Antrag des Bundesbeamten wurde sein provisorisches Dienstverhältnis bei Vorliegen bestimmter Definitivstellungserfordernisse und nach sechs Jahren definitiv gestellt. Eine Kündigung des definitiven Dienstverhältnisses war nicht möglich, es wurde lediglich aus anderen Gründen, wie etwa durch Entlassung, aufgelöst. (TZ 7)

Bundesbahnbeamte wiesen daher einen im Vergleich mit den Bundesbeamten weitgehend gleichwertigen Kündigungsschutz auf. (TZ 7)

Pensionsbeiträge

Ab 2000 hatten Bundesbahnbeamte aufgrund des BB-PG einen Dienstnehmer-Pensionsbeitrag von 10,25 % zu entrichten. Für die Geburtsjahrgänge von 1955 bis 1975 galt hinsichtlich der Bezugsteile über der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für den Pensionsbeitrag ein (abnehmender) Prozentsatz zwischen 7,89 % (Geburtsjahr 1955) und 4,40 % (Geburtsjahr 1975). (TZ 8)

Der Dienstnehmer-Pensionsbeitrag der Bundesbeamten lag für die Geburtsjahrgänge bis 1954 bei 12,55 %. Danach sanken die Dienstnehmer-Pensionsbeiträge für die Bezüge bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 12,40 % (Geburtsjahr 1955) schrittweise auf 10,68 % (Geburtsjahr 1975); für die darüber liegenden Anteile reduzierte sich der Dienstnehmer-Pensionsbeitrag von 11,73 % (Geburtsjahr 1955) auf 5,90 % (Geburtsjahr 1975). (TZ 8)

Die Bundesbahnbeamten hatten sohin Dienstnehmer-Pensionsbeiträge zu leisten, die im Vergleich mit den Bundesbeamten weitgehend gleichwertig waren. (TZ 8)

Pensionssicherungsbeiträge

Bundesbahnbeamte des Aktivstands hatten ab 1998 zusätzlich zum Dienstnehmer-Pensionsbeitrag einen Pensionssicherungsbeitrag zu leisten. Für Bundesbahnbeamte der Geburtsjahrgänge 1955 bis 1975 galten abnehmende Prozentsätze zwischen 3,69 % (Geburtsjahr 1955) und 2,06 % (Geburtsjahr 1975) bzw. für jene, die gemäß Rechtslage 2003 nach dem 30. Juni 2021 in den dauernden Ruhestand zu versetzen gewesen wären, zwischen 2,54 % (Geburtsjahr 1955) und 1,42 % (Geburtsjahr 1975). (TZ 9)

Bundesbahnbeamte im Ruhestand hatten seit 1994 Pensionssicherungsbeiträge zu entrichten. Seit 2004 galt ein Pensionssicherungsbeitrag von 5,8 %, der sich bis zum Jahr 2020 schrittweise, abhängig von dem Kalenderjahr, in dem der Ruhegenuss erstmals gebührte, auf 3,5 % verringerte. (TZ 9)

Aus der Differenz des Pensionsantrittsalters – das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten war ursprünglich um mehr als fünf Jahre niedriger als jenes der Bundesbeamten und blieb auch im Endausbau der Pensionsreformen noch dreieinhalb Jahre niedriger – ergab sich in Bezug auf die geleisteten Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge sowie die im Ruhestand noch zu leistenden Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte ein im Durchschnitt deutlich geringerer Eigendeckungsgrad der gesamthaft zu erwartenden Pensionsleistung als für den Bundesbeamten. (TZ 9)

Pensionsalter der Bundesbahnbeamten

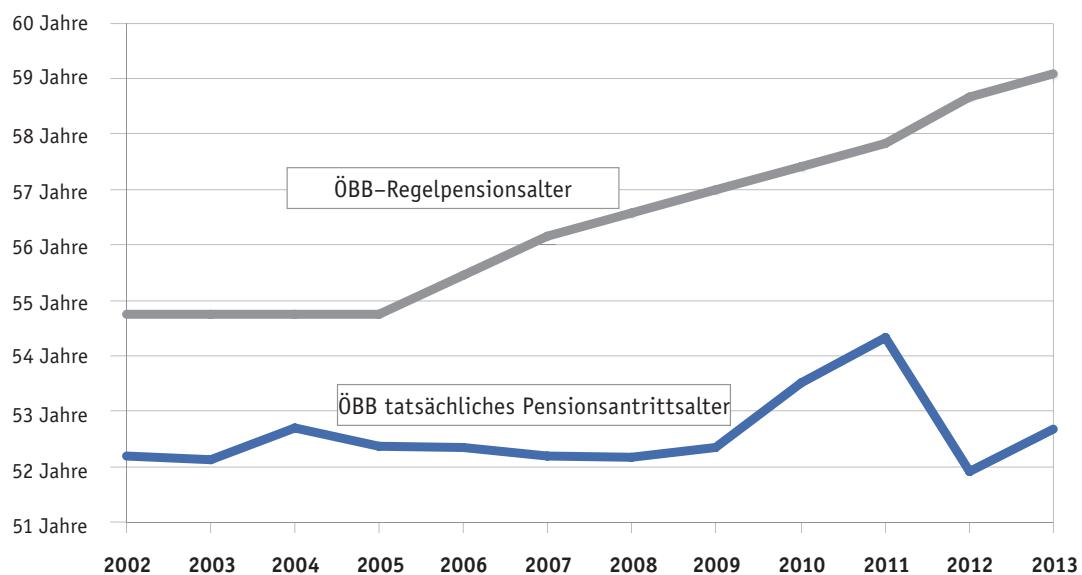
Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbeamten stieg aufgrund der Pensionsreformen des Bundes bis 2008 auf rd. 60,11 Jahre. Von 2009 bis 2013 stagnierte die geplante weitere Steigerung des Pensionsantrittsalters bei rd. 60,5 Jahren aufgrund der Verlängerung der abschlagsfreien „Hacklerregelung“ bis 2013. (TZ 10)

Das frühestmögliche gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten belief sich nach der Rechtslage 2003 (Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß) auf eine Dienstzeit von 35 Jahren (gerundet) und eine Wartefrist. Bei Erfüllung dieser

Voraussetzung war die altersbedingte Versetzung in den Ruhestand bis 2004 (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) ab einem Alter von 54,75 Jahren möglich. Bis 2019 stieg das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten schrittweise auf 61,5 Jahre an. (TZ 10)

Das faktische durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten belief sich im Zeitraum 2002 bis 2013 auf nur 52,49 Jahre. Obwohl die Pensionsreformen für die Bundesbahnbeamten gleichzeitig mit jenen der Bundesbeamten erfolgten und einen Anstieg des erforderlichen Pensionsantrittsalters und der erforderlichen Gesamtdienstzeit mit sich brachten, blieb das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten in diesem Zeitraum weitgehend gleich niedrig. Auch wurde die Differenz zwischen gesetzlichem und faktischem Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten immer größer. (TZ 10)

Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestandsversetzung ohne Abschläge) der ÖBB im Vergleich mit dem tatsächlichen Pensionsantrittsalter



Quelle: RH

Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung

Gemäß den für Bundesbahnbeamte geltenden Pensionsbestimmungen konnte eine Ruhestandsversetzung aufgrund von Organisationsänderungen erfolgen. Diese Regelungen sollten u.a. auch strukturelle Anpassungen nach der Privatisierung der ÖBB ermöglichen. In den Jahren 2004 bis 2011 erfolgten in Summe 8.552 Ruhestandsversetzungen nach dieser Bestimmung. Der Anteil an der Gesamtzahl der Pensionierungen betrug in diesem Zeitraum im Durchschnitt mehr als 55 %, das durchschnittliche Pensionsantrittsalter 53,15 Jahre. Demgegenüber ist das frühestmögliche Lebensalter, mit dem eine altersbedingte Ruhestandsversetzung gemäß BB-PG möglich war, im genannten Zeitraum von 54,75 Lebensjahren auf 57,83 Lebensjahre gestiegen. Die 2004 bis 2011 vorgenommenen 8.552 Ruhestandsversetzungen aufgrund der für Organisationsänderungen geltenden Bestimmungen erfolgten somit zwischen eineinhalb und viereinhalb Jahren vor der frühestmöglichen altersbedingten Ruhestandsversetzung. Hierdurch ergab sich für den Bund, der die Kosten für die Pensionen der Bundesbahnbeamten zu tragen hatte, eine zusätzliche Pensionslast für den Zeitraum zwischen der tatsächlichen vorzeitigen Ruhestandsversetzung und der frühestmöglichen altersbedingten Ruhestandsversetzung von insgesamt 843 Mio. EUR. (TZ 11)

Aufgrund einer strategischen Vorgabe des BMVIT an die ÖBB, ab 2012 keine Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderungen vorzunehmen, unterblieb ab 2012 diese Art der Ruhestandsversetzung. (TZ 11)

Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit

Mit der Pensionsreform kam es auch für Bundesbahnbeamte zu einer schrittweise steigenden Erhöhung des Pensionsantrittsalters. Die Rechtslage im Übergangszeitraum führte zu einem schrittweisen Anstieg der frühestmöglichen altersbedingten Ruhestandsversetzung von 54,75 Lebensjahren im Jahr 2004 auf 61,5 Lebensjahre ab dem Jahr 2019. Gleichzeitig betrug 2004 bis 2013 der Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen (krankheitsbedingt oder organisatorisch) durchschnittlich rd. 92 %. Gerade in Anbetracht des – im Vergleich mit anderen Pensionssystemen – geringeren gesetzlichen (altersbedingten) Pensionsantrittsalters der Bundesbahnbeamten war dieser hohe Anteil besonders zu kritisieren. (TZ 12)

Maßnahmen der ÖBB zur Erhöhung des realen Pensionsantrittsalters

Die ÖBB hatten bereits Maßnahmen betreffend den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bediensteten eingeleitet. Diese setzten sich u.a. aus den drei Schwerpunkten „Gesundheitsförderung“, „Betriebliche Wiedereingliederung“ und „Projekt Arbeit und Alter“ zusammen. Im Einzelnen setzte sich die Gesundheitsförderungskampagne „Gesund und Fit 2015“ aus den Schwerpunkten Ernährung (im Jahr 2012), Bewegung (im Jahr 2013) und Mentale Gesundheit (im Jahr 2014) zusammen. Diese galt österreichweit für alle ÖBB-Bediensteten. Der Schwerpunkt „Betriebliche Wiedereingliederung“ zielte auf Bemühungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. Reintegration nach längerem Krankenstand ab. (TZ 13)

Ziel des „Projekts Arbeit und Alter“ der ÖBB war die Schaffung von Rahmenbedingungen, damit Bedienstete länger gesund und leistungsfähig im Aktivstand verbleiben konnten. Das hiezu entwickelte Modell der Altersteilzeit sah eine maximal vierjährige ÖBB-interne altersgerechte Teilarbeitszeit vom 54. bis zum 57. Lebensjahr, danach die (ab 2015 mögliche) gesetzliche Altersteilzeit vom 58. Lebensjahr bis zur altersbedingten Ruhestandsversetzung vor. Im Rahmen der altersgerechten Teilarbeitszeit der ÖBB konnte die Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf 81,25 % reduziert werden. Die im Projekt der altersgerechten Teilarbeitszeit gewählte Systematik der aliquoten Reduzierung von Arbeitszeit und Gehalt war angemessen. Die gesetzliche Altersteilzeit ab dem 58. Lebensjahr ermöglichte danach eine Reduzierung auf 50 % bei Lohnausgleich von 25 % gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz. Das ÖBB-Modell der altersgerechten Teilarbeitszeit soll erstmals ab Juli 2014 ermöglicht werden. (TZ 13)

Prüfkompetenz des BMF hinsichtlich krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen

Ab August 2002 bedurfte eine krankheitsbedingte Versetzung in den dauernden Ruhestand gemäß dem BB-PG in jedem Einzelfall der Zustimmung durch das BMF. Im Falle, dass die ÖBB im Rahmen des krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungsverfahrens zum Ergebnis der dauernden Dienstunfähigkeit des Bundesbahnbeamten kamen, hatten die ÖBB den Akt einschließlich der Arbeitsplatzbeschreibung, des medizinischen Gutachtens der Pensionsversicherungsanstalt und der Beurteilung durch die ÖBB an die zuständige Abteilung des BMF zur Genehmigung zu übermitteln. Bei Ablehnung der dauernden Ruhestandsversetzung durch das BMF verblieb der Bedienstete aufgrund der vorliegenden medizinischen Gutachten im zeitlichen Ruhestand. Nach Ablauf von drei Jahren erfolgte, sofern eine Wiedererlangung der Dienstfähigkeit nicht eintrat, die rechtlich vorgesehene Versetzung in den dauernden Ruhestand. Nach Angaben der zuständigen Abteilungen des BMF und der ÖBB sei das

vorliegende Zustimmungserfordernis des BMF zu dauernden Ruhestandsversetzungen von Bundesbahnbeamten verwaltungsaufwändig und im Ergebnis ineffizient. (TZ 14)

PENSIONSRECHT

Pensionsrecht der Bundesbeamten

Die Systematik der Ruhegenussberechnung der Pensionssicherungsreform (Rechtslage 2004) der Bundesbeamten mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren war im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit zweckmäßig und sparsam. (TZ 15)

Die Berechnung der Ruhegenüsse der Bundesbeamten nach dem Pensionskonto des APG (Parallelrechnung von Rechtslage 2004 und Pensionskonto ab Geburtsjahrgang 1955) war beitragsbezogen, transparent und einfach in der Durchführung. Die damit verbundenen künftigen Einsparungen tragen in hohem Maße zur Finanzierung der künftigen Ruhegenüsse der Bundesbeamten bei. (TZ 15)

Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten

Die Systematik der Ruhegenussberechnung für Bundesbahnbeamte mit der Parallelrechnung von Rechtslage 2004 (maximal 40-jährige Durchrechnung der Bezüge) und Pensionskonto nach Art des APG entsprach jener der Bundesbeamten. Unterschiedlich waren bei den Bundesbahnbeamten jedoch die Pensionsantrittsvoraussetzungen (früheres Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten), die Abschläge (keine Abschläge für Bundesbahnbeamte in der Rechtslage 2003), der 7 %-Verlustdeckel (wesentlich längere Anwendung des Deckels bei Bundesbahnbeamten) und die Höhe der Bemessungsgrundlage (83 % ÖBB, 80 % Bund). (TZ 16)

Nebengebührenzulage

Bei den Bundesbahnbeamten waren die Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss sowie die Grundlage für die Berechnung der dafür in der Aktivzeit zu leistenden Dienstnehmer-Pensionsbeiträge – der Nebengebührendurchschnittssatz – pauschaliert und unabhängig von den in der Aktivzeit tatsächlich geleisteten Nebengebühren. Die zum Ruhegenuss gebührende Nebengebührenzulage stieg jährlich schrittweise von 10 % im Jahr 2003 auf 15 % bei Pensionierung im Jahr 2020, die zugehörige Begrenzung stieg im gleichen Zeitraum von 10 % auf 12,5 % eines bestimmten Gehaltsansatzes. Diese Anhebung der Zulage dämpft die möglichen Einsparungen aus der bisherigen Pensionsreform. Die Prozentsätze des Nebengebührendurchschnittssatzes (für die zu leistenden Pensionsbeiträge) wurden zwar

parallel zur Nebengebührenzulage erhöht, die erhöhten Beiträge fielen aber nur kurzzeitig an. Dadurch waren die in der Aktivzeit geleisteten erhöhten Pensionsbeiträge nicht in einem ausgewogenen Verhältnis zu der im Ruhestand bezogenen erhöhten Nebengebührenzulage. (TZ 17)

Legistische Zuständigkeit für das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten

Die gemäß Bundesministeriengesetz beim BMVIT gelegene Zuständigkeit für Angelegenheiten der ÖBB umfasste auch die Kompetenz für das BB-PG. Die faktische Wahrnehmung der legistischen Angelegenheiten des Pensionsrechts der Bundesbahnbeamten erfolgte allerdings durch das BKA. Die Zuständigkeit in legistischen Angelegenheiten betreffend das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten war nicht klar geregelt. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten systematischen Ähnlichkeit der Pensionsrechte der Bundesbahnbeamten einerseits und der Bundesbeamten andererseits wäre eine Zusammenführung der legistischen Angelegenheiten im BKA sinnvoll und zweckmäßig. Auch lag die Aufgaben-, Ausgaben- und Finanzierungsverantwortung bei den Pensionen der Bundesbahnbeamten nicht in einer Hand: Die budgetäre Verantwortung trug das BMF, die legistische und organisatorische das BMVIT. (TZ 18)

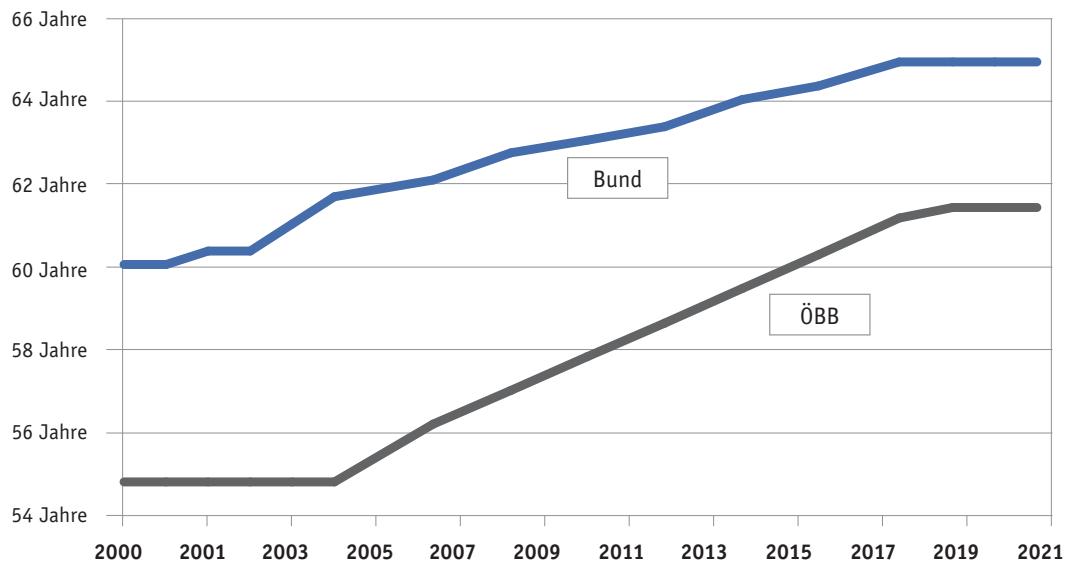
Pensionsantrittsvoraussetzungen der Bundesbahnbeamten

Bundesbahnbeamte konnten – abhängig vom konkreten Ruhestandsversetzungsgrund – auf Ansuchen oder von Dienstes wegen in den Ruhestand versetzt werden. Die Pensionsantrittsvoraussetzungen waren u.a. je nach altersbedingter, krankheitsbedingter oder organisatorisch bedingter Ruhestandsversetzung verschieden. Die altersbedingte Versetzung in den Ruhestand stieg im Übergangszeitraum von 58 Jahren und einer Dienstzeit von 38 Jahren und 6 Monaten auf 61,5 Jahre und 42 Jahre Dienstzeit (ab dem 2. Quartal 1956 Geborene). Alternativ dazu erfolgte die altersbedingte Ruhestandsversetzung nach Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß (83 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage) und Wartefrist. Die Anwartschaft war, abhängig vom Ausmaß der vor dem Jahr 2004 angefallenen Zeiten der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nach 35 bis 45 Jahren erreicht. Die Wartefrist stieg wiederum, abhängig vom konkreten Zeitpunkt des Erreichens der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß, zwischen dem 4. Quartal 2000 und dem 2. Quartal 2014 von 2 auf 60 Monate. (TZ 19)

Diese Rechtslage im Übergangszeitraum führte (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) zu einem schrittweisen Anstieg der frühestmöglichen (altersbedingten) Ruhestandsversetzung von 54,75 Lebensjahren im Jahr 2004 auf 61,5 Lebensjahre (und 42 Jahren Gesamtdienstzeit) ab dem Jahr 2019. Bei Erreichen dieses Alters (und der erforderlichen Gesamtdienstzeit) waren keine Abschläge bei der Pensionsberechnung nach dem BB-PG (Rechtslage 2004) vorgesehen. (TZ 19)

Das frühestmögliche abschlagsfreie Pensionsantrittsalter der Bundesbeamten belief sich ab 2001 auf 61,5 Jahre und stieg schrittweise auf 65 Jahre (ab Geburtsjahrgang 2. Oktober 1952). (TZ 19)

Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestandsversetzung ohne Abschläge von der Bemessungsgrundlage)



Berechnung anhand eines Dienstantrittsalters von 18 Jahren und 10 Monaten

Quelle: RH

Das gesetzlich vorgesehene frühestmögliche abschlagsfreie (altersbedingte) Pensionsantrittsalter für Bundesbahnbeamte war daher sowohl im Endausbau um dreieinhalb Jahre, aber auch in den Übergangsbestimmungen teilweise um mehr als fünf Jahre niedriger als jenes der Bundesbeamten. (TZ 19)

Versetzung in den zeitlichen Ruhestand

Die Dienstordnung der ÖBB sah auch eine zeitlich befristete Versetzung von Bundesbahnbeamten in den Ruhestand („zeitlicher Ruhestand“) vor. Dies war laut Auskunft der ÖBB

insoweit erforderlich, als definitiv gestellte Bedienstete der ÖBB (Bundesbahnbeamte) im Krankheitsfall nach dem Auslaufen von Entgeltfortzahlung und Krankengeld (wegen des weiterhin aufrechten Dienstverhältnisses) keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhielten. Die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand war krankheitsbedingt und organisatorisch bedingt zulässig. Konnte ein Beamter nicht innerhalb von drei Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden, war eine Versetzung in den dauernden Ruhestand von Dienstes wegen möglich. (TZ 20)

In den Jahren 2011 bis 2013 wurden insgesamt 206 Bundesbahnbeamte aus gesundheitlichen Gründen in den zeitlichen Ruhestand und in weiterer Folge in den dauernden Ruhestand versetzt, obwohl die nach dieser Bestimmung erforderliche Voraussetzung eines dreijährigen zeitlichen Ruhestands noch nicht erfüllt war. (TZ 20)

BERECHNUNG DER PENSIONEN

Berechnung der Bundesbeamten-Pensionen

Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionsrecht des Bundes (Rechtslage 2004) errechnete sich aus einer maximal 40-jährigen Durchrechnung der Monatsbezüge (Endausbau der Reform 2028), der Bemessungsgrundlage von 80 % (Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand von 3,36 Prozentpunkten pro Jahr), dem Steigerungsbetrag (max. 100 %) aufgrund der Gesamtdienstzeit (45 Jahre im Endausbau der Reform) und einer Verlustdeckelung (zur Reduzierung der Verluste aufgrund der maximal 40-jährigen Durchrechnung gegenüber dem Ergebnis einer Ruhegenussberechnung nach der Rechtslage 2003). Diese Systematik der Ruhegenussberechnung war im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse zweckmäßig (vgl. dazu schon Bericht des RH, Reihe Bund 2009/10). (TZ 21)

Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionskonto des APG (Allgemeines Pensionsgesetz) errechnete sich aus den Beitragsleistungen des Beamten während der gesamten Aktivzeit. Für einen Pensionsanspruch in Höhe von 80 % der Berechnungsgrundlage waren – aufgrund des Kontoprozentsatzes von 1,78 % – 45 Beitragsjahre erforderlich. Bei der Parallelrechnung setzte sich die Gesamtpension aus einem Anteil des nach dem Pensionsrecht (Rechtslage 2004) berechneten Ruhegenusses und einem Anteil der nach dem APG-Pensionskonto berechneten Kontopension zusammen. (Ab 2014 wird für ab 1976 geborene Bundesbeamte eine Sockelabrechnung der bisherigen Alt-Pension vorgenommen und als Kontoerstgutschrift des APG gerechnet.) Die Methode der Pensionsberechnung nach dem Pensionskonto des APG war beitragsbezogen, transparent und nach erfolgter Einrichtung des Kontos einfach in der Durchführung. Das Pensionskonto und die Parallelrechnung trugen in hohem

Maß zur künftigen Finanzierung der Ruhegenüsse der Beamten bei (vgl. dazu schon Bericht des RH, Reihe Bund 2009/10). (TZ 21)

Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtslage 2004)

Die Höhe des Ruhegenusses für Bundesbahnbeamte (Rechtslage 2004) errechnete sich aus einer maximal 40-jährigen (Endausbau der Reform 2028) Durchrechnung des Monatsentgelts (ohne Nebengebühren) und dem Steigerungsprozentsatz (maximal 83 %) aus der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit. Im Endausbau der Reform waren für das Höchstausmaß 45 Jahre erforderlich, im Übergangszeitraum stieg die erforderliche Gesamtdienstzeit von 35 Jahren schrittweise an. Im Falle vorzeitiger Pensionsantritte waren Abschläge vom Ruhebezug von 4,2 % pro Jahr (maximal 15 %) vorgesehen. Der 5 %- bis 10 %-Verlustdeckel reduzierte die Verluste der Ruhebezüge aufgrund der Pensionsreform der Rechtslage 2004 (maximal 40-jährige Durchrechnung, erhöhte Gesamtdienstzeit) gegenüber dem Ergebnis der Berechnung nach der Rechtslage 2003. (TZ 22)

Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtslage 2003)

Die Höhe des Ruhegenusses für Bundesbahnbeamte (Rechtslage 2003) errechnete sich aus einer maximal 18- bzw. 15-jährigen (Endausbau der Reform 2020) Durchrechnung des Monatsentgelts (ohne Nebengebühren) und dem Steigerungsprozentsatz (maximal 83 %) aus der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit (35 Jahre). Abschläge für vorzeitige Pensionsantritte waren nicht vorgesehen. (TZ 23)

Ein 7 %-Verlustdeckel gegenüber dem Letztbezug (bis zu 2.472 EUR: Wert im Jahr 2013) war allen Bundesbahnbeamten zu gewähren, die zum 30. Juni 2021 die Anspruchsvoraussetzungen der Rechtslage 2003, das waren 35 Jahre Gesamtdienstzeit und 18 Monate Wartefrist, erfüllt hätten. (TZ 23)

Vergleich der Berechnung der Ruhebezüge

Die Berechnung der Pensionen der Bundesbeamten bzw. der Bundesbahnbeamten setzten sich gleichermaßen aus der Parallelrechnung des Ruhebezugs nach dem „Altast“ (Pensionsgesetz bzw. Bundesbahn-Pensionsgesetz) und nach dem APG zusammen. Unterschiedlich waren das Prozentsausmaß des Steigerungsbetrags im „Altast“, der bei Bundesbeamten maximal 80 %, bei Bundesbahnbeamten maximal 83 % betrug. (TZ 24)

Ein wesentlicher Unterschied der beiden Systeme lag beim Geltungsbereich des 7 %-Verlustdeckels. Dieser war für Bundesbeamte bei Ruhestandsversetzung bis 2019, längstens jedoch

– nur für die Geburtsjahrgänge bis 2. Dezember 1959 – bei Ruhestandsversetzung bis 30. November 2024 anzuwenden. Bei Bundesbahnbeamten war der 7 %-Verlustdeckel jedoch um nahezu sieben Geburtsjahrgänge länger anzuwenden, weil diese bis 30. Juni 2021 lediglich die Ruhestandsvoraussetzungen der Rechtslage 2003, das waren 35 Jahre Gesamtdienstzeit und 18 Monate Wartefrist, zu erfüllen hatten. (TZ 24)

Der dritte wesentliche Unterschied bei Berechnung der Pensionen der Bundesbeamten bzw. der Bundesbahnbeamten betraf die Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand. Die Höhe der Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand war für Bundesbeamte und Bundesbahnbeamte nur in der Rechtslage 2004 gleich. In der Rechtslage 2003 beliefen sich die Abschläge bei den Bundesbeamten auf 3 Prozentpunkte (das entsprach 3,75 %) gedeckelt mit 18 Prozentpunkten. Bei Bundesbahnbeamten waren in der Rechtslage 2003 jedoch keine Abschläge vorgesehen. Daher kamen bei diesen bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand überhaupt keine Abschläge zur Geltung, weil die Abschläge der Rechtslage 2004 wegen des 10 %-Verlustdeckels gegenüber der Rechtslage 2003 in Summe keine Auswirkungen hatten. (TZ 24)

Parallelrechnung und Kontoerstgutschrift

Die Höhe des Ruhegenusses der Bundesbahnbeamten nach dem Pensionskonto des APG errechnete sich gleichartig zu jener der Bundesbeamten. Die Gesamtpension des Bundesbahnbeamten setzte sich – wie bei den Bundesbeamten – aus einem Anteil des Ruhebezugs (hier nach den Bestimmungen des BB-PG berechnet) und einem Anteil der nach dem APG berechneten Pension zusammen. (TZ 25)

Da beim APG für Bundesbahnbeamte (definitiv gestellte Angestellte) das Regelpensionsalter des ASVG anzuwenden war, lagen für Frauen im Übergangszeitraum bis Geburtsjahr 1969 gegenüber Männern unterschiedliche Altersgrenzen für die Abschläge bzw. Zuschläge vor. (TZ 25)

Für die ab 1976 geborenen Bundesbahnbeamten war eine Kontoerstgutschrift im Pensionskonto des APG aus den bisher im BB-PG und im APG erworbenen Anwartschaften vorzunehmen. Die weitere Pensionsberechnung erfolgte nach dem APG durch Eintragung der künftigen Beitragsgrundlagen und deren Aufwertung. Die ÖBB-Shared Service Center GmbH plante, nach Ruhestandsversetzung dieser rd. 490 Bundesbahnbeamten mit Kontoerstgutschrift die künftige administrative Durchführung der Pensionsauszahlung der BVA gegen Kostenersatz zu übertragen. (TZ 25)

FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DER REFORMEN DES PENSIONSRECHTS DER BUNDESBAHNBEAMTEN SOWIE DER RH-EMPFEHLUNGEN

Berechnung der Pensionen

Zur Beurteilung der Pensionssysteme für die Bundesbeamten und die Bundesbahnbeamten untersuchte der RH einerseits die Eckpunkte des Pensionsrechts, andererseits berechnete er die finanziellen Auswirkungen der Pensionsreformen auf die künftige Höhe der Pension und die künftig auf Dauer des Ruhestands erhaltene Gesamtpensionsleistung. Dazu definierten die ÖBB für die Modellrechnung des RH neun Normgehaltsverläufe für die Bedienstetengruppen (Triebfahrzeugführer, Fahrdienstleiter, Verschieber, Zugbegleiter, Facharbeiter, Hilfskraft, einfache/mittlere/höhere administrative Kraft) und ein vereinfachtes Dienstantrittsalter. Bei der Pensionsberechnung wendete der RH auf die Normgehaltsverläufe der ÖBB einmal das Pensionsrecht der ÖBB und einmal das Beamtenpensionsrecht an. Das Ergebnis dieser Berechnung war die Pensionshöhe des Bundesbahnbeamten bzw. des Bundesbeamten in Abhängigkeit vom Geburtsdatum. Abschließend berechnete der RH die in Summe zu erwartende Gesamtpensionsleistung nach Umsetzung der Empfehlungen des RH und das dabei zu erwartende Einsparungspotenzial. (TZ 26, 27, 29)

Bei den Berechnungen zeigte sich, dass die nach dem Pensionsrecht der ÖBB ermittelten Pensionen bei jeweils gleichem Pensionsantrittsalter deutlich höher waren als jene nach dem Pensionsrecht der Bundesbeamten. Dies galt auch für die gesamthaft bis Ableben zu erwartende Pensionsleistung und dokumentiert damit den Handlungsbedarf weiterer ÖBB-Pensionsreformen. (TZ 26)



Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Fahrdienstleiter; Pensionsalter 65 Jahre

Normkarriere Fahrdienstleiter (Beispiel Übertritt in den Ruhestand mit 65 Jahren)	Geburtsjahrgang				
	1955	1960	1965	1970	1975
	in EUR				
monatliche Pension					
Pensionsrecht ÖBB	3.590	3.170	3.050	2.730	2.680
Pensionsrecht Bund	3.000	2.750	2.710	2.680	2.640
gesamthaft Pensionsleistung bis Ableben					
Pensionsrecht ÖBB	784.000	694.000	667.000	598.000	585.000
Pensionsrecht Bund	659.000	604.000	595.000	588.000	581.000

Erläuterung: Pensionssicherungsbeiträge abgezogen, ohne Nebengebührenpauschale

Quelle: RH

Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Verschieber; Pensionsalter ÖBB 61,5 Jahre, Bund 65 Jahre

Normkarriere Verschieber (Beispiel Regelpensionsalter ÖBB 61,5 Jahre; Bund 65 Jahre)	Geburtsjahrgang				
	1955 ¹	1960	1965	1970	1975
	in EUR				
monatliche Pension					
Pensionsrecht ÖBB	2.260	2.190	2.120	1.930	1.880
Pensionsrecht Bund	2.120	2.000	1.940	1.940	1.930
gesamthaft Pensionsleistung bis Ableben					
Pensionsrecht ÖBB	669.000	589.000	569.000	520.000	504.000
Pensionsrecht Bund	466.000	440.000	427.000	425.000	424.000

Erläuterung: Pensionssicherungsbeiträge abgezogen, ÖBB mit Nebengebührenpauschale

¹ Das Regelpensionsalter ÖBB beim Normkarriereverlauf Verschieber und Dienstantritt mit 18 Jahren und 10 Monaten beträgt 59,5 Jahre bei GJ 1955 und 61,5 Jahre ab GJ 1960.

Quelle: RH

Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Hilfskraft; krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren			
Normkarriere Hilfskraft (Beispiel einer krankheitsbedingten Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren)	Geburtsjahrgang		
	1965	1970	1975
	in EUR		
monatliche Pension			
Pensionsrecht ÖBB	1.360	1.320	1.270
Pensionsrecht Bund	1.180	1.150	1.130
gesamthaft Pensionsleistung bis Ableben			
Pensionsrecht ÖBB	545.000	528.000	507.000
Pensionsrecht Bund	474.000	464.000	453.000

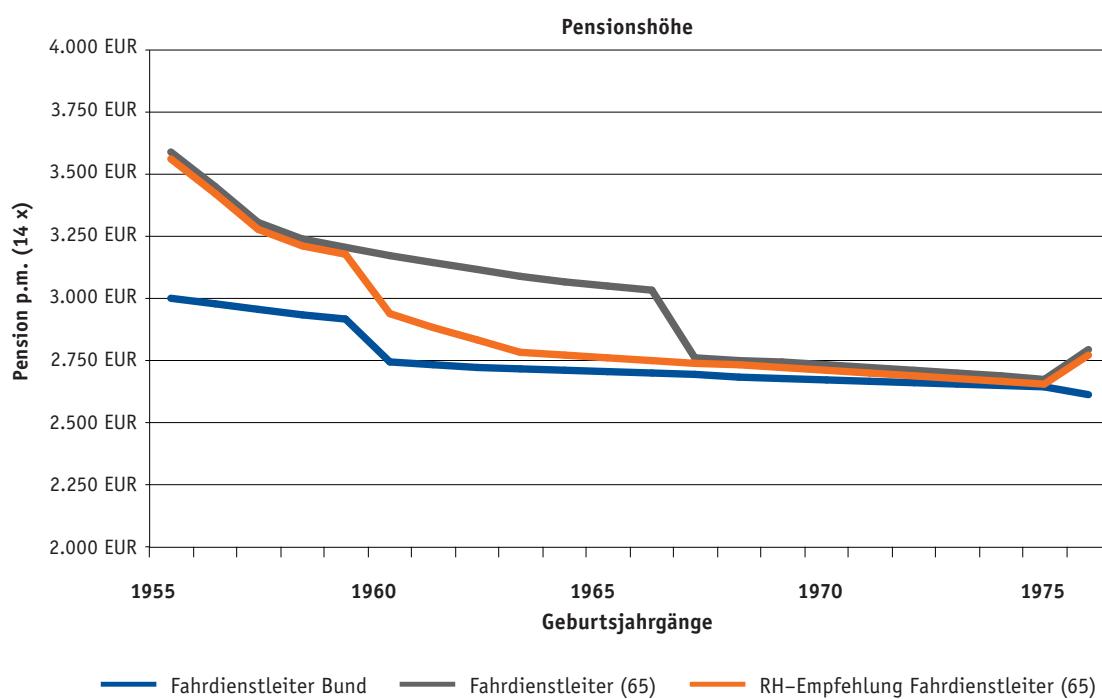
Erläuterung: Pensionssicherungsbeiträge abgezogen, ÖBB mit Nebengebührenpauschale

Quelle: RH

Finanzielle Auswirkungen der Reformen auf die Pensionshöhe bei altersbedingter Versetzung in den Ruhestand

Die folgende Abbildung zeigt die künftige Gesamtpensionshöhe für den Bundesbahnbeamten bzw. den Bundesbeamten auf Grundlage des Normkarriereverlaufs Fahrdienstleiter mit einem fiktiven Pensionsantrittsalter von 65 Jahren. Die höhere Pension des Bundesbahnbeamten beruhte vorwiegend auf der im Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten zeitlich um rund sieben Geburtsjahrgänge längeren Anwendung des 7 %-Verlustdeckels und dem höheren Prozentsausmaß der Bemessungsgrundlage des Ruhegenusses (ÖBB 83 % gegenüber Bund 80 %). Erst die Umsetzung der Empfehlungen des RH führt insbesondere durch die Reduzierung der Dauer der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels zu einem mit dem Bund harmonisierten Verlauf der Pensionshöhe. (TZ 27)

Gesamthaft erhaltene Pensionshöhe bei einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren für den Fahrdienstleiter ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten



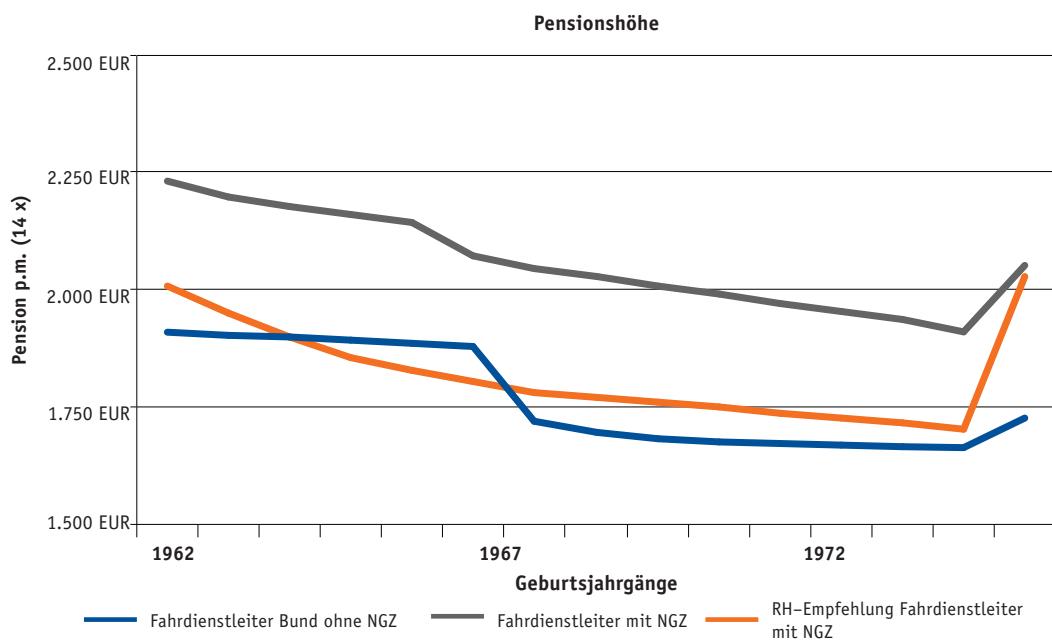
Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter ÖBB; Geldwerte 2013
 – Pensionsantrittsalter 65 Jahre
 – Pensionshöhe ÖBB ohne Nebengebührenzulage (NGZ)
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Finanzielle Auswirkungen der Reformen auf die Pensionshöhe bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand

Da das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten auch im Zeitraum 2008 bis 2013 unter 53 Jahren blieb, verglich der RH zusätzlich das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten mit jenem der Bundesbeamten bei einer jeweilig krankheitsbedingten vorzeitigen Ruhestandsversetzung mit 52 Lebensjahren. Trotz grundsätzlich gleicher Berechnungssystematiken würden Bundesbahnbeamte eine deutlich höhere Pension erhalten als Bundesbeamte. Dies beruhte auf der Abschlagsfreiheit einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung in der Rechtslage 2003 im Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten. Bei Umsetzung der Empfehlungen des RH (hier insbesondere die Einführung von Abschlägen in der Rechtslage 2003) würde das Ergebnis der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten mit den Bundesbeamten harmonisiert. (TZ 28)

Gesamthaft erhaltene Pensionshöhe beim Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten: vorzeitige krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren



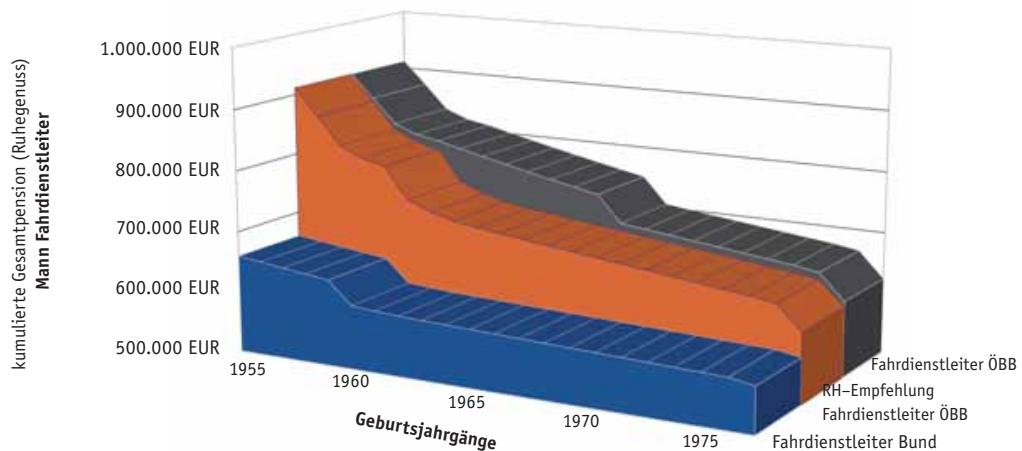
Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter ÖBB; Geldwerte 2013
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebührenzulage (NGZ)
 – vorzeitige Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit mit 52 Lebensjahren
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Einsparungspotenzial bei Umsetzung der RH-Empfehlungen

Ergänzend berechnete der RH für jeden einzelnen Geburtsjahrgang die insgesamt auf Dauer der Pension bis Ableben zu erwartende Pensionsleistung (unverzinst). Dabei berücksichtigte der RH das für Bundesbahnbeamte schrittweise auf 61,5 Jahre steigende abschlagsfreie Pensionsantrittsalter bzw. für Bundesbeamte jenes von 65 Jahren. Gemäß der Modellrechnung würden die Bundesbahnbeamten, hier beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1955, wegen des sich ergebenden Pensionsantrittsalters von 59,5 Jahren und einer folglich gegenüber Bundesbeamten um fünfeinhalb Jahre längeren Verweildauer im Ruhestand, eine im Vergleich mit dem Bundesbeamten deutlich höhere gesamthaft Pensionsleistung erhalten. Mit fortschreitenden Geburtsjahrgängen steigt das frühestmögliche Pensionsantrittsalter der ÖBB auf 61,5 Jahre, weiters wirkt auch die steigende Durchrechnungsdauer bei der Pensionsberechnung dämpfend auf die zukünftig gesamthaft erhaltene Pensionsleistung. (TZ 29)

Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung vom Regelpensionsalter bis Ableben: nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit dem Bund

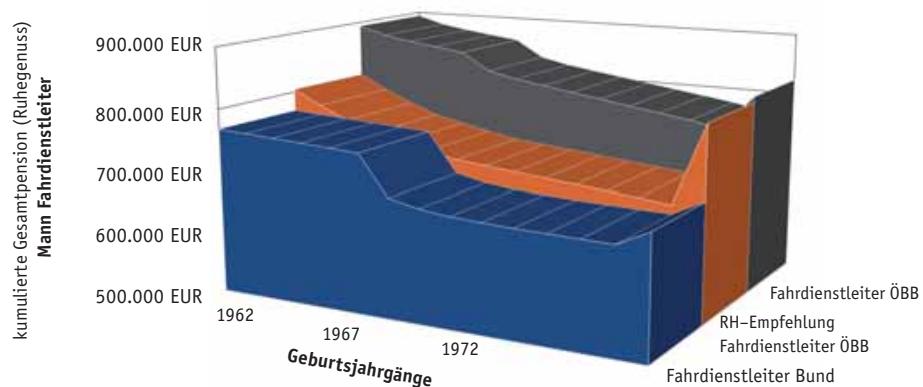


- Erläuterung:
- Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter ÖBB; Geldwerte 2013
 - Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebührenzulage (NGZ)
 - Regelpensionsalter ÖBB steigt vom Geburtsjahrgang 1955 mit 59,5 Jahren schrittweise auf 61,5 Jahre
 - Regelpensionsalter Bund 65 Jahre
 - statistisches Ableben Mann 80,7 Jahre
 - nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Weiters berechnete der RH die gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel der vorzeitigen Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren. Da bei der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten nach der Rechtslage 2003 keine Abschläge für den vorzeitigen Pensionsantritt erfolgten, war auch deren gesamthaft erhaltene Pensionsleistung (trotz gleichen Pensionsantrittsalters) wesentlich höher als beim Bund. Erst die Umsetzung der Empfehlungen des RH (hier die Einführung von Abschlägen in der Rechtslage 2003) würde das Gesamtausmaß der erhaltenen Pensionsleistung harmonisieren. (TZ 29)

Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung bei vorzeitiger krankheitsbedingter Versetzung in den Ruhestand mit 52 Lebensjahren bis Ableben: nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit dem Bund



Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter; Geldwerte 2013
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebührenzulage (NGZ)
 – vorzeitige Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit mit 52 Lebensjahren;
 – statistisches Ableben Mann 80,7 Jahre
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Hinsichtlich der Berechnung des gesamthaften Einsparungspotenzials bei Umsetzung aller Empfehlungen hatte der RH in früheren Gebarungsüberprüfungen vorausgesetzt, dass alle Bediensteten mit dem Regelpensionsalter in den Ruhestand versetzt werden. Da bei den ÖBB das durchschnittliche Pensionierungsalter von 2002 bis 2013 jedoch nur rd. 52,49 Jahre betrug, wäre die Berechnung eines Einsparungspotenzials unter Annahme des altersbedingten Regelpensionsalters (61,5 Jahre) nicht schlüssig. Der RH traf daher für die Modellrechnung des Einsparungspotenzials folgende Annahmen: (TZ 29)

1. Die noch im Aktivstand befindlichen Bundesbahnbeamten mit Geburtsjahrgängen bis 1963 werden altersbedingt in den Ruhestand versetzt.
2. Unter Berücksichtigung des von den ÖBB bereits eingeleiteten Programms zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Bundesbahnbeamten wird für die Geburtsjahrgänge ab 1964 angenommen, dass der Anteil der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen auf 50 % aller Pensionierungen sinkt und diese dabei ein durchschnittliches Pensionsalter von 52 Jahren erreichen.
3. Die übrigen 50 % der Pensionierungen der Bundesbahnbeamten mit Geburtsjahrgängen ab 1964 erfolgen altersbedingt. (TZ 29)

Die Umsetzung der Empfehlungen des RH hätte im Zeitraum 2015 bis 2050 in der Modellrechnung unter diesen Annahmen ein Einsparungspotenzial betreffend die künftig zu erwartenden Pensionsausgaben für das 2013 vorliegende Kollektiv an aktiven Bundesbahnbeamten von rd. 920 Mio. EUR (Geldwert 2013) zur Folge. (TZ 29)

Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BMF

(1) Vor dem Hintergrund der Systematik, dass bei Ablehnung der dauernden Ruhestandsversetzung durch das BMF der Betroffene im zeitlich befristeten Ruhestand verblieb und in der Regel nach drei Jahren in den dauernden Ruhestand versetzt wurde, und dem vorliegenden Verwaltungsaufwand, wäre eine Evaluierung des bestehenden Zustimmungserfordernisses des BMF vorzunehmen. (TZ 14)

BMVIT

(2) Die jährlich sinkenden prozentuellen Werte der Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Ruhestand sollten durch den Wert des Jahres 2014 ersetzt werden. Dazu wäre eine entsprechende Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des Bundesbahn-Pensionsgesetzes (BB-PG) vorzubereiten. (TZ 9)

(3) Die strategische Vorgabe des BMVIT, in den ÖBB das Instrument der organisatorischen Ruhestandsversetzung nicht mehr anzuwenden, wäre beizubehalten. (TZ 11)

(4) Die jährliche prozentuelle Anhebung des Nebengebührendurchschnittssatzes und der Nebengebührenzulage inklusive ihrer jeweiligen Obergrenzen sollte durch deren Werte aus dem Jahr 2014 (13,24 % des Gehalts inklusive der ruhegenussfähigen Zulagen bzw. der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage bzw. 10,84 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8) ersetzt werden. Dazu wäre eine entsprechende Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des Bundesbahn-Pensionsgesetzes (BB-PG) vorzubereiten. (TZ 17)

(5) Eine Änderung des Bundesministeriengesetzes zur Festlegung einer klaren Zuständigkeit in legistischen Angelegenheiten betreffend das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten wäre vorzubereiten. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten systematischen Ähnlichkeit der Pensionsrechte der Bundesbahnbeamten einerseits und der Bundesbeamten andererseits wäre eine Zusammenführung der legistischen Angelegenheiten betreffend das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten mit der entsprechenden Zuständigkeit betreffend das Pensionsrecht der Bundesbeamten im BKA sinnvoll und zweckmäßig. (TZ 18)

(6) Bei der Ruhegenussberechnung nach der Rechtslage 2003 wären bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung Abschläge von 3,75 % pro Jahr gegenüber einem Pensionsalter von 58 Jahren vorzusehen und diese Abschläge mit 15 % zu deckeln. Dazu wäre eine entsprechende Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des Bundesbahn-Pensionsgesetzes (BB-PG) vorzubereiten. (TZ 24)

(7) Bei der Pensionsberechnung nach dem Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG) wäre die Anwartschaft auf die Anwendung des 7 %-Verlustdeckels auf jene Bundesbahnbeamten zu reduzieren, die zum Stichtag 30. Juni 2021 Anspruch auf eine altersbedingte Pension der Rechtslage 2004 hätten. Dazu wäre eine entsprechende Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des Bundesbahn-Pensionsgesetzes vorzubereiten. Zum Ausgleich wären für jene Geburtsjahrgänge (beispielsweise Geburtsjahrgänge 1961 bis 1967), die bisher unter der Annahme der Gewährung des 7 %-Verlustdeckels erhöhte Pensionssicherungsbeiträge in der Aktivzeit geleistet hatten, diese Pensionssicherungsbeiträge ab 2015, wie in Tabelle 4 dargestellt, zu reduzieren. (TZ 24, 9)

ÖBB

(8) Die Auswirkungen des ÖBB-Projekts der altersgerechten Teilarbeitszeit („Projekt Arbeit und Alter“) wären jährlich zu evaluieren, um eine allfällig erforderliche Weiterentwicklung der vorgesehenen Rahmenbedingungen rechtzeitig durchführen zu können. (TZ 13)

BUNDESIMMOBILIENGESELLSCHAFT M.B.H.; FOLLOW-UP-ÜBERPRÜFUNG

Die Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG) setzte einen Großteil der Empfehlungen des RH, die er im Jahr 2012 (Reihe Bund 2012/6) veröffentlicht hatte, um.

Von der BIG durchgeführte Änderungen bewirkten mehr Kostenbewusstsein und Transparenz; Verbesserungsbedarf bestand jedoch hinsichtlich

- der Übertragung der gesamten Finanzierung der BIG auf die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur infolge der Neuregelung der europäischen Berechnungsmethoden für die Staatsschulden, bei der auch die Schulden ausgegliederter Rechtsträger berücksichtigt werden müssen,**
- der Erarbeitung neuer Objektstrategien insbesondere im Segment Büro- und Spezialimmobilien für Wirtschaftseinheiten mit negativem Deckungsbeitrag I,**
- der Erhöhung des Anteils der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für Bundesministerien,**
- der Kooperationen zur Nutzung von Synergien mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement sowie**
- des Erreichens des geplanten Einsparungserfolgs von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes.**

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft setzte die Empfehlung des RH um.

PRÜFUNGSZIEL

Ziel der Follow-up-Überprüfung der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG) war, die Umsetzung von 22 Empfehlungen zu beurteilen, die der RH bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung abgegeben hatte. (TZ 1)

UNTERNEHMENSPOLITIK

Das BMWFW setzte die Empfehlung des RH, im Einvernehmen mit dem BMF eine Grundsatzentscheidung über die mittel- bis langfristige Ausrichtung der BIG zu treffen, um. Mit der

Erarbeitung des 2. Stabilitätsgesetzes erhielt die BIG die Ermächtigung, marktgängige Liegenschaften an eine zu 100 % in ihrem Eigentum stehende, konsequent marktwirtschaftlich ausgerichtete Tochtergesellschaft zu übertragen. (TZ 2)

Mit der Einführung des integrierten Strategie- und Planungsprozesses ab Jänner 2011, der Formulierung von quantifizierten Zielvorgaben sowie deren jährlicher Evaluierung setzte die BIG die Empfehlung des RH, zur Nachverfolgung des Zielerreichungsgrads ihres Strategiekonzepts eine möglichst quantitative Formulierung der Zielvorgaben sowie eine Evaluierung der einzelnen daraus abgeleiteten Maßnahmen und eine regelmäßige Bewertung der Zielerreichung vorzunehmen, um. (TZ 3)

Die BIG setzte die Empfehlung des RH, eine mehrjährige, rollierende Wirtschaftsplanung einzurichten und dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen, um. Sie legte die rollierenden Mittelfristplanungen den Aufsichtsräten der BIG und der Tochtergesellschaft ARE Austrian Real Estate GmbH gemeinsam mit den Jahresabschlüssen und den Budgets vor. (TZ 4)

Die BIG setzte die Empfehlung des RH, die Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex für die Feststellung der Unabhängigkeit und für die Beurteilung von möglichen Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern zu berücksichtigen, um. Seit Ende 2013 übte kein Mitglied des Aufsichtsrats eine Organfunktion bei einem in Konkurrenz stehenden Unternehmen aus. (TZ 5)

FINANZIERUNGSMETHODEN

Die BIG nahm die Auswertung der Effizienz der Sicherungsgeschäfte laufend vor. Sie setzte damit die Empfehlung des RH um, eine regelmäßige Evaluierung der Sicherungsgeschäfte vorzunehmen, um die finanziellen Auswirkungen im Vergleich zu den Konditionen der Grundgeschäfte darzustellen. (TZ 6)

Die BIG hatte trotz der im März 2014 erfolgten Veröffentlichung ihrer Zugehörigkeit zum Sektor Staat noch keine Gespräche mit der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur zur Umsetzung der Empfehlung des RH, der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur die gesamte Finanzierung der BIG zu übertragen, aufgenommen. (TZ 7)

Da von der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur im Bereich der Finanzierung keine generelle Liquiditätszusage gegeben werden konnte, war eine vollständige Besorgung der Treasury-Geschäfte der BIG durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur nicht möglich. Mit der regelmäßigen Inanspruchnahme der Beratung bei Treasury-Geschäften

durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur setzte die BIG im Rahmen der möglichen Kooperationsfelder die gleichlautende Empfehlung des RH um. (TZ 8)

STEUERUNG DES IMMOBILIENVERMÖGENS

Die BIG setzte seit Anfang 2013 die Empfehlungen des RH, eine Prognose des mittel- bis langfristigen Aufwands für notwendige Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen bereits in die Bewertung der Objekte einfließen zu lassen sowie die Umsetzung der eingeleiteten Maßnahmen zur Entwicklung von Objektstrategien zügig voranzutreiben, insbesondere durch die von ihr angewandten Modelle und Verfahren zur Optimierung des Immobilienmanagements von Bestandsgebäuden, um. (TZ 9 und 10)

Im Oktober 2012 setzte die BIG die Empfehlung des RH um, die mehrfache Berücksichtigung von Kosten, wie etwa für das Baumanagement, im Rahmen der Investitionsrechnung zu bereinigen. (TZ 11)

Die BIG setzte die Empfehlung des RH, eine Strategie zu entwickeln, dass die Nutzer offene Forderungen zeitnah begleichen und insbesondere Betriebskostenabrechnungen innerhalb einer angemessenen Frist bearbeiten, vor allem durch Angleichung der Akontozahlungen an die tatsächliche Aufwandshöhe um. (TZ 12)

Durch das von der BIG zur strategischen Instandhaltungsplanung angewandte Verfahren „epiqr“ setzte die BIG die Empfehlung des RH um, den Instandhaltungsaufwand in der Planung in einem höheren Ausmaß den Kostenträgern zuzuordnen, in die Planzahlen aufzunehmen und diese ebenfalls in die Applikation des Assetmanagement-Berichts überzuführen, um dem Assetmanagement ein vollständiges Gesamtbild aller relevanten Daten in einer Daten-Anwendung zur Verfügung zu stellen. (TZ 13)

Die Empfehlung des RH, insbesondere im Segment Büro- und Spezialimmobilien im Zuge der Erarbeitung der neuen Objektstrategien verstärkt jene Wirtschaftseinheiten mit negativem Deckungsbeitrag I zu analysieren und die Objektstrategien entsprechend auszurichten, war teilweise umgesetzt. Das IT-Tool für das Assetmanagement befand sich seit 30. Oktober 2013 in Ausschreibung, erste Module sollen Mitte 2015 freigeschaltet werden, die Implementierung des gesamten IT-Tools (22 Module) ist frühestens für Ende 2016 geplant. (TZ 14)

Mit dem deutlichen Ausbau des Anteils an Objekten und Mietvertragsflächen mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen sowie mit der im Jahr 2010 begonnenen und im 1. Quartal 2012 abgeschlossenen flächendeckenden Erfassung der Kündigungsverzichte setzte die BIG die Empfehlung des RH um, den Anteil an Objekten und Mietvertragsflächen

mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen seitens der Bestandnehmer kontinuierlich auszubauen und die vereinbarten Kündigungsverzichte für alle Objekte bzw. Mietvertragsflächen lückenlos zu erfassen. (TZ 15)

Ab dem Jahr 2013 kam die BIG mit der objektbezogenen Berechnung der fiktiven entgangenen Mieterträge nach Kündigung eines Mietvertrages sowie deren Abbildung in den IT-Systemen der Empfehlung des RH nach, jährliche objektbezogene Berechnungen über die entgangenen Mieterträge zu erstellen, um die finanziellen Nachteile der Nichtvermietung vollständig darzustellen. (TZ 16)

Durch die jederzeitige Auswertbarkeit der Instandhaltungsaufwendungen sowie deren Ausweisung im „Objektstrategieblatt“ erhöhte die BIG die Kostentransparenz. Sie setzte damit die Empfehlung des RH, bei der Ermittlung der Kosten für Leerstände auch die in diesen Zeiträumen angefallenen Instandhaltungsaufwendungen zur Erhöhung der Kostentransparenz auszuweisen, um. (TZ 17)

Die BIG setzte mit der „Anleitung zur Klassifizierung des Leerstandes im „Leerstands-informationssystem“, deren Anpassung nach zwei Jahren und mit der jährlichen Evaluierung der Objektstrategie auf Einzelobjektbasis die Empfehlung des RH um, bei andauernden Leerständen eine systematische Evaluierung der Objektstrategien – bspw. nach jeweils zwei Jahren – vorzusehen und die Strategien gegebenenfalls an geänderte Rahmen- und Marktbedingungen anzupassen. (TZ 18)

VERWALTUNG DES IMMOBILIENVERMÖGENS

Die BIG bewarb bei anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen ihr Dienstleistungspotfolio, um verstärkt Kooperationen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien einzugehen. Weiters führte ein externes Unternehmen im April/ Mai 2011 im Auftrag der BIG bei Gemeinden ab 1.001 Einwohnern die Umfrage „Kommunales Potenzial Bau- und Bautechnische Services“ durch. Trotz dieser Initiativen konnte die BIG die Empfehlung des RH, Kooperationen mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien einzugehen, nicht umsetzen. (TZ 19)

Mit der vollständigen Nacherfassung und grafischen Verfügbarkeit aller Objekte (ausgenommen Um- und Neubauten) war die Empfehlung des RH, den Objektbestand in der COMPUTER AIDED DESIGN- Datenbank zwecks Vertragsbereinigungen in den Mietverhältnissen rasch vollständig zu erfassen, umgesetzt. (TZ 20)



Die BIG konnte die Empfehlung des RH, den Anteil der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für Bundesministerien zu erhöhen, trotz diesbezüglicher Bemühungen nicht umsetzen. (TZ 21)

PERSONALSTEUERUNG

Die BIG setzte die Empfehlung des RH, zur Steuerung der Personalressourcen in den Abteilungen Objektmanagement und Facility Service weitere Leistungskennzahlen heranzuziehen, um die Auslastung der Mitarbeiter objektiv und nachvollziehbar beurteilen zu können, mit der Erstellung eines Analyserasters, mit der Einrichtung und Besetzung einer neuen Stelle eines Bereichscontrollers, mit der Institutionalisierung einer neuen Deckungsbeitrags-Rechnung sowie mit der Implementierung eines neuen IT-Tools, um. (TZ 22)

KLIMARELEVANTE MAßNAHMEN

Die BIG konnte die Empfehlung des RH, darauf hinzuwirken, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes zu erreichen, mit den bis Ende 2013 abgeschlossenen Contracting-Verträgen teilweise umsetzen, weil sie damit ein jährliches Einsparziel von 4,80 Mio. EUR sowie eine Reduzierung des CO2-Ausstoßes von rd. 22.900 t/a erreichte. (TZ 23)

Anknüpfend an den Vorbericht hob der RH folgende Empfehlungen an die BIG hervor:

(1) Infolge der Neuregelung der europäischen Berechnungsmethoden für die Staatsschulden, bei der auch die Schulden ausgegliederter Rechtsträger berücksichtigt werden müssen, wäre die Übertragung der gesamten Finanzierung der BIG auf die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur anzustreben. (TZ 7)

(2) Das IT-Tool für das Assetmanagement zur Lebenszyklus-Betrachtung der Objekte sollte so rasch wie möglich eingeführt werden. (TZ 14)

(3) Zur Nutzung von Synergien sollten Kooperationen mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement eingegangen werden. (TZ 19)

(4) Der Anteil der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für Bundesministerien wäre zu erhöhen. (TZ 21)

(5) Es sollte darauf hingewirkt werden, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes zu erreichen. (TZ 23)

LANDESSTUDIOS DES ÖSTERREICHISCHEN RUNDFUNKS

Durch das ORF-Gesetz war der Österreichische Rundfunk (ORF) verpflichtet, neun Landesstudios einzurichten und diesen einen angemessenen Anteil der Finanzmittel vorzubehalten. Dieser Auftrag war nicht näher konkretisiert. Im Jahr 2012 erreichten die Gesamtaufwendungen aller Landesstudios 160,10 Mio. EUR. Diesen Aufwendungen standen die Erträge der Landesstudios von 40,73 Mio. EUR gegenüber. Der Anteil an den Gesamtaufwendungen des ORF lag zwischen rd. 14 % (2012) und rd. 15 % (2009). Die Anzahl der Mitarbeiter verringerte sich in den Landesstudios von 2008 bis 2012 stetig von 1.084 Vollzeitäquivalenten auf 929 Vollzeitäquivalente und umfasste sowohl die direkt beim ORF angestellten Mitarbeiter als auch die Leiharbeitskräfte.

Die Ergebnisse der einzelnen Landesstudios wiesen deutliche Unterschiede auf, eine Analyse erfolgte nicht. In einigen Bereichen der Landesstudios blieben daher Einsparungspotenziale ungenutzt. Hinsichtlich der erforderlichen Personalausstattung lag keine Analyse aller Dienststellen der neun Landesstudios, die alle Beschäftigungsverhältnisse umfasste, vor.

Die Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ waren sehr unterschiedlich und lagen 2013 zwischen 3,09 Mio. EUR und 4,35 Mio. EUR. Zwar verringerte der ORF die Summe der Produktionskosten der neun „Bundesland heute“-Sendungen von 2008 bis 2013 um rd. 1,7 Mio. EUR oder 4,8 %, weitere mögliche Einsparungspotenziale nutzte er noch nicht. Das Landesstudio Steiermark wies seit 2010 die höchsten Produktionskosten aller Landesstudios für die Sendung „Bundesland heute“ auf. Allein bei diesem Landesstudio zeigte sich für den ORF ein mögliches, aus dem Vergleich mit dem Landesstudio Oberösterreich ableitbares jährliches Potenzial in Höhe von rd. 904.000 EUR.

PRÜFUNGSZIEL

Ziele der Überprüfung waren die Beurteilung der für die Landesstudios des Österreichischen Rundfunks (ORF) geltenden Strategie, ihrer Aufgaben und Zielfestlegungen, ihrer Organisation und Leistungserbringung, der Einhaltung der Budgets und von Einsparungszielen durch die Landesstudios sowie der Steuerung, der Überwachung und der personellen Ausstattung der Landesstudios. (TZ 1)

RECHTSGRUNDLAGEN, STRATEGIE, OPERATIVE ZIELE

Als Leistungen der neun im ORF-Gesetz (ORF-G) vorgesehenen Landesstudios hatte der Gesetzgeber die neun bundeslandweit empfangbaren Hörfunkprogramme und regelmäßige regionale Sendungen des Fernsehens festgelegt. Das ORF-G schränkte diesen Versorgungsauftrag auch nicht durch die Maßgabe der wirtschaftlichen Tragbarkeit ein. (TZ 3)

Die gesetzlichen Aufträge des ORF hatte der Gesetzgeber pauschal formuliert. Im Hinblick auf die Landesstudios bestanden im ORF-G keine konkreten Budgetvorgaben. Der ORF interpretierte die an ihn gerichteten und auf die Landesstudios bezogenen Aufträge entsprechend breit und war bemüht, nachzuweisen – u.a. durch Public-Value-Berichte und zwei Gutachten im Rahmen des Qualitätssicherungssystems –, dass er seine gesetzlich normierten Aufgaben erfüllte. (TZ 4)

Der ORF verfügte mittlerweile über eine durch den Stiftungsrat beschlossene Gesamtstrategie. (TZ 5)

Der ORF hatte für die Landesstudios aus dem Strategie- und Strukturkonzept 2015 nur unzureichend operative Ziele abgeleitet. Auch aus der Strategie 2020 hatte der ORF für die Landesstudios noch keine operativen Ziele abgeleitet. (TZ 6)

Damit konnte der ORF die im Strategie- und Strukturkonzept 2015 für die Landesstudios vorgesehenen Ziele und Maßnahmen

- Erkennen und Nutzen der demographischen Entwicklung,
- Angebot programmbegleitender Internetaktivitäten für die jüngere Zielgruppe,
- Ausbau der Programmzulieferung und
- Stärkung der Refinanzierungsmöglichkeiten

auch nicht auf operativer Ebene verfolgen. (TZ 6)

Die Landesstudios erreichten die vorgesehenen Ziele bezüglich Marktanteile und Budgetvorgaben sowie die personellen Zielvorgaben für die Dienststellen Technischer Betrieb aufgrund des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ (gemäß Stand 2013) nur teilweise. Die im Hörfunk vorgesehenen Ziel-Marktanteile erreichten oder übertrafen im Jahr 2008 sieben, im Jahr 2010 ein und im Jahr 2011 drei Landesstudios. Die Vorgaben für die Marktanteile der Sendung „Bundesland heute“ erreichten die Landesstudios in den Jahren 2008 bis 2012 in

zwei von 15 Fällen. Aus Sicht des Jahres 2013 war in den Landesstudios Burgenland, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark die Erfüllung der im Projekt „Landesstudio Technik 2016“ vorgesehenen Zielstruktur bis 2016 nicht gesichert. (TZ 7)

Die personellen Zielvorgaben der Jahre 2009 und 2010 bezogen sich nur auf die direkt beim ORF beschäftigten Arbeitnehmer, welche nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden sowie auf die ständigen Leiharbeiter. Damit waren jene direkt beschäftigten Arbeitnehmer, die nach dem Honorarkatalog entlohnt wurden, und die fluktuierenden Leiharbeiter nicht einbezogen. Der Anteil dieser beiden Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalstand der Landesstudios lag 2012 bei 11,6 %. Die Landesstudios Steiermark, Tirol und Wien setzten die vom ORF in den Jahren 2009 und 2010 festgelegten Vorgaben bei den Personaleinsparungen nicht zur Gänze um. (TZ 7)

AUFWENDUNGEN UND PERSONALSTAND DER LANDESSTUDIOS

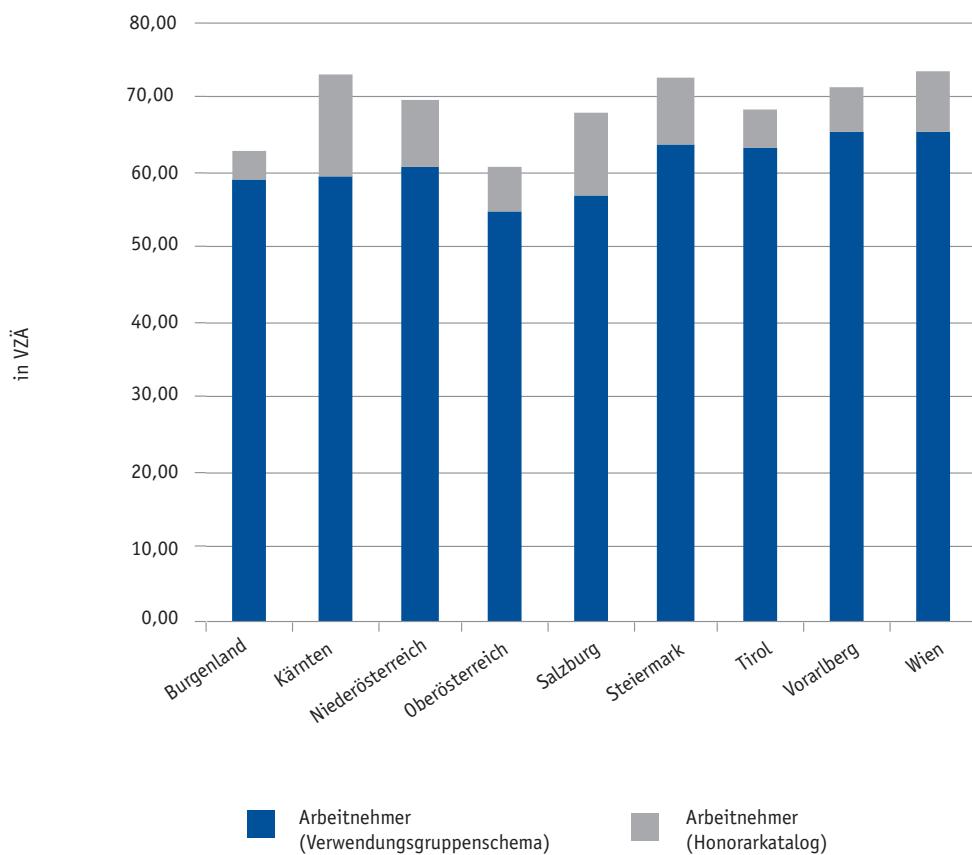
Weder das ORF-G noch die Erläuterungen dazu enthielten konkrete Festlegungen zur Höhe des angemessenen Anteils an den Finanzmitteln, die der ORF für die Tätigkeit seiner neun Landesstudios vorzubehalten hat. Die tatsächliche Höhe dieses Anteils legte jährlich der Stiftungsrat fest. Der Anteil der Gesamtaufwendungen aller Landesstudios an den Gesamtaufwendungen des ORF lag von 2008 bis 2012 zwischen rd. 14 % (2012) und rd. 15 % (2009), womit der vom ORF den Landesstudios vorbehaltene Anteil seiner Finanzmittel von 2008 bis 2012 im Wesentlichen konstant blieb. (TZ 8)

In den Jahren 2008 bis 2012 sank der Personalstand bei den Landesstudios stetig. Eine alle Beschäftigungsverhältnisse und auch das über Werkverträge eingesetzte Personal umfassende Analyse aller Dienststellen der neun Landesstudios hinsichtlich der erforderlichen Personalausstattung erfolgte nicht. Damit war auch keine vollständige Transparenz über das insgesamt in den Landesstudios eingesetzte Personal gegeben. (TZ 9)

DIENSTSTELLEN DER LANDESSTUDIOS

Die Landesstudios waren mit Ausnahme von Niederösterreich und Wien gleich organisiert. Die interne Aufbauorganisation der Landesstudios war, so wie dies die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 vorsah, jeweils in einem Organigramm dargestellt. (TZ 10)

Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter der Dienststelle Landesdirektion im Jahr 2012



Quellen: ORF; RH

Die Personalstruktur der Dienststelle Landesdirektion in den Landesstudios wies bezüglich Anzahl der Mitarbeiter, Beschäftigungsverhältnisse, Verwendungsgruppen und Arbeitsbilder deutliche Unterschiede auf. Für die Dienststelle Landesdirektion erfolgte weder eine Analyse der Personalstruktur, noch war eine Zielstruktur festgelegt worden. Inwieweit daher die Personalstruktur dieser Dienststelle den zukünftig zu erwartenden Anforderungen sowie einem möglichst ökonomischen Personaleinsatz entsprach, war offen. (TZ 11)

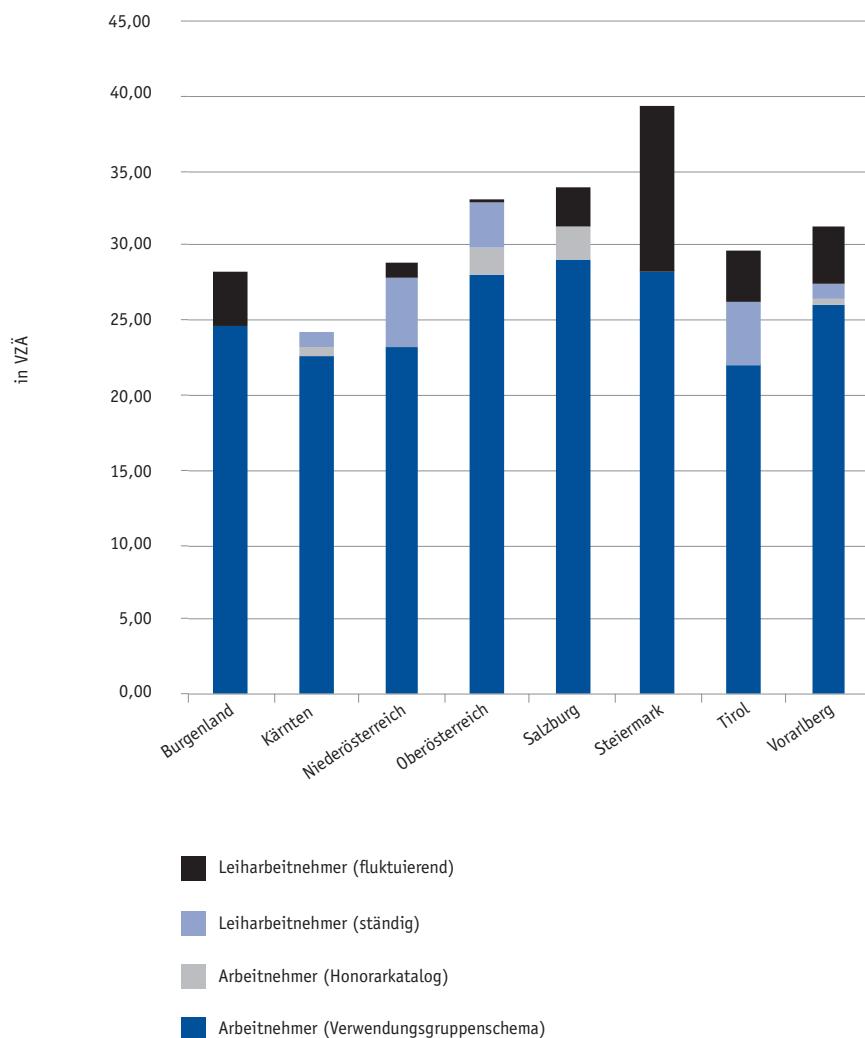
Das vom ORF im März 2012 begonnene Projekt Focus (siehe TZ 14) mit dem Zielhorizont 2016 sollte Kosten und Personalstruktur aller Unternehmensbereiche analysieren und Strategien entwickeln, um Synergien innerhalb des ORF-Konzerns zu fördern. (TZ 11)

Durch die unterschiedliche Abwicklung des Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung konnte der ORF keine einheitliche Qualität dieses Ablaufs sicherstellen

und keine Kosteneinsparungen durch eine zentrale Bearbeitung größerer Mengen realisieren. Er hatte auch keine zentrale Kontrolle über diesen für eine sparsame und wirtschaftliche Gebarung wichtigen Ablauf. (TZ 12)

Der ORF löste die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg nicht auf, obwohl die ORF Zentrale seit 2004 wichtige kaufmännische Abläufe von diesen Landesstudios übernahm. (TZ 12)

Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter der Dienststelle
Technischer Betrieb im Jahr 2012



Quellen: ORF; RH

Die Personalstruktur der Dienststelle Technischer Betrieb in den Landesstudios wies bezüglich Anzahl der Mitarbeiter, Beschäftigungsverhältnisse, Verwendungsgruppen und Arbeitsbilder deutliche Unterschiede auf. Für die Dienststelle Technischer Betrieb erfolgte eine Analyse der Personalstruktur im Zuge des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ im Rahmen des Projekts Focus. Die vom ORF durchgeführte Festlegung einer einheitlichen Zielstruktur für das Personal der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios bezog sich nur auf beim ORF direkt beschäftigte Arbeitnehmer, die nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, nicht jedoch auf andere Beschäftigungsverhältnisse, wie Arbeitnehmer, die nach dem Honorarkatalog entlohnt wurden, sowie ständige und fluktuierende Leiharbeitnehmer. Bei allen acht Landesstudios, die über eine Dienststelle Technischer Betrieb verfügten, bestanden jedoch 2012 neben den beim ORF direkt beschäftigten Arbeitnehmern, die nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, rd. 18,4 % an Beschäftigten in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Die Zielstruktur stellte daher weder eine ausreichende noch zweckmäßige Vorgabe für die anzustrebende personelle Gesamtausstattung der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios dar, weil sie nur eine Arbeitnehmergruppe berücksichtigte. (TZ 13, 14)

Eine im Juni 2013 vom ORF durchgeführte Überprüfung des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ ergab, dass bei vier Landesstudios die Erfüllung der vorgesehenen Zielstruktur bis 2016 nicht gesichert war; dies war besonders kritisch, zumal die vorgesehene und bis 2016 zu erreichende Zielstruktur nicht alle Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigte. (TZ 14)

Der ORF führte keine regelmäßigen Vergleiche der Kosten des Eigenpersonals mit jenen des Fremdpersonals durch. Die Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik lag 2012 zwischen 77,7 % (Landesstudio Tirol) und 93,8 % (Landesstudio Niederösterreich). Bei den vom RH näher überprüften Landesstudios konnte jenes in Vorarlberg die Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik von 2008 bis 2012 um 7,3 %-Punkte auf 88,8 % steigern, wohingegen in den Landesstudios Kärnten und Steiermark die Auslastung rückläufig war und in diesen beiden Landesstudios 2012 die Auslastung bei knapp unter 80 % lag. In den Landesstudios mit relativ hohem Anteil an Fremdpersonal – diese Anteile lagen beim Produktionspersonal in den Landesstudios Kärnten und Tirol bei 56 % bzw. im Landesstudio Steiermark bei 53 % und bei den Teams bei 90 % (Kärnten), 89 % (Steiermark) bzw. 87 % (Tirol) – war das Eigenpersonal mit 77,7 % (Tirol), 79,5 % (Steiermark) und 79,8 % (Kärnten) weniger ausgelastet. (TZ 15)

Die gemeinsame technische Leitung der Landesstudios Tirol und Vorarlberg führte in den beiden Landesstudios in rd. 1,5 Jahren zu einer Kostenverringerung von insgesamt rd. 140.000 EUR und ermöglichte es, Synergien zu nutzen. Außerdem war es dadurch möglich, längerfristig fachliche Schwerpunkte zu setzen und organisatorische Verbesserungen in den

Landesstudios umzusetzen. Dem ORF gelang es nicht, einen gemeinsamen Technischen Leiter für die Landesstudios in Kärnten und der Steiermark zu bestellen. (TZ 16)

Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998, in der der Generaldirektor des ORF die interne Organisation der Landesstudios schriftlich festlegte, bildete nicht den aktuellen Stand der Aufgaben der Landesstudios ab oder wies den Landesstudios Aufgaben zu, die inzwischen andere Organisationseinheiten bzw. Tochterunternehmen des ORF erbrachten. Sie bot damit keine Grundlage für die durch die Landesstudios wahrzunehmenden Aufgaben. (TZ 17)

LEISTUNGSERBRINGUNG

Hinsichtlich der künftigen Ausstattung mit mobilen Produktionsmitteln war eine auf Analysen und Konzepten aufbauende Strategie für den ORF insgesamt und somit auch für die Landesstudios bei der Direktion für Technik, Online und neue Medien ausgearbeitet worden. Diese Strategie stellte auch Überlegungen bezüglich eines Personalkonzepts für den künftigen Betrieb der mobilen Produktionsmittel in den Bundesländern an. Ein konkretes diesbezügliches Personalkonzept, welches insbesondere auch dem beabsichtigten Betrieb von Fahrzeugen im Pool-System Rechnung trägt, bestand jedoch noch nicht. (TZ 18)

Der ORF erreichte durch gezielte Maßnahmen die stetige Reduktion der Produktionskosten der Sendung „Oberösterreich heute“. Mögliche Einsparungspotenziale von rd. 3,1 Mio. EUR bei den Sendungen „Kärnten heute“, „Steiermark heute“, „Vorarlberg heute“ und „Wien heute“ waren noch nicht genutzt worden. Das Landesstudio Steiermark wies seit 2010 unverändert die höchsten Produktionskosten aller Landesstudios für die Sendung „Bundesland heute“ auf. Allein am Beispiel der Sendung „Steiermark heute“ könnte der ORF ein Einsparungspotenzial von rd. 904.000 EUR jährlich erschließen. (TZ 19)

Jährliche Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ 2008 bis 2013 (auf Basis der Sendeminuten 2013)							
Sendung	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Veränderung 2008 bis 2013
in 1.000 EUR						in %	
Burgenland heute	3.186,5	3.073,1	3.209,7	3.222,4	3.222,5	3.409,6	+ 7,0
Kärnten heute	3.622,2	3.427,4	3.260,6	3.318,0	3.263,6	3.386,2	- 6,5
Niederösterreich heute	3.558,9	3.700,5	3.704,9	3.895,3	3.714,2	3.882,6	+ 9,1
Oberösterreich heute	3.898,9	3.794,6	3.718,5	3.384,9	3.149,5	3.088,2	- 20,8
Salzburg heute	3.912,2	3.962,7	3.819,0	3.858,6	3.729,0	3.868,5	- 1,1
Steiermark heute	4.366,6	4.233,8	4.174,3	4.297,5	4.279,7	4.349,4	- 0,4
Tirol heute	3.430,6	3.463,7	3.393,6	3.240,0	3.323,7	3.399,1	- 0,9
Vorarlberg heute	3.924,3	4.016,8	3.859,1	3.972,5	3.686,7	3.766,5	- 4,0
Wien heute	4.912,7	4.347,3	3.963,3	4.164,3	3.935,1	3.993,4	- 18,7
Summe	34.816,2	34.021,2	33.103,4	33.353,8	32.304,6	33.143,7	- 4,8

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: ORF; RH

Der ORF beeinflusste die hohen Produktionskosten der Sendung „Steiermark heute“ auch dadurch, dass er in Regionen des Bundeslands Steiermark Produktions- und Redaktionspersonal entsandte, die geografisch näher an anderen Landesstudios lagen. So lag Schladming in einer Entfernung von rd. 178 Kilometer vom Landesstudio Steiermark, hingegen nur in einer Entfernung von rd. 88 Kilometer vom Landesstudio Salzburg. Durch die Entsendung von Produktions- und Redaktionspersonal des Landesstudios Steiermark nach Schladming entstanden die doppelten Reisekosten und ein längerer Personaleinsatz als bei einer Entsendung von Produktions- und Redaktionspersonal des Landesstudios Salzburg. Die Einsatzsysteme des ORF erlaubten eine bundesländerübergreifende Einsatzplanung. (TZ 19)

FINANZEN

Die Ergebnisse (Erträge minus Aufwendungen) der Landesstudios insgesamt lagen im überprüften Zeitraum zwischen - 112,84 Mio. EUR (2011) und - 127,22 Mio. EUR (2009). Das Ergebnis des Jahres 2012 war zwar um 4,86 Mio. EUR besser als 2008, jedoch um 7,52 Mio. EUR oder rd. 7 % schlechter als 2011. Das Ergebnis des Landesstudios Steiermark war um rd. 2,03 Mio. EUR schlechter als das durchschnittliche Ergebnis der vergleichbaren Landestudios. Analysen der deutlichen Unterschiede der Ergebnisse der einzelnen Landesstudios im Hinblick auf die Hebung möglicher Potenziale lagen nicht vor. (TZ 20)

Die Dienstverträge mit den Landesdirektoren sahen ab 2012 keine Bonifikationsvereinbarungen mehr vor. (TZ 20)

Trotz monatlichem Berichtswesen zur Budgetkontrolle kam es in einigen Landesstudios zu Überschreitungen des Budgets. Die Landesstudios Kärnten, Steiermark und Wien überschritten nicht nur in einzelnen Kalenderjahren, sondern auch über die Jahre 2008 bis 2012 insgesamt die vorgegebenen Budgets. (TZ 21)

Abweichungen zwischen den Budgets und den tatsächlichen Ergebnissen je Landesstudio						
Landesstudio	2008	2009	2010	2011	2012	Summe 2008 bis 2012
in 1.000 EUR ¹						
Burgenland	72	412	273	466	21	1.244
Kärnten	– 149	300	94	– 347	– 236	– 338
Niederösterreich	98	667	275	556	371	1.967
Oberösterreich	230	506	228	10	1.284	2.258
Salzburg	98	7	148	200	– 16	437
Steiermark	128	259	– 289	– 763	– 371	– 1.036
Tirol	280	130	77	176	199	862
Vorarlberg	216	532	292	77	508	1.625
Wien	– 19	480	– 278	4	– 365	– 178
Summe	954	3.292	820	378	1.394	6.838

Rundungsdifferenzen möglich

¹ negative Werte in dieser Tabelle bedeuten eine Überschreitung des Budgets

Quellen: ORF; RH

KONTROLLE

Zu den von der Prüfungskommission mit Bezug auf die Landesstudios durchgeföhrten Überprüfungen nahm die Interne Revision Nachprüfungen vor. Im Landesstudio Kärnten bestanden von der Prüfungskommission beim Prozess Teamanmietungen im Jahr 2009 aufgezeigte Mängel auch noch zur Zeit der Überprüfung durch den RH. (TZ 22)

Einen Vergleich der Kosten der gewählten Organisation des Co-Sourcings – einem Mix aus den verbliebenen Mitarbeitern der Internen Revision und externen Spezialisten – mit jenen, die sich aufgrund einer fiktiven Berechnung für eine ausreichende Besetzung der Internen

Revision durch Mitarbeiter des ORF ergeben hätten, legte der ORF erst im Dezember 2013 vor. Die Vergabe für das Co-Sourcing der Internen Revision schrieb der ORF nicht aus.

(TZ 23)

Der Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung stimmte in keinem der vier Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien mit dem im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehenen Ablauf überein. Weiters waren die in den Landesstudios Steiermark und Vorarlberg abweichenden Abläufe nicht dokumentiert. Durch die im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehene Möglichkeit für abweichende Abläufe entgegen internationalen Richtlinien war keine ORF-konzernweit vollständige und transparente Dokumentation dieses wichtigen Ablaufs gewährleistet. (TZ 24)

Der ORF hatte nicht allen Mitarbeitern die IKS-Ablaufdokumentation in geeigneter Form zugänglich gemacht. (TZ 25)

Das Landesstudio Kärnten ließ nicht für alle Teamanmietungen Rahmenvereinbarungen durch die ORF Zentrale abschließen. Auch fehlten in diesem Landesstudio die Arbeitsnachweise für die Teams und die Cutter und war im Buchhaltungssystem keine umfassende Dokumentation sichergestellt. (TZ 25)

Das Landesstudio Wien ließ die Arbeitsnachweise für die Teams nicht von den jeweiligen Redakteuren bestätigen. (TZ 25)

Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen hervor:

(1) Aus der Strategie 2020 des ORF wären für die Landesstudios durchgehend operative Ziele abzuleiten und dabei alle drei Bereiche (Hörfunk – Fernsehen – Online-Angebot) zu berücksichtigen. (TZ 6)

(2) In personellen Einsparungsvorgaben wären alle Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen. Auf die Umsetzung von Einsparungsvorgaben sowie auf das Erreichen von definierten operativen Zielen durch jeweils alle Landesstudios wäre verstärkt hinzuwirken. Bei Nichtumsetzung bzw. sich abzeichnender Nichtumsetzung wären im Zusammenwirken des Generaldirektors des ORF mit dem betreffenden Landesstudio auch alternative Realisierungsmöglichkeiten auszuloten. (TZ 7)

(3) Eine alle Beschäftigungsverhältnisse umfassende Analyse aller Dienststellen der neun Landesstudios hinsichtlich der erforderlichen Personalausstattung der Landesstudios wäre durchzuführen. Aus dieser Analyse wären Ziele für die Personalausstattung abzuleiten sowie diese Ziele und ein Zeithorizont zur Erreichung dieser Ziele festzulegen. (TZ 9)

- (4) Die Personalstruktur der Dienststelle Landesdirektion in den Landesstudios wäre unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf die zukünftig zu erwartenden Anforderungen sowie im Sinne eines möglichst ökonomischen Personaleinsatzes zu analysieren. Darauf aufbauend wären unter Berücksichtigung gegebenenfalls bestehender bundesländer spezifischer Erfordernisse für diesen Bereich nachvollziehbare Zielstrukturen zu definieren sowie ein Zeithorizont für die Verwirklichung festzulegen. (TZ 11)
- (5) Bei allen Landesstudios wäre der Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung gemeinsam mit der ORF Zentrale einheitlich abzuwickeln. Dadurch ließen sich eine einheitliche Qualität, Kosteneinsparungen und ein insgesamt transparenterer Ablauf umsetzen. (TZ 12)
- (6) Die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg wäre aufzulösen; die kaufmännischen Aufgaben wären durch die Dienststelle Landesdirektion zu erbringen. (TZ 12)
- (7) Die geringere Verantwortung von mit kaufmännischen Aufgaben betrauten leitenden Mitarbeitern wäre künftig auch bei der Festsetzung des Entgelts zu berücksichtigen. (TZ 12)
- (8) Der aufgrund der Zielstruktur des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ zu erreichende Personalstand für die Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios wäre unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse dieser Dienststelle festzulegen. (TZ 14)
- (9) Um eine Verwirklichung einer alle Beschäftigungsverhältnisse umfassenden Zielstruktur für den Personalstand der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios bis zum geplanten Abschluss des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ auch tatsächlich zu erreichen, wären entsprechende Maßnahmen zu treffen. (TZ 14)
- (10) Die Kosten des Eigenpersonals wären mit jenen des Fremdpersonals für alle Leistungen kontinuierlich zu vergleichen, um damit die Voraussetzungen zum Steuern eines kostenoptimierten Personaleinsatzes zu schaffen. (TZ 15)
- (11) Insbesondere in Landesstudios mit hohem Anteil an Fremdpersonal und gesunkener Auslastung des Eigenpersonals wären Maßnahmen zur besseren Auslastung des Eigenpersonals zu ergreifen und Fremdpersonal erst nach einer optimierten Auslastung des Eigenpersonals einzusetzen. (TZ 15)
- (12) Für mehrere Landesstudios zuständige Technische Leiter wären zu bestellen und damit in den Dienststellen Technischer Betrieb der Landesstudios Synergien zu nutzen. (TZ 16)

(13) Der aktuelle Stand der von den Landesstudios wahrzunehmenden Aufgaben – diese sollten aus den für die Landesstudios festgelegten Zielen abgeleitet werden – wäre in einer Organisationsanweisung schriftlich festzulegen und diese Anweisung wäre laufend aktuell zu halten. (TZ 17)

(14) Auf Basis der künftig zu erwartenden Anforderungen wäre ein konkretes Personalkonzept für den Betrieb der mobilen Produktionsmittel in den Landesstudios zu erstellen, welches insbesondere auch dem beabsichtigten Betrieb von Fahrzeugen im Pool-System Rechnung trägt und die Auswirkungen auf die Personalaufwendungen darstellt. (TZ 18)

(15) Einsparungspotenziale bei den Produktionskosten für die Sendung „Bundesland heute“ wären zu nutzen. (TZ 19)

(16) Produktions- und Redaktionspersonal der Landesstudios wäre nicht nach dem Kriterium der Bundeslandgrenzen, sondern nach dem Kriterium der geografischen Nähe zum nächsten Landesstudio einzusetzen. (TZ 19)

(17) Die deutlichen Unterschiede der Ergebnisse der einzelnen Landesstudios wären zu analysieren, um geeignete Maßnahmen setzen zu können. (TZ 20)

(18) Bei Budgetüberschreitungen wären die Einhaltung verstärkt zu überwachen und unterjährig Maßnahmen zur Einhaltung des Budgets einzufordern. (TZ 21)

(19) Sicherzustellen wäre, dass die Umsetzung der Empfehlungen der Prüfungskommission systematisch nachverfolgt wird. (TZ 22)

(20) Sicherzustellen wäre, dass einer weiteren Entscheidung über die Vergabe des Co-Sourcing der Internen Revision das Kosten- Nutzen-Verhältnis von Fremd- und Eigenleistung zugrunde gelegt wird. (TZ 23)

(21) Aufträge, die den Schwellenwert für eine Direktvergabe überschreiten, wären entsprechend den Bestimmungen des BVergG auszuschreiben. (TZ 23)

(22) Im IKS-Handbuch der Landesstudios wären einheitliche Abläufe sicherzustellen und die Abläufe vollständig und transparent zu dokumentieren. Das IKS-Handbuch der Landestudios wäre einzuhalten. (TZ 24)

(23) Die IKS-Abläufe wären allen Mitarbeitern in geeigneter Form zugänglich zu machen. (TZ 25)

(24) Sicherzustellen wäre, dass die Vorgaben des IKS-Handbuchs der Landesstudios eingehalten werden. (TZ 25)

(25) Arbeitsnachweise der angemieteten Teams wären von den jeweiligen Redakteuren zu bestätigen. (TZ 25)