



Eigentümerstruktur

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Tabelle 5: Pensionsaufwendungen für die in Ruhestand versetzten Beamten der „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	in Mio. EUR					
Pensionsaufwendungen (Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger) insgesamt	947,51	1.034,95	1.098,23	1.097,59	1.103,15	1.102,77
Dienstgeberbeiträge für Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger	30,84	33,47	35,53	36,09	36,07	35,99
Summe¹	978,34	1.068,43	1.133,76	1.133,68	1.139,22	1.138,77
	in Köpfen					
Anzahl der Ruhegenussempfänger	33.789	37.078	37.780	37.162	36.402	35.661
	in EUR					
durchschnittliche Pensionsaufwendungen pro Ruhegenussempfänger	28.955	28.816	30.010	30.507	31.295	31.933
	2008	2009	2010	2011	Veränderung 2002 bis 2011	
	in Mio. EUR				in %	
Pensionsaufwendungen (Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger) insgesamt	1.111,46	1.121,70	1.129,24	1.127,78	+ 180,27	19
Dienstgeberbeiträge für Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger	35,71	36,17	36,37	36,32	+ 5,48	18
Summe¹	1.147,17	1.157,87	1.165,61	1.164,10	+ 185,76	19
	in Köpfen					
Anzahl der Ruhegenussempfänger	34.895	34.499	34.093	33.803	+ 14	0,04
	in EUR					
durchschnittliche Pensionsaufwendungen pro Ruhegenussempfänger	32.875	33.562	34.189	34.438	+ 5.483	18

¹ Gemäß § 17 Abs. 7 Poststrukturgesetz trägt der Bund den Pensionsaufwand für die in Ruhestand versetzten Beamten der Ämter gemäß Poststrukturgesetz; das sind der in der Tabelle enthaltene Pensionsaufwand und die Dienstgeberbeiträge. Die Bemessung der Pensionsleistung erfolgt durch die Post AG aufgrund der Bestimmungen des Pensionsgesetzes 1965.

Quelle: BMF

Eigentümerstruktur

3.2 (1) Der RH verwies kritisch auf den Interessenkonflikt des staatlichen Eigentümers: Die Steuerungs- und Kontrollfunktion des BMF bzw. der ÖLAG wirkte auf ein betriebswirtschaftlich agierendes Unternehmen hin. Der RH erkannte keine Berücksichtigung von gesamtwirtschaftlichen Aspekten bei den Entscheidungen der staatlichen Eigentümervertreter. Er stellte jedoch fest, dass die Personalmaßnahmen der Post AG Kostenüberwälzungen auf den Bundeshaushalt verursachten. So belastete die – durch die Post AG forcierte – Inanspruchnahme des frühestmöglichen Ruhestandsmodells (siehe TZ 13) den Bundeshaushalt (UG 23) zusätzlich. Weiters reduzierte sich durch die Personalabbaumaßnahmen der Post AG der Pensionsdeckungsbeitrag der Post AG (siehe TZ 37).

(2) Der RH hielt fest, dass die Ausschüttungen an die Aktionäre ab 2007 deutlich erhöht wurden (+ 40 % von 2006 auf 2007). Die Post AG schüttete von 2002 bis 2011 insgesamt 883,43 Mio. EUR an Dividenden aus, 534,05 Mio. EUR bzw. rd. 60,5 % davon an die ÖLAG. 349,38 Mio. EUR gingen an die restlichen Aktionäre (Streubesitz).

Gleichzeitig stellte der RH fest, dass sich die vom Bundeshaushalt zu tragenden Pensionsaufwendungen für die von den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ in den Ruhestand versetzten Beamten von 978,34 Mio. EUR im Jahr 2002 auf 1.164,1 Mio. EUR im Jahr 2011 um rd. 19 % erhöhten.

In Verhältnis gesetzt, deckten die Ausschüttungen der Post AG an die ÖLAG im gesamten überprüften Zeitraum 2002 bis 2011 etwas mehr als die erste Jahreshälfte 2002 der bundesseitigen Pensionsaufwendungen der in den Ruhestand versetzten Beamten der „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“ ab.

Im Hinblick auf die Kostenüberwälzung auf den Bundeshaushalt empfahl der RH dem BMF, auf einen möglichst späten Übertritt in den Ruhestand der Beamten der „Ämter des Poststrukturgesetzes“ hinzuwirken.

3.3 *Laut Stellungnahme des BMF bestätige die ÖLAG den erwähnten Interessenkonflikt des staatlichen Eigentümers. Gemäß § 9 ÖLAG-Gesetz sei die ÖLAG nicht verpflichtet, die öffentlichen Interessen vorrangig zu behandeln. Zudem sollten nach § 7 Abs. 4 ÖLAG-Gesetz Privatisierungen „zu einer möglichst hohen Wertsteigerung der Unternehmen führen und dadurch auch langfristig sichere Arbeitsplätze in Österreich schaffen bzw. erhalten und den österreichischen Kapitalmarkt berücksichtigen“.*

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Aus Sicht der ÖIAG sei dennoch eine Reihe von gesamtwirtschaftlichen Aspekten vom betriebswirtschaftlichen Zugang der ÖIAG ableitbar. Dividendenauszahlungen in der angeführten Höhe wären ohne Restrukturierung bzw. Personalabbau nicht möglich gewesen. Die steigenden Aktienkurse seit dem Börsengang – von 19 EUR (Ausgabekurs) im Jahr 2006 auf aktuell rd. 32 EUR – sowie der um rd. 879 Mio. EUR gestiegene Unternehmenswert an der Börse seien im Zusammenhang mit der gestiegenen Profitabilität sowie der gesunden Bilanz des Unternehmens zu sehen. Der Finanzplatz Wien sei durch die Privatisierung der Post AG aufgewertet worden, was wiederum den Auftrag der ÖIAG im Hinblick auf die Förderung des österreichischen Kapitalmarkts erfülle. Die Post AG sei aufgrund ihrer Profitabilität ein konstanter Steuerzahler. In den acht Jahren von 2005 bis 2012 habe der Steueraufwand der Post AG insgesamt 333 Mio. EUR betragen. Der gesamte Personalaufwand der Post AG habe sich im gleichen Zeitraum auf 7,986 Mrd. EUR belaufen, davon seien 1,573 Mrd. EUR an Aufwendungen für gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben angefallen.

3.4 Der RH hielt daran fest, dass die Personalmaßnahmen der Post AG Kostenüberwälzungen auf den Bundeshaushalt verursachten. Die gesamtwirtschaftlichen Aspekte, die zum Teil auf angeführten gesetzlichen Grundlagen beruhten, sind den deutlich höheren, aus dem Bundeshaushalt zu tragenden Pensionsaufwendungen für in den Ruhestand versetzte Beamte gegenüberzustellen.

4.1 (1) Seit dem Börsengang der Post AG im Jahr 2006 war die ÖIAG zwar Mehrheitseigentümer, jedoch kamen gemäß Aktiengesetz dem Bund als Aktionär keine Sonderrechte zu. Seit 2003 hatte die ÖIAG laut ÖIAG-Gesetz im Rahmen des Beteiligungsmanagements zusätzlich zur Wertsteigerung der Beteiligungsgesellschaften u.a. auch auf die öffentlichen Interessen an der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen Bedacht zu nehmen (§ 9 Abs. 1 leg.cit.). Für die konkrete Umsetzung dieser Bedachnahmepflicht fehlten nähere Anhaltspunkte.

(2) Die ÖIAG richtete im Jahr 2008 eine Arbeitsgruppe ein, um ein Instrument der Betreuung und Neuorientierung von Beamten, die aufgrund der Reorganisation der ausgegliederten Unternehmen ihren Arbeitsplatz verloren hatten, zu entwickeln. Das Projekt „Beschäftigungsagentur“ sollte eine Lösung für den u.a. bei der Post AG verursachten Personalüberhang bieten. Das Projekt wurde mangels der gesetzlichen Anpassungen nicht umgesetzt.

4.2 Der RH anerkannte die Bemühungen der ÖIAG im Zusammenhang mit dem Projekt Beschäftigungsagentur für Beamte.

Strategische Ausrichtung der Post AG in Bezug auf die Mitarbeiter

5.1 (1) Die strategischen Überlegungen der Post AG im Zusammenhang mit der Neupositionierung im liberalisierten Markt erfolgten vor dem Hintergrund zwei wesentlicher Entwicklungen: einerseits der strukturellen Veränderungen des Kerngeschäfts der Briefzustellung, vor allem aufgrund der Verdrängung durch elektronische Medien, und andererseits der Änderung der regulatorischen Rahmenbedingungen, z.B. in Form der zunehmenden Liberalisierung des Postmarkts. Als Konsequenz daraus rechnete die Post AG mit einer Umsatzreduktion im Briefgeschäft von 3 % bis 5 % pro Jahr.

In Reaktion auf diese Prognosen verfolgte die Post AG im Rahmen der vom Aufsichtsrat genehmigten jährlichen Mittelfristpläne daher folgende Ziele:

- die Erschließung neuer Geschäftsfelder, vor allem in der Speziallogistik und der Werbemittelzustellung sowie im Paketbereich mit Fokus auf die Auslandstöchter;
- eine Kostenreduktion und –flexibilisierung und somit eine Effizienzsteigerung; der Personalaufwand stellte – mit einem Anteil von knapp 50 % des Umsatzes – ein bedeutendes Sparpotenzial dar (2010: 47,7 %; dagegen Sachaufwand: 32,8 %).

Die Verlängerung der Erwerbstätigkeit spielte keine Rolle.

In Summe sollten die Maßnahmen zur Erreichung der genannten Ziele ein mittelfristiges Umsatzwachstum von 1 % bis 2 % sowie eine nachhaltige EBITDA-Marge⁴ von 10 % bis 12 % sicherstellen.

(2) Der Umsatz konnte sich im überprüften Zeitraum in den neuen Geschäftsfeldern (bspw. Mail Solutions⁵) verbessern, blieb aber noch in Nischen verhaftet; so erwirtschaftete z.B. Mail Solutions im Jahr 2011 einen Umsatz von rd. 17,60 Mio. EUR – das entsprach rd. 1 % des Gesamtumsatzes der Post AG.

Bezogen auf die personalwirtschaftliche Dimension der Strategie konnten – mit Ausnahme des Overheadbereichs – die Mittelfristplanungen, die den Personalstand der nächsten drei Jahre festlegten und auf eine Reduktion des Personalstands abzielten, eingehalten werden; zumeist

⁴ EBITDA steht für: earnings before interest, taxes, depreciation and amortization (Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen (auf Sachanlagen) und Abschreibungen (auf Immaterielle Vermögensgegenstände)). Es ist somit eine Beschreibung der operativen Leistungsfähigkeit vor Investitionsaufwand.

⁵ Mail Solutions ist ein Lösungsanbieter für physische Postdienstleistungen und Online-services im B2B-Bereich rund um das klassische Briefgeschäft.

konnte bei der Erstellung der nächsten Mittelfristplanung ein geringerer Personalstand veranschlagt werden. Die Post trieb z.B. die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle vor allem im Zustellbereich voran.

Die folgende Abbildung zeigt die wesentlichen Investitionsprojekte im Rahmen der Reorganisation der Post AG im überprüften Zeitraum:

Abbildung 1: Strategische Meilensteine der Post AG im Rahmen der Reorganisation



Quellen: Post AG; Darstellung RH

Die Errichtung der Verteilzentren Wien-Inzersdorf und Wien-Nord stellten mit einem Investitionsvolumen von 42,4 Mio. EUR und Personaleinsparungen von rd. 340 VZÄ die größten Projekte dar.

5.2 Der RH erachtete die Mittelfristplanung als zielführendes Instrument zur Umsetzung der Personalstrategie. Er hielt fest, dass die Post AG sowohl neue Geschäftsfelder erschloss als auch verschiedene Modernisierungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen vorantrieb.

Der RH empfahl der Post AG, den Einsatz dieser strategischen Instrumente zur Flexibilisierung und Modernisierung des Mitarbeiterinsatzes zu verstärken, insbesondere weil ihr Gestaltungsspielraum durch die Mitarbeiter mit erhöhtem Kündigungsschutz eingeschränkt war (siehe TZ 2).

Strategische Ausrichtung der Post AG in Bezug auf die Mitarbeiter

5.3 Die Post AG teilte in ihrer Stellungnahme mit, die Anregungen des RH aufzugreifen, allerdings seien durch die gesetzlichen Vorgaben des BDG der Gestaltungsspielraum und eine weitere Flexibilität eingeschränkt. Betreffend die Angestellten nehme die Post AG seit Juni 2013 die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierte Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB) vom AMS in Anspruch, um Flexibilisierungsmodelle für das Unternehmen zu entwickeln. So könnte – aufgrund des vermehrten Bedarfs von Teilzeitkräften insbesondere im Filialnetz – das Anbieten von Altersteilzeitmodellen ermöglicht werden.

Mitarbeiterstruktur

Beschäftigungsverhältnisse und Mitarbeiterstand

6.1 (1) Im Rahmen der Ausgliederung der Post- und Telegraphenverwaltung im Jahr 1996 wies das Poststrukturgesetz (PTSG) die aktiven Beamten dem ausgegliederten Rechtsträger (Post AG) zur Dienstleistung zu, das Dienstverhältnis bestand weiterhin mit dem Bund. So wurden die Beamten vom Bund besoldet, die Post AG leistete dafür vollen Ersatz. Die Post AG übernahm gleichzeitig die Verpflichtung zur Leistung eines Beitrags zur Deckung des Pensionsaufwands für die zugewiesenen Beamten an den Bund.

Der Ausgliederungstichtag 1. Mai 1996 markierte gleichzeitig den Stichtag, der die nicht-beamteten Bediensteten der Post AG zwei unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen zuwies:

- Die bis zum Ausgliederungstichtag bereits in Verwendung stehenden Vertragsbediensteten (VB) wurden zu „Angestellten der Post AG vor 1. Mai 1996“. Die vor der Ausgliederung bestehenden Rechte und Arbeitsbedingungen blieben ihnen gewahrt (§ 18 PTSG).
- Die ab dem Ausgliederungstichtag neu eingetretenen Bediensteten wurden zu „Angestellten der Post AG ab 1. Mai 1996“. Deren Dienstverhältnis unterlag dem Angestelltengesetz und dem Kollektivvertrag für die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft (§ 19 PTSG), wobei die Dienstordnung (DO) der Post AG als Kollektivvertrag (KV) galt.

Die Dienstordnung bzw. der Kollektivvertrag regelte bspw., dass ein Dienstverhältnis, das länger als zehn Jahre gedauert und innerhalb dessen der Bedienstete alle vorgeschriebenen Fachprüfungen für seine Verwendung abgelegt hatte, nur dann aus Bedarfsmangel gekündigt werden konnte, wenn ein Mehrheitsbeschluss einer paritätisch besetz-



Mitarbeiterstruktur

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

ten⁶ Kommission vorlag (§ 48 Abs. 4 leg.cit.). Darüber hinaus sah die Dienstordnung/der Kollektivvertrag vor, dass eine organisationsbedingte Kündigung eines bereits 50-jährigen Bediensteten bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren oder mehr generell unzulässig war.

Seit 2009 bestand für ab 1. August 2009 neu eingetretene Bedienstete der Post AG ein neuer Kollektivvertrag (KV-neu), welcher sich am Angestelltengesetz orientierte. Danach konnte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer sechswöchigen Kündigungsfrist lösen.

Zusammenfassend blieben durch die im Poststrukturgesetz festgelegte Personalüberleitung (§ 17 PTSG) die vor der Ausgliederung gültigen Dienststrukturen bis auf die Neuaufnahmen ab 2009 aufrecht.

(2) Die Post AG führte im überprüften Zeitraum umfangreiche Personalabbaumaßnahmen im Rahmen der Restrukturierung durch. Der Mitarbeiterstand entwickelte sich – nach unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen – im überprüften Zeitraum wie folgt:

Tabelle 6: Entwicklung des Mitarbeiterstandes nach Beschäftigungsverhältnissen										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in Köpfen ¹ (Stichtag: 31. Dezember)									
Beamte Summe	16.573	14.868	14.297	13.863	13.493	13.188	12.724	11.855	11.125	10.378
Angestellte vor 1. Mai 1996 (ehem. VB)	6.648	6.166	5.608	5.174	4.914	4.645	4.292	3.997	3.677	3.388
Angestellte ab 1. Mai 1996	6.655	6.757	6.968	6.483	6.613	6.808	6.915	5.481	4.662	4.237
KV-neu ab 2009								1.723	2.369	3.082
Sonstige	468	531	520	536	596	599	607	565	518	486
Summe	30.344	28.322	27.393	26.056	25.616	25.240	24.538	23.621	22.351	21.571

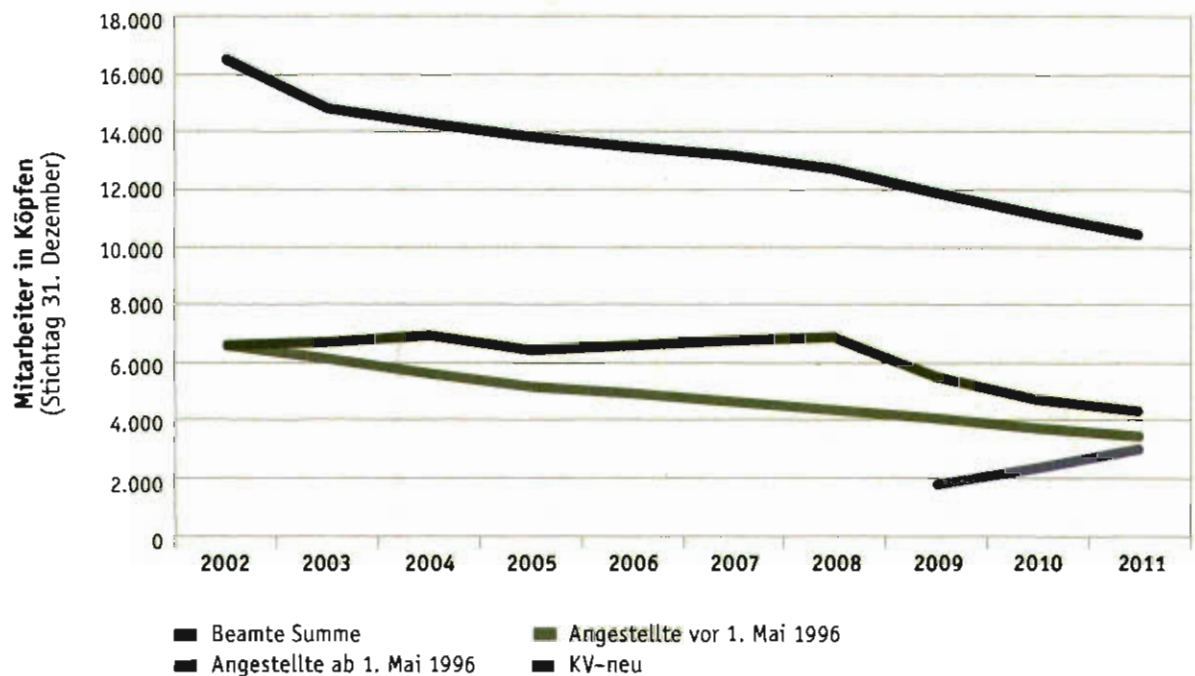
¹ ohne Übergangsmo-
dell, ABGB-Kräfte, in Ruhestand befindliche Personen

Quelle: Post AG

⁶ Besetzung: zwei Vorstandsmitglieder und zwei Vertreter der Personalvertretung

Mitarbeiterstruktur

Abbildung 2: Entwicklung der Mitarbeiter der Post AG 2002 bis 2011 nach Beschäftigungsverhältnis



Quellen: Post AG; Darstellung RH

Der Mitarbeiterstand reduzierte sich von 30.344 im Jahr 2002 auf 21.571 im Jahr 2011 um 29 % bzw. um 8.773 Mitarbeiter. Die Post AG baute insgesamt 11.873 Mitarbeiter ab und nahm 3.100 Mitarbeiter auf.

Die Veränderungen des Mitarbeiterstandes zwischen 2002 und 2011 stellten sich wie folgt dar:



Mitarbeiterstruktur

BKA BMF BMVIT

**Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG**

Tabelle 7: Veränderung des Mitarbeiterstandes nach Beschäftigungsverhältnissen

	Veränderung 2002 bis 2011 (Stichtag 31. Dezember)	Abbau und Aufnahmen	Veränderung 2002 bis 2011
	in Köpfen		in %
Mitarbeiter Summe	- 8.773		- 29
<i>davon</i>			
<i>Beamte</i>	- 6.195	- 11.873	- 37
<i>Angestellte vor 1. Mai 1996</i>	- 3.260		- 49
<i>Angestellte ab 1. Mai 1996</i>	- 2.418		- 36
<i>KV-neu ab 1. August 2009 (2009 bis 2011)</i>	3.082	+ 3.100	+ 79
<i>Sonstige (Sondervertrag, Lehrlinge etc.)</i>	18		+ 4

Quelle: Post AG

Die Anzahl der Beamten reduzierte sich von 16.573 im Jahr 2002 auf 10.378 im Jahr 2011 um rd. 37 %, jene der „Angestellten vor 1. Mai 1996“ um rd. 49 % und jene der „Angestellten nach 1. Mai 1996“ um rd. 36 %. Demgegenüber stieg die Anzahl der Bediensteten mit KV-neu zwischen 2009 und 2011 um rd. 79 %.

- 6.2 Der RH hielt fest, dass auch die „Angestellten ab 1. Mai 1996“ – nach Ausgliederung aus der Bundesverwaltung – über einen erhöhten Kündigungsschutz verfügten. Er kritisierte die späte Anpassung der Beschäftigungsverhältnisse an die privatwirtschaftlichen Rahmenbedingungen durch den neuen Kollektivvertrag für neu eintretende Mitarbeiter ab 2009.

Der RH hielt kritisch fest, dass im Rahmen der Ausgliederung der Post AG im Jahr 1996 keine wirksamen Anreize zur Systembereinigung im Sinne von Umstiegs- und Ausstiegsoptionen für Beamte geschaffen wurden. Durch diese Vorgangsweise wurden die Kosten des Personalum- und -abbaus aufgrund von Modernisierungs- und Reorganisationsmaßnahmen in die Zukunft verschoben und nicht mehr unmittelbar der Ausgliederung zugerechnet.

Der RH empfahl dem BMF, bei zukünftigen Ausgliederungen die Personalüberleitung so zu gestalten, dass die Gesamtkosten der Personalausgliederung transparent dargestellt werden.

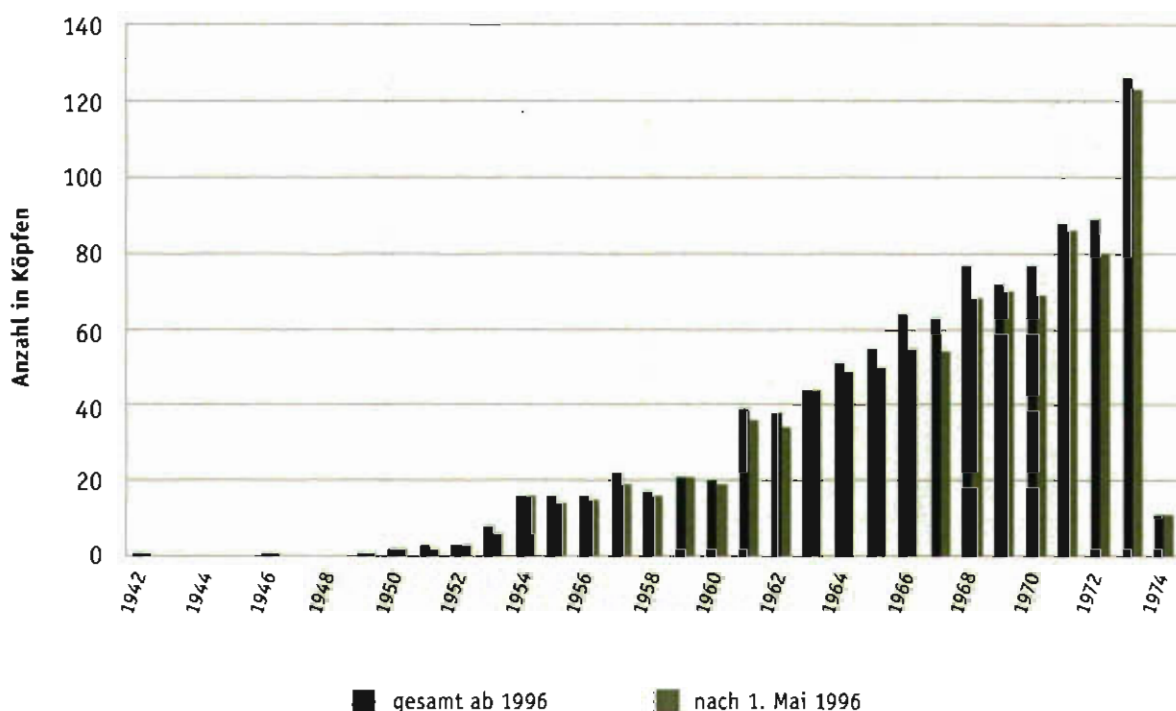
- 6.3 *Laut Stellungnahme des BMF werde die Empfehlung des RH in allfällige künftige Überlegungen einfließen.*

Mitarbeiterstruktur

Definitivstellung nach Ausgliederung

7.1 Die Post AG stellte – laut SAP-Daten – nach der Ausgliederung im Jahre 1996 bis zum Jahr 2008 zusätzlich 965 Bedienstete (provisorische Beamte) in ihrem Dienstverhältnis definitiv. Die folgende Abbildung zeigt, dass Mitarbeiter jüngerer Jahrgänge – wie jene des Jahrgangs 1973, die im Jahr der Ausgliederung 23 Jahre alt waren – mit über 120 Personen stark vertreten waren:

Abbildung 3: Definitivstellungen nach Ausgliederung unter Berücksichtigung des Jahrgangs



Quellen: Post AG; Darstellung RH

7.2 Der RH stellte fest, dass die Post AG nach der Ausgliederung noch 965 Bedienstete in ihrem Dienstverhältnis definitiv stellte.

Er hielt weiters fest, dass – bei einem gesetzlichen Pensionsantrittsalter von 65 Jahren – bis zum Jahr 2039 Bedienstete mit öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis in der Post AG tätig sein werden. Die dienstrechtlichen Bestimmungen des BDG werden damit auch 43 Jahre nach Ausgliederung von der Post AG anzuwenden sein.

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

- 7.3 Die Post AG verwies in ihrer Stellungnahme auf die gesetzeskonforme Vorgehensweise, da gemäß § 11 BDG das Dienstverhältnis auf Antrag des Beamten definitiv werde, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt seien. Ein Ermessensspielraum bestehe nicht.
- 7.4 Der RH blieb bei seiner Feststellung, da die Post AG bereits im Zuge der Vorbereitung der Ausgliederung eine vorausschauende Personalsteuerung verfolgen hätte können und – insbesondere nach der Ausgliederung frühzeitiger – anstelle der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse vollständig auf privatrechtliche Dienstverhältnisse (Angestellte vor 1. Mai 1996) umstellen hätte können.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Überblick

- 8.1 (1) Die Ziele der Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und der Steigerung der Produktivität der Post AG erforderten Rationalisierungen und Anpassungsmaßnahmen im Unternehmen. Im überprüften Zeitraum nutzte die Post AG sowohl gesetzliche Personalmaßnahmen in Form von Ruhestandsversetzungs- und Ausstiegsmodellen für Beamte als auch postspezifische Maßnahmen im Rahmen von Betriebsvereinbarungen (Sozialpläne). Die Post AG führte ihre Personalmaßnahmen ab 2003 unter der Annahme durch, dass rund ein Viertel des Mitarbeiterstandes kündbar war. Rund 48 % der Mitarbeiter der Post AG standen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, weitere rd. 16 % waren Angestellte mit erhöhtem Kündigungsschutz.
- (2) Die verschiedenen gesetzlichen sowie postspezifischen Maßnahmen waren auf bestimmte Zielgruppen (Beamte bzw. Angestellte) abgestimmt und wirkten unterschiedlich auf den Personalabbau. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Personalmaßnahmen (gegliedert nach Rechtstiteln für Zahlungen der Post AG) inkl. Ziele sowie Inanspruchnahme und Kosten:

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Tabelle 8: Überblick der wesentlichen Personalmaßnahmen der Post AG 2002 bis 2011

siehe TZ		Rechtstitel für Zahlungen	Zeitraum der Maßnahme	durchschnittliche Zahlungen bzw. Kosten pro Person in EUR	Inanspruchnahme	Zielgruppe		Ziel			
					in Köpfen (2002 – 2011)	Beamte	Angestellte	Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit	Ausscheiden aus der Post AG	Requalifikation	Verlängerung Erwerbstätigkeit
TZ 9	gesetzliche Maßnahmen	Übertritt in den Ruhestand gem. § 13 BDG	laufend	-	5	X		X	X		
TZ 13		Vorruhestand gem. § 22g BB-SozPG i.V.m. Betriebsvereinbarung	bis Ende 2003	30.800	1.131	X		X	X		
TZ 13		Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gem. § 22f BB-SozPG i.V.m. Betriebsvereinbarung	bis Ende 2003	29.800	99	X				X	
TZ 10 ff.		Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gem. § 14 BDG	laufend	-	3.771	X		X	X		
TZ 14 ff.	postspezifische Maßnahmen	Betriebsvereinbarung/Sozialplan: Übergangsmodell ¹	seit 2008	118.400 ²	978 ³	X		X	X		
TZ 18		Betriebsvereinbarung/Sozialplan: Sozialplanzahlungen davon bspw: – Beamte 2003: – Beamte 2009: – Angestellte 2010:	seit 1997	47.450 40.400 87.200 46.300	3.742	X	X		X		
		Betriebsvereinbarung/Sozialplan: Postler zum Bund	seit 2010	50.100	200 ⁴	X			X		X
		Betriebsvereinbarung/Sozialplan: Arbeitsstiftungen	seit 2010	6.500	757	X	X		X	X	X
TZ 20 ff.		Betriebsvereinbarung/Sozialplan: Jobcenter/KEC/PAM	seit 2002	-	-	X	X			X	

KEC = Karriere- und Entwicklungszentrum

PAM = Post-Arbeitsmarkt

¹ Rechtstitel für Austritt: Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung gemäß §§ 15 und 236b BDG i.V.m. § 5 Abs. 2b Pensionsgesetz

² durchschnittliche Fallkosten bei 2,5 Jahren Übergangsmodell

³ 2008 bis angenommene Teilnehmer 2013

⁴ nur versetzte Beamte (ohne Dienstzuteilungen)

Quellen: Post AG; Darstellung RH



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

**Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG**

Die Bedingungen für die Inanspruchnahme der Maßnahmen und postspezifischen Zahlungen, mit Ausnahme der Ruhestandsversetzungen gemäß §§ 13 und 14 BDG, wurden in Betriebsvereinbarungen im Rahmen eines Sozialplans zwischen Post-Management und Personalvertretung vereinbart.

(3) Zwischen 2002 und 2011 reduzierte sich der Personalstand um insgesamt 11.873 (siehe TZ 6, Tabelle 7). Diese verteilten sich auf verschiedene Personalmaßnahmen, die unterschiedlichen Rechtstiteln zugrunde lagen. Die 6.195 zwischen 31. Dezember 2002 und 31. Dezember 2011 abgebauten Beamten verteilten sich auf folgende Rechtstitel und Maßnahmen:

Tabelle 9: Verteilung des Beamtenabbaus nach Rechtstiteln und Maßnahmen

Rechtstitel	Maßnahme	Inanspruchnahme ¹	
		in Köpfen; Stichtag 31. Dezember	in % (gerundet)
Übertritt in den Ruhestand gem. § 13 BDG	Ruhestand	5	0,1
Vorruhestand gem. § 22g BB-SozPG	Ruhestand	907	15
Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gem. § 22f BB-SozPG	Austritt	99	2
Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gem. § 14 BDG	Ruhestand	2.400	39
Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung gem. §§ 15 und 236b BDG i.V.m. § 5 Abs. 2b PG	Ruhestand, z.B. verwendet bei Übergangmodell	1.338	22
§ 15b BDG, § 15c BDG	Ruhestand	3	
Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen (§ 15a BDG)	Ruhestand	8	
Betriebsvereinbarung: Sozialplanzahlungen (postspezifisch)	Austritt, z.B. Einmalzahlungen	708	11
Versetzung/Ressortwechsel (§ 38 BDG)	Ressortwechsel, z.B. Mobilitätsprogramme	238 ²	4
Verschiedenes	Sonstiges (z.B. Tod, Entlassung, Austritt)	489	8
Summe Beamtenabbau 31. Dezember 2002 bis 31. Dezember 2011		6.195	100
<i>davon Ruhestandsversetzungen 31. Dezember 2002 bis 31. Dezember 2011</i>		<i>4.661</i>	<i>75</i>

¹ Die Werte zur Inanspruchnahme unterscheiden sich von jenen in Tabelle 8, weil hier – aufgrund der Zeitraum-Betrachtung 31. Dezember 2002 bis 31. Dezember 2011, und damit beginnend mit 31. Dezember 2002 – die Inanspruchnahme im Jahr 2002 (Austritte 2002: 2.203) nicht berücksichtigt wurde.

² versetzt, nicht zugeteilt

Quellen: Post AG; Darstellung RH

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

99 Beamte nahmen die Maßnahme gemäß § 22f Bundesbediensteten-Sozialplangesetz (BB-SozPG) in Anspruch. Diesen Beamten stand zusätzlich zur gesetzlichen Abschlagszahlung eine Bruttoeinmalzahlung im Ausmaß des Zwölffachen des letzten Monatsbezugs zu.

(4) Im Überprüfungszeitraum 2002 bis 2011 entstanden der Post AG aus den Maßnahmen nach BB-SozPG (siehe TZ 13), dem Übergangsmodell (siehe TZ 14), den Austritten mit Sozialplanzahlungen (siehe TZ 18), dem Mobilitätsprogramm „Postler zum Bund“ (siehe TZ 29) und den Arbeitsstiftungen (siehe TZ 35) insgesamt folgende Kosten:

Maßnahme	in Mio. EUR
§§ 22g und 22f BB-SozPG	37,79
Übergangsmodell	29,26 ¹
Austritt mit Sozialplanzahlungen	177,57
„Postler zum Bund“	10,02
Arbeitsstiftungen	4,92
	269,56

¹ Prognose bis 2021: 187,43 Mio. EUR

Quelle: Darstellung RH

8.2 Der RH wies darauf hin, dass nur eine gesetzliche Maßnahme im überprüften Zeitraum einen Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis vorsah; in den übrigen Fällen erfolgte der Beamtenabbau zu Lasten des öffentlichen Haushalts durch Versetzungen in den Ruhestand.

Inanspruchnahme von gesetzlichen Maßnahmen

9.1 (1) Die Inanspruchnahme der gesetzlichen Maßnahmen zur Ruhestandsversetzung teilte sich auf folgende Rechtstitel auf:



BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Tabelle 11: Überblick der Versetzungen in den Ruhestand nach Rechtstitel 2002 bis 2011

Rechtstitel	Zeitraum der Maßnahme	Inanspruchnahme	
		2002 bis 2011 in Köpfen	Anteil der Pensionsart an Gesamtpensionierungen in % (gerundet)
Übertritt in den Ruhestand gem. § 13 BDG	laufend	5	0,1
Vorruhestand gem. § 22g BB-SozPG	bis Ende 2003	1.131	17,0
Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gem. § 14 BDG	laufend	3.771	56,0
Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung gem. §§ 15 ff. BDG	laufend	1.783	27,0
Sonstiges (z.B. § 15b BDG, Schwer- arbeiterzeiten)	laufend	13	0,2
Summe Ruhestandsversetzungen 2002 bis 2011		6.703	100,0
<i>davon Ruhestandsversetzungen 2002</i>		<i>2.042</i>	
Summe Austritte		8.443	
Anteil Ruhestandsversetzungen gesamt an Austritten gesamt in %		79	

Quellen: Post AG; Darstellung RH

(2) Insgesamt traten zwischen 2002 und 2011 8.443 Beamte aus der Post AG aus, davon wurden 6.703 bzw. 79 % in den Ruhestand versetzt. Von diesen 6.703 Beamten verließ jeder zweite (rd. 56 %) die Post AG krankheitsbedingt (§ 14 BDG). Für die Inanspruchnahme des Übergangsmodells (siehe TZ 14) war der Rechtstitel der Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung nötig (rd. 27 %). Die Versetzung in den Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG, die nur bis Ende 2003 möglich war, nahmen rd. 17 % der zwischen 2002 und 2011 in den Ruhestand übergetretenen Beamten in Anspruch. Im überprüften Zeitraum traten fünf Beamte gemäß § 13 BDG mit Erreichen des 65. Lebensjahres in den Ruhestand über (0,1 % aller Ruhestandsversetzungen des überprüften Zeitraums).

9.2 Der RH stellte kritisch fest, dass der Beamtenabbau der Post AG zu 79 % über Ruhestandsversetzungen stattfand, wobei nur fünf Personen (0,1 %) mit Erreichen des Regelpensionsantrittsalters in den Ruhestand übertraten. Der RH verwies kritisch auf den hohen Anteil (56 %) an Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Der RH kritisierte die frühest möglichen Ruhestandsversetzungen, die eine Kostenüberwälzung auf den Bund (UG 23) verursachten (siehe TZ 13). Die Verlängerung der Erwerbstätigkeit bzw. die Requalifizierung für den Arbeitsmarkt spielten eine untergeordnete Rolle in den Personalmaßnahmen im Zuge der Restrukturierung (siehe TZ 35).

Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seinen Bericht Reihe Bund 2011/8, in dem er bereits auf die notwendigen Bemühungen zur Anhebung des Pensionsalters hingewiesen hatte.

9.3 *Laut Stellungnahme der Post AG müsse im Zusammenhang mit den Ruhestandsversetzungen gemäß § 14 BDG wegen Dienstunfähigkeit entschieden in Abrede gestellt werden, dass es sich hierbei um einen (von der Post AG betriebenen) Beamtenabbau zu Lasten des öffentlichen Haushalts handle.*

9.4 Der RH erwiderte, dass die Versetzungen in den Ruhestand, darunter auch jene wegen Dienstunfähigkeit von Beamten, Pensionszahlungen aus dem Bundeshaushalt zur Folge haben. Er wiederholte seine Kritik, dass die Verlängerung der Erwerbstätigkeit bzw. die Requalifizierung für den Arbeitsmarkt eine untergeordnete Rolle in den Personalmaßnahmen der Post AG spielten. Im Zuge der Restrukturierung wurden insbesondere Möglichkeiten der Ruhestandsversetzungen für den Beamtenabbau genützt.

Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit (§ 14 BDG)

10.1 (1) Die Versetzungen in den Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit gemäß § 14 BDG entwickelten sich im überprüften Zeitraum wie folgt:



BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Tabelle 12: Versetzungen in den Ruhestand nach § 14 BDG

Jahr	2002	2003	2004 ¹	2005 ¹	2006 ¹	2007 ¹	2008 ¹	2009	2010	2011	Summe	Anteil an Gesamtsumme
in Köpfen												in %
§ 14 BDG krankheits- halber von Amts wegen	1.198	113	38	70	63	57	64	154	162	191	2.110	56
§ 14 BDG krankheits- halber auf Antrag	173	568	128	122	117	84	73	117	120	159	1.661	44
Summe	1.371	681	166	192	180	141	137	271	282	350	3.771	100
in % ²												
Anteil an Gesamtsumme 2002 bis 2011	36	18	4	5	5	4	4	7	7	9	100	

¹ Von 2004 bis 2008 musste das BMF bei der Entscheidung mitbefasst werden.

² Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: Post AG; Darstellung RH

(2) Im überprüften Zeitraum beanspruchten insgesamt 3.771 Beamte die Dienstunfähigkeitspension gemäß § 14 BDG⁷. Die Versetzungen von Amts wegen (56 %) lagen insgesamt über jenen auf Antrag (44 %). Im Jahr 2002 fielen mit 1.198 amtswegigen Ruhestandsversetzungen außerordentlich viele an. Auf die Jahre 2002 und 2003 entfielen zudem 54 % aller im Überprüfungszeitraum angefallenen § 14 BDG-Ruhestandsversetzungen der Beamten (2.052).

Zwischen 2004 und 2008 musste die Post AG die § 14 BDG-Ruhestandsversetzungen vom BMF genehmigen lassen. Durch diesen zusätzlichen administrativen Schritt, eingeführt mit dem Deregulierungsge-
setz-Öffentlicher Dienst 2002⁸ und als „§ 14-Warteschleife“ bezeichnet, musste das BMF bei Ruhestandsversetzungen mitbefasst werden. Dieser zusätzliche Verwaltungsschritt bewirkte einen Rückgang der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen: Die durchschnittliche Anzahl während der BMF-Befassung (163) lag sowohl unter jener im Zeitraum vor (1.026) als auch nach (301) Einbindung des BMF. Insgesamt wurden 1.564 Fälle dem BMF vorgelegt, 45 % (706) lehnte das BMF

⁷ Der RH hatte die (Früh-)Pensionierungspraxis der Post AG bereits für die Jahre 1998 bis 2002 überprüft (siehe RH Reihe Bund 2005/7).

⁸ BGBl. I Nr. 119/2002

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

ab. Die Dienstrechts-Novelle 2008⁹ hob den Prozessschritt der BMF-Befassung wieder auf; danach war ein neuerlicher Anstieg der Ruhestandsversetzungen zu verzeichnen.

(3) Das Durchschnittsalter bei Ruhestandsversetzungen gemäß § 14 BDG lag im Überprüfungszeitraum unter 50 Jahren und dadurch auch unter dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter des Bundes bei Dienstunfähigkeit (2011: 53,8 Jahre). Es entwickelte sich im überprüften Zeitraum wie folgt:

Tabelle 13: Durchschnittsalter bei Versetzungen in den Ruhestand nach § 14 BDG													
Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2002 bis 2011	min.	max.
	in Lebensjahren												
Durchschnittsalter	48,5	48,5	50,0	49,8	49,7	51,4	51,9	50,3	50,5	50,9	49,4	30,4	61,1
	Anzahl Personen												
bis zu 35 Jahre alt	21	9	1	1	3	0	1	0	0	0	36	-	-

Quellen: Post AG; Darstellung RH.

Im Alter bis zu 35 Jahren wurden 36 Personen aufgrund von Dienstunfähigkeit gemäß § 14 BDG in den Ruhestand versetzt, davon alleine 21 Personen im Jahr 2002. Seit 2009 gab es keine § 14 BDG-Ruhestandsversetzungen von Mitarbeitern unter 35 Jahren mehr. Der jüngste Mitarbeiter, der krankheitsbedingt in den Ruhestand versetzt wurde, war 30 Jahre alt, der älteste 61.

- 10.2** Der RH kritisierte den hohen Anteil an Ruhestandsversetzungen gemäß § 14 BDG, insbesondere die hohe Anzahl im Jahr 2002 (36 % der gesamten § 14 BDG-Ruhestandsversetzungen des überprüften Zeitraums). Er beurteilte die ungleiche Verteilung von Dienstunfähigkeiten bei geringem Lebensalter als sachlich nicht nachvollziehbar, dies insbesondere im Vergleich zum Bund mit einem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter bei Dienstunfähigkeit von 53,8 Jahren (2011). Nach Ansicht des RH hatte die zusätzliche Einbindung des BMF in den Jahren 2004 bis 2008 einen merkbaren Einfluss auf das Ruhestandsversetzungsverhalten.

⁹ BGBl. I Nr. 147/2008



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Der RH empfahl dem BMF und dem BKA, auf strengere Kriterien für § 14 BDG–Ruhestandsversetzungen hinzuwirken. Dem BMF empfahl er weiters, unter Bedachtnahme auf das Alter der Ruhegenussbezieher eine regelmäßige Überprüfung der für die Ruhestandsversetzung erforderlichen Dienstunfähigkeit durchzuführen.

10.3 (1) *Das BMF verwies in seiner Stellungnahme auf die Dienstrechts-Novelle 2008¹⁰, welche das Zustimmungsrecht des Bundesministers für Finanzen bezüglich Ruhestandsversetzungen wegen dauernder Dienstunfähigkeit als obsolet angesehen und in weiterer Folge aufgehoben habe. Strengere Kriterien für eine § 14 BDG–Ruhestandsversetzung würden auch auf Beamte der Hoheitsverwaltung und auf Landeslehrer Auswirkungen haben; eine legistische Umsetzung falle in den Zuständigkeitsbereich des BKA.*

(2) Laut Stellungnahme der Post AG seien die Tätigkeit und die damit verbundenen Anforderungen bei der Post AG nicht mit denen bei der Gesamtheit Bund vergleichbar, da es sich um überwiegend körperlich schwere Tätigkeiten handle. Mit zunehmendem Lebensalter werde daher die Erfüllung der stetig steigenden Anforderungen vielfach immer schwieriger und bringe die dauernde Arbeitsleistung eine Beeinträchtigung und Verschlechterung des Gesundheitszustandes für die Betroffenen mit sich.

Mangels eines den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Verweisungsfeldes sei daher eine Versetzung in den Ruhestand nach § 14 BDG die einzig verbleibende Möglichkeit, weitere Verschlechterungen gesundheitsbedingter Beschwerden hintanzuhalten.

10.4 (1) Der RH hielt seine Empfehlung gegenüber dem BMF aufrecht, die sowohl auf strengere Kriterien für § 14 BDG–Ruhestandsversetzungen als auch auf regelmäßige Überprüfung der Dienstunfähigkeit abzielt. Gerade im Hinblick auf die langfristigen finanziellen Belastungen für die öffentlichen Haushalte (TZ 13) war dies von Bedeutung.

(2) Der RH merkte gegenüber der Post AG an, dass die Argumentation der fehlenden Vergleichbarkeit der Tätigkeit und der damit verbundenen Anforderungen bei der Post AG mit denen beim Bund für den RH nicht nachvollziehbar war, da auch öffentliche Bedienstete des Bundes ein breites Spektrum an Tätigkeiten ausübten.

¹⁰ BGBl. I Nr. 147/2008

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

11.1 Dem RH lagen Unterlagen aus dem Jahr 2005 vor, aus denen hervorging, dass Führungskräfte der Post AG den Mitarbeitern ein Ansuchen gemäß § 14 BDG (Dienstunfähigkeit aus Krankheitsgründen) nahelegten, weil dies für die Beamten die günstigste Möglichkeit sei, frühzeitig in den Ruhestand zu treten. Laut dieser Unterlage könne ein Arzt, der das Gutachten verfassen würde, genannt werden.

In diesem konkreten Fall suchten anschließend elf Mitarbeiter gemäß § 14 BDG um Ruhestand an.

11.2 Der RH wies kritisch auf das Verhalten der Führungskräfte hin. Er betonte, dass krankheitsbedingte Ruhestandsversetzungen kein Instrument des Personalabbaus darstellten.

12.1 Eine Analyse der Personaldaten der Post AG durch den RH identifizierte zwei Fälle, in denen gemäß § 14 BDG aufgrund von Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamte in der Folge als sogenannte ABGB-Kräfte wieder für die Post AG tätig wurden.

12.2 Der RH kritisierte, dass die Post AG offenbar dienstfähigen Mitarbeitern den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gewährte.

Vorzeitiger Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG sowie Ausscheiden gemäß § 22f BB-SozPG

13.1 (1) Die Versetzungen in den Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG sowie die Fälle des Ausscheidens gemäß § 22f BB-SozPG stellten sich in den Jahren 2002 und 2003 (die Maßnahmen waren nur in diesen beiden Jahren möglich) wie folgt dar:



BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Tabelle 14: Versetzung in den Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG sowie Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gemäß § 22f BB-SozPG

Rechtstitel	Zeitraum der Maßnahme	durchschnittliche Zahlungen bzw. Kosten pro Person	Inanspruchnahme		
			2002	2003	2002 bis 2011
			in Mio. EUR		
Vorruhestand gem. § 22g BB-SozPG	bis Ende 2003	30.800	224	907	1.131
Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gem. § 22f BB-SozPG	bis Ende 2003	29.800	0	99	99
Summe	bis Ende 2003		224	1.006	1.230
			in Köpfen		
			in Mio. EUR		
Kosten für § 22g und § 22f BB-SozPG	bis Ende 2003	--	6,88	30,90	37,79

Quelle: Post AG

(2) Die 2. Dienstrechts-Novelle 2001 beinhaltet Sozialplanmaßnahmen für den gesamten öffentlichen Dienst, um Reformen der Verwaltung und insbesondere Reorganisationen durch freiwillige Personalreduktion zu erleichtern. Für die Post AG waren vor allem der vorzeitige Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG sowie das Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gemäß § 22f BB-SozPG relevant.

Der vorzeitige Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG ermöglichte Beamten, ab einem Mindestalter von 55 Jahren in den Ruhestand zu treten. Für jeden Monat, den der Beamte früher als bei Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung in den Ruhestand trat, fiel ein Abschlag von der Ruhegenussbemessungsgrundlage von 0,333 Prozentpunkten an. Diesen Abschlag glich jedoch die Post AG in Form einer Bruttoeinmalzahlung aus. Die Höhe der Ausgleichszahlung war 2002 mit 52.500 EUR, ab März 2003 mit 60.000 EUR begrenzt.

In den Jahren 2002 und 2003 traten insgesamt 1.131 Beamte der Post AG (2002: 224; 2003: 907) in den Ruhestand gemäß § 22g BB-SozPG. Die Möglichkeit, aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gemäß § 22f BB-SozPG auszuschneiden, nützten 99 Beamte.

Die Kosten der Post AG für diese Sozialplanmaßnahmen (Ausgleichszahlung) lagen bei 37,79 Mio. EUR.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

13.2 (1) Der RH hielt fest, dass die 2. Dienstrechts-Novelle 2001 eine Möglichkeit der vorzeitigen Ruhestandsversetzung für Beamte ab einem Mindestalter von 55 Jahren schuf. Er kritisierte, dass durch die Zahlungen der Post AG zum Ausgleich der finanziellen Einbußen das Modell für Beamte der Post AG besonders attraktiv wurde. Der Bund (UG 23) hatte hingegen die vollen Kosten der Bediensteten im vorzeitigen Ruhestand zu tragen. Die Post AG konterkarierte durch ihre Vorgehensweise (Ausgleich des Abschlags) das Anreizsystem des Gesetzgebers, welches darauf hinwirkte, frühzeitige Ruhestandsversetzungen nur unter finanziellen Einbußen zu ermöglichen.

(2) Für die Post AG stellten die Maßnahmen gemäß § 22g BB-SozPG einen vergleichsweise kostengünstigeren Personalabbau dar: Pro abgebautem Mitarbeiter entstanden Kosten von durchschnittlich rd. 30.800 EUR, während bei den Austritten nach postinternen Sozialplan-Betriebsvereinbarungen Abfertigungs- und Einmalkosten von durchschnittlich rd. 47.450 EUR anfielen (siehe TZ 8, Tabelle 8).

(3) Insgesamt entstanden der Post AG in den Jahren 2002 und 2003 Kosten in der Höhe von 37,79 Mio. EUR durch den Abbau von 1.230 Beamten nach dem BB-SozPG. Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seinen Bericht „Grundlagen der Fiskalpolitik“ (Reihe Bund 2011/5) betreffend steigende altersbezogene Ausgaben und empfahl dem BMF, darauf hinzuwirken, dass bei zukünftigen gesetzlichen Maßnahmen zum Pensionsantrittsalter die langfristigen finanziellen Belastungen für die öffentlichen Haushalte berücksichtigt werden.

13.3 (1) *Das BMF verwies in seiner Stellungnahme auf § 8 und § 9 der WFA-FinAV (Verordnung über die Abschätzung der finanziellen Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte im Rahmen der wirkungsorientierten Folgenabschätzung bei Regelungsvorhaben und sonstigen Vorhaben)¹¹ die entsprechende Verpflichtungen zur Kalkulation langfristiger finanzieller Auswirkungen enthielten.*

(2) Laut Stellungnahme der Post AG habe der Bund in allen diesen Fällen sowohl für die Beamten als auch deren Hinterbliebene geringere Pensionsleistungen zu erbringen als bei Ruhestandsversetzungen nach §§ 15 oder 14 BDG. Tatsache sei, dass diese Möglichkeit einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung auch Beamte in Anspruch genommen hätten, bei denen schon ein Ruhestandsversetzungsverfahren nach § 14 BDG anhängig gewesen sei.

¹¹ BGBl. II Nr. 490/2012



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

13.4 Der RH wiederholte seine Feststellung, dass das Modell durch die Zahlungen der Post AG zum Ausgleich der finanziellen Einbußen für Beamte der Post AG besonders attraktiv wurde. Die gesetzten Anreize durch den Gesetzgeber – frühzeitige Ruhestandsversetzungen nur unter finanziellen Einbußen zu ermöglichen – wurde durch den Ausgleich der finanziellen Einbußen verwirkt.

Postspezifisches
Übergangsmodell

14.1 (1) Die Inanspruchnahme des postspezifischen Übergangsmodells stellte sich im überprüften Zeitraum wie folgt dar:

Rechtstitel	Maßnahmen	Zeitraum der Maßnahme	durchschnittliche Zahlungen bzw. Kosten pro Person	Inanspruchnahme 2002 bis 2011
			in EUR	in Köpfen
Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung	Übergangsmodell	seit 2008	118.400 ¹	978 ²

¹ durchschnittliche Fallkosten bei 2,5 Jahren Übergangsmodell

² 2008 bis angenommene Teilnehmer 2013

Quellen: Post AG; Darstellung RH

(2) Mit der Betriebsvereinbarung 08–09 führte die Post AG das sogenannte Übergangsmodell mit einer Überbrückungsleistung für Beamte ein. Demnach konnten Beamte bis Jahrgang 1950, die aufgrund einer beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit von 40 Jahren die Voraussetzung für eine abschlagsfreie Ruhestandsversetzung gemäß §§ 15 und 236b BDG i.V.m. § 5 Abs. 2b Pensionsgesetz 1965 (PG) erfüllten, bei Verlust des Arbeitsplatzes eine Überbrückungsleistung in Anspruch nehmen. Diese Beamten mussten einen unwiderruflichen Antrag auf Karenzierung und gleichzeitig den Antrag auf abschlagsfreie Ruhestandsversetzung stellen. Dafür war eine Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung durch den Mitarbeiter vorzunehmen. Die Betriebsvereinbarung 09–10 erweiterte die Überbrückungsleistung für Beamte bis Jahrgang 1953, die Betriebsvereinbarung 11–12 unter bestimmten Bedingungen bis Jahrgang 1955.

(3) Die Höhe der Überbrückungsleistung netto orientierte sich an einer fiktiven § 14 BDG–Ruhestandsversetzung. Insgesamt fielen zwischen 2008 und 2011 für das Übergangsmodell auf der Grundlage der tatsächlichen Inanspruchnahme Kosten der Post AG in Höhe von

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

39,26 Mio. EUR¹² an. Für die Jahre 2012 und 2013 rechnete die Post AG durch die gültige Betriebsvereinbarung mit weiteren 11,01 Mio. EUR.

14.2 Der RH verwies kritisch auf den hohen Mitteleinsatz der Post AG für Personalmaßnahmen, welche als alleinigen Zweck das Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit verfolgten.

15.1 (1) Die Dauer der Überbrückungsleistung im Überprüfungszeitraum variierte – bei durchschnittlicher Dauer von 28 Monaten – von drei bis 70 Monaten. Für 48 Personen (rd. 8 %) gewährte die Post AG das Modell für mehr als vier Jahre. In 90 % der Fälle wurde das Ende jenes Monats als Übertrittszeitpunkt in den Ruhestand gewählt, in dem der Beamte das 60. Lebensjahr erreichte.

(2) Für jeden ins Übergangsmodell wechselnden Beamten führte die Post AG eine Kosten-Nutzen-Rechnung auf Basis zukünftiger, nicht validierter und nicht abgezinster Lohnzahlungen (ohne Vorrückungen) durch. Dabei stellte sie die Kosten für das Übergangsmodell den anfallenden Lohnkosten bis zum ehestmöglichen Übergang in den Ruhestand gegenüber. Zudem berechnete sie ein Vergleichsszenario, das einen Verbleib des Beamten bis zum Alter von 65 Jahren unterstellte. Die Differenzbeträge zog die Post AG als Entscheidungsgrundlage dafür heran, ob der Beamte das Übergangsmodell in Anspruch nehmen konnte.

Für die Eintritte in das Übergangsmodell ab 1. Jänner 2011 ergänzte die Post AG die Kosten-Nutzen-Rechnung um eine Gegenüberstellung der Gesamtkosten pro Jahr je PT-Gruppe¹³ und der Schemabzüge. Die Differenz stellte sich wie folgt dar:

¹² Zwischen 2008 und 2010 lag die tatsächliche Verweildauer im Übergangsmodell zwischen drei und 70 Monaten bzw. bei durchschnittlich 28 Monaten.

¹³ Die Postbeamten werden gemäß Post-Zuordnungsverordnung in Verwendungs- (PT) und Dienstzulagengruppen (DZ) geordnet. Die PT-Gruppen reichen von der höchsten Verwendungsgruppe PT1 bis zur niedrigsten PT9; Beispiele für Verwendungen je PT-Gruppe: PT1: Leiter eines Bereichs in der Zustellung; PT2: Leiter eines großen Postamts; PT3: Produktmanager; PT4: Leiter eines kleinen Postamts; PT5: Universalschalterdienst; PT6: Lagerführer; PT7: Tischler; PT8: Gesamtzustelldienst; PT9: Hilfsdienst (siehe TZ 33).



BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Tabelle 16: Gegenüberstellung der Kosten pro Jahr nach PT-Gruppen 2011									
	PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT6	PT7	PT8	PT9
	in EUR								
Gesamtkosten	325.824	1.691.660	1.964.186	748.138	699.525	240.092	98.140	4.813.695	25.506
Schemabezug pro Jahr	429.262	2.138.726	2.595.776	938.848	874.385	288.618	116.284	5.859.122	30.797
Differenz Schema zu Übergangsmodell	103.438	447.069	631.590	190.710	174.861	48.525	18.144	1.045.427	5.291
durchschnittliche Jahreskosten pro Fall	100.254	65.064	51.240	46.277	40.552	36.937	32.713	30.677	25.506
	Anzahl								
Personen im Übergangsmodell	4	31	40	17	18	8	3	178	1

Quelle: Post AG

In allen PT-Gruppen lagen die Gesamtkosten des Übergangsmodells unter den Schemabezügen. Für die Post bedeutete dies geringere Lohnkosten für die Mitarbeiter im Übergangsmodell, aber auch den Entfall von Arbeitsleistung.

15.2 (1) Der RH wies darauf hin, dass die Post AG durch die Festlegung des Ruhestandsanztritts zum frühestmöglichen Zeitpunkt über die Kostenminimierung hinaus einen planbaren Personalabbau erwirkte. Er erachtete – in Anbetracht der im überprüften Zeitraum festgestellten Struktur der Austritte von Beamten aus der Post AG – das jeweils berechnete Vergleichsszenario, in dem der Beamte bis zum abgeschlossenen 65. Lebensjahr seiner Tätigkeit in der Post AG nachging, jedoch als nicht realistisch. Dadurch basierte nach Auffassung des RH die Entscheidung, ob einem Beamten das Übergangsmodell gewährt werden soll, auf einer verzerrten Grundlage.

(2) Auch wenn aus betriebswirtschaftlicher Sicht der Post AG das Übergangsmodell eine – im Vergleich zur Weiterbeschäftigung der Beamten bei vollen Bezügen – günstige Möglichkeit zum beschleunigten Abbau von Beamten darstellte, verwies der RH jedoch darauf, dass es im Vergleich die teuerste Variante war. Zudem war die Verlängerung der Erwerbstätigkeit der Mitarbeiter keine Zielsetzung der Post AG. Auch die ÖIAG als Eigentümerversorger verfolgte keine Ziele zur Verlängerung der Erwerbstätigkeit (siehe TZ 3). Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht kritisierte der RH daher, dass die Personalmaßnahme Übergangs-

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

modell – indem sie den Übertrittszeitpunkt in den Ruhestand auf den frühestmöglichen Zeitpunkt optimierte – zu einer Kostenbelastung für den Bundeshaushalt führte.

(3) Der RH kritisierte weiters die teilweise lange Dauer der Überbrückungsleistung von bis zu 70 Monaten, weil die Post AG diese Personalmaßnahme so für jüngere Beamte öffnete.

15.3 *Laut Stellungnahme des BMF ziele das ÖIAG-Gesetz in erster Linie auf die Werterhaltung bzw. auf die Wertsteigerungen der Beteiligungen ab. Die ÖIAG sei explizit an der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen interessiert. Allerdings sei weder der ÖIAG-Vorstand noch der ÖIAG-Aufsichtsrat rechtlich befugt, dem Post-Vorstand Weisungen oder Richtlinien zu erteilen. Daraus ergebe sich, dass ein ÖIAG-Aufsichtsratsbeschluss auf Basis des geltenden Rechts dem Post-Vorstand nicht auftragen könne, beim Personalabbau gesamtwirtschaftliche Aspekte vorrangig zu berücksichtigen. Weiters seien die Organe der Post AG (Vorstand und Aufsichtsrat) gemäß § 47a AktG und § 83 Abs. 1 BörseG verpflichtet, die Aktionäre der Post AG gleich zu behandeln. Die Nicht-Inanspruchnahme von rechtlich möglichen Maßnahmen zur Personalreduktion aus Rücksicht auf den Aktionär ÖIAG bzw. Bund würde diesem Grundsatz widersprechen.*

§ 99 in Zusammenhang mit § 83 AktG behandle die Sorgfaltspflicht und Verantwortlichkeit der Aufsichtsratsmitglieder. Eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit wäre mit einem massiven Anstieg der Personalkosten verbunden gewesen, was wiederum zu einer massiven Verschlechterung der Ergebnisse geführt hätte. Die Entwicklung des Personalaufwands sei nach Meinung der ÖIAG sowohl für Vorstand und Aufsichtsrat nach wie vor höchst bedeutend.

15.4 Der RH entgegnete dem BMF, dass die ÖIAG – wie in der Stellungnahme zu TZ 3 ausgeführt – selbst einen Interessenkonflikt in der Ausübung ihrer Rolle als staatliche Eigentümerin der Post AG durch die Berücksichtigung von öffentlichen Interessen (wenn auch nicht vorrangig) bestätigt hatte. Die ÖIAG hat – unter Beachtung des Aktienrechts – über die Ausübung von Aufsichtsratsmandaten bei der Post AG, bspw. im Zuge von Beschlussfassungen der Strategie und der Grundsätze der Unternehmenspolitik der Post AG, die Möglichkeit der Berücksichtigung von öffentlichen Interessen, die sich am ÖIAG-Gesetz zu orientieren haben. Das ÖIAG-Gesetz definiert die Aufgaben im Rahmen des Beteiligungsmanagements (gemäß § 9 ÖIAG-Gesetz) so, dass die ÖIAG unter Berücksichtigung der öffentlichen Interessen an der Sicherung Österreichs als Wirtschafts- und Forschungsstandort sowie an der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen auf eine Werterhal-



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

tung und Wertsteigerung der Beteiligungsgesellschaften Bedacht zu nehmen hat. Diesem Erfordernis kam die ÖIAG nach Ansicht des RH im Zusammenhang mit der Schaffung eines Übergangsmodells bei der Post AG nicht ausreichend nach, zumal damit eine Kostenbelastung für den Bundeshaushalt entstand.

In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass eine Verbesserung des Ergebnisses der Post AG durch einen forcierten Personalabbau sowohl der ÖIAG als auch den sonstigen Aktionären der Post AG zugute kommt, die Auswirkungen von durch den Personalabbau bewirkten Ruhestandsversetzungen jedoch nur den Bundeshaushalt betreffen.

16.1 Die Inanspruchnahme des Übergangsmodells nach Geburtsjahrgängen stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 17: Personalstand Ende 2007 und Eintritt in das Übergangsmodell bis 2011 nach Jahrgängen

	Personalstand 31.12.2007	Eintritt in Übergangsmodell bis 2011	Anteil Personen im Übergangsmodell an Personalstand
	in Köpfen		in %
1947	17	1	6
1948	48	2	4
1949	231	76	33
1950	237	122	51
1951	253	165	65
1952	319	186	58
1953	362	192	53
1954	416	1	0
1955	452	1	0

Quellen: Post AG; Darstellung RH

Ein bedeutender Anteil der Beamten jener Jahrgänge, für die das Übergangsmodell erstmalig geöffnet worden war (d.h. bis Jahrgang 1950), beanspruchte das Übergangsmodell auch tatsächlich. Wie aus obiger Tabelle ersichtlich, befanden sich mit Ende 2007 bspw. 237 Mitarbeiter des Jahrgangs 1950 im Personalstand der Post AG. 122 davon (51 %) nahmen bis Ende 2011 das Übergangsmodell in Anspruch. 35 % der Beamten des Jahrgangs 1950 traten im ersten möglichen Jahr (2008) in das Übergangsmodell ein. Im Jahr 2010 – also mit Erreichen des

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

60. Lebensjahres – verließen mehr als drei Viertel der Beamten dieses Jahrgangs die Post AG. Im Jahr 2011 befanden sich jeder zweite Mitarbeiter des Jahrgangs 1953 (d.h. mit 58 Jahren) sowie jeweils eine Person der Jahrgänge 1954 und 1955 im Übergangsmodell.

77 % jener Beamten, die im überprüften Zeitraum das Übergangsmodell in Anspruch nahmen, gehörten – wie die nachstehende Tabelle zeigt – den Tarifgruppen PT4 bis PT9 an, 52 % alleine der Tarifgruppe PT8. 23 % der Beamten im Übergangsmodell waren den Tarifgruppen PT1 bis PT3 zugehörig:

Tabelle 18: Anspruchnahme des Übergangsmodells nach PT-Gruppen		
	PT1 bis PT3	PT4 bis PT9
	in %	
Übergangsmodell	23	77
Poststruktur allgemein	21	79

Quelle: Post AG

16.2 Nach Ansicht des RH wurde das Übergangsmodell in sämtlichen Tarifgruppen des posteigenen Leistungs- und Besoldungsschemas gleichermaßen in Anspruch genommen. Die Zusammensetzung der Tarifgruppenzugehörigkeit in den für das Übergangsmodell relevanten Jahren des Überprüfungszeitraums entsprach in etwa jener der Beamten im Übergangsmodell.

17.1 (1) Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Austritte jener Beamten, für die das Übergangsmodell eine Austrittsoption (Jahrgänge 1949 bis 1951 und 1952 bis 1954) darstellte:

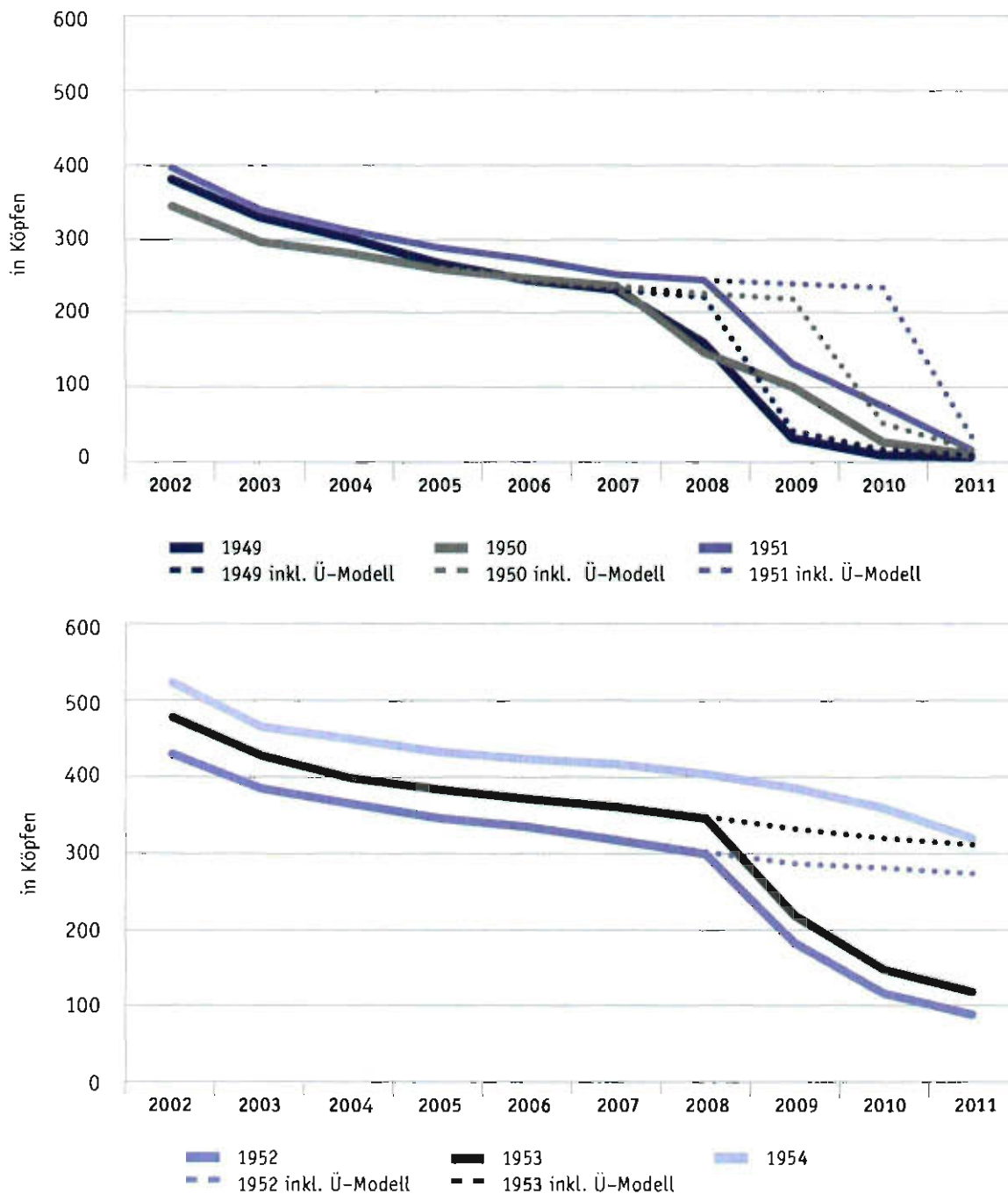


BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Abbildung 4: Veränderung der Anzahl der aktiv Erwerbstätigen seit Einführung des Übergangsmodells (Ü-Modell): Jahrgänge 1949 bis 1951 und 1952 bis 1954 (2002 bis 2011)



Quellen: Post AG; Darstellung RH

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Das Übergangsmodell führte in den Jahrgängen ab 1949 zu einem starken Abfall im Aktivstand der Mitarbeiter in dieser Altersgruppe. Der Jahrgang 1954 – der zweitjüngste Jahrgang, für den das Modell, wenn auch nur unter Bedingungen, offen war – zeigte zwar einen stetigen Rückgang in der Anzahl der Beamten, jedoch keinen plötzlichen Abfall wie die Jahrgänge 1949 bis 1953.

(2) In den Jahren 2014 bis 2021 könnten nach den derzeit vorliegenden Regelungen insgesamt – auf Basis der Personaldaten der Post AG – 1.585 Beamte der Post AG das Übergangsmodell in Anspruch nehmen, da sie ab diesem Zeitpunkt binnen weiterer 2,5 Jahre das nötige Pensionsantrittsalter erreichen. Bei durchschnittlichen Jahreskosten von rd. 47.360 EUR und einer maximalen Dauer der Übergangsleistung von 2,5 Jahren würden sich die Kosten auf insgesamt 187,66 Mio. EUR belaufen. Pro Mitarbeiter im Übergangsmodell (sogenannte Fallkosten) fallen durchschnittlich rd. 118.400 EUR an.

17.2 (1) Das Übergangsmodell stellte die teuerste Abbaumaßnahme der Post AG dar (siehe TZ 8, Tabelle 8), weil im Vergleich zu anderen Maßnahmen Entgeltfortzahlungen über Monate hinweg gewährt wurden. Der RH wies darauf hin, dass das Übergangsmodell in Form eines Vorruhestands als Mittel zum beschleunigten Abbau von Beamten verwendet wurde. Er verkannte nicht die Schwierigkeit des Personalabbaus von öffentlichen Bediensteten, bemängelte in diesem Fall jedoch die fehlenden Anreize zum Verbleib in der Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig hohen Kosten der Abbaumaßnahme (siehe auch TZ 15). Die durchschnittlichen Fallkosten je Mitarbeiter über alle PT-Gruppen auf Kostenbasis 2011 lagen bei rd. 118.400 EUR, wobei die durchschnittlichen Fallkosten bei einer Einstufung in PT2 (rd. 162.700 EUR) doppelt so hoch waren wie bei einer Einstufung in PT7 (rd. 81.800 EUR) (vgl. TZ 15).

(2) Bei den Jahrgängen 1949 bis 1951 wurde deutlich, dass die Einführung des Übergangsmodells in erster Linie Vorzieheffekte erzielte (siehe Abbildung 4, Jahrgang 1950 im Jahr 2009). Eine Kostenersparnis für die Post AG wurde somit dadurch realisiert, dass für die Verweildauer von Mitarbeitern im Übergangsmodell geringere Lohnkosten anfielen. Weiters sah der RH einen Nutzen für die Post AG in der bereits beim Eintritt in das Übergangsmodell erreichten Sicherstellung eines ehestmöglichen Ruhestandsübertritts der Beamten, die sonst keine Ausstiegchance realisieren konnten.

Der Kostenersparnis und dem Nutzen für die Post AG gegenüber verwies der RH jedoch gleichzeitig kritisch auf die dem Übergangsmodell inhärente Kostenüberwälzung auf den Bundeshaushalt (siehe TZ 3).



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

(3) Der RH hielt zusammenfassend fest, dass durch das Übergangsmodell ein beträchtlicher Anteil des Personalabbaus der betroffenen Jahrgänge bewerkstelligt wurde. Er kritisierte, dass das Übergangsmodell in Zukunft mit erheblichem finanziellem Aufwand verbunden sein könnte. Bis 2021 könnten insgesamt 1.585 Beamte der Post AG – auf Basis der Personaldaten der Post AG – das Übergangsmodell (in der Fassung der Betriebsvereinbarung 11–12) in Anspruch nehmen und würden unter der getroffenen Annahme Kosten von insgesamt 187,66 Mio. EUR verursachen.

17.3 *Laut Stellungnahme der Post AG stelle das Übergangsmodell keine Kostenüberwälzung auf den Bund dar. Durch das Übergangsmodell entstünden dem Bund keine höheren Kosten. Die Inanspruchnahme des Übergangsmodells sei nur bei Arbeitsplatzverlustigkeit möglich. Es sei daher davon auszugehen, dass die Betroffenen auch ohne Übergangsmodell ihre Ruhestandsversetzung zum selben (frühestmöglichen) Zeitpunkt wie nach dem Übergangsmodell erklärt hätten bzw. nach § 15a BDG in den Ruhestand versetzt worden wären. Weiters seien die Berechnungen des RH bezüglich des in Zukunft erwachsenden finanziellen Aufwands nicht nachvollziehbar.*

17.4 Der RH erwiderte, dass – wenngleich durch das Übergangsmodell dem Bund keine höheren Kosten entstanden – die, durch die Post AG forcierte, Inanspruchnahme des frühestmöglichen Ruhestandsmodells den Bundeshaushalt (UG 23) belastete. Er bemängelte im Zusammenhang mit dem Übergangsmodell – wie auch bei anderen Sozialmaßnahmen – die fehlenden Anreize und Initiativen zum Verbleib in der Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig hohen Kosten der Abbaumaßnahme.

Zum Argument der mangelnden Nachvollziehbarkeit des zukünftigen finanziellen Aufwands hielt der RH fest, dass die Berechnungen auf den Personaldaten der Post AG (1585 Beamte) und den Rahmenbedingungen der Betriebsvereinbarung 11–12 (durchschnittliche Fallkosten je Mitarbeiter rd. 118.400 EUR) basieren.

Austritte bzw.
eilvernehmliche
Beendigung mit
Sozialplan

18.1 (1) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Inanspruchnahme von Sozialplänen, welche zu einem Austritt der Mitarbeiter bzw. zu einer einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses führten. Diese Maßnahmen bot die Post AG zusätzlich zum Übergangsmodell an.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Tabelle 19: Überblick der Inanspruchnahme des Sozialplans zum Zweck des Austritts aus der Post AG 2002 bis 2011

Maßnahme	Maßnahmen- grund	Zeitraum der Maßnahme	durchschnitt- liche Zahlungen bzw. Kosten pro Person	Inanspruch- nahme 2002 bis 2011	Zielgruppe	
			in EUR	in Köpfen	Beamte	Angestellte
Austritt	einvernehmliche Beendigung, Ruhestands- versetzung etc.	seit 1997	47.450	3.742	X	X

Quellen: Post AG; Darstellung RH

(2) Zwischen 2002 und 2011 nahmen insgesamt 3.742 Mitarbeiter, davon 706 Beamte, einen Sozialplan mit dem Ziel, die Post AG zu verlassen, in Anspruch. Der Sozialplan regelte freiwillige Abfertigungen/Einmalzahlungen sowie individuell ermittelte Sozialplanzahlungen. Der Anspruchsberechtigung lag keine Bedarfs- und Zielgruppenanalyse zugrunde. Als Grund dafür nannte die Post AG das mit dieser Maßnahme erwartete kleine Personalabbaupotenzial. Die Kosten der Austritte mit Sozialplan (z.B. freiwillige Abfertigungen/Einmalzahlungen) beliefen sich laut Post AG im überprüften Zeitraum auf 177,57 Mio. EUR bzw. rd. 47.450 EUR pro Mitarbeiter.

(3) Das Ziel der Sozialpläne war laut Post AG, Maßnahmen zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen zu setzen. Die Post AG erhöhte im Laufe des Überprüfungszeitraums die finanziellen Anreize, damit Mitarbeiter das Unternehmen verließen:

- So erhielt im Jahr 2004 ein Beamter, dessen Arbeitsplatz auf Dauer aufgelassen wurde, anlässlich seines Austritts eine Bruttoeinmalzahlung in der Höhe des 24-fachen Monatsgehalts, wobei diese Zahlung 65.000 EUR nicht überschreiten durfte.
- Auf diese Deckelung der Maximalsumme verzichtete die Post AG ab der Betriebsvereinbarung 05, die Auszahlung erhöhte sich auf das 36-fache Monatsgehalt.
- Der Sozialplan Betriebsvereinbarung 06–08 erhöhte für Beamte und Angestellte, welche das 50. Lebensjahr vollendet hatten, die Bruttoeinmalzahlung auf den/das 45-fache(n) Monatsbezug bzw. -gehalt.



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

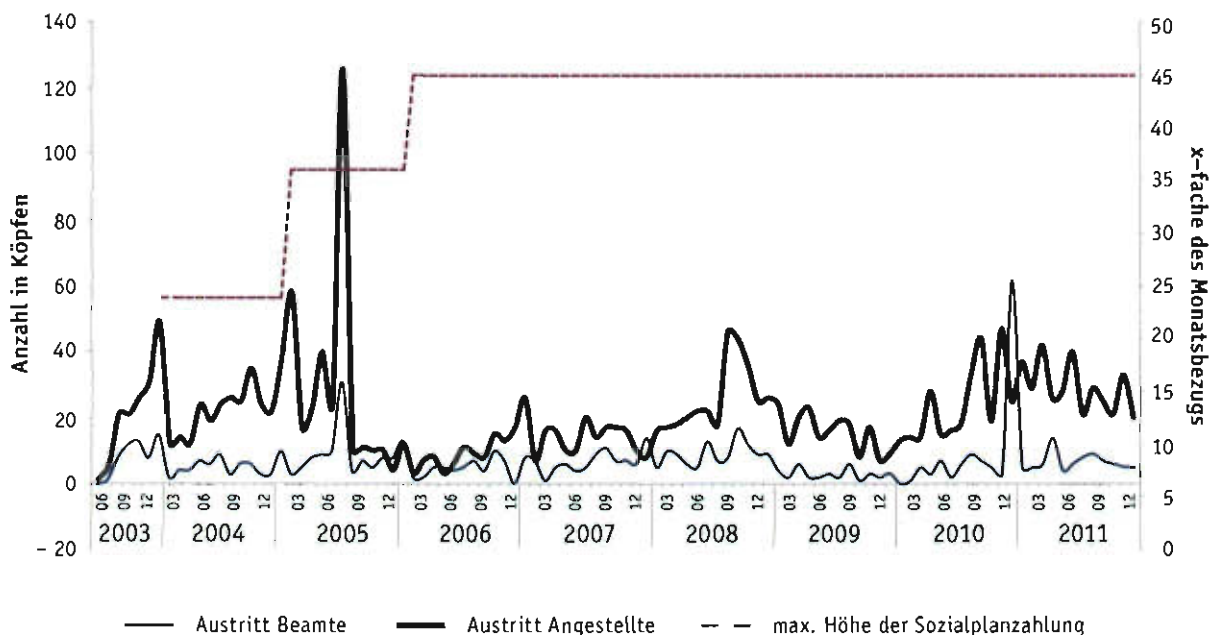
Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Die Zahlung der Post AG erhöhte sich weiters um fünf Monatsbezüge/ Monatsgehälter, wenn der Austritt bzw. die einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses in unmittelbarem Zusammenhang mit der Wirksamkeit einer Restrukturierungsmaßnahme (wie z.B. Schließung einer Filiale) erfolgte.

Die Auswertungen des RH ergaben, dass ein Beamter bei Austritt mit Sozialplan im Jahr 2003 durchschnittlich rd. 40.400 EUR erhielt; dieser Betrag verdoppelte sich auf 87.200 EUR im Jahr 2009. Ein Angestellter erhielt im Jahr 2010 durchschnittlich rd. 46.300 EUR.

(4) Die Inanspruchnahme von Sozialplänen zum Zweck des Austritts bzw. der einvernehmlichen Beendigung des Dienstverhältnisses zeigte im überprüften Zeitraum folgende Entwicklung:

Abbildung 5: Entwicklung der Inanspruchnahme von Sozialplänen zum Zweck des Austritts bzw. der einvernehmlichen Beendigung



Quellen: Post AG; Darstellung RH

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Die Inanspruchnahme war zwischen Beamten und Angestellten unterschiedlich ausgeprägt. Von den Anreizen der Post AG, die Angestellte mit hohem Kündigungsschutz zu einer einvernehmlichen Beendigung mit Sozialplan bewegen sollten, bot laut den vorliegenden Austrittszahlen jene Maßnahme in der Betriebsvereinbarung 05 den stärksten Anreiz, welche die Anzahl der ausbezahlten Monatsgehälter bei Austritt bzw. einvernehmlicher Beendigung bis zum 30. Juni 2005 um bis zu fünf Monatsbezüge/Monatsgehälter erhöhte: Dieses Angebot nahmen 126 Angestellte und 31 Beamte an und richtete sich insbesondere an Mitarbeiter, die von der Inbetriebnahme des Verteilzentrums Wien-Inzersdorf betroffen waren. Das Jahresende 2010 stellte mit einer Inanspruchnahme des Sozialplans durch 62 Beamte – gegenüber 25 Angestellten – insofern eine Ausnahme dar, als generell die Beamten die Sozialpläne in weit geringerem Ausmaß annahmen als die Angestellten. Einen Grund dafür sah der RH darin, dass erst Mitte Dezember 2010 ein ausverhandelter Sozialplan für das Jahr 2011 vorlag.

18.2 (1) Der RH vermerkte kritisch, dass unter dem Vorwand eines kleinen Personalabbaupotenzials (Angestellte ohne hohen Kündigungsschutz) auf eine explizite Bedarfs- und Zielgruppenanalyse verzichtet wurde. Er hielt fest, dass der Post AG der Abbau von unflexiblen und teuren Arbeitsverhältnissen vorrangig war. Die Post AG setzte entsprechende Anreize, um Mitarbeiter mit hohem Kündigungsschutz zu einem Austritt bzw. einer einvernehmlichen Beendigung zu bewegen. Obwohl sich die Zahlungen im Rahmen der Sozialpläne für Beamte verdoppelten, traten Beamte kaum über diese Maßnahme aus der Post AG aus.

(2) Insbesondere kritisierte der RH, dass sich die strategische Ausrichtung der Maßnahmen zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen auf immer großzügigere finanzielle Anreize zum Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bzw. zur Beendigung des Dienstverhältnisses konzentrierte.

(3) Der RH stellte fest, dass die Einmalzahlungen bei Austritten bzw. einvernehmlicher Beendigung des Dienstverhältnisses unterschiedlich in Anspruch genommen wurden. Angestellte – im Unterschied zu Beamten – reagierten auf spezifische Reorganisationen in Form von Beendigungen von Dienstverhältnissen. So führte die Inbetriebnahme des Verteilzentrums Wien-Inzersdorf im Jahr 2005 zu einer großen Austrittswelle.



BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Wirkung der
Maßnahmen auf das
Pensionsantrittsalter

19.1 (1) Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über das Pensionsantrittsalter der Beamten der Post AG aufgrund der verschiedenen Personalmaßnahmen:

Tabelle 20: Entwicklung der Ruhestandsversetzungen (Beamte) und durchschnittliches Pensionsantrittsalter											
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Gesamt
Summe Ruhestandsversetzungen	2.042	2.108	202	223	209	178	183	478	487	593	6.703
durchschnittliches Antrittsalter gesamt	51,93	54,98	51,99	51,50	51,16	53,27	54,17	54,49	54,56	54,69	53,57
davon											
Anzahl Eintritte Übergangsmodell	-	-	-	-	-	-	138	376	182	50	746
durchschnittliches Antrittsalter Eintritte Übergangsmodell ¹	-	-	-	-	-	-	58,66	57,26	57,99	58,47	57,78
Anzahl § 22g BB-SozPG	224	907	-	-	-	-	-	-	-	-	1.131
durchschnittliches Antrittsalter § 22g BB-SozPG	56,68	56,87	-	-	-	-	-	-	-	-	56,83
Anzahl § 14 BDG	1.371	681	166	192	180	141	137	271	282	350	3.771
durchschnittliches Antrittsalter § 14 BDG	48,47	48,51	49,96	49,84	49,72	51,44	51,93	50,26	50,52	50,92	49,42

¹ Im Übergangsmodell wurde das Eintrittsalter als Pensionsantrittsalter verwendet, weil es de facto ein solches darstellte.

Quelle: Post AG

(2) Im überprüften Zeitraum 2002 bis 2011 lag das jährliche durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Beamten der Post AG zwischen 51,16 (2006) und 54,98 (2003) Jahren; das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Zeitraum 2002 bis 2011 lag bei 53,57 Jahren. Allerdings betrug das über den Zeitraum 2002 bis 2011 durchschnittliche Antrittsalter bei Ruhestandsversetzungen gemäß § 14 BDG (Dienstunfähigkeit) 49,42 Jahre, was den gesamten Durchschnitt nach unten drückte. Die Verlängerung der Erwerbstätigkeit spielte in der Personalentwicklung der Post AG eine untergeordnete Rolle.

19.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Beamten der Post AG im überprüften Zeitraum 2002 bis 2011 mit 53,57 Jahren deutlich unter dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter (§ 13 BDG) von 65 Jahren lag und auch unter dem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter (2011) der Bundesbeamten (60,50 Jahre). Ausgehend vom durchschnittlichen Pensionsaufwand pro Ruhegenußempfänger fallen für einen Beamten, der im Jahr 2002 mit 52 Lebensjahren (durchschnittliches Pensionsantritts-

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

alter im Jahr 2002) in den Ruhestand übertrat, Ausgaben im Bundeshaushalt von rd. 450.000 EUR an, bevor er das gesetzliche Pensionsantrittsalter von 65 Jahren erreicht.

Der RH wies kritisch auf die fehlende Personalentwicklung im Hinblick auf eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit hin und die geringen Bestrebungen der Post AG, ältere Mitarbeiter im Unternehmen zu halten.

Jobcenter, Karriere- und Entwicklungszentrum, Post-Arbeitsmarkt

Entwicklung des Personalmanagements

20.1 (1) Im überprüften Zeitraum entwickelte die Post AG verschiedene Modelle, um ein Personalmanagement für jene Mitarbeiter zu schaffen, die aufgrund der Reorganisation ihren Arbeitsplatz verloren hatten:

- Am Beginn des überprüften Zeitraums wurden die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Mitarbeiter zumeist kurzfristig vom Wegfall des Arbeitsplatzes informiert und dann mittels Dienstzuteilung dem Jobcenter (ab 2003) – einer Art internem Arbeitspool – zugewiesen. Dieser Dienstzuteilung folgte nach einiger Zeit die Versetzung in das Jobcenter.
- Mit den Karriere- und Entwicklungszentren (ab 2006) wurde auch eine Nachbetreuung bei Arbeitsplatzverlust geschaffen. Die in die Karriere- und Entwicklungszentren aufgenommenen Mitarbeiter sollten so geschult werden, dass eine möglichst umfassende Vertretungstätigkeit bzw. vorübergehende Verwendung auf vakanten Planstellen erfolgen konnte. Weiters erhielten Mitarbeiter nach Information über ihren Arbeitsplatzverlust eine rund achtwöchige systemische Laufbahnberatung, die sie bei der beruflichen Neuorientierung unterstützen sollte.
- Mit der Überleitung der Karriere- und Entwicklungszentren zum Post-Arbeitsmarkt (PAM; ab 2010) – einer Art internem Arbeitsmarktservice – stellte die Post AG endgültig auf ein aktives Personalmanagement um. Verschiedene Beschäftigungsprojekte, Überlassungsverträge und der Lehrgang für berufliche Neuorientierung (Newplacement-Projekt) verdeutlichten diesen Kulturwandel in Richtung Verlängerung der Erwerbstätigkeit. Weiters beschäftigte die Post AG Mitarbeiter des Post-Arbeitsmarkts zunehmend in verschiedenen konzerninternen Beschäftigungsprojekten, wie z.B. Scanpoint (ein Digitalisierungszentrum der Post AG).



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

(2) Auf Anfrage stellte die Post AG dem RH eine Liste der Seminare, die die Postmitarbeiter besuchten, zur Verfügung. Dabei handelte es sich insbesondere um IT-Kurse und persönlichkeitsbildende Seminare, wie bspw. Rhetorikseminare, Work Life Balance, Telefontraining etc., aber auch um Sprach- und Erste-Hilfe-Kurse. Von 2004 bis 2012 besuchten 242 Postmitarbeiter im Karriere- und Entwicklungscenter bzw. Post-Arbeitsmarkt 874 Seminare.

- 20.2 Der RH verkannte nicht die Schwierigkeit einer Personalentwicklung bei öffentlich Bediensteten, er bemängelte aber die wenig effiziente Personalentwicklung ohne Perspektiven für die vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Mitarbeiter am Beginn des überprüften Zeitraums.

Der RH anerkannte, dass das Personalmanagement schließlich den Schwerpunkt von einer Verwaltung der Mitarbeiter in Richtung Neuorientierung und Aktivierung von Mitarbeitern verlegte, hinterfragte allerdings die Zweckmäßigkeit – im Hinblick auf die Wiedereingliederung von Mitarbeitern in den Arbeitsmarkt – einiger persönlichkeitsbildender Seminare.

Dienstrechtliche Stellung

- 21.1 Infolge von Aufhebungen von Versetzungsbescheiden in das Jobcenter überarbeitete die Post AG die Arbeitsplatzbeschreibungen und organisierte das Karriere- und Entwicklungscenter in Gruppen (ab 2006). In weiterer Folge wurden auch die Versetzungsbescheide ins Karriere- und Entwicklungscenter mehrheitlich behoben. Im Post-Arbeitsmarkt wurden von Anbeginn (2010) keine Dienstzuteilungen und Versetzungen mehr vorgenommen; die Mitarbeiter verblieben dienstrechtlich auf ihrem Arbeitsplatz, nur die hinterlegte Kostenstelle wurde geändert, so dass Kopf und Kosten nicht mehr zur bisherigen Organisationseinheit zählten, sondern zum Post-Arbeitsmarkt.
- 21.2 Der RH beanstandete das dienstrechtliche Vorgehen der Post AG, keine Versetzungen in den Post-Arbeitsmarkt vorzunehmen, weil die Verwendung des Beamten so nicht wahrheitsgetreu abgebildet wurde. Er empfahl der Post AG eine genaue Beschreibung der tatsächlichen Aufgaben- und Verwendungsbereiche (Beschäftigungsprojekte) bzw. des Arbeitsplatzes für Mitarbeiter, die sich in der Organisationseinheit für arbeitsplatzverlustige Mitarbeiter befanden, damit die Arbeitsleistung der Mitarbeiter im Post-Arbeitsmarkt nachvollziehbar ist.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

21.3 Die Post AG wies darauf hin, dass arbeitsplatzverlustige Beamte keinen Arbeitsplatz mehr hätten und daher keine klassische Arbeitsplatzbeschreibung erstellt werden könne. Für diese Fälle (Abberufung vom Arbeitsplatz ohne Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes) gebe es keine gesetzlichen Regelungen.

21.4 Der RH unterstrich die Bedeutung von tatsächlichen Aufgaben- und Verwendungsbereichen (Beschäftigungsprojekte) für Mitarbeiter, die sich in der Organisationseinheit für arbeitsplatzverlustige Mitarbeiter befanden. Bei der Forcierung von diversen Beschäftigungsprojekten wären auch Arbeitsplatzbeschreibungen möglich und zweckmäßig. Er hielt daher an seiner Empfehlung fest.

Herkunft der Mitarbeiter

22.1 Die Herkunft der Mitarbeiter nach Arbeitsbereichen (Divisionen) im Jobcenter, Karriere- und Entwicklungscenter und Post-Arbeitsmarkt stellte sich für die Jahre 2003¹⁴ bis 2011 folgendermaßen dar:

Tabelle 21: Ursprünglicher Arbeitsbereich der Mitarbeiter im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungscentern und dem Post-Arbeitsmarkt									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in Köpfen ¹								
Division Brief	154	230	320	255	252	281	205	144	192
Division Paket & Logistik	12	49	117	116	124	205	147	93	121
Division Filialnetz	5	31	58	43	34	83	83	67	85
Tochterunternehmen	-	-	-	-	11	30	28	22	25
Servicebereiche ²	25	79	89	85	95	94	80	64	92
Summe	196	389	584	499	516	693	543	390	516

¹ Werte gerundet

² interne Dienstleister, wie bspw. Controlling, Personalmanagement etc.

Quelle: Post AG

¹⁴ Das Jobcenter wurde 2003 eingerichtet. Für 2002 lagen keine Informationen vor.



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

22.2 Der RH hielt fest, dass die meisten Mitarbeiter im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und dem Post-Arbeitsmarkt aus den Divisionen Brief sowie Paket & Logistik kamen; somit aus jenen Bereichen, in denen umfangreiche Restrukturierungen vorgenommen wurden (siehe RH Reihe Bund 2011/12).

Verweildauer der Mitarbeiter

23.1 Mangels verfügbarer Daten bei der Post AG wertete der RH anhand der Personaldaten die Verweildauer der Postmitarbeiter im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und im Post-Arbeitsmarkt aus. Die Entwicklung stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 22: Verweildauer im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und im Post-Arbeitsmarkt

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in Köpfen								
6 bis 90 Tage	38	66	11	24	52	24	33	267	17
über 90 Tage	222	540	620	510	567	776	599	400	639
davon ¹									
PT1 (bspw. Leiter eines Bereichs in der Zustellung)	2	5	3	4	6	9	9	7	12
PT2 (bspw. Leiter eines großen Postamts)	19	45	42	42	59	89	75	59	80
PT3 (bspw. Produktmanager)	25	79	102	97	105	154	135	100	135
PT4 (bspw. Leiter eines kleinen Postamts)	17	67	82	63	64	88	82	64	117
PT5 (bspw. Universal-schalterdienst)	12	48	48	37	39	59	46	30	65
PT6 (bspw. Lagerführer)	33	93	101	75	83	90	80	59	68
PT7 (bspw. Tischler)	1	3	3	2	3	2	1	0	3
PT8 (bspw. Gesamtzustelldienst)	88	163	199	159	178	252	146	62	131
PT9 (bspw. Hilfsdienst)	25	37	40	31	30	33	25	19	28

¹ Die Postbeamten werden gemäß Post-Zuordnungsverordnung in Verwendungs- (PT) und Dienstzulagengruppen (OZ) geordnet. Die Darstellung in Tabelle 22 bezieht sich auf die PT-Verwendung und lässt die detailliertere Zuordnung nach Dienstzulagengruppen außer Acht.

Quelle: Post AG

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

23.2 Der RH hielt kritisch fest, dass im Zeitraum 2003 bis 2011 die Mehrheit der Mitarbeiter über 90 Tage im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und im Post-Arbeitsmarkt verweilte. Während im gesamten Zeitraum die Mitarbeiter der Tarifgruppe PT8 stark vertreten waren, nahm die Tarifgruppe der PT3- und PT4-Mitarbeiter gegen Ende des überprüften Zeitraums zu. Somit fanden sich auch verstärkt höher qualifizierte Mitarbeiter im Auffangnetz der arbeitsplatzverlustigen Mitarbeiter.

Der RH empfahl der Post AG, gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen mit den Mitarbeitern ohne Arbeitsplatz durchzuführen, um sie schneller in den Regelbetrieb zurückführen zu können.

23.3 *Laut Stellungnahme der Post AG sei sie bemüht, mit Hilfe von Personalentwicklungsmaßnahmen berufliche Perspektiven für arbeitsplatzverlustige Beamte zu schaffen. Neben Qualifikationsmaßnahmen auf dem Gebiet der IT (bspw. ECDL) oder der allgemeinen Arbeitsorganisation (bspw. Zeitmanagement) werde daher der Fokus auf persönlichkeitsbildende Seminare gelegt. Zielsetzung sei, die Arbeitsmarktfähigkeit dieser Menschen zu erhöhen.*

Krankenstand

24.1 Die folgende Tabelle zeigt die Krankenstandstage der Mitarbeiter im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und im Post-Arbeitsmarkt von 2003 bis 2011 im Vergleich zu den Krankenstandstagen und der Krankenstandsquote in der Post AG:

Tabelle 23: Vergleichende Darstellung der Krankenstandstage der Mitarbeiter im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren (KEC), dem Post-Arbeitsmarkt (PAM) und in der Post AG

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Durchschnitt
durchschnittliche Krankenstandstage	Anzahl										
Post AG	-	28	26	25	24	26	28	29	29	29	27
Jobcenter, KEC, PAM	-	-	46	47	41	42	46	40	36	35	42
durchschnittliche Krankenstandsquote	in %										
Post AG	7,9	7,2	6,6	6,5	6,3	6,7	7,3	7,3	7,5	7,4	
Jobcenter, KEC, PAM	-	-	11,5	12,6	11,1	11,1	12,4	10,6	9,7	9,5	

Quelle: Post AG



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Während die Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandstage bei der Post AG nie über 29 Tage anstieg, war die Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandstage im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und dem Post-Arbeitsmarkt nie niedriger als 35 Tage. Zum Vergleich verzeichneten die Bundesbediensteten im Jahr 2010 durchschnittlich zwölf Krankenstandstage.

- 24.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass sich die Krankenstandstage im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und im Post-Arbeitsmarkt in den Jahren 2004 bis 2011 mit sinkender Tendenz auf durchschnittlich 42 Tage pro Jahr beliefen, während sie in der Post AG durchschnittlich 27 Tage pro Jahr betragen. Damit waren die Krankenstände im Jobcenter, den Karriere- und Entwicklungszentren und im Post-Arbeitsmarkt um über 36 % höher als in der Post AG bzw. um über 71 % höher als im Bundesdienst.

Externe Arbeitskräfteüberlassung

- 25.1 (1) Seit 2006 ermöglichte die Post AG konzernexterne Arbeitskräfteüberlassungen, um Mitarbeiter entsprechend einzusetzen. 112 Mitarbeiter der Post AG, die durch die Reorganisation ihren Arbeitsplatz verloren hatten, konnten so eine neue Beschäftigung in verwandten Bereichen (z.B. waren ehemalige Mitarbeiter des Paketzustelldienstes als Paketzusteller an eine Firma verleast) sowie in neuen Bereichen (z.B. war ein ehemaliger Gruppenleiter Paket/Logistik als Masseur in einem Landeskrankenhaus tätig) aufnehmen. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren rd. 40 Mitarbeiter des Post-Arbeitsmarkts (von gesamt 514 Post-Arbeitsmarkt-Mitarbeitern 2011) in konzernexternen Unternehmen beschäftigt.

Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis zur Post AG blieb dadurch unberührt. Der Arbeitnehmer erhielt auch während der Überlassung das Entgelt von der Post AG bezahlt. Die Post AG übernahm die Kosten der Weiterbildung bzw. Umschulung. So absolvierten z.B. Mitarbeiter des Karriere- und Entwicklungszentrums den achtmonatigen Kurs beim Landesverband für steirische Kinderbetreuer und Kinderbetreuungseinrichtungen auf Kosten der Post AG (rd. 800 EUR pro Person) und waren als Kinderbetreuer an einen Verein verleast.

(2) Seit Juni 2010 bestand die Möglichkeit für Beamte der Karriere- und Entwicklungszentren und des Post-Arbeitsmarkts, in karitativen Organisationen beschäftigt zu werden. Die Post AG bezahlte auch hier das Entgelt. Diese Möglichkeit nahmen bis März 2011 neun Beamte bei sechs verschiedenen karitativen Organisationen in Anspruch.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

25.2 Der RH hob die Arbeitskräfteüberlassungsmaßnahmen der Post AG positiv hervor. Durch sie konnten einerseits die Beamten in der Erwerbstätigkeit gehalten werden und tätigte andererseits die Post AG gesamtwirtschaftlich nachhaltige Investitionen in ihre arbeitsplatzverlustigen Mitarbeiter.

Transfers und Mobilitätsprogramm

Personaltransfer

26.1 (1) Transfers aus der Post AG in ein Ressort des Bundes fanden im gesamten überprüften Zeitraum – jeweils bei Personalbedarf im Bund – statt. Außerhalb des im Herbst 2009 eingeführten Mobilitätsprogramms „Postler zum Bund“ (siehe dazu folgende TZ 27) wechselten 45 Postmitarbeiter ohne finanzielle Anreizmodelle von Mai 2002 bis April 2012 in verschiedene Ressorts:

Tabelle 24: Personaltransfer von 2002 bis 2012											
Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	in Köpfen										
Ressortwechsel	3	0	6	3	21	1	2	2	1	4	2

Quelle: Post AG

Auffällig war dabei vor allem die große Zahl an Wechseln im Jahr 2006, die vor allem zum BMF, 15 davon in die Zollverwaltung, erfolgten.

(2) Die Post AG forcierte Personaltransfers auf allen Ebenen der Verwaltung. So gab es z.B. auch einen Transfer auf Gemeindeebene.

(3) Konkrete Ziele und Indikatoren hinsichtlich der Personaltransfers legte der Aufsichtsrat des Mehrheitseigentümers ÖIAG nicht fest. Auch beschloss der Aufsichtsrat der Post AG keine Evaluierung der Personaltransfers.

26.2 Der RH stellte die Bemühungen der Post AG, bei ihr in Verwendung stehende Beamte auf andere Dienststellen zu transferieren, fest, wies aber gleichzeitig darauf hin, dass die Personaltransfers grundsätzlich der ursprünglichen Intention bei der Ausgliederung im Jahr 1996 – die Beamten auf Dauer ihres Dienststandes der Post AG oder ihrer Rechtsnachfolger (§ 17 PTSG) zuzuweisen – entgegenstanden (siehe TZ 6).



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

- 26.3 Laut Mitteilung des BMF sei der Aufsichtsrat der ÖIAG nach dem ÖIAG-Gesetz für die Festlegung einer Zielsetzung hinsichtlich Personaltransfers auf Ebene der Post AG nicht zuständig.

Für die Organe der Post AG sei der betriebswirtschaftlich notwendige Personalabbau im Vordergrund gestanden, wobei ein Transfer zum Bund aber auch aus gesamtwirtschaftlichen Überlegungen zu befürworten sei.

- 26.4 Der RH entgegnete, dass nach § 9 Abs. 1 ÖIAG-Gesetz im Rahmen des Beteiligungsmanagements auf eine Werterhaltung und Wertsteigerung der Beteiligungsgesellschaften Bedacht zu nehmen ist, dies – im ÖIAG-Gesetz explizit erwähnt – unter Berücksichtigung der öffentlichen Interessen an der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.

„Postler zum Bund“

- 27.1 Der Aufsichtsrat der Post AG ging laut Aufsichtsratsprotokoll vom 12. November 2009 davon aus, dass bis Ende 2010 rd. 500 Beamte in das BMI transferiert werden könnten. Den daraus resultierenden Kostenrefundierungen stellte die Post AG die für diese Beamten bis zu deren Ruhestandsversetzung auflaufenden Personalkosten in Höhe von rd. 530 Mio. EUR gegenüber. Diese Berechnung ergab für die Post AG einen abgezinsten Vorteil von rd. 250 Mio. EUR. Die Post AG konnte dem RH die zugrunde liegenden Berechnungen für den errechneten Kostenvorteil nicht vorlegen. Laut Aufsichtsratsprotokoll vom 12. November 2009 genehmigte der Aufsichtsrat den Transfer von Beamten der Post AG zum BMI und die Refundierung der Bezüge bis Mitte 2014.

- 27.2 Der RH verwies auf die mangelhafte Entscheidungsgrundlage, weil die zugrunde liegenden Berechnungen für den Kostenvorteil in Höhe von 250 Mio. EUR nicht Teil der Aufsichtsratsunterlagen waren. Der RH kritisierte die fehlende Nachvollziehbarkeit der Berechnung.

- 28.1 (1) Im zweiten Halbjahr 2009 vereinbarten das BMI, das BMF, die Post AG, die Telekom Austria Aktiengesellschaft und die Telekom Austria Personalmanagement GmbH, dass im Zuge der Versetzung von bis zu 1.000 Beamten der Post AG¹⁵ und der Telekom Austria Aktiengesellschaft in das BMI u.a. auch die Post AG für den Zeitraum 1. September 2009 bis 30. Juni 2014 die diesbezüglichen Personalkosten (inkl. Biennalsprünge, Gehaltserhöhungen etc.) an das BMI refundiert.

¹⁵ Gemäß Aufsichtsratsprotokoll vom 12. November 2009 ging die Post AG davon aus, bis Ende 2010 ca. 500 Beamte der Post AG transferieren zu können.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Im März 2010 trat das BMJ dieser Vereinbarung bei, und im Juli 2010 schlossen das BMF, die Post AG und die Telekom Austria AG Zusatzprotokolle zur Vereinbarung ab. Laut der Vereinbarung mit dem BMJ konnten 13 bis 19 Beamte der Ämter gemäß Poststrukturgesetz in das BMJ wechseln; mit dem BMF wurde keine Zielgröße festgelegt.

(2) Die Vereinbarung verfügte über keine ausreichenden Regelungen bezüglich der Bezahlung und Einstufung der Beamten. Als Folge bestanden Anfang 2012 Unklarheiten über die Höhe der Refundierung: Mit dem BMI waren 1,06 Mio. EUR strittig, mit dem BMJ rd. 67.700 EUR und mit dem BMF rd. 107.300 EUR.

(3) Im Zeitraum 2009 bis 2011 führte die Post AG 14 Informationsveranstaltungen, drei Verabschiedungsveranstaltungen und 41 Schulungsveranstaltungen als Vorbereitung für die Aufnahmeprüfungen bei den Ressorts durch. Sie verteilte Folder, die die Beamten der Post AG über das Programm „Postler zum Bund“ informieren sollten, und verschickte diese Folder an die Wohnadressen der Beamten.

28.2 Der RH würdigte die Bemühungen der Post AG, bei ihr in Verwendung stehende Beamte bei entsprechendem Bedarf an andere Bundesdienststellen zu transferieren. Er hob anerkennend hervor, dass die Post AG Maßnahmen zur Mobilitätssteigerung (Informationen über Programm „Postler zum Bund“ etc.) setzte. Der RH kritisierte jedoch, dass die dem Programm „Postler zum Bund“ zugrunde liegende Vereinbarung keine ausreichenden Regelungen über die Bezahlung und die Einstufung der Beamten enthielt. Er empfahl der Post AG, die Regelung umgehend einer Klarstellung zuzuführen.

29.1 (1) Bis 31. Dezember 2011 nahmen insgesamt 200 Beamte der Post AG das Angebot der Mobilitätsprogramme an und wechselten zu BMF, BMI und BMJ (Versetzungen). Zusätzlich waren 122 Beamte bis Ende 2011 dienstzugeteilt.

Die folgende Tabelle zeigt den Stand der transferierten Beamten zum 31. Dezember 2011:



BKA BMF BMVIT

Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

Tabelle 25: Überblick über die Wechsel von Beamten der Post AG in Ministerien

BMF	Projektstart Zielgruppe angestrebte Personenzahl		18.10.2010 PT2/3 – PT6 –
	Stand zum	31.12.2011	
	Anzahl der Bewerbungen	486	
	laufende Dienstzuteilungen	78	
	bereits realisierte Versetzungen	19	
	Dienstzuteilungen und Versetzungen	97	
	Dienstzuteilung vereinbart	–	
BMI	Projektstart Zielgruppe angestrebte Personenzahl		01.09.2009 PT5 (ev. PT4) – PT8 500
	Stand zum	31.12.2011	
	Anzahl der Bewerbungen	568	
	laufende Dienstzuteilungen	40	
	bereits realisierte Versetzungen	171	
	Dienstzuteilungen und Versetzungen	211	
	Dienstzuteilung vereinbart	–	
BMJ	Projektstart Zielgruppe angestrebte Personenzahl		15.04.2010 PT5 – PT8 17
	Stand zum	31.12.2011	
	Anzahl der Bewerbungen	83	
	laufende Dienstzuteilungen	4	
	bereits realisierte Versetzungen	10	
	Dienstzuteilungen und Versetzungen	14	
	Dienstzuteilung vereinbart	1	
Summe	bereits realisierte Versetzungen laufende Dienstzuteilungen	200 122	

Quelle: Post AG

(2) Die Post AG gewährte jedem Beamten, der sich bereit erklärte, zum Bund zu wechseln, eine Mobilitätsprämie in Höhe von 10.000 EUR. Die Personalkosten für die Post AG ab Versetzung beliefen sich bis Mai 2012 auf 10,02 Mio. EUR.

29.2 Der RH stellte kritisch fest, dass mit den bis Ende 2011 erfolgten 211 Dienstzuteilungen und Versetzungen in das BMI das Ziel – Transfer von 500 Beamten der Post AG bis Ende 2010 – nicht erreicht wurde. Die Dienstzuteilungen und Versetzungen in das BMJ lagen knapp unter den festgelegten Zielwerten.

Der RH empfahl der Post AG, die Gründe für die geringe Beteiligung am Mobilitätsprogramm zu evaluieren, um daran anknüpfend die Rahmenbedingungen für Mobilitätsprogramme auch dahingehend zu überprüfen, ob im Bund entsprechender Personalbedarf besteht.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

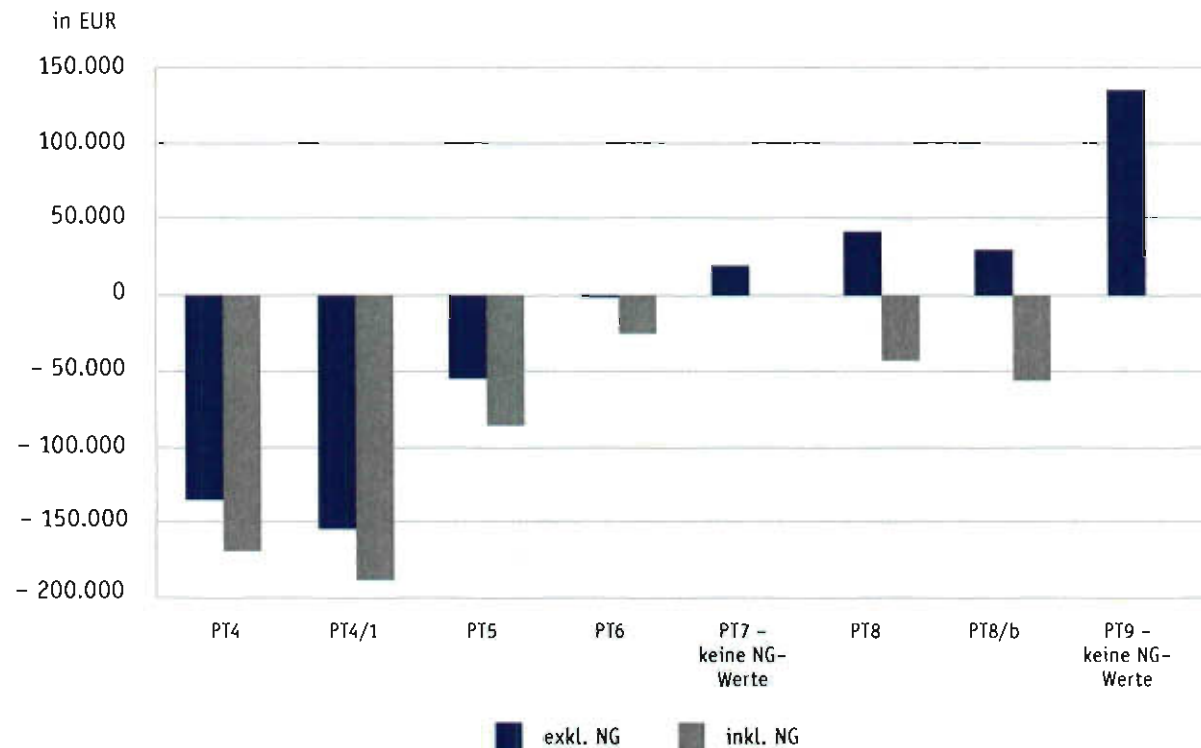
29.3 *Laut Stellungnahme der Post AG seien teilweise unterschiedliche Lohnniveaus und das Abgehen vom Vorbildungsprinzip mobilitätshemmend. Hinzu komme, dass die räumliche Verteilung der angebotenen Positionen sich nicht mit der Präferenz der suchenden Mitarbeiter decke. Es sei aber davon auszugehen, dass mit dem Eintritt weiterer Ministerien – wie bspw. des BMUKK – in das Projekt sich die Zahl der Interessenten für den Ressortwechsel deutlich erhöhen werde.*

30.1 Anhand des Entlohnungsschemas der Polizei führte die Post AG Vergleichsrechnungen durch, um etwaige Einkommensverluste auf Mitarbeiterenebene beim Übertritt zur Polizei (BMI) zu ermitteln. Referenzperson war dabei ein 44-jähriger Beamter in der 13. Gehaltsstufe, errechnet wurden Bruttoeinkommen ohne Valorisierung und Abzinsung.

Diese Berechnungen der Post AG über das gesamte PT-Schema ergaben ohne Berücksichtigung der Nebengebühren (Durchschnittswerte) einen leichten Einkommensgewinn für Bedienstete der Verwendungsgruppen PT7 bis PT9 sowie Einkommensverluste für die Bediensteten der höheren Verwendungsgruppen (PT4/5 bis PT6). Unter Berücksichtigung durchschnittlicher Nebengebührensätze zeigte sich bei sämtlichen Verwendungsgruppen ein Einkommensverlust für die Beamten der Post AG bei einem Wechsel ins Entlohnungsschema der Polizei.

Die Einkommensunterschiede für die restliche Aktivzeit stellten sich wie folgt dar:

Abbildung 6: Darstellung der Einkommensunterschiede für die restliche Aktivzeit



NG = Nebengebühren

Quelle: Post AG

Ein Leiter eines kleinen Postamts (PT4/1) würde bis zu seinem 65. Lebensjahr bei einem Ressortwechsel zur Polizei (BMI) finanzielle Einbußen von 188.258 EUR in Kauf nehmen. Beim Übertritt mit 44 Jahren würde sein Gehalt erst nach sieben Gehaltsstufen (d.h. im Alter von 58/59 Jahren) angehoben werden. Erst zu diesem Zeitpunkt wäre die aufsaugbare Ergänzungszulage¹⁶ hinfällig und das PT-Lohnniveau auf Höhe des Lohnniveaus der Polizei.

30.2 (1) Der RH sah die Höhe der finanziellen Einbußen der Beamten der Post AG als wesentlichen Faktor der fehlenden Mobilität. Der RH erachtete jedoch eine Abgeltung des Einkommensverlusts durch die Post AG weder als betriebs- noch als volkswirtschaftlich sinnvolle Lösung. Hingegen könnte die Post AG, vergleichbar mit den Aufwendungen im Übergangmodell (Fallkosten in Höhe von 118.400 EUR; siehe TZ 17), attraktivere Übergangsfinauzierungen mit dem BKA und dem BMF bereitstellen.

¹⁶ Ergänzungszulage gemäß § 12b GehG bei Überstellung in eine andere Besoldungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe; Differenz zwischen Bezug neu und jenem Bezug, der in der alten Verwendungsgruppe gebühren würde.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Der RH empfahl der Post AG, gemeinsam mit dem BKA und dem BMF eine kostengerechte Übergangsfinanzierung auszuarbeiten.

(2) Der RH verwies weiters in diesem Zusammenhang auf den Zielkonflikt zwischen dem Kündigungsschutz für Beamte und der angestrebten Mobilität im Fall von betrieblich begründeten Reorganisationen.

Entlohnungsschemata innerhalb der Post AG

31 (1) Während des überprüften Zeitraums waren in der Post AG zwei Entlohnungsschemata in Verwendung: Die mit der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten vereinbarte Dienstordnung (DO) galt mit Inkrafttreten des Poststrukturgesetzes als Kollektivvertrag für Beamte und Angestellte, der Kollektivvertrag Post AG (KV-neu) war für Angestellte mit Eintrittsdatum ab dem 1. August 2009 gültig.

(2) § 1 der Post-Zuordnungsverordnung 2002 regelte die Zuordnung der Beamten und Angestellten nach DO zu insgesamt 216 Verwendungen. Jede dieser Verwendungen war einer Verwendungsgruppe und einer Dienstzulagengruppe zugeordnet. Diese Zuordnung sowie die vom Dienstalter abhängige Entlohnungsstufe (insgesamt 19 Stufen) entschieden über die erhaltene Gehaltszahlung bzw. Bezüge (ohne Nebengebühren).

(3) Der KV-neu unterschied zwischen Mitarbeitern im kaufmännischen, höheren nicht kaufmännischen und administrativen Bereich sowie Mitarbeitern im Zustell-/Sortier-/Lenkdienst, in handwerklicher Verwendung und in sonstigen Supportfunktionen (z.B. Portierdienst, Reinigungsdienst). Der erste Teil des KV-neu unterschied sechs Funktionsgruppen mit höchstens neun von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängigen Entlohnungsstufen; der zweite Teil des KV-neu (Transport) unterschied zwischen sechs Funktionsgruppen und fünf Entlohnungsstufen.

32.1 Zwischen der Entlohnung nach DO und nach dem KV-neu bestanden deutliche Unterschiede. Die folgende Tabelle stellt die Unterschiede anhand der ausgewählten Tätigkeit des Landzustelldienstes dar:

Tabelle 26: Lohnunterschiede zwischen DO und KV-neu im Landzustelldienst

Tätigkeit	Jahre Betriebszugehörigkeit	Einstufung DO	Entlohnung DO (brutto/Monat in EUR)	Einstufung KV-neu	Entlohnung KV-neu (brutto/Monat in EUR)
Landzustelldienst	Anfang	8/B	1.572,64	Teil 2/A	1.303,22
	ab 10		1.658,03		1.365,50
	ab 20		1.802,71		1.429,51
	maximal		2.190,43		1.429,51

Quelle: Kollektivvertrag und Dienstordnung der Post AG

Die Lohnprogression mit Betriebszugehörigkeit war nach KV-neu deutlich geringer als nach DO. Während die höchste theoretische Entlohnungsstufe der DO mit der Dienstalterszulage nach 40-jähriger Betriebszugehörigkeit erreicht wurde, war die höchste Gehaltsstufe im KV-neu nach 18 Jahren bzw. 20 Jahren erreicht. Das wirkte sich am Beispiel eines Landzustellers so aus, dass das Einstiegsgehalt gemäß DO mit rd. 1.600 EUR bereits über der höchsten Entlohnung im KV-neu-Schema mit rd. 1.400 EUR lag.

- 32.2 Der RH beanstandete, dass erst 2009, d.h. 13 Jahre nach der Einrichtung der Post und Telekom Austria AG (1996), ein Kollektivvertrag in Kraft trat, der – im Unterschied zur bisherigen kollektivvertraglichen Regelung – nicht nur die Regelungen der Beamten vor der De-facto-Ausgliederung¹⁷ abbildete.

Besoldungsrechtliche Stellung

- 33.1 Im Jahr 1984 wurde in Form einer Gesetzesnovelle auf die betriebswirtschaftlich-orientierten Tätigkeitsfelder der damaligen Postbeamten im Unterschied zu den Beamten der allgemeinen Verwaltung hingewiesen und daher für die Postbeamten ein eigenes, vom allgemeinen Verwaltungsschema abgekoppeltes Laufbahn- und Besoldungsschema geschaffen (PT-Schema). Die Folge waren sich auseinanderentwickelnde Besoldungskurven, welche die Durchlässigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes beschränkten. Eine Gegenüberstellung im Rahmen einer Überleitung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Post-

¹⁷ Zur Besorgung der bisher von der Post- und Telegraphenverwaltung wahrgenommenen Aufgaben wurde die „Post und Telekom Austria AG“ eingerichtet. Die Aufgaben wurden somit ausgegliedert.

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

und Fernmeldewesens zeigte repräsentativ für diese besoldungsrechtliche Stellung folgende Bezugsdifferenz auf:

Tabelle 27: Gegenüberstellung einer besoldungsrechtlichen Stellung		
besoldungsrechtliche Stellung	Bezug 2001¹	Bezug 2011¹
	in EUR	
Verwendungsgruppe B Dienstklasse V Gehaltsstufe 8	2.404,53	2.948,53
Verwendungsgruppe PT4 Dienstzulagengruppe 1 Gehaltsstufe 17	2.560,26	3.148,23
Differenz	155,73	199,70
	in %	
	6	7

¹ Die Überleitung erfolgte 2001; 2011 Fortschreibung.

Quelle: Post AG

33.2 Der RH wies auf die mobilitätshemmende Wirkung der unterschiedlichen Lohnniveaus von Postbeamten und Beamten der allgemeinen Verwaltung hin. Auch zeigte er folgenden Wertungswiderspruch auf: Einerseits bestand gerade aufgrund der betriebswirtschaftlichen Tätigkeiten der Postbeamten bereits seit 1984 ein eigenes Laufbahn- und Besoldungsschema, andererseits führten weder die Ausgliederung noch die Marktentwicklung noch die Marktliberalisierung zu einer Veränderung der öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerrechte in Richtung vermehrt betriebswirtschaftlich orientierter Ausgestaltung.

34.1 Mit Einführung des PT-Schemas wurde für die Postbeamten bzw. die Beamten der Post AG der Aufstieg in eine höhere Verwendungsgruppe auch ohne entsprechende Vorbildung (wie Matura, Studium) möglich. Bei entsprechender Tätigkeit reichte das Ablegen einer Dienstprüfung für den Aufstieg. Im Laufbahn- und Besoldungsschema der allgemeinen Verwaltung war hingegen das Vorbildungsprinzip maßgeblich für die Verwendung eines Beamten auf einer Planstelle.



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG

34.2 Der RH hielt fest, dass die Aufgabe des Vorbildungsprinzips bei ressortübergreifenden Personaltransfers mobilitätshemmend für Beamte der Post AG wirkte: Bestimmte Planstellen konnten nicht mit Beamten der Post AG besetzt werden, da die Ernennungskriterien für den Bundesdienst nicht ausreichend waren.

Arbeitsstiftungen

35.1 (1) Ab 2002 bestand eine Rahmenvereinbarung zwischen der Post AG und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) zur Zusammenarbeit mit der Offenen Arbeitsstiftung Wien (OAW). Die Post AG entschloss sich jedoch erst im August 2005, ihren Mitarbeitern Übertritte in die OAW via Sozialplan anzubieten. Da diese Kooperation nur austretende Mitarbeiter in Wien, Niederösterreich und Burgenland betraf, schloss die Post AG eine weitere Vereinbarung mit dem Qualifizierungsverbund Linz ab.

Im Jahr 2010 war die Post AG aufgrund der geänderten Rechtslage¹⁸ gezwungen, eine eigene Unternehmensstiftung zu gründen. Seit 1. September 2010 ersetzte diese die Vereinbarungen mit der OAW und dem Qualifizierungsverbund Linz. Diese Unternehmensstiftung ermöglichte jenen Mitarbeitern, die mit dem Sozialplan ausgeschieden waren, eine qualifizierte und arbeitsmarktgerechte Umschulung. Jeder Mitarbeiter, der eine Zusage für einen Sozialplanaustritt bekam, konnte einen Antrag auf Aufnahme in die Unternehmensstiftung stellen.

Die Post AG stellte zur Zeit der Gebarungsüberprüfung für unter 50-jährige Wiener Mitarbeiter 7.500 EUR, für über 50-jährige Wiener Mitarbeiter 9.000 EUR, für Mitarbeiter aller anderen Bundesländer 9.900 EUR (unter 50 Jahren) bzw. 11.400 EUR (50 Jahre und älter) zur Verfügung. Das Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) finanzierte das Schulungsarbeitslosengeld bzw. die Übergangshilfe für Mitarbeiter für die Dauer der Zugehörigkeit zur Unternehmensstiftung in Höhe von 1.000 EUR pro Monat.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Mitarbeiter der Post AG, die die Leistungen der OAW, des Qualifizierungsverbundes Linz und der Unternehmensstiftung der Post AG in Anspruch nahmen, und welche Kosten dadurch bei der Post AG anfielen:

¹⁸ neue Bundesrichtlinie

Gesetzliche und postspezifische Personalmaßnahmen

Tabelle 28: Entwicklung der Teilnehmer an den Arbeitsstiftungen

	2005	2006	2007	2008	2009	bis 8/2010 ¹	ab 9/2010 ²	2011
	Anzahl							
Teilnehmer OAW	113	12	39	45	37	42	-	-
<i>davon</i>								
<i>Beamte</i>	3	2	1	2	4	0	-	-
Teilnehmer Qualifizierungsverbund Linz	55	28	33	69	28	33	-	-
<i>davon</i>								
<i>Beamte</i>	16	13	9	16	6	7	-	-
Teilnehmer Unternehmensstiftung Post AG							66	157
	in EUR							
Kosten OAW	551.668	54.723	178.998	224.853	174.998	194.038	-	-
Kosten Qualifizierungsverbund Linz	319.770	162.792	191.862	401.166	162.792	191.862	-	-
Kosten Unternehmensstiftung Post AG							639.000	1.177.800

¹ bis August 2010 Offene Arbeitsstiftung Wien (OAW) sowie Qualifizierungsverbund Linz

² ab September 2010 Unternehmensstiftung der Post AG

Quelle: Post AG

Rund 33 % der bereits ausgetretenen Mitarbeiter der Post AG hatten eine durchschnittliche Verweildauer in einer der Arbeitsstiftungen von mehr als 24 Monaten, 67 % eine Verweildauer von bis zu 24 Monaten.

(2) Weiters schlossen im Oktober 2010 die Post AG und das AMS eine Kooperationsvereinbarung für den Zeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember 2011. Demnach konnte ein Laufbahnberater der Post AG, wenn er überzeugt war, dass das AMS einen Beitrag zur Orientierung am freien Arbeitsmarkt leisten könnte, einem Postmitarbeiter eine Beratungsleistung durch das AMS anbieten, ohne dass dieser vorher kündigen musste. Österreichweit nahmen 14 Postmitarbeiter diese Beratung in Anspruch, die Kosten dafür betragen 200 EUR pro beratenem Mitarbeiter. Diese Kooperationsvereinbarung wurde für 2012 nicht verlängert.

35.2 Der RH hielt fest, dass die Post AG den Mitarbeitern die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Arbeitsstiftungen anbot, um dadurch den Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und die ausgeschiedenen Mitarbeiter bei der Suche nach einer neuen Tätigkeit zu unterstützen. Bis Ende 2011 hatten insgesamt 757 Mitarbeiter – davon 79 Beamte – von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Dadurch fielen bei der



Gesetzliche und postspezifische
Personalmaßnahmen

BKA BMF BMVIT

**Personalmaßnahmen im Rahmen der
Reorganisation der Österreichischen Post AG**

Post AG Kosten in Höhe von insgesamt 4,92 Mio. EUR an bzw. durchschnittlich 6.496 EUR pro Teilnehmer.

Der RH empfahl der Post AG, Kooperationen mit dem AMS auszubauen. Weiters empfahl er der Post AG, Möglichkeiten zu prüfen, eine Stiftungsteilnahme vor Erklärung des Austritts aus dem Bundesdienst zu ermöglichen.

- 35.3 *Laut Stellungnahme der Post AG habe die 2011 initiierte AMS-Kooperation mäßigen Erfolg gezeigt. Es sei – insbesondere beamteten – Mitarbeitern schwer gefallen, Dienstleitungen des AMS in Anspruch zu nehmen.*

Die Förderungen insbesondere für ältere Angestellte seitens des AMS oder des europäischen Sozialfonds könnten nicht für beamtete Mitarbeiter beantragt werden. Dies deshalb, weil ein Verlust des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund der Pragmatisierung per definitionem gar nicht eintreten könne.

Die Post AG würde die Möglichkeit einer Stiftungsteilnahme vor Erklärung des Austritts begrüßen. Allerdings sei eine entsprechende Neuregelung der Bundesrichtlinie notwendig, da derzeit eine Stiftungsteilnahme Arbeitslosengeldbeziehern vorbehalten sei.

- 35.4 Der RH verstärkte seine Empfehlungen, einerseits die Kooperation mit dem AMS auszubauen und andererseits auf die Möglichkeit einer Stiftungsteilnahme vor Erklärung hinzuwirken. Er erachtete die Zusammenarbeit mit dem AMS als wichtig und zielführend.

Bundshaushalt

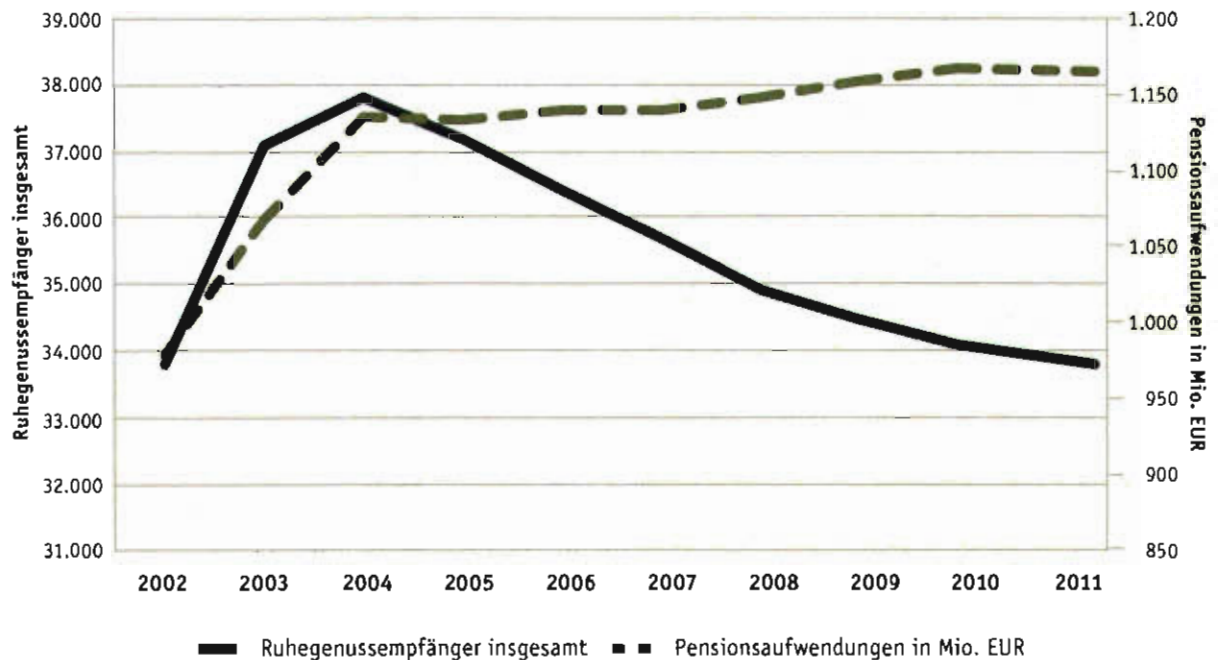
Pensionsaufwendungen des Bundes für die in Ruhestand versetzten Beamten der „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“

- 36.1 (1) Die Pensionsaufwendungen für die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft und die Postbus GmbH wurden beim BMF nur insgesamt unter dem Voranschlagsansatz „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“ erfasst und nicht pro ausgegliederter Organisationseinheit bzw. pro Institution, wie dies die Durchführungsbestimmungen des BMF zum Bundesfinanzgesetz seit dem Jahr 2000 vorsahen.

(2) Die Anzahl der Ruhegenussempfänger entwickelte sich im Vergleich zu den Pensionsaufwendungen bei den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ von 2002 bis 2011 folgendermaßen:

Bundshaushalt

Abbildung 7: Ruhegenusempfänger und Pensionsaufwendungen



Quelle: BMF

Die Abbildung zeigt, dass die Anzahl der Ruhegenusempfänger, die in ihrer Aktivzeit bei den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ beschäftigt waren, zwischen 2003 und 2005 bei über 37.000 Personen lag. Im Jahr 2011 belief sich die Anzahl der Ruhegenusempfänger auf rd. 33.800, dem Niveau von Anfang 2002.

36.2 (1) Der RH hielt fest, dass die Anzahl der Ruhegenusempfänger, die im Aktivstand bei den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ beschäftigt waren, von 2002 bis 2003 um rd. 10 % angestiegen war. Der RH führte dies auf die starke Inanspruchnahme der Ruhestandsregelung gemäß § 14 BDG (Dienstunfähigkeit) im Jahr 2002 zurück (siehe TZ 10). Obwohl sich das Niveau ab 2005 wieder jenem von Anfang 2002 annäherte, verblieben die vom Bund dafür zu leistenden Pensionsaufwendungen hoch; sie waren im Jahr 2011 um rd. 19 % höher als zu Beginn des Jahres 2002. Der durchschnittliche Aufwand für Pensionen je Ruhegenusempfänger pro Jahr stieg im Betrachtungszeitraum von 28.955 EUR auf 34.438 EUR (siehe TZ 3, Tabelle 5)

(2) Der RH empfahl dem BMF, die Pensionsaufwendungen und die von den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ an den Bund zu leistenden Pensionsdeckungsbeiträge transparent – vor dem Hintergrund der Haushaltsrechtsreform jeweils im entsprechenden Global- und allen-

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

falls in einem Detailbudget – abzubilden. Dadurch würde Transparenz über den mit dem jeweiligen Unternehmen in Zusammenhang stehenden Pensionsaufwand hergestellt und somit eine Kontrolle der veranschlagten und verrechneten Pensionsleistung ermöglicht.

36.3 *Laut Stellungnahme des BMF erscheine die Einrichtung eines eigenen Detailbudgets je „Unternehmen des Poststrukturgesetzes“ überflüssig, da die Zahlungen (Aufwendungen/Erträge) an bzw. von den jeweiligen Unternehmen auf Ebene der Finanzstellen eindeutig identifizierbar seien.*

36.4 Der RH hielt daran fest, dass zur Erhöhung der Transparenz die Pensionsaufwendungen und die Pensionsdeckungsbeiträge in gesonderten Nachweisen getrennt darzustellen wären.

Pensionsbeiträge der
Post AG

37.1 Für die aktiven Beamten hatten die Post AG, die Telekom Austria Aktiengesellschaft und die Postbus AG an das BMF monatlich einen im Poststrukturgesetz festgelegten Beitrag zur Bedeckung des Pensionsaufwands zu leisten (Pensionsdeckungsbeitrag). Der Pensionsdeckungsbeitrag der „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“ berechnete sich nach § 17 Abs. 7 Poststrukturgesetz; ab 1. Oktober 2005 betrug dieser 28,3 % des Aufwands an Aktivbezügen. Weiters erhielt das BMF den sogenannten Pensionssicherungsbeitrag gemäß § 13a Pensionsgesetz 1965; das war jener Betrag, den die Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger von ihrer Pension bzw. ihrem Versorgungsgenuss leisten mussten.

Den in TZ 3 dargestellten Pensionsaufwendungen des Bundes standen folgende von den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ an den Bund geleisteten Pensionsbeiträge (Pensionsdeckungsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge) gegenüber:

Bundeshaushalt

Tabelle 29: Pensionsaufwendungen der „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“ inkl. Post AG										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in Mio. EUR ¹									
Pensionsaufwendungen des Bundes	978,34	1.068,43	1.133,76	1.133,68	1.139,22	1.138,77	1.147,17	1.157,87	1.165,61	1.164,10
Pensionsdeckungsbeitrag der „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“	244,70	228,25	212,68	198,43	193,48	199,19	205,80	210,72	210,76	207,68
Pensionssicherungsbeitrag (§ 13a Pensionsgesetz 1965)	19,86	21,50	33,62	33,59	33,73	33,43	33,53	33,88	33,94	33,71
sonstige Beiträge	30,46	24,68	17,78	12,94	16,37	11,58	21,48	14,00	11,14	9,82
Summe aller Pensionsbeiträge	295,02	274,43	264,08	244,96	243,58	244,20	260,81	258,60	255,84	251,21
Finanzierungslücke, finanziert aus Bundeshaushalt	- 683,32	- 793,99	- 869,68	- 888,73	- 895,64	- 894,57	- 886,35	- 899,26	- 909,77	- 912,89
	in %									
Deckung der Pensionsaufwendungen durch Pensionsbeiträge	30,2	25,7	23,3	21,6	21,4	21,4	22,7	22,3	21,9	21,6

¹ Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: BMF

Die Summe aller an den Bund geleisteten Pensionsbeiträge reduzierte sich von rd. 295,02 Mio. EUR im Jahr 2002 auf rd. 251,21 Mio. EUR im Jahr 2011, somit um rd. 15 %, während die Pensionsaufwendungen um rd. 19 % anstiegen. Die Post AG konnte durch den Abbau von Beamten die Bemessungsgrundlage für den Pensionsdeckungsbeitrag senken.

Die Finanzierungslücke im Bundeshaushalt stieg im überprüften Zeitraum um rd. 34 %: von 683,32 Mio. EUR im Jahr 2002 auf 912,89 Mio. EUR im Jahr 2011. Der stärkste Anstieg mit rd. 27 % war zwischen 2002 und 2004 zu verzeichnen, weil die Deckung der Pensionsaufwendungen durch Pensionsbeiträge um rd. 7 Prozentpunkte zurückging.

37.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Finanzierungslücke von 2002 bis 2011 um rd. 34 % von 683,32 Mio. EUR auf 912,89 Mio. EUR angestiegen und die Deckung der Pensionsaufwendungen durch Pensionsbeiträge von 30,2 % auf 21,6 % zurückgegangen war. Er hielt fest, dass gerade zu Beginn des überprüften Zeitraums (2002 bis 2004) die

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Pensionsaufwendungen um rd. 16 % zugenommen hatten. Gleichzeitig gingen die Pensionsbeiträge durch den Rückgang von aktiven Beamten um 10 % zurück. Die Pensionsaufwendungen waren daher seit 2004 nur mehr zu etwas mehr als 20 % durch Einnahmen gedeckt. Der Bund musste 2011 bereits 912,89 Mio. EUR aus dem Bundeshaushalt für die „Ämter gemäß Poststrukturgesetz“ finanzieren.

Somit hatte der Bund zunehmend die Pensionsbelastungen zu tragen, während die Post AG durch den Rückgang der aktiven Beamten nicht nur den Personalaufwand reduzieren (siehe TZ 39), sondern auch die Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Pensionsdeckungsbeitrags verringern konnte.

Wirtschaftliche Entwicklung und Personalaufwand

Wirtschaftliche Entwicklung der Post AG

38.1 In den Konzernabschluss der Österreichischen Post Aktiengesellschaft waren neben der Post AG 25 inländische und 33 ausländische Tochterunternehmen einbezogen, bei denen der Post AG die Mehrheit der Stimmrechte zustand. Rund 30 % des Umsatzes erwirtschaftete der Konzern seit 2007 außerhalb Österreichs.

Die Umsätze und die Anzahl der Mitarbeiter in VZÄ (aufgeteilt in Beamte und Angestellte) sowie das erzielte EBIT sowohl des Konzerns als auch der Post AG sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Wirtschaftliche Entwicklung und Personalaufwand

Tabelle 30: Entwicklung der Umsätze, Anzahl der Mitarbeiter und EBIT 2002 bis 2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Umsätze	in Mio. EUR									
Konzern	1.571,6	1.644,5	1.654,4	1.701,6	1.736,7	2.315,7	2.441,4	2.356,9	2.351,1	2.348,7
<i>davon</i>										
<i>Post AG</i>	1.484,2	1.531,7	1.597,0	1.637,5	1.661,8	1.664,8	1.657,6	1.620,0	1.595,0	1.635,7
Mitarbeiter	in VZÄ im Jahresdurchschnitt									
Mitarbeiter Konzern insgesamt	29.558	27.713	26.342	25.192	24.457	25.764	27.002	25.921	24.969	23.369
<i>davon</i>										
<i>Post AG</i>	28.974	26.995	25.404	24.177	23.509	23.045	22.667	21.598	20.695	19.908
<i>davon</i>										
<i>Beamte</i>	16.705	15.075	13.887	13.465	13.082	12.819	12.514	11.804	11.005	10.266
<i>Angestellte</i>	10.972	10.853	10.566	10.017	9.801	9.597	9.536	9.306	9.456	9.429
<i>Urlaubersatzkräfte</i>	1.298	1.067	951	696	625	629	617	488	234	213
	in Mio. EUR									
EBIT Konzern ¹	11,0	47,0	82,2	103,1	123,3	162,8	169,5	149,4	156,9	168,3
EBIT Post AG ^{2, 3}	8,9	46,6	86,5	95,1	107,6	133,0	170,9	162,8	183,1	190,7

¹ operatives Ergebnis vor Zinsen und Steuern

² Die Divisionen Filialnetz und Brief wurden Anfang 2012 zusammengeführt; dem RH wurden die EBIT-Daten für die Post AG nur nach der neuen Struktur zur Verfügung gestellt.

³ Im EBIT der Post AG sind u.a. auch Ausschüttungen von Tochtergesellschaften oder auch Wertminderungen enthalten, so dass ein direkter Vergleich mit dem EBIT des Konzerns laut Post AG nicht zulässig ist.

Quelle: Post AG

Seit dem Börsengang 2006 konnte der Konzern den Umsatz steigern (rd. 612 Mio. EUR, + 35 %), während die Post AG bei rd. 1.660 Mio. EUR stagnierte. Der Gewinn vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT) nahm sowohl im Konzern (rd. 45 Mio. EUR; + 36 %) als auch bei der Post AG seit 2006 signifikant zu (rd. 83 Mio. EUR; + 77 %). Insbesondere die seit Anfang 2012 zusammengelegte Division „Brief, Werbepost & Filialen“ konnte den Umsatz von 2002 bis 2011 um rd. 3 % steigern, aber durch den Mitarbeiterabbau von rd. 28 %, durch Schließungen von Postfilialen und Rationalisierungen das EBIT mehr als verdreifachen.

38.2 Der RH hielt fest, dass die Post AG im Zeitraum 2002 bis 2011 – nicht zuletzt aufgrund der unter TZ 8 ff. beschriebenen Maßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Post AG – insgesamt den Umsatz von 1,484 Mrd. EUR um rd. 10 % auf rd. 1,636 Mrd. EUR steigern konnte. Im selben Zeitraum reduzierte die Post AG den Personalstand in VZÄ



Wirtschaftliche Entwicklung und Personalaufwand

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

von 28.974 auf 19.908 Mitarbeiter um rd. 31 % und konnte u.a. damit auch das EBIT deutlich verbessern.

Entwicklung des Personalaufwands der Post AG

39.1 Der Personalstand und der ordentliche sowie der außerordentliche Personalaufwand¹⁹ der Post AG entwickelten sich von 2002 bis 2011 folgendermaßen:

Tabelle 31: Entwicklung des Personalstands und des ordentlichen und außerordentlichen Personalaufwands 2002 bis 2011

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in VZÄ im Jahresdurchschnitt									
Mitarbeiter Post AG	28.974	26.995	25.404	24.177	23.509	23.045	22.667	21.598	20.695	19.908
	in %									
Beamte Post AG	57,7	55,8	54,7	55,7	55,7	55,6	55,2	54,7	53,2	51,6
	in Mio. EUR									
Summe Personalaufwand laut Einzelabschluss	992,5	993,9	984,0	1.041,0	1.034,2	1.023,7	996,4	994,8	974,8	935,2
davon										
Summe außerordentlicher Personalaufwand	- 13,9	17,3	72,2	106,4	103,2	80,2	- 6,9	0,9	12,9	13,6
Summe ordentlicher Personalaufwand	1.006,4	976,6	911,8	934,6	931,0	943,5	989,5	995,7	961,9	921,6

Quelle: Post AG

Die Post AG reduzierte im überprüften Zeitraum den ordentlichen Personalaufwand von rd. 1.006,4 Mio. EUR auf rd. 921,6 Mio. EUR um rd. 8,4 %. Der gesamte Mitarbeiterstand (in VZÄ) sank von 28.974 auf 19.908 im Jahresdurchschnitt um rd. 31,3 %. Gleichzeitig reduzierte sich der Anteil der Beamten von 57,7 % auf 51,6 % um 6,1 Prozentpunkte.

39.2 Der RH stellte fest, dass der gesamte Mitarbeiterstand der Post AG (in VZÄ) zwischen 2002 und 2011 von 28.974 auf 19.908 im Jahresdurchschnitt bzw. um rd. 31,3 % verringert werden konnte, jedoch der ordentliche Personalaufwand um nur 8,4 % sank. Dies war durch den nahezu gleichbleibend hohen Anteil der Beamten und deren Besoldungsschema mitbestimmt.

¹⁹ Der außerordentliche Personalaufwand umfasst z.B. Aufwendungen für Sozialprogramme oder Rückstellungen für Unterauslastung.

Wirtschaftliche Entwicklung und Personalaufwand

Rückstellungen für Unterauslastung

40.1 (1) Gemäß § 198 Abs. 8 Z 1 und § 201 Abs. 2 Z 4 lit. b Unternehmensgesetzbuch war für ungewisse Verbindlichkeiten, für erkennbare Risiken und drohende Verluste, die in dem Geschäftsjahr oder einem früheren Geschäftsjahr entstanden und am Abschlussstichtag wahrscheinlich oder sicher waren, eine Rückstellung zu bilden. Weiters waren gemäß den International Accounting Standards (IAS) für belastende Verträge, bei denen die unvermeidbaren Kosten zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen höher waren als der daraus erwartete wirtschaftliche Nutzen (IAS 37), Rückstellungen zu bilden.

(2) Der Konzern der Post AG bildete ab dem Geschäftsjahr 2004 eine sogenannte „Rückstellung für Unterauslastung“ gemäß IAS 37. Die Rückstellung für Unterauslastung stellte in der Post AG eine bilanztechnische Bewertung jener Personalkosten dar, die dadurch entstanden, dass Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen nicht abgebaut werden konnten, obwohl sie im Unternehmen nicht mehr oder nur mehr zum Teil zur Leistungserbringung eingesetzt wurden.

(3) Die Phase der Dotierung der Rückstellung für Unterauslastung dauerte von 2004 bis 2007, die Phase der Auflösung von 2008 bis 2011. Die Rückstellung entwickelte sich für den Konzern und für die Post AG folgendermaßen:

Tabelle 32: Entwicklung der Rückstellung für Unterauslastung 2004 bis 2011

	2004	2005	2006 ¹	2007	2008	2009	2010	2011
	in Mio. EUR							
Rückstellung für Unterauslastung ²	87,52	167,16	270,87	330,98	307,84	285,65	244,06	239,04
davon								
Post AG ²	41,30	120,00	224,41	286,44	293,79	263,21	226,97	221,57
Saldo Dotierung/Auflösung, Verbrauch Konzern	87,52	79,64	103,71	60,11	- 23,14	- 22,19	- 41,59	- 5,02
davon								
Post AG	41,30	78,70	104,41	62,03	7,35	- 30,58	- 36,24	- 5,40

¹ Börsengang der Post AG

² Bilanzwert jeweils per 31. Dezember

Quelle: Post AG



Wirtschaftliche Entwicklung und
Personalaufwand

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

Ab 2008 überstiegen konzernweit die Auflösungen die Dotierungen der Rückstellung, weil die Auflösungen und der Verbrauch für Unterauslastungen insbesondere im Post-Arbeitsmarkt deutlich zunahmen und die Dotierungen nach dem Höchstmaß 2007 in den Folgejahren sukzessive zurückgingen.

Die in die Rückstellungsbildung einbezogenen Personen setzten sich im Wesentlichen aus folgenden Mitarbeitern der Post AG zusammen:

- Mitarbeiter des Jobcenters, des Karriere- und Entwicklungsceneters bzw. des Post-Arbeitsmarkts,
- länger als sechs Monate im Krankenstand befindliche Mitarbeiter,
- Beamte, die sich in einem Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gemäß § 14 BDG befanden,
- Beamte, die in Bundesdienststellen wechselten und für die entsprechend den Vereinbarungen bis Mitte 2014 die Bezüge zu refundieren waren,
- Mitarbeiter, die an ein Logistikunternehmen verleast wurden; für diese Mitarbeiter erhielt die Post AG laut Vertrag nur die kollektivvertragliche Entlohnung dieses Unternehmens vergütet, so dass für den die Vergütung übersteigenden Personalaufwand in der Rückstellung für Unterauslastung vorgesorgt wurde.

40.2 Der RH wertete die durch die Rückstellung für Unterauslastung entstandene Transparenz positiv, weil dadurch der Umfang der gebundenen Aufwendungen ersichtlich wurde und für die betriebswirtschaftliche Gesamtbeurteilung der Post AG verwendet werden konnte.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

41 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Österreichische Post
Aktiengesellschaft
(Post AG)

(1) Der Einsatz strategischer Instrumente zur Flexibilisierung und Modernisierung des Mitarbeiterereinsatzes (z.B. die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle) sollte verstärkt werden, insbesondere weil der Gestaltungsspielraum der Post AG durch die Mitarbeiter mit erhöhtem Kündigungsschutz eingeschränkt war. (TZ 5)

(2) Die tatsächlichen Aufgaben- und Verwendungsbereiche (Beschäftigungsprojekte) bzw. der Arbeitsplatz von Mitarbeitern, die sich in der Organisationseinheit für arbeitsplatzverlustige Mitarbeiter befinden, wäre genau zu beschreiben, damit die Arbeitsleistung der Mitarbeiter im Post-Arbeitsmarkt nachvollziehbar ist. (TZ 21)

(3) Es sollten gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen mit den Mitarbeitern ohne Arbeitsplatz durchgeführt werden, um sie schneller in den Regelbetrieb zurückführen zu können. (TZ 23)

(4) Die dem Programm „Postler zum Bund“ zugrunde liegende Vereinbarung mit dem BMF, BMI und BMJ wäre hinsichtlich der Regelungen über die Bezahlung und Einstufung der Beamten umgehend einer Klarstellung zuzuführen. (TZ 28)

(5) Die Gründe für die geringe Beteiligung am Mobilitätsprogramm „Postler zum Bund“ wären zu evaluieren, um daran anknüpfend die Rahmenbedingungen für Mobilitätsprogramme auch dahingehend zu überprüfen, ob im Bund entsprechender Personalbedarf besteht. (TZ 29)

(6) Gemeinsam mit dem BKA und dem BMF sollte zur Erhöhung der Mobilität der Beamten der Post AG (im Sinne eines Wechsels zwischen Bundesdienststellen) eine kostengerechte Übergangsfinanzierung, vergleichbar den Aufwendungen im Übergangsmodell, ausgearbeitet werden. (TZ 30)

(7) Kooperationen mit dem Arbeitsmarktservice Österreich, z.B. eine Beratungsleistung für Mitarbeiter der Post AG auch bei aufrechterm Bedienstetenverhältnis, wären auszubauen. (TZ 35)

(8) Es wären Möglichkeiten zu prüfen, eine Teilnahme an Arbeitsstiftungen (z.B. Unternehmensstiftung der Post AG) vor Erklärung des Austritts aus dem Bundesdienst zu ermöglichen. (TZ 35)



Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

BKA BMF BMVIT

Personalmaßnahmen im Rahmen der Reorganisation der Österreichischen Post AG

- BKA und BMF (9) Es sollte auf strengere Kriterien für § 14 BDG-Ruhestandsversetzungen hingewirkt werden. (TZ 10)
- BMF (10) Es wäre auf einen möglichst späten Übertritt in den Ruhestand der Beamten der „Ämter des Poststrukturgesetzes“ hinzuwirken. (TZ 3)
- (11) Bei zukünftigen Ausgliederungen wäre die Personalüberleitung so zu gestalten, dass die Gesamtkosten der Personalausgliederung transparent dargestellt werden. (TZ 6)
- (12) Unter Bedachtnahme auf das Alter der Ruhegenussbezieher gemäß § 14 BDG sollte eine regelmäßige Überprüfung der für die Ruhestandsversetzung erforderlichen Dienstunfähigkeit durchgeführt werden. (TZ 10)
- (13) Es sollte darauf hingewirkt werden, dass bei zukünftigen gesetzlichen Maßnahmen zum Pensionsantrittsalter die langfristigen finanziellen Belastungen für die öffentlichen Haushalte berücksichtigt werden. (TZ 13)
- (14) Pensionsaufwendungen sowie die von den „Ämtern gemäß Poststrukturgesetz“ an den Bund zu leistenden Pensionsdeckungsbeiträge wären transparent – vor dem Hintergrund der Haushaltsrechtsreform jeweils im entsprechenden Globalbudget und allenfalls in einem Detailbudget – abzubilden. (TZ 36)



ANHANG

- ANHANG I.** Überblick der Sozialplanmodelle zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen seit 2002
- ANHANG II.** Entscheidungsträger





BKA BMF BMVIT

ANHANG I

Anhang I: Überblick der Sozialplanmodelle zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen seit 2002

Sozialplan laut Betriebsvereinbarung	Geltungsdauer, Einschränkungen	Hauptelemente (zusätzlich zu gesetzlichen Verpflichtungen)
BV 21.6.2001	bis 31.12.2002, automatische Verlängerung nur für Betriebsdienststellen der Regionalleitungsbereiche Logistik und Distribution in der Stmk sowie für Betriebsdienststellen der Regionalleitungsbereiche Logistik in OÖ und Sbg	freiwillige Abfertigung für Angestellte (unter/über 50. Lebensjahr) mit einem bereits zehn Jahre dauernden Angestelltendienstverhältnis Mobilitätsprämie Arbeitsstiftung Interner Vermittlungsdienst (zur besonderen Verwendung)
BV 25.2.2002, verlängert durch BV 14.3.2003	bis 31.12.2003 unter der Bedingung, dass je Kalenderhalbjahr ein Höchstbetrag von 10,90 Mio. EUR nur für Betriebsdienststellen der Regionalleitungsbereiche Logistik in W, NÖ, Bgld	Austritt aus dem Beamtendienstverhältnis mit Abschlagszahlung gem. § 22f BB-SozPG freiwillige Abfertigung für Angestellte ¹ (unter/über 50. Lebensjahr) Mobilitätsprämie Interner Vermittlungsdienst (zur besonderen Verwendung) Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft (BQG) Arbeiterstiftung
BV 17.9.2002	bis 31.12.2002	Vorruhestandsentgelt (max. 52.500 EUR) – gem. § 22g BB-SozPG
BV 12.3.2003	bis 31.12.2003	Vorruhestandsentgelt (max. 60.000 EUR) – gem. § 22g BB-SozPG
BV 4..2003	bis 31.12.2003	Bruttoeinmalzahlung für Beamte – gem. § 22f BB-SozPG (max. 50.000 EUR) freiwillige Abfertigung für Angestellte ¹
BV 04 (3.12.2003)	bis 31.12.2004	Bruttoeinmalzahlung für Beamte ¹ (max. 65.000 EUR) freiwillige Abfertigung für Angestellte ¹ Verringerung der Wochenstundenanzahl ohne Entgeltverlust Arbeitsstiftung
BV 05 (30.12.2004)	bis 31.12.200 für Beamte und Angestellte, jeweils unter der Voraussetzung, dass sie am 30.6.2005 das 56. Lebensjahr nicht vollendet haben	Bruttoeinmalzahlung für Beamte ¹ freiwillige Abfertigung für Angestellte ¹ (unter/über 50. Lebensjahr) Zuschlag bei Austritt und Kündigung bis 30.6.2005 Zuschlag bei unterhaltspflichtigen Kindern Zuschlag abhängig von Lebensjahren Verringerung der Wochenstundenanzahl ohne Entgeltverlust Arbeitsstiftung

Fortsetzung: Überblick der Sozialplanmodelle zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen seit 2002

Sozialplan laut Betriebsvereinbarung	Geltungsdauer, Einschränkungen	Hauptelemente (zusätzlich zu gesetzlichen Verpflichtungen)
BV 06 (13.12.2005)	bis 31.12.2006 für Beamte und Angestellte, jeweils unter der Voraussetzung, dass sie am 30.6.2006 das 56. Lebensjahr nicht vollendet haben	Bruttoeinmalzahlung für Beamte ¹ freiwillige Abfertigung für Angestellte ¹ (unter/über 50. Lebensjahr) Prämie für Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Arbeitsstiftung
BV 06-08 (1.5.2006)	bis 31.12.2008 mit 14.8.2008 ersetzt durch BV 08-09 für Beamte und Angestellte, jeweils unter der Voraussetzung, dass sie am 30.6. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr nicht vollendet haben	Bruttoeinmalzahlung für Beamte ¹ freiwillige Abfertigung für Angestellte ¹ (unter/über 50. Lebensjahr) Prämie für Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Arbeitsstiftung
BV 08-09 (28.7.2008)	bis 31.12.2009 mit 1.2.2009 ersetzt durch BV 09-10 für Beamte und Angestellte, jeweils unter der Voraussetzung, dass sie am 30.6. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr nicht vollendet haben (mit Ausnahmen „Sonderplanzahlung“; Übergangsleistung)	Bruttoeinmalzahlung für Beamte ¹ freiwillige Abfertigung für Angestellte* (unter/über 50. Lebensjahr) Sonderplanzahlung im Fall, dass der Beamte/Angestellte vor dem 1.7. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr vollendet hat Zuschlag bei unmittelbarer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Wirksamkeit der Restrukturierungsphase Prämie für Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Arbeitsstiftung Übergangsleistung (bis Jg. 1950)
BV Mobilitätsprämie (28.7.2008)	14.8.2008 – 31.12.2009 für Mitarbeiter aus dem Bereich Division Paket und Logistik sowie Division Brief	Belohnung 1.000 EUR
BV 09-10 (5.2.2009)	bis 31.12.2010 für Beamte und Angestellte, jeweils unter der Voraussetzung, dass sie am 30.6. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr nicht vollendet haben (mit Ausnahmen „Sonderplanzahlung“; Überbrückungsleistung)	Bruttoeinmalzahlung für Beamte ¹ freiwillige Abfertigung für Angestellte (unter/über 50. Lebensjahr) Sonderplanzahlung im Fall, dass der Beamte/Angestellte vor dem 1.7. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr vollendet hat Zuschlag bei unmittelbarer Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Wirksamkeit der Restrukturierungsphase Prämie für Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Arbeitsstiftung Überbrückungsleistung (bis Jg. 1953)

Fortsetzung: Überblick der Sozialplanmodelle zur Milderung der Konsequenzen von Restrukturierungsmaßnahmen seit 2002

Sozialplan laut Betriebsvereinbarung	Geltungsdauer, Einschränkungen	Hauptelemente (zusätzlich zu gesetzlichen Verpflichtungen)
BV Mobilitätsprämie (9.7.2009)	1.8.2009 – 31.12.2009 für Mitarbeiter aus dem Bereich Division Paket und Logistik sowie Division Brief	Belohnung 1.000 EUR
BV 2010 Filialnetz	15.6.2010 – 31.12.2011 automatische Verlängerung für Mitarbeiter des Bereichs Filialnetz (auch jene, welche nicht von Restrukturierungsmaßnahmen betroffen sind)	Belohnung 1.500 EUR bzw. 750 EUR (abhängig von Entfernung Dienstort/ Wohnort) bei Versetzung innerhalb des Bereichs Filialnetz bzw. divisionsübergreifende Verwendung Übergangsregelungen bei unterwertiger Verwendung Mobilitätsprämie (Ausgleichszahlung) für Beamte bei Wechsel zur Polizei bzw. in eine andere Bundes-/Landes- oder Gemeindedienststelle Überbrückungsmodell für Beamte: Post trägt Kosten für allf. Nachkauf von Versicherungszeiten zusätzlich zu BV 09–10 freiwillige Abfertigung abhängig von Lebensjahren bzw. Dauer des Dienstverhältnisses Schutzklausel für Angestellte Mobilitätsprämie für nicht unmittelbar von den Filialschließungen betroffene Mitarbeitern 1.500 EUR
BV 11–12 (10.12.2010)	bis 31.12.2012	Bruttoeinmalzahlung für Beamte, die am 30.6. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (unter/über 50. Lebensjahr) freiwillige Abfertigung für Angestellte, die am 30.6. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (abhängig von Dienstjahren und unter/über 50. Lebensjahr) Sonderplanzahlung im Fall, dass der Beamte/Angestellte vor dem 1.7. des jeweiligen Kalenderjahres das 56. Lebensjahr vollendet hat Prämie für Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit Arbeitsstiftung Überbrückungsleistung (bis Jg. 1953) Überbrückungsleistung (für Jg. 1954/55)

¹ Die Höhe des Betrags war jeweils abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und/oder dem Alter.

Quelle: Post AG, Betriebsvereinbarungen



BKA BMF BMVIT

ANHANG II
Entscheidungsträger

Anhang II:

Entscheidungsträger
des überprüften Unternehmens

Anmerkung:
im Amt befindliche Entscheidungsträger in Blaudruck



BKA BMF BMVIT

ANHANG II Entscheidungsträger

Österreichische Post Aktiengesellschaft

Aufsichtsrat

Vorsitzender Dr. Peter MICHAELIS
(November 2001 bis Mai 2011)

Mag. Markus BEYRER
(Mai 2011 bis Oktober 2012)

Ing. Rudolf KEMLER
(seit Oktober 2012)

Stellvertreter des
Vorsitzenden Dkfm. Dr. Max SCHACHINGER
(1. Dezember 2001 bis 20. Juni 2002)

Dipl.-Ing. Rainer WIELTSCH
(September 2002 bis September 2010)

Drⁱⁿ. Edith HLAWATI
(seit September 2010)

Vorstand

Vorsitzender Dr. Anton WAIS
(1. Juli 1999 bis 31. März 2009)

Mag. Dr. Rudolf JETTMAR (interimistisch)
(1. April 2009 bis 30. September 2009)

Dr. Georg PÖLZL
(seit 1. Oktober 2009)

Stellvertreter des
Vorsitzenden Mag. Dr. Rudolf JETTMAR
(seit 1. August 1999)

Mitglieder

Dipl.-Bwt. (FH) Carl Gerold MENDE
(15. Juni 2008 bis 31. März 2011)

Dipl.-Ing. Dr. Herbert GÖTZ
(1. Mai 2004 bis 1. Februar 2012)

Dipl.-Ing. Walter HITZIGER
(seit 1. Mai 2004)

Dr. Georg PÖLZL
(seit 1. Oktober 2009)

Dipl.-Ing. Peter UMUNDUM
(seit 1. April 2011)



Bericht des Rechnungshofes

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst



Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis _____	374
Abkürzungsverzeichnis _____	375

BKA

 Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes,
 der Bundesministerien für

BMF

Finanzen

BMI

Inneres

BMJ

Justiz

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

KURZFASSUNG _____	378
Prüfungsablauf und –gegenstand _____	383
Bundesinterne Mobilität _____	384
Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ _____	393
Personaltransfers aus dem BMLVS in das BMF _____	408
Auswirkungen der Personaltransfers auf Personalplan und VBÄ-Ziele _____	409
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen _____	413

Tabellen



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Personaltransfers von Post und Telekom von 2009 bis März 2012	397
Tabelle 2:	Gesamte Personalausgaben der bis zum 31. März 2012 gewechselten Beamten der Post und Telekom (ohne Valorisierung und Nebengebühren) für 20 Jahre	402
Tabelle 3:	Finanzielle Belastung des Bundes durch Personaltransfers von Post und Telekom für 20 Jahre für 566 Beamte (ohne Valorisierung und Nebengebühren)	403
Tabelle 4:	Darstellung der Ausgaben für Vertragsbedienstete für 20 Jahre (ohne Valorisierung und Nebengebühren)	404

Abkürzungen

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979	Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (BDG), BGBl. Nr. 333/1979 i.d.g.F.
B-KUVG	Bundesgesetz vom 31. Mai 1967 über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter, BGBl. Nr. 200/1967 i.d.g.F.
BGBL.	Bundesgesetzblatt
BKA	Bundeskanzleramt
BM...	Bundesministerium ...
BMF	für Finanzen
BMI	für Inneres
BMJ	für Justiz
BMLFUW	für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
BMLVS	für Landesverteidigung und Sport
bspw.	beispielsweise
Bundesfinanzgesetz	Bundesgesetz über die Bewilligung des Bundes voranschlag
Bundesministerien-gesetz	Bundesgesetz über die Zahl, den Wirkungsbereich und die Einrichtung der Bundesministerien (BMG), BGBl. Nr. 76/1986 i.d.g.F.
bzw.	beziehungsweise
DG	Dienstgeber
EUR	Euro
FLAF	Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen
Gehaltsgesetz	Bundesgesetz vom 29. Februar 1956 über die Bezüge der Bundesbeamten (GehG), BGBl. Nr. 54/1956 i.d.g.F.
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer

Abkürzungen



Planstellenbesetzungs- verordnung 2012	Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Besetzung von Plan- stellen und Förderung der internen Mobilität, BGBl. II Nr. 73/2012
Post Poststrukturgesetz	Österreichische Post Aktiengesellschaft Bundesgesetz über die Einrichtung und Aufgaben der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft, BGBl. Nr. 201/1996 i.d.g.F.
rd. RH	rund Rechnungshof
Telekom TZ	Telekom Austria Personalmanagement GmbH Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
v.a. VBÄ	vor allem Vollbeschäftigungsäquivalent(e)
Z z.B. zzgl.	Ziffer zum Beispiel zuzüglich

**Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes,
der Bundesministerien für
Finanzen
Inneres
Justiz**

**Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität
im Bundesdienst**

Der Bund setzte seit 2009 einzelne rechtsetzende und organisatorische Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität von Bundesbediensteten. Ein zentrales Mobilitätsmanagement war im BKA vorgesehen, jedoch fehlten strategische Vorgaben und Ziele sowie davon abgeleitet ein konkretes Maßnahmenpaket für die Umsetzung.

Die Personalübernahmen von Beamten der Post und der Telekom in das BMF, BMI und BMJ erfolgten ohne entsprechende Einbindung des BKA. Fundierte Entscheidungsgrundlagen für die Personaltransfers (Kostenberechnungen, Bedarfserhebungen) fehlten. Die Vereinbarungen zwischen Post, Telekom und den Personal aufnehmenden Ressorts bezüglich der zu tragenden Ausgaben waren unterschiedlich.

Das höhere Bezugsniveau der Beamten der Post und Telekom gegenüber der allgemeinen Verwaltung beeinträchtigte grundsätzlich die Mobilität und verursachte Mehrausgaben für den Bund.

Durch den Transfer von 566 Post- und Telekombeamten anstelle des Einsatzes von Vertragsbediensteten resultierten Mehrausgaben in der Größenordnung von rd. 28,63 Mio. EUR für die Ressorts (berechnet auf 20 Jahre).

KURZFASSUNG**Prüfungsziele**

Ziele der Überprüfung waren die Beurteilung der Maßnahmen des Bundes zur Förderung der internen Mobilität und die Analyse der seit September 2009 abgeschlossenen Vereinbarungen betreffend den Transfer von Beamten der Österreichischen Post AG (Post) und Telekom Austria Personalmanagement GmbH (Telekom) in das BMF, BMI und BMJ, der Vergleich der Abwicklung der Transfers sowie die Darstellung der finanziellen Auswirkungen. (TZ 1)

Ziele im Regierungsprogramm 2008 bis 2013

Das Regierungsprogramm 2008 bis 2013 enthielt Bekenntnisse zur Förderung der internen Mobilität. Obwohl einzelne rechtsetzende und organisatorische Maßnahmen im Hinblick auf diese Zielrichtung erfolgt waren, fehlten strategische Vorgaben mit quantifizierten Zielen sowie davon abgeleitet ein konkretes zielgerichtetes Maßnahmenpaket für ein zentrales Mobilitätsmanagement. (TZ 2)

Mobilität im Bundesdienst

In den Jahren 2009 bis 2011 erfolgten bei den Bundesbediensteten im Durchschnitt 293 Ressortwechsel (bzw. 0,2 % der Planstellen) pro Jahr. Aufgrund von Personaltransfervereinbarungen wechselten seit 2009 zusätzlich 768 Bedienstete der Post und Telekom sowie des BMLVS in das BMF, BMI und das BMJ (Stand 31. März 2012). (TZ 3)

Das BKA als für das Mobilitätsmanagement zuständiges Ressort verfügte über keine Informationen betreffend Personalüberhänge in den Ressorts, wodurch eine wichtige Voraussetzung für ein aktives Mobilitätsmanagement fehlte. (TZ 3)

Maßnahmen zur Mobilitätsförderung

Mit der Novellierung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 erfolgte 2012 eine Erweiterung der Versetzungsmöglichkeiten. Ein Beamter kann nunmehr von Amts wegen auch in eine andere Besoldungsgruppe überstellt werden, die Eignung für die neue Stelle kann nach der Versetzung erworben werden. (TZ 4)

Mit einer Novelle zur Planstellenbesetzungsverordnung 2012 sollte erreicht werden, dass „für die Besetzung von Planstellen möglichst bereits dem Bundesdienst angehörige Personen heranzuziehen“ sind und somit der bundesinternen Nachbesetzung der Vorzug gegenüber Neuaufnahmen zu geben ist. (TZ 4)

Die erfolgten Änderungen im Dienstrecht waren grundsätzlich geeignet, die interne Mobilität im Bundesdienst zu unterstützen. Die Wirkung wird v.a. von der Kenntnis bzw. Information über die Anwendungsmöglichkeiten und auch von der Anwendung der gesetzlichen Möglichkeiten durch die Ressorts (mit)bestimmt werden. (TZ 4)

Zur Durchführung bzw. Abwicklung des Mobilitätsmanagements im Sinne der Planstellenbesetzungsverordnung 2012 bediente sich das BKA der Personalvermittlungsstelle des BMLVS (Personal Provider). Aufgabe des Personal Providers war die Unterstützung der Ressorts bei der Suche geeigneter (bundesinterner) Kandidaten für Stellenbesetzungen. (TZ 5)

Jobbörse – Karrieredatenbank

Die Jobbörse des Bundes beim BKA fungierte seit 2001 als zentrale Informationsplattform für bundesinterne und öffentliche Stellenausschreibungen. Seit Mai 2011 war eine überarbeitete Jobbörse in Betrieb. Die intern abrufbare Jobbörse war noch nicht für alle Bundesdienststellen zugänglich. (TZ 6)

Die seit Juli 2009 bestehende Karrieredatenbank diente der Suche nach Interessenten für Stellen des Bundes und wurde im April 2012 in die Jobbörse integriert. Seitdem konnten nicht nur Bedienstete des Bundes, sondern jeder Interessierte sein Profil (z.B. Lebenslauf, Kenntnisse, Kompetenzen) darin anlegen. (TZ 6)

Bis Ende Juni 2012 waren insgesamt ca. 1.000 Karriereprofile in der Karrieredatenbank hinterlegt, wovon 242 bundesinterne Bewerber waren. Von Juli 2009 bis April 2012 tätigten fünf Ressorts und vier Oberste Organe jährlich zwischen 3.500 und 5.500 Zugriffe auf die Karrieredatenbank. Statistiken zur Zahl der erfolgreichen Vermittlungen und eine Evaluierung der Gründe der äußerst geringen Nutzung durch die Ressorts fehlten. Die Wirksamkeit der Jobbörse und der Karrieredatenbank konnte mangels Auswertungsmöglichkeiten nicht nachvollzogen werden. (TZ 7)

Kurzfassung**Ausgangslage der Personaltransfers von Post und Telekom**

Das Poststrukturgesetz wies 1996 bei der Post- und Telegrapbenverwaltung beschäftigte aktive Beamte des Bundes auf die Dauer ihres Dienststandes einer neu gegründeten Aktiengesellschaft bzw. ihren Rechtsnachfolgern zur Dienstleistung zu. (TZ 9)

Die Gehaltsschemata der Post- und Telekombeamten sahen größtenteils höhere Gehaltsansätze als das Gehaltsschema für Beamte der allgemeinen Verwaltung vor. Das Schema für Telekombeamte sah zudem höhere Gehaltsansätze vor als das für Postbeamte. Seit dem Jahr 2000 verordneten Post und Telekom jährlich selbst neue Gehalts- und Dienstzulagenansätze für ihre Beamten. Die für das Jahr 2012 verordnete Erhöhung betrug bei der Telekom 3,6 % bzw. bei der Post 3,2 % und lag somit über der Gehaltserhöhung des Bundes mit im Schnitt 2,95 %. Ein Mitspracherecht des Bundes war dabei nicht gegeben, obwohl diese Gehaltserhöhungen Auswirkungen auf die Ausgabenhöhe (Ergänzungszulagen und Pensionszahlungen) des Bundes haben. (TZ 9)

Bei einem Wechsel von Post- bzw. Telekombeamten konnte es innerhalb eines Ressorts zu unterschiedlichen Bezugshöhen bei gleich bewerteten Arbeitsplätzen kommen, weil transferierte Beamte aufgrund der Ergänzungszulagen zum Teil wesentlich höhere Bezüge erhielten. Die durchschnittlichen Mehrausgaben der Ressorts insbesondere wegen der höheren Gehaltsschemata der Post- und Telekombeamten betrugen für einen Postbeamten rd. 976 EUR pro Jahr und für einen Telekombeamten rd. 3.152 EUR pro Jahr. (TZ 9)

Grundsätzlich standen die Personaltransfers von Post und Telekom in die Ressorts der ursprünglichen Intention bei der Ausgliederung entgegen. (TZ 9)

Entscheidungsgrundlagen für die Personaltransfers von Post und Telekom

Von September 2009 bis Ende März 2012 wechselten 319 Beamte der Post und 247 Beamte der Telekom, insgesamt 566 Beamte, in das BMF, BMI und BMJ. (TZ 10)

Für die Personaltransfers lagen keine fundierten Entscheidungsgrundlagen vor. Teilweise fehlten konkrete Bedarfsanalysen, die konkrete Anzahl und die Anforderungsprofile der zusätzlichen Bediensteten, sowie Bedarfsbegründungen und die konkrete Anzahl

**Maßnahmen zur Förderung der
Personalmobilität im Bundesdienst**

der angestrebten Transfers zwischen BMF und Post bzw. Telekom. Außerdem änderten sich die Kriterien für die Festlegung der Einsatzmöglichkeiten im BMI. (TZ 10)

Vereinbarungen zu den Personaltransfers von Post und Telekom

Die Vereinbarungen zwischen der Post und Telekom mit den einzelnen Ressorts waren nicht einheitlich. Es gab ressortabhängig Unterschiede bei generellen Problemstellungen, wie bspw. über die Dauer und das Ausmaß der Refundierung von Personalausgaben durch Post und Telekom. Das BMF vereinbarte mit der Telekom im Gegensatz zum BMI und BMJ einen längeren Refundierungszeitraum für Dienstzuteilungen ins BMF ab 1. Jänner 2012 und mit Post und Telekom die Zahlung eines Pauschalbetrags für die Ausbildung und Ausrüstung. Das BMJ erreichte die Abgeltung der insgesamt anfallenden Ergänzungszulagen durch die Telekom. (TZ 11)

Eine Koordination bzw. Zusammenarbeit der Personal aufnehmenden Ressorts fand nicht statt. Auch war das für Personalagenden des Bundes zuständige BKA bei der Finalisierung der Vereinbarung nicht eingebunden. (TZ 11)

Begründungen für die unterschiedlichen Bedingungen in den Vereinbarungen, insbesondere der Refundierungszeiträume, fehlten und die Entscheidungen dazu waren nicht transparent. (TZ 11)

Finanzielle Auswirkungen der Personaltransfers von Post und Telekom

Der RH ermittelte für die von der Post und Telekom bis Ende März 2012 gewechselten 566 Beamten für 20 Dienstjahre Personalausgaben für den Bund in einer Größenordnung von insgesamt rd. 502,32 Mio. EUR unter Berücksichtigung der von Post und Telekom zu tragenden Refundierungen (83,34 Mio. EUR) und der dem Bund durch die Übernahme der Beamten entfallenden Pensionsdeckungs- und Versicherungsbeiträge (63,18 Mio. EUR). (TZ 12)

Ein Vergleich der Ausgaben des Bundes für die 566 gewechselten Post- und Telekombeamten mit den Ausgaben für Vertragsbedienstete derselben Einstufung ergab für den Bund – trotz der Berücksichtigung der Refundierungszahlungen – einen finanziellen Nachteil in Höhe von rd. 28,63 Mio. EUR für 20 Jahre. (TZ 12)

Kurzfassung**Abwicklung der Refundierungen der Personalausgaben für Post- und Telekombeamte im BMF**

Das BMF forderte die Refundierungszahlungen von der Post und Telekom verspätet ein. Zur Zeit der Gebarungsprüfung bestanden offene Forderungen des BMF gegenüber Post und Telekom in Höhe von 2,1 Mio. EUR. Die Vorgangsweisen zur Refundierung und Verrechnung der Nebengebühren mit Post und Telekom waren im BMF nicht schriftlich festgelegt. (TZ 13)

Kostentragung der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse

Unklare Formulierungen in der Vereinbarung mit Post und Telekom (Rahmenvereinbarung) führten zu unterschiedlichen Auslegungen betreffend die Zahlung eines Pensionskassenbeitrags für die transferierten Beamten. Die Refundierung der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse wurde seitens Post und Telekom verweigert. (TZ 14)

Personaltransfers aus dem BMLVS

BMF und BMLVS schlossen im Juli 2010 ein Ressortübereinkommen über den Personaltransfer von bis zu 400 Bediensteten. Bis 31. März 2012 wechselten 202 Bedienstete des BMLVS in das BMF. (TZ 15)

Auswirkungen der Personaltransfers auf die Planstellen und VBÄ-Ziele

Die aus Post und Telekom zum BMI transferierten Beamten schienen nicht im Planstellenbereich des BMI auf. Dadurch war die Aussagekraft des Personalplans eingeschränkt. (TZ 16)

Ende März 2012 waren 340 Beamte von Post und Telekom ins BMI bzw. BMJ versetzt. Die VBÄ-Ziele werden laut Ministerratsbeschluss vom April 2010 erst 2014 angepasst werden. Das VBÄ-Ziel des BMF für 2012 wurde für die Personaltransfers aus dem BMLVS um 200 erhöht, das VBÄ-Ziel des BMLVS im Gegenzug jedoch nur um 100 verringert. (TZ 17)



BKA BMF BMI BMJ

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

Kenndaten zu den Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

Rechtsgrundlagen	Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979 i.d.g.F. Bundesgesetz über die Einrichtung und Aufgaben der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft (Poststrukturgesetz) BGBl. Nr. 201/1996 i.d.g.F. 2. Stabilitätsgesetz 2012 (2. StabG 2012) BGBl. I Nr. 35/2012 Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Besetzung von Planstellen und zur Förderung der internen Mobilität (Planstellenbesetzungsverordnung 2012) BGBl. II Nr. 73/2012
-------------------------	---

	2009	2010	2011
Mobilität im Bund			
Anzahl der Planstellen im Bund gesamt	136.702	136.446	135.595
Anzahl der Ressortwechsel im Bund laut Jahresberichten des BKA	445	148	328
Personaltransfers von Post, Telekom und BMLVS in die Ressorts BMF, BMI, BMJ			
Personal aufnehmende Ressorts			
Stand 31.03.2012	BMF	BMI	BMJ
Anzahl der Planstellen im Personalplan 2011	12.052	31.583	11.167
Anzahl der Zugänge im Rahmen der Personaltransfers (2009 – März 2012)	386	357	25
Anzahl der Zugänge in % der Planstellen	3,2	1,1	0,2
Personal abgebende Stellen			
	BMLVS	Österreichische Post AG	Telekom Austria Personalmanagement GmbH
Anzahl der Abgänge im Rahmen der Personaltransfers (2009 – März 2012)	202	319	247

Quellen: BKA, BMF, BMI, BMJ

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 Der RH überprüfte von März bis Juli 2012 die Maßnahmen des Bundes zur Förderung der Personalmobilität. Ziel der Überprüfung war die Beurteilung der gesetzten Maßnahmen und deren Umsetzung.

Einen weiteren Prüfungsschwerpunkt bildeten die Personaltransfers von der Österreichischen Post AG (Post) und der Telekom Austria Personalmanagement GmbH (Telekom) in das BMF, BMI und BMJ. Ziel dieser Überprüfung war die Analyse der seit 2009 abgeschlossenen Transfervereinbarungen, der Vergleich der jeweiligen Abwicklung der Personaltransfers sowie die Darstellung der finanziellen Auswirkungen. Weiters wurden auch Personaltransfers vom BMLVS in das BMF dargestellt. Der Prüfungszeitraum umfasste die Jahre 2009 bis März 2012.

Die Prüfungshandlungen fanden im BKA, im BMF, im BMI und im BMJ statt.

Zu dem im Juli 2013 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen das BKA, das BMF, das BMI und das BMJ im Oktober 2013 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen an das BKA und BMF im März 2014; Gegenäußerungen des RH an das BMI und BMJ waren nicht erforderlich.

Bundesinterne Mobilität

Ziele im Regierungsprogramm 2008 bis 2013

2.1 (1) Zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst fanden sich grundsätzliche Festlegungen im Regierungsprogramm 2008 bis 2013. So waren u.a. die Modernisierung des Versetzungsrechts zur besseren Verteilung der Personalressourcen und die Einrichtung einer Agentur für modernes Personalmanagement zur Optimierung des Mobilitäts-, Qualifizierungs- und Kapazitätsmanagements vorgesehen.

Im Bereich Verwaltung und öffentlicher Dienst sollte in Abstimmung mit den Ressorts der Ausbau des Informationsangebots und der Serviceleistungen der Jobbörse des Bundes sowie die Weiterentwicklung moderner Personalbeschaffungssysteme erfolgen.

Weiters war für Mitarbeiter des BMLVS u.a. die Fortsetzung der Maßnahmen zur Erhöhung der Mobilität vorgesehen. Auch die Prüfung der Harmonisierung der Dienst- und Besoldungssysteme von Bund, Ländern und Gemeinden war enthalten.

(2) Laut Anlage zu § 2 Teil 2 BKA Z 6 des Bundesministeriengesetzes oblagen dem BKA die allgemeinen Angelegenheiten der Anwerbung von Bediensteten des Bundes und die Förderung der Mobilität im Bundesdienst (Mobilitätsmanagement). Konkrete, weiterführende strategische Vorgaben basierend auf den Zielen des Regierungsprogramms als Grundlage für zielgerichtete Maßnahmen lagen im BKA nicht vor.

2.2 (1) Nach Ansicht des RH enthielt das Regierungsprogramm 2008 bis 2013 Bekenntnisse zur Förderung der internen Mobilität. Einzelne rechtsetzende und organisatorische Maßnahmen im Hinblick auf die im Regierungsprogramm angeführte Zielrichtung zur Förderung der Mobilität im Bundesdienst waren bereits erfolgt (siehe dazu ab TZ 4). Der RH wertete die Einrichtung eines zentralen Mobilitätsmanagements im BKA grundsätzlich positiv, er kritisierte jedoch, dass strategische Vorgaben und quantifizierte Ziele sowie davon abgeleitet ein konkretes zielgerichtetes Maßnahmenpaket fehlten. Insbesondere fehl-



Bundesinterne Mobilität

BKA BMF BMI BMJ

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

ten Konkretisierungen im Hinblick auf die Ziele der Personalmobilität zum Personalbedarfsausgleich und zur Unterstützung von Personalentwicklungsmaßnahmen, die Ausgestaltung des zentralen Mobilitätsmanagements im BKA und die Festlegung des einzubeziehenden Bedienstetenkreises (z.B. Einbeziehung auch der in ausgegliederten Organisationen beschäftigten Beamten wie Post und Telekom).

(2) Der RH empfahl dem BKA zur Erfüllung seiner Aufgabe des zentralen Mobilitätsmanagements, strategische Vorgaben und Ziele sowie darauf aufbauend ein konkretes Maßnahmenpaket zur Förderung der Mobilität unter Einbindung der einzelnen Ressorts zu erarbeiten und auf die Umsetzung hinzuwirken.

2.3 *Das BKA teilte in seiner Stellungnahme mit, dass neben den in der Planstellenbesetzungsverordnung¹ und im Ausschreibungsgesetz² grundsätzlich definierten strategischen Zielsetzungen an einer detaillierten Ausformulierung der strategischen Ziele gearbeitet werde.*

Mobilität im Bundesdienst

3.1 (1) Den Jahresberichten des BKA war zu entnehmen, dass in den Jahren 2009 bis 2011 im Durchschnitt 293 Bundesbedienstete³ zwischen den Ressorts wechselten. Bei durchschnittlich 136.248 Planstellen des Bundes sind das 0,2 %.

(2) Die mit den Ressorts vereinbarten Personaltransfers (siehe ab TZ 9) von Beamten der Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ sowie die Transfers von Bediensteten des BMLVS in das BMF führten von 2009 bis Anfang 2012 zu zusätzlichen 768 Arbeitsplatzwechseln.

(3) Obwohl laut Geschäftseinteilung des BKA der Abteilung Personalentwicklung und Mobilitätsförderung die Führung einer Meldestelle über nicht benötigte Arbeitskapazitäten für Bundesdienststellen (bspw. wegen Umorganisationen oder Standortauflösungen) oblag, erfolgten keine diesbezüglichen Meldungen der Ministerien an das BKA. Das BKA hatte derartige Meldungen nicht von den Ressorts eingefordert. Das BKA hatte auch keine Informationen über Personalüberhänge in ausgegliederten Einrichtungen (Beamte).

¹ Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Besetzung von Planstellen und Förderung der internen Mobilität, StF: BGBl. II Nr. 73/2012

² Bundesgesetz vom 25. Jänner 1989 über die Ausschreibung bestimmter Funktionen und Arbeitsplätze sowie die Besetzung von Planstellen im Bundesdienst und über die Änderung des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (Ausschreibungsgesetz 1989 – AusG), StF: BGBl. Nr. 85/1989

³ Bei der Berechnung des Durchschnittswerts wurden 43 Versetzungen aus dem BMLVS in das BMF in Abzug gebracht.

Bundesinterne Mobilität

Das BMLVS hatte Ende 2010 insgesamt 2.685 Bedienstete auf nicht systemisierte Arbeitsplätze („Personal über Stand“) zugeteilt, für die Maßnahmen für eine adäquate Verwendung erforderlich waren (siehe dazu RH-Bericht „Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen“, Reihe Bund 2012/5, TZ 7).

- 3.2 Der RH kritisierte, dass das BKA als für das Mobilitätsmanagement des Bundes zuständiges Ressort über keine Informationen betreffend Personalüberhänge in den Ressorts verfügte, wodurch eine wichtige Voraussetzung für ein aktives Mobilitätsmanagement fehlte. Der RH empfahl dem BKA darauf hinzuwirken, dass die für ein aktives Mobilitätsmanagement erforderlichen Informationen über Personalüberhänge von den Ressorts an das BKA übermittelt werden. Der RH verwies dabei auf die im RH-Bericht „Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen“ (Reihe Bund 2012/5, TZ 7) getroffene Feststellung, wonach er den getrennten Ausweis von Bediensteten, die für die Aufgabenerfüllung im BMLVS nicht eingesetzt werden, aus Gründen der Transparenz und zu Steuerungszwecken als zweckmäßig erachtete.

Maßnahmen zur Mobilitätsförderung

- 4.1 (1) Zur Gewährleistung der ressortübergreifenden Mobilität erfolgte im Zuge des 2. Stabilitätsgesetzes 2012, BGBl. I Nr. 35/2012, eine Novellierung des § 38 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 und damit eine Erweiterung der Versetzungsmöglichkeiten. Dadurch kann nunmehr eine amtswegige Versetzung auch in ein Ressort erfolgen, in dem ein anderes Besoldungsschema gilt.⁴

Erleichtert wurde die Versetzung auch dadurch, dass die Eignung für die neue Stelle nunmehr keine Voraussetzung für die Versetzung ist, sondern diese auch durch Schulungen nach der Versetzung erreicht werden kann. Weiters muss nicht mehr im gesamten Ressortbereich gesucht und verglichen werden, ob jemand anderer einen geringeren Nachteil hätte, sondern lediglich im Bereich der Dienststelle und der Verwendungsgruppe (z.B. A1, A2, etc.) des zu Versetzenden.

(2) Eine weitere rechtsetzende Maßnahme war die Neufassung der Planstellenbesetzungsverordnung mit April 2012. Dadurch sollte erreicht werden, dass „für die Besetzung von Planstellen möglichst bereits dem Bundesdienst angehörige Personen heranzuziehen“ sind und somit der bundesinternen Nachbesetzung der Vorzug gegenüber Neuaufnahmen zu geben ist. In der Verordnung wurden jene Berufsgruppen angeführt, in denen das BKA zur Besetzung von Planstellen auch Neuaufnahmen generell zustimmt (z.B. Richteramtsanwärter, Exekutive, etc.). Mit

⁴ Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.



Bundesinterne Mobilität

BKA BMF BMI BMJ

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

Ausnahme der angeführten Berufsgruppen bedarf jede Neuaufnahme in den Bundesdienst der Zustimmung des Bundeskanzlers. Diese wird nur dann erteilt, wenn intern keine geeigneten Kandidaten gefunden werden konnten. Zur internen Suche ist verpflichtend auf das Mobilitätsmanagement des BKA zuzugreifen (siehe TZ 5).

4.2 Der RH erachtete die Erweiterung der Versetzungsmöglichkeiten und die Neufassung der Planstellenbesetzungsverordnung 2012 grundsätzlich als geeignet, die interne Mobilität zu unterstützen. Die Wirkung wird v.a. von der Kenntnis bzw. Information über die Anwendungsmöglichkeiten und auch von der Anwendung der gesetzlichen Möglichkeiten durch die Ressorts (mit)bestimmt werden. Der RH empfahl daher dem BKA, verstärkt Maßnahmen zur Information und Unterstützung der Ressorts für die Anwendung und Umsetzung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Verbesserung der Mobilität zu setzen.

4.3 *Das BKA verwies in seiner Stellungnahme auf sein diesbezügliches an alle Dienstbehörden und Personalstellen ergangenes Ersuchen um Mitarbeiterinformation. Weitere Rundschreiben seien ergangen und im Intranet verfügbar. Ergänzend fänden laufend Informationsaktivitäten des BKA in den Dienststellen, im BKA und an der Verwaltungsakademie sowie im Wege des Webauftritts „Karriere Öffentlicher Dienst“ und „Öffentlicher Dienst“ statt.*

5.1 (1) Zur Durchführung des Mobilitätsmanagements im Sinne der Planstellenbesetzungsverordnung 2012 bediente sich das BKA der Erfahrungen und Ressourcen der im BMLVS eingerichteten Personalvermittlungsstelle „Personal Provider“. In dem darüber abgeschlossenen Verwaltungsübereinkommen zwischen BKA und BMLVS wurden die durch den Personal Provider angebotenen Tätigkeiten festgelegt. Diese umfassen z.B. die Recherche in der Karrieredatenbank (diese beinhaltet Profile von Stellen Suchenden), die Identifizierung möglicher Kandidaten unter den von den Ressorts als „Überhang“ gemeldeten Bundesbediensteten, die Funktion als Ansprechstelle für „veränderungswillige“ Bedienstete und Personalisten der Ressorts sowie die Beteiligung an Maßnahmen der internen Berufsorientierung des Bundes (Verwaltungsakademie).

(2) Die Ressorts wurden mittels Rundschreiben darüber informiert, wie sie vorzugehen haben, um die Bestimmungen der Planstellenbesetzungsverordnung einzuhalten.

Bundesinterne Mobilität

Demnach suchte das Mobilitätsmanagement für das Personal anfordernde Ressort geeignete Kandidaten insbesondere in der Karrieredatenbank und gab diese dem anfordernden Ressort bekannt. Sollten keine Kandidaten gefunden werden, kann das BKA einer externen Personalsuche seitens des Ressorts zustimmen.

(3) Als wesentliche Voraussetzungen für ein vom BKA koordiniertes bundesinternes Mobilitätsmanagement sah der RH die Einbindung, Zusammenarbeit und Unterstützung aller Ressorts.

5.2 Der RH begrüßte grundsätzlich die zentrale Wahrnehmung des internen Mobilitätsmanagements für Bundesdienststellen.

5.3 *Das BKA teilte in seiner Stellungnahme mit, dass aktuell zahlreiche bilaterale Termine auf Beamtenebene stattfänden, um die zuständigen Stellen in den Ressorts über den Prozess und das Serviceangebot des Mobilitätsmanagements zu informieren. Ein diesbezügliches Kommunikationskonzept sei erstellt worden.*

Jobbörse – Karrieredatenbank

6.1 (1) Die Jobbörse⁵ des Bundes – erreichbar über die Webseite des BKA – fungierte seit 2001 als zentrale Informationsplattform für bundesinterne und öffentliche Stellenausschreibungen. Eine von BKA und BMF überarbeitete Jobbörse – nunmehr auch über eine eigene Webseite erreichbar (www.jobboerse.gv.at) – ging im Mai 2011 online.

(2) Die seit Juli 2009 bestehende Karrieredatenbank diente der bundesinternen Suche nach Interessenten für Stellen des Bundes. Für Interessenten, die sich beruflich verändern wollten, bestand die Möglichkeit, in der Karrieredatenbank ein anonymes Profil (z.B. Lebenslauf, Kenntnisse, Kompetenzen) anzulegen. Mit April 2012 erfolgte die Integration einer neuen Karrieredatenbank in die Jobbörse mit erweiterten Möglichkeiten, so dass nicht nur Bundesbedienstete, sondern jeder Interessierte sein Profil anlegen konnte. Mittelfristig sollen diese Profile auch zur Bewerbung bei allen offenen Stellen des Bundes in der Jobbörse verwendet werden können.⁶

(3) Im Frühjahr 2012 wurden erstmalig auch Unterrichtsstunden für Lehrer über die Jobbörse des Bundes ausgeschrieben. Weiters traf das BKA Vorbereitungen für ein Pilotprojekt. Die Jobbörse sollte ab 2013 auch für ein Bundesland (Land Vorarlberg) nutzbar gemacht werden.

⁵ Ab 1. April 2013 auf der Website des BKA „Karriere Öffentlicher Dienst“ implementiert.

⁶ zur Zeit nur im BMF möglich



Bundesinterne Mobilität

BKA BMF BMI BMJ

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

- (4) Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung im Juli 2012 war die intern abrufbare Jobbörse im BMLVS und für das Lehrpersonal im BMUKK noch nicht umgesetzt. Somit bestand für deren Personal keine Zugriffsmöglichkeit auf interne Ausschreibungen.
- 6.2 (1) Der RH erachtete das Ergebnis der inhaltlichen und technischen Überarbeitungen der Jobbörse und der Karrieredatenbank grundsätzlich positiv, um die Information über freie Stellen möglichst breit bekannt zu machen und potenzielle Bewerber für den Bundesdienst zu erreichen.
- (2) Der RH sah eine möglichst breite Bekanntmachung der offenen Stellen als eine wesentliche Unterstützung des Mobilitätsmanagements und kritisierte, dass noch nicht alle Bundesdienststellen Zugriffsmöglichkeiten zur internen Jobbörse des Bundes hatten. Er empfahl dem BKA und dem BMF, die vollständige Anbindung aller Bundesdienststellen an die interne Jobbörse vorzunehmen.
- 6.3 *Laut Stellungnahme des BKA sollte mit 1. Februar 2014 die ESS-Plattform (Employee Self Service) auch für alle Bundeslehrer verfügbar und damit der Zugang zur internen Jobbörse und Karrieredatenbank an allen Bundesdienststellen hergestellt sein. Für Ämter in ausgegliederten Bereichen würden laufend Lösungen erarbeitet und umgesetzt.*
- Das BMF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass alle BMF-Bediensteten über PM-SAP/ESS (Personalmanagement-SAP/Employee Self Service) Anbindung an die interne Jobbörse hätten; seitens des BMF bestünde kein weiterer Handlungsbedarf.*
- 6.4 Der RH führte gegenüber dem BMF aus, dass die an das BMF gerichtete Empfehlung, die vollständige Anbindung aller Bundesbediensteten an die interne Jobbörse vorzunehmen, im Hinblick auf die Mitwirkung des BMF bei Implementierung und Ausbau der Jobbörse erfolgte. Dass die Bediensteten des BMF Anbindung an die interne Jobbörse haben, stellte der RH nicht in Abrede.
- 7.1 (1) Vom BKA wurden zwischen Mai 2011 und April 2012 1,3 Mio. Zugriffe auf die Webseite der externen Jobbörse erhoben. Das BMF zählte im 1. Quartal 2012 monatlich zwischen 11.000 und 13.000 Zugriffe auf die interne Jobbörse. Darüber hinausgehende Statistiken, wie z.B. die im Leistungskatalog vorgesehene Anzahl und Art der Ausschreibungen je Ressort oder Zugriffszahlen der Mitarbeiter je Ressort auf die Jobbörse, waren zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (Juli 2012) nicht möglich.

Bundesinterne Mobilität

(2) Die Karrieredatenbank neu ging mit April 2012 in Betrieb. Bis Ende Juni 2012 waren insgesamt ca. 1.000 Karriereprofile hinterlegt, wovon laut BKA 242 bundesinterne Bewerber waren. Die Anzahl der Abfragen von Profilen durch die Ressorts in der Karrieredatenbank neu lagen nicht vor, weil diese zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (Juli 2012) noch nicht erhoben werden konnten.

Auf die Karrieredatenbank (alt) wurden in den Jahren 2009 bis 2012 (bei 700 Eintragungen in drei Jahren) jährlich zwischen 3.500 und 5.500 Zugriffe durch die Ressorts erfasst. Allerdings wurde im Zeitraum des Betriebs der Karrieredatenbank (alt) diese nur von fünf Ressorts (BKA, BMF, BMI, BMJ-Oberlandesgericht Wien, BMLFUW) sowie von vier obersten Organen in Anspruch genommen und nur 43 Profil-Anfragen mit der Bitte um Übermittlung der Bewerberdaten an das BKA gestellt. In wievielen Fällen es zu einer erfolgreichen Vermittlung kam, war dem BKA ebenso nicht bekannt wie die Gründe, warum die Ressorts die Karrieredatenbank kaum nutzten.

7.2 (1) Der RH bemängelte, dass die Wirksamkeit der Jobbörse und der Karrieredatenbank mangels Auswertungsmöglichkeiten nicht nachvollzogen werden konnte, weil bspw. die Anzahl der über die Jobbörse initiierten Ressortwechsel nicht erhoben wurde.

(2) Aus Sicht des RH hätte aufgrund der äußerst geringen Inanspruchnahme der Karrieredatenbank durch Bedienstete (nur 700 Eintragungen in drei Jahren) und bei den Personalverantwortlichen (nur 43 Anfragen zu Karriereprofilen) noch während des Betriebs der bisherigen Version der Karrieredatenbank (alt) durch das BKA eine Evaluierung stattfinden müssen.

(3) Der RH empfahl deshalb dem BKA und BMF, die Auswertungsmöglichkeiten über die Nutzung, Abfrage sowie Wirksamkeit der Jobbörse hzw. der Anzahl von Karrieredatenbank-Abfragen der Ressorts zu erweitern und Jobbörse sowie Karrieredatenbank im Hinblick auf Kosten- und Nutzeneffekte periodisch zu evaluieren. Insbesondere wären die Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Karrieredatenbank zu erheben, um gezielte Verbesserungsmaßnahmen setzen zu können.

Weiters empfahl der RH dem BKA und den überprüften Ressorts sicherzustellen, dass die Informationen über die Jobbörse und die Karrieredatenbank an alle Bundesbediensteten ergehen, um die Potenziale für eine verstärkte Nutzung auszuschöpfen.



Bundesinterne Mobilität

BKA BMF BMI BMJ

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

- 7.3 *Laut Stellungnahme des BKA sei die alte Karrieredatenbank anlässlich einer Präsidialsitzung Mitte 2010 evaluiert worden, wobei keine Hinderungsgründe für eine stärkere Nutzung erkennbar gewesen seien. Die neue Karrieredatenbank werde im Rahmen des Mobilitätsmanagements laufend evaluiert.*

Zu den Auswertungsmöglichkeiten teilte das BKA mit, dass die Anzahl und Art der Ausschreibungen je Ressort im 1. Quartal 2014 im Rahmen des Informationssystems für das Personalmanagement allen Ressorts zur Verfügung gestellt werde. Die Bereitstellung einer Statistik betreffend Anzahl der Mitarbeiter je Ressort, die auf die interne Jobbörse zugreifen, sowie die Anzahl der Profilabfragen der Ressorts in der Karrieredatenbank werde ebenfalls für 2014 angestrebt. Im Übrigen vertrat das BKA die Ansicht, dass jeder Jobwechsel durch die Jobbörse initiiert sei, weil eine Bewerbung nur auf eine ausgeschriebene Stelle erfolgen könne. Auch die Fälle, in denen nicht ausgeschrieben worden ist, weil bereits in der Karrieredatenbank ein Kandidat gefunden wurde, sei aufgrund der Integration der Karrieredatenbank in der Jobbörse mitumfasst. Eine eigene Erhebung dazu sei weder vertretbar noch wirtschaftlich.

Das BMF vertrat in seiner Stellungnahme die Ansicht, dass die Initiative für die Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen bezüglich der Nutzung der Jobbörse und Karrieredatenbank beim BKA läge.

Das BMI teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die von der Kooperation mit Post und Telekom betroffenen Stellen nicht in der Jobbörse bekannt gemacht wurden, weil die Zielgruppe ausschließlich Bedienstete der Post und der Telekom gewesen seien.

Das BMJ teilte in seiner Stellungnahme mit, dass in seinem Intranet ein Link auf die Jobbörse bestünde und die Karrieredatenbank über das ESS (Employee Self Service) erreichbar sei. Damit habe das BMJ der Empfehlung des RH – zur ausreichenden Bewerbung und Information – Genüge getan.

- 7.4 Der RH entgegnete dem BKA, dass als Ergebnis einer aussagekräftigen Evaluierung, die Gründe, warum die Karrieredatenbank alt nicht ausreichend genutzt wurde, aufzuzeigen gewesen wären. Damit hätten Hinderungsgründe beseitigt und die Nutzung der Karrieredatenbank erhöht werden können.

Bundesinterne Mobilität

8.1 Zusammenfassend hielt der RH fest, dass grundsätzliche Bekenntnisse zur Förderung der Personalmobilität von Bundesbediensteten im Regierungsprogramm enthalten waren und einzelne rechtsetzende und organisatorische Maßnahmen auch umgesetzt wurden (z.B. Bevorzugung von bundesinternen Besetzungen, Möglichkeit zur amtswegigen Versetzung über Besoldungsgruppen hinweg, Überarbeitung der Jobbörse des Bundes). Ein zentrales Mobilitätsmanagement war im BKA vorgesehen, jedoch fehlten für die Umsetzung strategische Vorgaben und Ziele und davon abgeleitet ein konkretes umfassendes Maßnahmenpaket. Konkretisierungen zu den Zielen im Hinblick auf den Personalbedarfsausgleich und zur Unterstützung von Personalentwicklungsmaßnahmen fehlten ebenso, wie hinsichtlich der Ausgestaltung des zentralen Mobilitätsmanagements im BKA. Weiters verfügte das BKA über keine Informationen zu freien Arbeitskapazitäten im Bundesbereich (Personalüberhänge).

Die Jobbörse und Karrieredatenbank wurden nur gering in Anspruch genommen. Die Wirksamkeit konnte mangels Auswertungsmöglichkeiten und Evaluierungen nicht nachvollzogen werden.

8.2 Der RH wies darauf hin, dass insbesondere Konkretisierungen zu den Zielen im Hinblick auf den Personalbedarfsausgleich und zur Unterstützung von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie zur Ausgestaltung des zentralen Mobilitätsmanagements im BKA fehlten.

8.3 *Laut Stellungnahme des BKA seien durch die erfolgten Änderungen der Planstellenbesetzungsverordnung, des Versetzungsrechts sowie durch die Modernisierung der Jobbörse einschließlich Karrieredatenbank und durch das Mobilitätsmanagement aufeinander abgestimmte Instrumente geschaffen worden, die die Mobilität fördern sollten und geeignet seien, die Ressorts beim Abbau ihrer Personalüberhänge zu unterstützen.*

8.4 Der RH beurteilte die aufgezählten Maßnahmen als grundsätzlich zweckmäßig, betonte allerdings, dass diese die Erarbeitung von strategischen Vorgaben, quantifizierten Zielen und ein davon abgeleitetes konkretes Maßnahmenpaket nicht ersetzen können.



BKA BMF BMI BMJ

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ

Ausgangslage zu Personaltransfers von Post und Telekom

9.1 (1) Im Jahr 1984 führte der Bund für die damaligen Bediensteten der Post- und Telegraphenverwaltung ein eigenes Gehaltsschema ein (PT-Schema). Mit dem Poststrukturgesetz 1996 erfolgte die Errichtung einer Aktiengesellschaft, der die Besorgung der bis dahin von der Post- und Telegraphenverwaltung wahrgenommenen Aufgaben übertragen wurde. Bei der Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigte Beamte des Bundes wurden der neu gegründeten Aktiengesellschaft bzw. ihren Rechtsnachfolgern auf die Dauer ihres Dienststands zur Dienstleistung zugewiesen.

(2) Seit dem Jahr 2000 konnten die Vorstandsvorsitzenden von Post und Telekom gemäß § 17a Abs. 3 Z 2 Poststrukturgesetz 1996 (Verfassungsbestimmung) jährlich eigenständig neue Gehalts- und Dienstzulagenansätze für ihre Beamten verordnen. Ein Mitspracherecht des Bundes war dabei nicht gegeben, obwohl diese Bezugserhöhungen Auswirkungen auf die Ausgaben des Bundes (Ergänzungszulagen für in Ressorts wechselnde Post- und Telekombeamte, Pensionszahlungen⁷) haben. Beispielsweise betrug die für das Jahr 2012 verordnete Erhöhung bei der Telekom 3,6 % bzw. bei der Post⁸ 3,2 % und lag somit über der Bezugserhöhung des Bundes mit im Schnitt 2,95 %. Die zuletzt verordnete Erhöhung für das Jahr 2013 betrug bei der Telekom 2,63 % und bei der Post (zumindest) 2,7 %, während für die übrigen Beamten für 2013 keine Bezugserhöhungen vereinbart waren.

(3) Die Gehaltsansätze für Beamte von Post und Telekom waren größtenteils höher als jene des Schemas für Verwaltungsbeamte. Das Schema für Telekombeamte sah bei gleicher Einstufung zudem höhere Gehaltsansätze vor als das für Postbeamte.⁹ Bei einem Wechsel in ein Ressort erhielten Post- und Telekombeamte Ergänzungszulagen, um die Gehaltsdifferenzen zum Bundesschema großteils auszugleichen.¹⁰ Der RH errechnete durchschnittliche Mehrausgaben (für Ergänzungszulagen, Verwendungszulagen, anteilige Jubiläumswendungen und Dienstgeberbeiträge) für einen Postbeamten in Höhe von rd. 976 EUR pro Jahr und für einen Telekombeamten rd. 3.152 EUR pro Jahr.

⁷ Nach § 17 Abs. 7 des Poststrukturgesetzes trägt der Bund den Pensionsaufwand für die bisherigen Ruhe- und Versorgungsgenussempfänger der Post- und Telegraphenverwaltung sowie für Beamte, die nach Abs. 1 oder Abs. 1a zugewiesen waren, und deren Angehörige und Hinterbliebene.

⁸ für Beamte des Post- und Fernmeldewesens

⁹ z.B. PT-Schema der Post PT 3 in der Gehaltsstufe 5 - 1.985,24 EUR (1.7.2012), PT-Schema der Telekom PT 3 Gehaltsstufe 5 - 2.054,28 EUR (1.1.2012); Allgemeiner Verwaltungsdienst A3 in der Gehaltsstufe 5 - 1.694,80 EUR (1.2.2012)

¹⁰ Diese betragen zwischen 4 EUR und 1.259 EUR pro Monat und wurden an 254 Beamte ausbezahlt (Stand April 2012).

Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ

(4) Das BMI wies in einem Schreiben vom März 2010 an das BKA darauf hin, dass insbesondere die Überstellung von Beamten mit der Einstufung in PT 4 zu Ungleichbehandlungen innerhalb des Ressorts führen wird, weil diese Bediensteten durch die Ergänzungszulage zum Teil wesentlich höhere Bezüge erhalten als Beamte auf gleich bewerteten Arbeitsplätzen im BMI. Auch das BMJ sah die Auszahlung von Ergänzungszulagen an die Post- und Telekombeamten als problematisch an.¹¹

(5) Im Personalplan des Bundes 2009 waren 13.636 Planstellen beim Amt der Post und 6.861 Planstellen beim Amt der Telekom ausgewiesen. Zum 31. Dezember 2012 war der Bund mittelbar mit rd. 53 % an der Post und mit rd. 28 % an der Telekom beteiligt.

- 9.2 Der RH wies darauf hin, dass die Personaltransfers von Post- und Telekombeamten in die Ressorts grundsätzlich der ursprünglichen Intention bei der Ausgliederung der Beamten der Post- und Telegraphenverwaltung im Jahr 1996 entgegenstanden, weil die aktiven Beamten mit der Ausgliederung auf die Dauer ihres Dienststands den entsprechenden Gesellschaften zugewiesen wurden und für den Bund auch kein Mitspracherecht bei den Gehaltssteigerungen vorgesehen wurde.

Der RH stellte fest, dass die Einführung des PT-Schemas sowie die besoldungsrechtlichen Anpassungen durch die Post und Telekom ein höheres Bezugsniveau für die Bediensteten der Post und Telekom gegenüber Beamten der allgemeinen Verwaltung zur Folge hatte. Dadurch entstanden Auswirkungen für den Bund im Falle einer Rückkehr von Post- und Telekombeamten in den Bundesdienst durch Mehrausgaben und unterschiedliche Bezugshöhen gegenüber den anderen Bediensteten mit gleichen Einstufungen in den Ressorts. Dies beeinträchtigte grundsätzlich die Mobilität der Beamten der Post und Telekom.

- 9.3 *Das BKA teilte in seiner Stellungnahme mit, dass der Anspruch auf Ergänzungszulagen im Falle von Versetzungen bzw. Überstellungen in andere Verwendungsbereiche bzw. Besoldungsgruppen aus dem Gehaltsgesetz resultiere. Grundsätzlich sollte mit den Mobilitätsprojekten erreicht werden, dass Personalbedarfe im Bundesdienst primär mit bereits im Dienststand des Bundes befindlichen Bediensteten (einschließlich Beamten von Post und Telekom) gedeckt werden. Im Rahmen des Recruitings sei die Eignung für den Arbeitsplatz das wesentlichste Kriterium.*

¹¹ So erhielt bspw. ein in PT 3 (z.B. Postamtsleiter, Systemspezialisten) eingestufter Postbeamter ein Grundgehalt von rd. 3.341 EUR, nach seiner Versetzung ins BMJ auf einen Arbeitsplatz A3 stand ihm ein Grundgehalt von rd. 2.357 EUR zu.



Personaltransfers von Post und Telekom in
das BMF, BMI und BMJ

BKA BMF BMI BMJ

**Maßnahmen zur Förderung der
Personalmobilität im Bundesdienst**

In finanzieller Hinsicht merkte das BKA an, dass im Falle des Anfalls einer Ergänzungszulage in der Aktivperiode eines Bediensteten jedenfalls Einsparungen im Pensionsaufwand des Bundes gegenüber stünden, da in diesen Fällen die Pensionen regelmäßig niedriger seien als im Falle eines Verbleibs im Aktivstand bei den Unternehmen.

- 9.4 Der RH hielt fest, dass der Anfall von Ergänzungszulagen bei den gegenständlichen Personaltransfers von Post und Telekom in die Ressorts grundsätzlich auf die höheren Gehaltsansätze für Beamte der Post und Telekom im Vergleich zum Schema für Verwaltungsbeamte zurückzuführen war und zeigte auf, dass das Besoldungsschema im ausgegliederten Bereich der Post- und Telekombeamten im Falle einer Wiederverwendung der Bediensteten im Bundesbereich zu nicht unerheblichen Mehrausgaben führte (im Vergleich zu Beamten der allgemeinen Verwaltung: 976 EUR pro Jahr je Postbeamten, 3.152 EUR pro Jahr je Telekombeamten).

Entscheidungs-
grundlagen für die
Personaltransfers von
Post und Telekom

- 10.1 (1) Im Juli 2009 erarbeiteten BKA, BMF und BMI Grundlagen für mögliche Personaltransfers von Post und Telekom in das BMI. Für das BMI wurde geplant, bis zu 1.000 Beamte von Post bzw. Telekom zu übernehmen. Das BMI definierte für die zu transferierenden Post- bzw. Telekombeamten im August 2009 neue Arbeitsplätze als Exekutivassistenten und Kanzleikräfte insbesondere in Polizeiinspektionen und begann mögliche Einsatzorte für die neuen Bediensteten (in einer ersten Planung Polizeiinspektionen ab 22 Bediensteten; in der Folge ab 15 Bediensteten) zu erfassen. Mit 1. September 2009 startete die Einschulung der ersten 40 Post- bzw. Telekombeamten im Bereich von Landespolizeikommanden.

Laut BMF bestand zusätzlicher Personalbedarf im BMF, um die in der Regierungsklausur in Loipersdorf beschlossene Ausweitung der Betrugsbekämpfung umsetzen zu können. Die letztlich geschlossenen Vereinbarungen zwischen BMF und der Post bzw. der Telekom für einen Personaltransfer wiesen keine Anzahl der geplanten Transfers aus.

Die Bundesministerin für Justiz führte im Jahr 2010¹² zunächst einen Bedarf von 19 Bediensteten an. Dieser erhöhte sich im Zusammenhang mit der Reform der Strafprozessordnung zur Unterstützung der zusätzlichen Staatsanwälte auf 35 für den Transfer von Beamten der Post bzw. Telekom.

¹² laut Beitrittserklärung zur Rahmenvereinbarung zum Personaltransfer (siehe TZ 11)

Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ

(2) Darüber hinausgehende Bedarfserhebungen für die einzelnen Personal aufnehmenden Ressorts lagen nicht vor.

(3) Das BMF erarbeitete im Oktober 2009 eine Kalkulation für die geplanten Personaltransfers in das BMI. Darin bezifferte das BMF die Ausgaben für die geplanten 1.000 in das BMI zu übernehmenden Beamten mit rd. 0,66 Mio. EUR pro Beamten (für die Jahre 2011 bis 2030; ohne Valorisierung). Das BMF lehnte sich bei dieser Berechnung an die (damaligen) Richtlinien für die Ermittlung und Darstellung der finanziellen Auswirkungen neuer rechtsetzender Maßnahmen an und setzte daher bei dieser Berechnung insbesondere den Pensionsbeitrag des Dienstgebers, den Dienstgeberbeitrag zur Bundespensionskasse sowie allfällige Jubiläumswendungen nicht an und errechnete die Ergänzungszulagen nicht auf Basis des geltenden höheren PT-Schemas.

Eine Ausgabenkalkulation für die Personaltransfers von Post und Telekom ins BMF erstellte das BMF nicht.

(4) Der RH errechnete durchschnittliche Personalausgaben pro Beamten¹³, die in das BMF wechselten, von rd. 1,10 Mio. EUR, für die in das BMI transferierten Beamten in Höhe von rd. 0,83 Mio. EUR und für die in das BMJ transferierten Beamten in Höhe von rd. 0,94 Mio. EUR (siehe dazu TZ 12).

(5) Kosten-Nutzen-Überlegungen von Seiten des Bundes, die bspw. die Beteiligungen des Bundes an Post (53 %) und Telekom (28 %) und die damit verbundenen Dividendenzahlungen, die Auswirkungen der von Post und Telekom geleisteten finanziellen Anreize zur Erhöhung der Mobilität¹⁴ oder die vom Bund zu zahlenden Pensionen für die Post- und Telekombeamten berücksichtigten, lagen nicht vor.

(6) Von September 2009 bis Ende März 2012 wechselten 319 Beamte der Post und 247 Beamte der Telekom (insgesamt 566 Beamte) in das BMF, BMI oder BMJ. Nachfolgende Tabelle zeigt die bis zum 31. März 2012 erfolgten Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ:

¹³ für 20 Dienstjahre und ohne Refundierungszahlungen

¹⁴ Die Post leistete finanzielle Anreize zur Erhöhung der Mobilität („Mobilitätsprämie“) in Höhe von 10.000 EUR (brutto) je gewechselten Beamten. Die Telekom teilte mit, eine monatliche Veränderungsprämie (300 EUR brutto längstens bis zum 62. Lebensjahr) und darüber hinaus gegebenenfalls zeitlich begrenzte Ausgleichszahlungen für Pensionsverluste (bis zu 200 EUR brutto monatlich) sowie gegebenenfalls gewisse Einkommensverluste bis zum Pensionsantritt (beides ebenfalls längstens bis zum 62. Lebensjahr) auszusahlen.