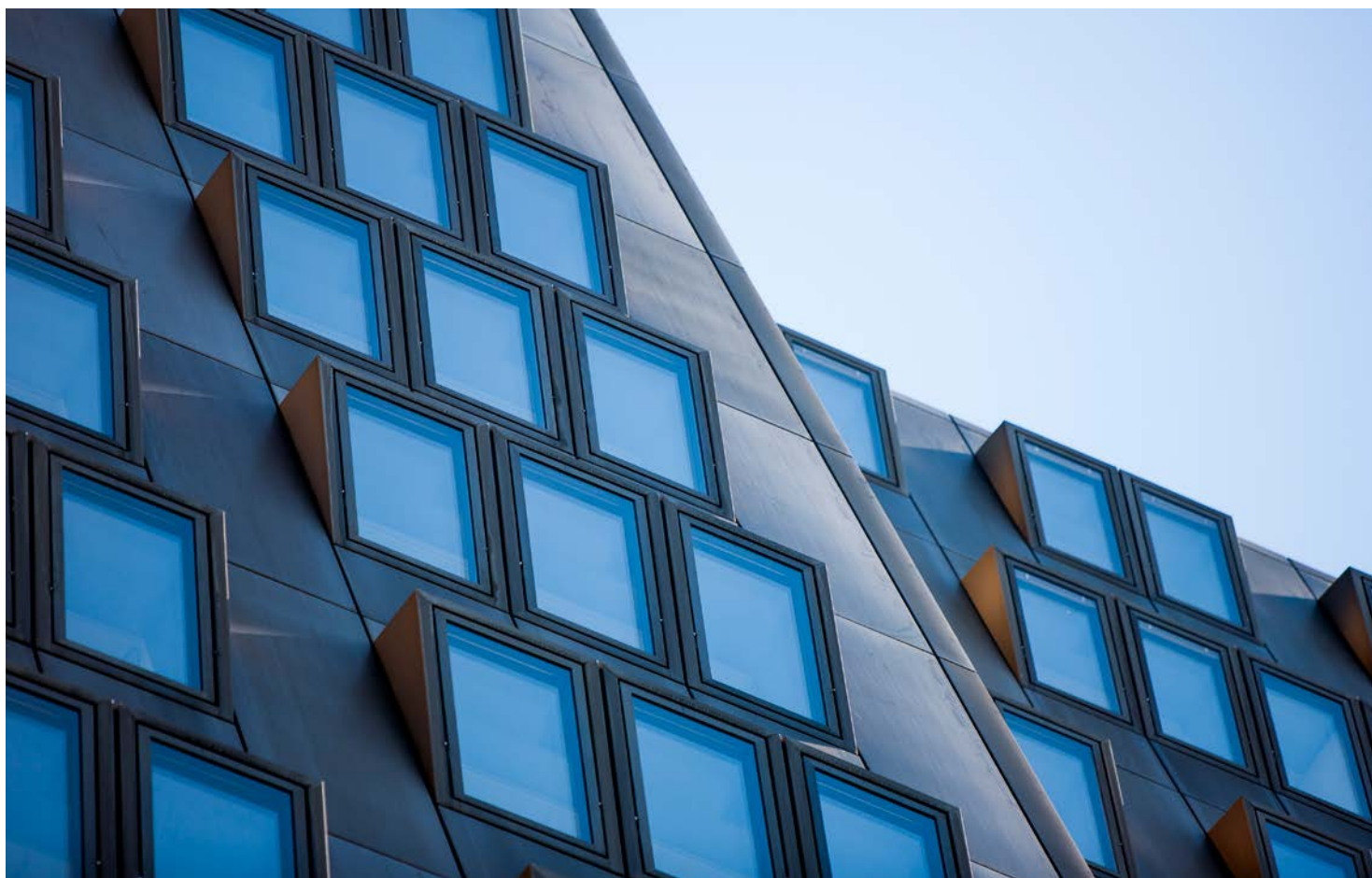




Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH; Follow–up–Überprüfung

Reihe BUND 2019/16

Bericht des Rechnungshofes





Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH;
Follow-up–Überprüfung

Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht.

Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes www.rechnungshof.gv.at verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Rechnungshof Österreich
1031 Wien, Dampfschiffstraße 2
www.rechnungshof.gv.at
Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich
Herausgegeben: Wien, im April 2019

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 – 8876
E–Mail info@rechnungshof.gv.at
[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)
Twitter: @RHSprecher

FOTOS

Cover: Rechnungshof/Achim Bieniek



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis _____	3
Prüfungsziel _____	5
Kurzfassung _____	5
Empfehlungen _____	7
Zahlen und Fakten zur Prüfung _____	9
Prüfungsablauf und –gegenstand _____	11
Kennzahlen und Zielvorgaben _____	11
Internes Kontrollsystem _____	14
Fahrgastaufkommen im Busverkehr _____	15
Fahrgast- und Fahrerinformationssystem _____	16
Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte _____	18
Frauenquote _____	19
„Management by Objectives“-Vereinbarungen _____	21
Abschluss der Vereinbarungen _____	21
Ausgestaltung der Zielsetzungen _____	22
Pensionsrecht der Bediensteten der GKB _____	24
Finanzierung der Abfertigung der Beamtinnen und Beamten der GKB _____	24
Nachschussverpflichtung _____	25
Pensionsreformbestrebungen der GKB _____	28
Schlussempfehlungen _____	34
Anhang _____	40
Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger _____	40



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Verkehrsleistungen im Bahn- und Busbereich _____	15
Tabelle 2:	Frauenquote in den einzelnen Geschäftsbereichen _____	20
Tabelle 3:	Abfertigungsleistung 2015 bis 2017 _____	25
Tabelle 4:	Nachschussverpflichtung und Pensionsausgaben _____	26



Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
bzw.	beziehungsweise
EUR	Euro
G(es)mbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GKB	Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
km	Kilometer
Mio.	Million(en)
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
VIDA	(österreichische) Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
z.B.	zum Beispiel



Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH;
Follow-up-Überprüfung



WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH; Follow-up-Überprüfung

Prüfungsziel



Der RH überprüfte im Juli und August 2018 die Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH, um den Stand der Umsetzung von Empfehlungen aus dem Vorbericht „Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH“ (Reihe Bund 2016/5, Reihe Steiermark 2016/4) zu beurteilen.

Kurzfassung

Die Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH (**GKB**) setzte von zehn überprüften Empfehlungen zwei um, vier teilweise und vier nicht um. Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie setzte von vier überprüften Empfehlungen eine teilweise und drei nicht um. (TZ 1, TZ 13)

Die GKB war in die sechs Geschäftsbereiche Personenverkehr, Güterverkehr, Bus, Werkstätte, Traktion und Infrastruktur gegliedert und erbrachte ihre Verkehrsdienstleistungen im Bus- und Schienenverkehr im Raum südlich und westlich von Graz. (TZ 1)

Als Konsequenz der RH-Prüfung stimmte die GKB die Kennzahlen und Zielvorgaben ab 2015 jährlich mit den Eigentümervetretern ab. Allerdings waren die Zielwerte teils wenig ambitioniert. So gab das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (in der Folge kurz: **Ministerium**) bei der „Steigerung der Fahrgastzahlen“ einen Wert von jährlich 3 % vor. Nachdem die GKB die Fahrgastzahlen 2015 nur um 1,1 % und 2016 um 1,9 % steigern konnte, senkte das Unternehmen in Absprache mit den Eigentümervetretern diesen Zielwert auf 2 % und später auf 1,9 % ab. Auch umfassten die Fahrgastzahlen ausschließlich den Bahnbereich und nicht den Busbereich. Die Fahrgastzahlen im Busbereich sollten erst ab 2021, nach Umstellung des gesamten Fuhrparks, vorliegen. (TZ 2, TZ 4)



Wie vom RH empfohlen, berichtete der Gleichbehandlungsausschuss jährlich der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat über seine Tätigkeiten und Ziele. Eine schriftliche Festlegung, in welche Prozesse die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden ist, existierte aber nicht. Die GKB steigerte ihren Frauenanteil von 13,7 % im Jahr 2015 auf 16,0 % im ersten Halbjahr 2018. Das Erreichen des Ziels, die Frauenquote bis 2020 auf 20 % zu heben, war damit fraglich. (TZ 6, TZ 7)

Der Aufsichtsrat schloss seit 2016 die sogenannten „Management by Objectives“-Vereinbarungen (Führen durch Zielvereinbarungen) mit dem Geschäftsführer jeweils im Dezember und damit zeitgerecht für das neue Geschäftsjahr ab. Das Erreichen der Zielvereinbarungen war die Voraussetzung für die Auszahlung von Prämien. Für das Jahr 2016 definierte der Aufsichtsrat als eine Zielvereinbarung die Umsetzung der RH-Empfehlungen mit dem Schwerpunkt „Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens“. Der Geschäftsführer bereitete zwar einen neuen Kollektivvertrag vor, der Mitte 2017 jedoch noch nicht unterzeichnet war. Dennoch gewährte der Aufsichtsrat dem Geschäftsführer die Ausbezahlung der Prämie für 2016 in voller Höhe. (TZ 8, TZ 9)

Die GKB bekam von 2015 bis 2017 Abfertigungsleistungen von 2,8 Mio. EUR von der APK Pensionskasse AG (**Pensionskasse**) erstattet, die wiederum das Ministerium als sogenannte Nachschussverpflichtung der Pensionskasse zahlte. Dabei war diese „Abfertigung ALT“ ein außerordentliches Entgelt, das Bediensteten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zustand. Die Empfehlung des RH, die Abfertigungen aus Mitteln des Unternehmens zu finanzieren, blieb somit offen. (TZ 10)

Auch eine weitere RH-Empfehlung zur Nachschussverpflichtung setzte das Ministerium nicht um. Das Ministerium zahlte weiterhin auch für jenen Teil der Beamtenpensionen der GKB, der bei Anwendung der ÖBB-Pensionsordnung weggefallen wäre. Die GKB hatte aufgrund der RH-Empfehlung eine budgetäre Vorsorge von 500.000 EUR gebildet, um eine mögliche teilweise Übernahme der Nachschussverpflichtung finanzieren zu können. Da das Ministerium die Nachschussverpflichtung weiterhin in vollem Umfang leistete, löste die GKB die budgetäre Vorsorge wieder auf. (TZ 11)

Die zentrale Empfehlung, das Pensionsrecht der Beamtinnen und Beamten des Unternehmens an das ÖBB-Pensionsrecht anzupassen, setzten das Ministerium und die GKB also nicht um. Auch nach über einem Jahrzehnt war es weder dem Unternehmen noch dem Ministerium gelungen, den Kollektivvertrag entsprechend anzupassen. Von den 433 Bediensteten waren Mitte 2018 noch 54 im Beamtenstatus, in Pension befanden sich 481 Beamtinnen und Beamte. Der Bund zahlte von 2008 bis 2017 für diese Beamtenpensionen als Nachschussverpflichtung 27,45 Mio. EUR aus Steuergeldern. (TZ 11, TZ 12)



Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH die folgenden Empfehlungen hervor:

EMPFEHLUNGEN

- Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie und die GKB sollten die im Kollektivvertrag von 1998 vorgesehene Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts für die GKB-Beamtinnen und –Beamten umsetzen. Für die pensionierten Beamtinnen und Beamten wäre der Pensionssicherungsbeitrag deutlich zu erhöhen und nach einem mehrjährigen Aussetzen der Valorisierung der Pensionen die Anpassung bis zum Auslaufen der leistungsorientierten Pension so zu gestalten, dass eine weitere Reduktion der Nachschussverpflichtung erreicht wird.
- Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sollte für den Fall, dass bis Ende 2018 keine Einigung zwischen den Kollektivvertragspartnern erzielt wird, eine gesetzliche Regelung der pensionsrechtlichen Ansprüche an den Gesetzgeber herantragen.
- Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sollte die Geschäftsführung der GKB dazu anhalten, die Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens – entsprechend den eigenen Vorgaben und der Empfehlungen des RH – zeitnah umzusetzen.
- Das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie sollte für die Kennzahlen ambitionierte Zielvorgaben definieren, die über das bereits von der GKB erreichte Niveau hinausgehen. Weiters wären die von der GKB gemeldeten Daten kritisch zu hinterfragen und beispielsweise bei der Entwicklung der Fahrgastzahlen alle Geschäftsbereiche (Bahn und Bus) einzufordern. **(TZ 13)**



Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH;
Follow-up-Überprüfung



Zahlen und Fakten zur Prüfung

Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	
Eigentümer	100 % Republik Österreich, vertreten durch den Bundesminister für Verkehr, Innovation und Technologie
Beteiligungen	LTE Logistik- und Transport GmbH (50 %), Lavamünder Bahn Betriebs GmbH (100 %), Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb Deutschland GmbH (100 %), Adria Transport d.o.o. (Slowenien) (50 %)
Rechtsgrundlage	Privatbahngesetz 2004, BGBl. I. 39/2004 i.d.g.F.

	2014	2015	2016	2017	2018 ¹	Veränderung 2014 bis 2017
	in Mio. EUR					in %
Gebarung						
Gesamtertrag	54,6	52,3	54,0	53,6	54,4	-1,8
davon						
– öffentliche Leistungsabgeltungen	23,4	23,8	24,1	24,2	24,3	3,4
– Infrastrukturförderung des Bundes	17,7	16,3	18,1	17,6	18,9	-0,6
– sonstige Förderungen	1,2	0,0	2,1	1,2	1,2	0,0
operatives Ergebnis	5,1	3,3	3,1	3,0	1,2	-41,2
Finanzergebnis	1,3	9,3	2,9	2,7	1,3	107,7
Ergebnis vor Steuern	6,4	12,6	6,1	5,7	2,6	-10,9
Personal im Jahresdurchschnitt						
Geschäftsbereiche	in Vollzeitäquivalenten					in %
Autobus	48,0	50,0	51,0	49,9	52,5	4,0
Eisenbahn-Absatz	174,8	179,6	181,9	177,4	199,0	1,5
Eisenbahn-Infrastruktur	177,1	181,1	180,9	187,1	181,6	5,6
Summe	399,9	410,7	413,8	414,4	433,1	3,6
davon						
Frauen	52,4	56,2	65,4	68,9	70,5	31,5
	in %					
Frauenquote	13,1	13,7	15,8	16,6	16,3	26,9
Beamtinnen und Beamte im Ruhestand	Anzahl in Köpfen					in %
Summe	517	511	503	499	481	-3,5
davon						
Frauen	23	23	23	22	20	-4,3

Rundungsdifferenzen möglich

¹ vorläufiges Ergebnis, Detailergebnisse für 2018 noch nicht vorliegend

Quelle: GKB



Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH;
Follow-up-Überprüfung



Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte im Juli und August 2018 beim Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (**Ministerium**) und bei der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH (**GKB**) die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er bei der vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH“ abgegeben hatte.

Die GKB war in die sechs Geschäftsbereiche Personenverkehr, Güterverkehr, Bus, Werkstätte, Traktion und Infrastruktur gegliedert und erbrachte ihre Verkehrsdienstleistungen im Bus- und Schienenverkehr im Raum südlich und westlich von Graz.

Der in Reihe Bund 2016/5 und Reihe Steiermark 2016/4 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet. Zur Verstärkung der Wirkung seiner damals abgegebenen Empfehlungen hatte der RH deren Umsetzungsstand bei den überprüften Stellen nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens findet sich auf der Website des RH (www.rechnungshof.gv.at).

Der überprüfte Zeitraum der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung umfasste die Jahre 2014 bis Mitte 2018.

(2) Zu dem im Oktober 2018 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen das Ministerium und die GKB im Jänner 2019 Stellung. Die Gegenäußerungen des RH ergingen im April 2019.

Kennzahlen und Zielvorgaben

- 2.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 3) der GKB empfohlen, geeignete Maßnahmen zu treffen, um die vom Eigentümer festgelegten Kennwerte jährlich zu erheben und diese mit den Zielwerten des Ministeriums vergleichen zu können.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass sie Kennzahlen und Zielvorgaben für das erste Quartal 2015 erstellt und im Zuge eines Eigentümer-Jour fixe am 30. Juni 2015 an das Ministerium weitergeleitet habe. Das Reporting werde entsprechend fortgesetzt.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB die Kennzahlen und Zielvorgaben ab dem Jahr 2015 jährlich im Eigentümer-Jour fixe mit den Eigentümervertretern abstimmte.



Die von der GKB den Eigentümervertretern vorgeschlagenen Zielwerte stimmten teilweise nicht mit den Zielwerten aus der aktuellen Eigentümerstrategie überein. So gab die Eigentümerstrategie für die Jahre 2015 bis 2017 vor, dass die GKB die Anzahl der Fahrgäste um jährlich 3,0 % steigern sollte. Nachdem die GKB die Fahrgastzahlen im Jahr 2015 um 1,1 % und im Jahr 2016 um 1,9 % steigern konnte, senkte die GKB – in Abstimmung mit den Eigentümervertretern – den entsprechenden Zielwert für die Jahre 2016 bis 2020 zunächst auf 2,0 % und später auf 1,9 % ab.

Gemäß einer Fahrgastprognose aus dem Jahr 2016 hätten die „Graz Linien“ mit einem signifikanten Fahrgastanstieg bis zum Jahr 2030 zu rechnen; dabei würde insbesondere das Einzugsgebiet der GKB im Grazer Westen aufgrund des Bevölkerungswachstums stark zulegen.

Weiters stellte die GKB den Eigentümervertretern für den Zielwert „Steigerung der Fahrgäste“ ausschließlich Zahlen über die Entwicklung des Fahrgastaufkommens im Bahnbereich dar, obwohl die Geschäftsbereiche Bahn– bzw. Bus–Verkehr fahrgastmäßig in etwa gleichbedeutend waren (siehe TZ 4).

Das Ministerium gab in der Eigentümerstrategie für den Zielwert „Mitarbeiterzufriedenheit“ eine Zufriedenheit von 67 % für die Jahre 2015 bis 2017 vor. Allerdings erhob die GKB die Mitarbeiterzufriedenheit nach wie vor nur alle zwei Jahre. Somit konnte sie die Messung der entsprechenden Kennzahl in den Jahren dazwischen nicht gewährleisten. Die GKB wies im Jahr 2015 eine Mitarbeiterzufriedenheit von 60,0 % auf und verfehlte damit das Ziel von 67,0 % klar. Daraufhin senkte die GKB – in Abstimmung mit den Eigentümervertretern – den entsprechenden Zielwert für das Jahr 2017 zunächst auf 62,0 % und später auf 61,0 %. Diesen Zielwert konnte die GKB im 3. Quartal 2017 mit einer Mitarbeiterzufriedenheit von 61,5 % erreichen.

- 2.2 Die GKB setzte die entsprechende Empfehlung des RH teilweise um, indem sie zwar die Kennzahlen und Zielvorgaben ab dem Jahr 2015 jährlich im Eigentümer–Jour fixe mit den Eigentümervertretern abstimmte. Der RH kritisierte jedoch, dass die Eigentümervertreter bei den Kennzahlen „Steigerung der Fahrgäste“ und „Mitarbeiterzufriedenheit“ weniger ambitionierten Zielwerten zustimmten, nachdem die GKB die Zielwerte aus der Eigentümerstrategie zuvor nicht erreichen konnte.

In Bezug auf die Kennzahl „Steigerung der Fahrgäste“ kritisierte der RH, dass die GKB den Eigentümervertretern ausschließlich über die Entwicklung der Fahrgäste im Bahnbereich berichtete und damit die entsprechende Definition der Kennzahl gemäß Eigentümerstrategie nicht einhielt.



Der RH empfahl dem Ministerium als Eigentümerversorger, ambitionierte Zielvorgaben zu definieren, die über das bereits von der GKB erreichte Niveau hinausgehen. Weiters empfahl er dem Ministerium, die von der GKB gemeldeten Daten kritisch zu hinterfragen und beispielsweise bei der Entwicklung der Fahrgastzahlen alle Geschäftsbereiche (Bahn und Bus) einzufordern.

- 2.3 Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die Zielvorgaben für die GKB im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Eigentümer-Jours fixes festgelegt würden. Die Festlegung der Zielwerte erfolge unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Bedingungen auf Unternehmensebene sowie des Marktumfelds. Der Festlegung gehe eine Diskussion zwischen Eigentümer und Unternehmen voraus. Verlässliche und relevante Vergleichsdaten seien nicht in allen Fällen (z.B. bei der Mitarbeiterzufriedenheit) vorhanden bzw. zugänglich.

Laut Stellungnahme der GKB seien die in der Eigentümerstrategie festgelegten Werte jedes Jahr angepasst worden und würden weiterhin angepasst werden. Die Reduktion der Fahrgaststeigerung im Eisenbahnpersonenverkehr sei im Plan und erforderlich, da die ursprünglich sehr stark angestiegenen Fahrgastzahlen mit der Aufnahme der Verkehre auf der Koralmbahn in den Folgejahren verständlicherweise nicht gehalten werden könnten. Die jährliche Darstellung der Mitarbeiterbefragung in der ursprünglichen Eigentümerstrategie sei fehlerhaft, da vereinbart sei, die Befragung alle zwei Jahre durchzuführen. Die Korrektur sei über das laufende Reporting erfolgt. Im Busbereich würden im Zuge der Ausschreibungen Fahrgastzählensysteme in der gesamten Steiermark implementiert. Damit würden zukünftig auch im Busbereich valide Beförderungsdaten zur Verfügung stehen.

- 2.4 Der RH entgegnete dem Ministerium und der GKB, dass eine Fahrgastprognose der „Graz Linien“ aus dem Jahr 2016 mit einem signifikanten Fahrgastanstieg bis zum Jahr 2030 rechnete. Insbesondere das Einzugsgebiet der GKB im Grazer Westen würde aufgrund des Bevölkerungswachstums im Fahrgastbereich stark zulegen. Weniger ambitionierte Zielwerte waren deshalb aus Sicht des RH nicht zu rechtfertigen. Zudem erachtete es der RH als zweckmäßig, dass zukünftig Fahrgastdaten im Busbereich verfügbar sein werden.



Internes Kontrollsystem

3.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 9) der GKB empfohlen, gestützt auf die Risikoanalyse die Kontrollprozesse zentral zu erfassen und deren Einhaltung und Wirkung regelmäßig zu prüfen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass die Stabstelle G-QM der GKB die Kontrollprozesse basierend auf der EU-Verordnung 1078/2012 (unter anderem im Zusammenhang mit der Risikoanalyse) zentral erfasst, aufbereitet und an die Geschäftsführung sowie Betriebsleitung berichtet habe. In regelmäßig stattfindenden Reviews würden die Einhaltung und Wirksamkeit der Prozesse geprüft und – sofern erforderlich – Maßnahmen eingeleitet.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB Maßnahmen bezüglich des Internen Kontrollsystems beispielsweise in den Bereichen Rechnungslegung, Buchungsberechtigungen, Umgang mit Bargeld, Beschaffung, Treibstoffverbrauch, IT-Berechtigungen, Lagermaterial und Verbrauchsmaterial gesetzt hatte. Während die zuständige Fachabteilung die präventiven Kontrollen schriftlich dokumentierte, bestanden im Bereich der Stichproben keine schriftlichen Aufzeichnungen. Darüber hinaus fand keine zentrale Erfassung und Darstellung der durchzuführenden Kontrollprozesse statt.

Der Wirtschaftsprüfer und die interne Revision beschäftigten sich mit den Abläufen in den Bereichen der Rechnungslegung und der Beschaffung. Die Abschlussdokumente belegten, dass die Prozesse dokumentiert, das Vieraugenprinzip evaluiert, systemimmanente Kontrollen geprüft und Stichproben durchgeführt wurden.

3.2 Die GKB setzte die Empfehlung des RH teilweise um, indem sie interne Kontrollen durchführte, präventive Kontrollprozesse einrichtete, Stichproben zog und die Kontrollen schriftlich dokumentierte. Eine zentrale Erfassung der Kontrollprozesse lag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung jedoch noch nicht vor.

[Der RH wiederholte seine Empfehlung gegenüber der GKB, gestützt auf die Risikoanalyse die Kontrollprozesse zentral zu erfassen und deren Einhaltung und Wirkung regelmäßig zu prüfen.](#)

3.3 Die GKB teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie grundsätzlich im Laufe der Jahre zahlreiche, auch automatisationsunterstützte Systeme und Abläufe implementiert habe, die Risiken weitestgehend minimieren sollten. Die angesprochenen stichprobenartigen Überprüfungen würden vom Wirtschaftsprüfer im Zuge des Jahresabschlusses schwerpunktmäßig durchgeführt. Weiters habe die Interne Revision schwerpunktmäßige Prüfungen durchgeführt. Die Einführung einer weiteren inter-



nen Kontrollinstanz habe sie bisher für nicht zweckmäßig erachtet; eine solche werde jedoch überlegt.

Fahrgastaufkommen im Busverkehr

4.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 14) der GKB empfohlen, die Entwicklung des Fahrgastaufkommens im Busverkehr regelmäßig zu evaluieren, um das Leistungsangebot der Nachfrage anpassen zu können.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass die Entwicklung des Fahrgastaufkommens schon bisher durch die Betriebsstellenleiter und den Betriebsleiter beobachtet werde. Fahrpläne und Busgrößen seien entsprechend angepasst worden. In diese Richtung gebe es praktisch keine Fahrgastbeschwerden. Ab dem Jahr 2016 nehme die GKB analog zu den Fahrgastzählungen im Bahnbereich Zählungen im Busbereich vor.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB ab dem Jahr 2016 jährliche Kundenzufriedenheitsbefragungen durchführte. Die Befragungen ergaben, dass die Kundinnen und Kunden neue Buskurse vorwiegend in der Früh vor 7 Uhr, im Laufe des Vormittags und in der Spitzenzeit zwischen 14 und 16 Uhr wünschten. Die GKB führte im Februar 2018 – basierend auf den Erkenntnissen aus den Kundenzufriedenheitsbefragungen – neue Bus-Kurse (vorwiegend in der Früh und am Vormittag) ein. Am Nachmittag führte die GKB entgegen den Kundenwünschen keine zusätzlichen Kurspaare ein, weil zu dieser Tageszeit alle verfügbaren Busse eingesetzt waren und die GKB aus budgetären Gründen keine neuen Busse anschaffte.

Die GKB führte nach wie vor keine systematischen Fahrgastzählungen in den Bussen durch; damit lagen ausschließlich Fahrgastzahlen für den Bahnbereich vor:

Tabelle 1: Verkehrsleistungen im Bahn- und Busbereich

	2014	2015	2016	2017	Veränderung 2014 bis 2017
Fahrleistung	in Mio. km pro Jahr				in %
Bahn	1,57	1,58	1,58	1,58	0,6
Bus	1,56	1,55	1,57	1,58	1,3
Fahrgastvolumen	in Mio. Personen pro Jahr				
Bahn	5,74	5,80	5,91	6,02	4,9
Bus	6,00 ¹	–	–	–	–

¹ Schätzung der GKB

Quelle: GKB



Die GKB plante, ab Ende des Jahres 2018 die gesamte Busflotte zu erneuern. Die neuen Busse würden laut GKB über automatisierte Fahrgastzählsysteme verfügen, sodass mit der Umstellung des kompletten Fuhrparks auf neue Busse (ab 2021) auch im Busbereich automatisiert erfasste Fahrgastdaten vorliegen sollten.

- 4.2 Die GKB setzte die entsprechende Empfehlung des RH somit nicht um.

Der RH wiederholte seine Empfehlung gegenüber der GKB, die Entwicklung des Fahrgastaufkommens im Busverkehr regelmäßig (mithilfe der automatisiert erfassten Fahrgastdaten) zu evaluieren, um das Leistungsangebot an die Nachfrage anpassen zu können.

- 4.3 Laut Stellungnahme der GKB sei eine automatisierte Fahrgastdatenerfassung fixer Bestandteil der Ausschreibungen und Neuvergaben in der Steiermark. Aus diesen und weiteren Anforderungen heraus resultiere jedoch die Notwendigkeit, den bestehenden Fuhrpark altersunabhängig zu verkaufen und einen gänzlich neuen Fuhrpark zu beschaffen. Einbauten – vor allem die automatisierte Fahrgastdatenerfassung – in den bestehenden Fuhrpark seien deshalb unwirtschaftlich. Bisher habe seitens der Auftraggeber kein Bedarf an der Erhebung der Daten bestanden. Ein finanzieller Abgleich einer derartigen Investition bestehe nicht. Die Anpassung des Leistungsangebots funktioniere allerdings unabhängig von der automatisierten Fahrgastdatenerfassung sehr gut. Fahrten würden regelmäßig nach direkten Kundenwünschen bzw. Anpassungen des Leistungsspektrums abweichend vom bestehenden Fahrplan erfolgen. Nicht beauftragte Mehrleistungen der GKB trage allerdings das Unternehmen selbst. Im Zuge der Ausschreibungen der Buslinien der GKB würden Fahrgastzählsysteme in der gesamten Steiermark implementiert. Damit stünden zukünftig auch im Busbereich valide Beförderungsdaten zur Verfügung.

Fahrgast- und Fahrerinformationssystem

- 5.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 14) der GKB empfohlen, das Projekt zu einem Fahrgast- und Fahrerinformationssystem zügig umzusetzen und in einem weiteren Schritt auch die Busse mit einem Fahrerinformationssystem über die abzuwartenden Anschlüsse auszustatten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass der Aufbau einer Anschluss-sicherung zwischen Bahn und Bus bereits zur Zeit der Überprüfung durch den RH im Laufen war und weiterverfolgt werde. Eine entsprechende Anfrage habe sie am 5. November 2015 an die Herstellerfirma des Fahrgastinformationssystems gestellt. Im Bereich des Bahnverkehrs seien die Systeme vorhanden. Im Busbereich würden sie im Jahr 2016 plangemäß umgesetzt.



(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB im Bahnbereich das Fahrgastinformationssystem mit Echtzeitdaten zu Anschlusszügen¹ bereits umgesetzt hatte. Im Busbereich war das Fahrgast- und Fahrerinformationssystem im Sommer 2018 noch nicht umgesetzt. Die Busfahrerinnen und -fahrer erhielten keine Echtzeitdaten über abzuwartende Anschlüsse und in den Zügen wurden für Busse nur Fahrplandaten angezeigt.

Laut GKB würden mit der Umstellung der Busflotte – beginnend ab Ende 2018 – alle neuen Busse über entsprechende Vorrichtungen verfügen, die die Übermittlung von Echtzeitdaten (Anschlussicherung) ermöglichen. Mit den Ausschreibungen des Steirischen Verkehrsverbands in den Jahren 2019 bis 2021 würden alle Busse der GKB erneuert werden. Ab dann könne ein Fahrgast- und Fahrerinformationssystem auch im Busbereich realisiert werden.

- 5.2 Die GKB setzte die entsprechende Empfehlung des RH teilweise um, weil im Bahnbereich das Fahrgast- und Fahrerinformationssystem realisiert war, nicht jedoch im Busbereich.

[Der RH wiederholte seine Empfehlung gegenüber der GKB, auch die Busse mit einem Fahrgast- und Fahrerinformationssystem über die abzuwartenden Anschlüsse auszustatten.](#)

- 5.3 Die GKB führte in ihrer Stellungnahme aus, dass im Jahr 2016 das Projekt „Echtzeit-Daten-Gesamtsystem“ seitens der Steirischen Verkehrsverbund GmbH in Planung gegangen sei. Die Steirische Verkehrsverbund GmbH habe auf Initiative des Landes Steiermark im Auftrag des Verkehrsverbands ein Echtzeit-Daten-Gesamt-System beschafft. Das Echtzeit-Daten-Gesamt-System diene

- der Anschlussicherung,
- der Verbesserung der Fahrplaninformation durch Verfügbarkeit von Fahrzeitprognosen,
- der Einführung von Monitoren mit dynamischer Fahrgastinformation an Haltestellen,
- der Beschleunigung an Ampeln (Lichtsignalanlagen) und
- der Unterstützung von Planung und Leistungskontrolle.

Im Zuge der Ausschreibungen im Gebiet des steirischen Verkehrsverbands werde dieses nun sukzessiv in der gesamten Steiermark umgesetzt. Auch eine Verbindung mit der Bahn sei darin vorgesehen.

¹ z.B. am Grazer Hauptbahnhof beim Umsteigen zwischen ÖBB- und GKB-Zügen



Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte

6.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 21) der GKB empfohlen, schriftlich festzulegen,

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

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass sie folgende Punkte festgelegt habe:

- a) Die Gleichbehandlungsbeauftragte werde einmal jährlich und anlassbezogen in der Quartalsbesprechung über den Fortschritt in der Gleichbehandlungspolitik berichten. Außerdem sei sie zwingend Mitglied im Gleichbehandlungsausschuss.
- b) Die Gleichbehandlungsbeauftragte werde über folgende Maßnahmen schriftlich informiert: Stellenausschreibungen, Personalaufnahmen, Ausschreibung und Besetzung von Führungspositionen, Anträge auf „Papamonat“, abgelehnte Teilzeitansuchen.
- c) Der Gleichbehandlungsbeauftragten stehe in allen Punkten zu b) ein Stellungnahmerecht zu.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB in ihrer Grundsatzerklärung zur Gleichbehandlungspolitik² festlegte, dass die Personalabteilung der Gleichbehandlungsbeauftragten alle Informationen und Daten, die sie zur Ausübung ihrer Funktion benötigt, zur Verfügung stellen solle. Nach Auskunft der Gleichbehandlungsbeauftragten habe dies in der Vergangenheit ohne Probleme funktioniert. Eine schriftliche Festlegung, in welche Prozesse die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden ist, über welche Vorgänge sie zu informieren ist und bei welchen Personalmaßnahmen sie das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme hat, existierte aber nicht.

² aktuellste Fassung aus dem Jahr 2016



6.2 Die GKB setzte die Empfehlung des RH somit nicht um.

Der RH wiederholte seine Empfehlung, schriftlich festzulegen,

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

6.3 Laut Stellungnahme der GKB sei es in der GKB gelebte Praxis, dass

- die Gleichbehandlungsbeauftragte einmal jährlich und anlassbezogen in der Quartalsbesprechung über den Fortschritt in der Gleichbehandlungspolitik berichtet,
- die Gleichbehandlungsbeauftragte über folgende Maßnahmen schriftlich informiert wird: Stellenausschreibungen, Personalaufnahmen, Ausschreibung und Besetzung von Führungspositionen, Anträge auf Familienzeitbonus, abgelehnte Teilzeitansuchen und
- der Gleichbehandlungsbeauftragten in allen angeführten Maßnahmen ein Stellungnahmerecht zusteht.

Diese gelebte Praxis werde nunmehr auch in der Grundsatzerklärung zur Gleichbehandlungspolitik entsprechend ausformuliert und damit schriftlich festgelegt.

Frauenquote

7.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 21) der GKB empfohlen, messbare Kennzahlen zur Evaluierung der vom Gleichbehandlungsausschuss definierten Zielsetzungen festzulegen und die Erreichung der Ziele im Rahmen des jährlichen Fortschrittsberichts zu evaluieren.



(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass sie folgende Kennzahlen festgelegt habe:

- Informationsgrad: Anzahl der Aussendungen zum Thema Gleichbehandlungspolitik pro Jahr;
- Frauenanteil: absolute Zahl;
- Anzahl der umgesetzten Maßnahmen des Gleichbehandlungsausschusses pro Jahr.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass der Gleichbehandlungsausschuss ab dem Jahr 2015 jährlich der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat über die Tätigkeiten und Zielsetzungen des Gleichbehandlungsausschusses berichtete. Der Gleichbehandlungsausschuss definierte darin Zielsetzungen, wie beispielsweise die Frauenquote bis zum Jahr 2020 auf 20 % zu heben.

Der Gleichbehandlungsausschuss evaluierte die Erreichung der Ziele im Rahmen eines jährlichen Fortschrittsberichts:

Tabelle 2: Frauenquote in den einzelnen Geschäftsbereichen

	2015		30. Juni 2018			Veränderung Frauenquote 2015 bis 2018	
	Personen gesamt	davon Frauen	Personen gesamt	davon Frauen			
	in VZÄ		in VZÄ		in %	in %-Punkten	
Eisenbahn–Infrastruktur ¹	181,1	34,8	19,3	182,8	42,3	23,1	3,9
Eisenbahn–Werkstätte	53,3	3,8	7,1	59,3	4,2	7,1	-0,1
Eisenbahn–Traktion ²	77,2	0,3	0,4	91,0	3,0	3,3	2,9
Eisenbahn–Personenverkehr ³	46,1	13,2	28,6	52,2	16,2	31,0	2,4
Eisenbahn–Güterverkehr	3,0	1,0	33,3	2,0	1,0	50,0	16,7
Autobus ⁴	50,0	3,0	6,0	53,7	4,0	7,5	1,5
Summe Unternehmen	410,7	56,1	13,7	441,0	70,7	16,0	2,4

VZÄ = Vollzeitäquivalente

Rundungsdifferenzen möglich

¹ z.B. Fahrdienstleitung, Streckenstandhaltung

² z.B. Triebfahrzeugführerin und –führer

³ z.B. Schaffnerin und Schaffner (Zugbegleiterin und –begleiter)

⁴ z.B. Buslenkerin und –lenker

Quelle: GKB

Wie in der Tabelle dargestellt, steigerte sich der Frauenanteil bei der GKB von rd. 13,7 % im Jahr 2015 auf zuletzt rd. 16,0 % im 1. Halbjahr 2018. Das Erreichen einer Frauenquote von 20 % im Jahr 2020 war damit fraglich. Insbesondere in den Bereichen Eisenbahn–Werkstätte, Eisenbahn–Traktion und Autobus war die Frauenquote vergleichsweise gering.



- 7.2 Die GKB setzte die Empfehlung des RH um.

Der RH empfahl der GKB in Bezug auf das Ziel, die Frauenquote bis zum Jahr 2020 auf 20 % zu erhöhen, ihre diesbezüglichen Bemühungen insbesondere in den Bereichen Eisenbahn-Werkstätte, Eisenbahn-Traktion und Autobus zu verstärken.

- 7.3 Die GKB führte in ihrer Stellungnahme aus, ihre Bemühungen, die Frauenquote gerade in diesen Bereichen anzuheben, durch spezielle Ausschreibungen, durch Teilnahme am Girls Day und an anderen Veranstaltungen in den letzten Jahren verstärkt zu haben. Dennoch sei es schwierig für diese Tätigkeitsbereiche, die mit speziellen Herausforderungen (unregelmäßige Tag-/Nachtdienste, schweres Heben, Kettenanlegen auf verschneiten Bergstraßen usw.) verbunden seien, Frauen zu gewinnen. Die GKB werde ihre Bestrebungen, auch in diesen Bereichen die Frauenquote zu heben, selbstverständlich weiterverfolgen.

„Management by Objectives“-Vereinbarungen

Abschluss der Vereinbarungen

- 8.1 (1) Der RH hatte der GKB in seinem Vorbericht (TZ 23) empfohlen, dass das Präsidium des Aufsichtsrats der GKB „Management by Objectives“-Vereinbarungen (Anmerkung: Führung durch Zielvereinbarung) jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres mit der Geschäftsführung der GKB abschließen sollte.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass das Ministerium die GKB mit Schreiben vom 7. Oktober 2015 aufgefordert habe, ihm die Zielvereinbarungen für die Geschäftsführung möglichst bis Ende Oktober, spätestens jedoch bis Ende November des laufenden Geschäftsjahres zur Einvernehmensherstellung vorzulegen. Sie habe einen entsprechenden Entwurf dem Eigentümer vorgelegt. Die Beschlussfassung und Genehmigung sei in der Sitzung des Aufsichtsrats am 19. Dezember 2016 für das Jahr 2017 erfolgt.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB in den Jahren 2014 bis 2017 jeweils zeitgerecht einen Entwurf für die Management by Objectives-Vereinbarung des Geschäftsführers für das kommende Jahr an das Präsidium des Aufsichtsrats übermittelte. Dieses übermittelte die Einvernehmensherstellung für die Zielvereinbarung 2015 erst im Februar 2015 (und damit im laufenden Jahr) an die GKB. Die Zielvereinbarungen für die Jahre 2016 bis 2018 beschloss das Präsidium des Aufsichtsrats der GKB jeweils im Dezember des Vorjahres und damit zeitgerecht vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres.



- 8.2 Das Präsidium des Aufsichtsrats der GKB setzte die Empfehlung des RH ab dem Jahr 2016 um.

Ausgestaltung der Zielsetzungen

- 9.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 23) dem Präsidium des Aufsichtsrats der GKB und dem Ministerium empfohlen, nur steuerungsrelevante und ambitionierte Zielsetzungen für Management by Objectives-Vereinbarungen heranzuziehen, auf welche die Geschäftsführung der GKB aktiv Einfluss nehmen kann, und die nicht auch ohne den Anreiz leistungsorientierter Prämien verwirklichtbar sind.

(2) a) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass künftig Zielvereinbarungen rechtzeitig vor Ende des Jahres für das darauffolgende Jahr vereinbart würden. Nach Abstimmung mit dem Ministerium seien Zielvereinbarungen dem Aufsichtsrat im Zuge der letzten Aufsichtsratssitzung im Jahr zur Genehmigung vorzulegen und damit bindend. Die Zielerreichung werde ebenfalls im Zuge einer Sitzung überprüfbar dargelegt. Besonders werde darauf geachtet, ambitionierte Zielsetzungen zu vereinbaren.

b) Im Nachfrageverfahren hatte das Ministerium mitgeteilt, dass es bereits Ende 2015 das Unternehmen ersucht bzw. aufgefordert habe, die Zielvereinbarungen für die Geschäftsleitung möglichst bis Ende Oktober, jedoch spätestens bis Ende November des laufenden Geschäftsjahres zur Einvernehmensherstellung dem Ministerium vorzulegen. Das Ministerium teilte die Ansicht des RH im Hinblick auf ambitionierte Zielsetzungen und eine Beendigung des Prozesses bis zum Jahresende.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Präsidium des Aufsichtsrats für die Zielvereinbarungen des Geschäftsführers der GKB ambitionierte Zielsetzungen (z.B. Pünktlichkeit von 98 %, Kundenzufriedenheit Note 1,5) heranzog. Sie bezogen sich auf Kennzahlen, auf welche die Geschäftsführung der GKB aktiv Einfluss nehmen kann.

Für das Jahr 2016 definierte das Präsidium des Aufsichtsrats unter anderem als Zielvereinbarung, dass der Geschäftsführer der GKB dafür sorgen sollte, dass die Empfehlungen des RH aus der vorangegangenen Gebarungsüberprüfung umgesetzt werden. Der Schwerpunkt solle dabei auf der „Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens“ liegen.

Der Geschäftsführer der GKB berichtete in einer Aufsichtsratssitzung Ende 2016 über die Fortschritte seiner Aktivitäten zur Umsetzung einer Pensionsreform für die GKB. Die GKB habe einen Entwurf für einen Kollektivvertrag erarbeitet, der mit verschiedenen Stakeholdern (z.B. Wirtschaftskammer, Pensionisten- bzw. Mitarbeitervertretern) abgestimmt, jedoch nicht unterzeichnet sei.



Das Ministerium hatte in diesem Zusammenhang „der GKB aufgetragen, dass entsprechende Einsparungsmaßnahmen zu setzen sind“, und festgehalten, „dass die Umsetzung und Verhandlung mit den Arbeitnehmervertretern in der operativen Verantwortung und Umsetzung der Geschäftsführung der GKB liege.“

Mitte des Jahres 2017 war der Kollektivvertrag noch nicht unterzeichnet. Damit blieben die Pensionsansprüche der Beamtinnen und Beamten der GKB gegenüber den Vorjahren unverändert. Dennoch kam der Aufsichtsrat zu dem Schluss, dass von der Geschäftsführung „wirklich alles für die Unterzeichnung des Kollektivvertrages gemacht wurde“ und beschloss einstimmig, dem Geschäftsführer der GKB die Prämie für 2016 in voller Höhe auszuzahlen (davon 5.610 EUR für die Umsetzung der Empfehlungen des RH).

Wie in [TZ 10](#) bis [TZ 12](#) dargestellt, setzte die Geschäftsführung der GKB die Empfehlungen des RH zur Umsetzung einer Pensionsreform nicht um.

- 9.2 Das Ministerium und die GKB setzten die Empfehlung teilweise um, weil einerseits das Präsidium des Aufsichtsrats für die Zielvereinbarungen des Geschäftsführers der GKB ambitionierte Zielsetzungen heranzog, die sich auf Kennzahlen bezogen, auf welche die Geschäftsführung der GKB aktiv Einfluss nehmen kann.

Andererseits betonte der RH, dass die Zielvereinbarung aus dem Jahr 2016 über die Umsetzung der Empfehlungen des RH mit Schwerpunkt auf der „Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens“ nicht erreicht wurde. Die vom Aufsichtsrat geforderten Einsparungen für das Unternehmen bzw. für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler konnten nicht erzielt werden. Damit war nach Einschätzung des RH die Prämienauszahlung für die „Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens“ in der Höhe von 5.610 EUR im Jahr 2016 nicht gerechtfertigt.

Der RH empfahl dem Ministerium, die Geschäftsführung der GKB dazu anzuhalten, die Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens entsprechend den Vorgaben des Ministeriums bzw. den Empfehlungen des RH zeitnah umzusetzen.

Der RH empfahl weiters der GKB, die eingelangten Vollzugsmeldungen über die Zielvereinbarungen des Geschäftsführers der GKB sorgfältig zu überprüfen.

- 9.3 Laut Stellungnahme der GKB sei die Geschäftsführung der GKB nicht in der Lage, einen Kollektivvertrag abzuschließen bzw. eine Pensionsreform umzusetzen. Verhandlungs- und Vertragspartner seien die Wirtschaftskammer und die Gewerkschaft. Die Geschäftsführung könne lediglich darauf hinwirken, dass sich beide Vertragspartner immer wieder an einen Tisch setzen und über die bei der GKB offenen Punkte verhandeln. Die GKB habe dem Präsidium des Aufsichtsrats eine lange Liste an Tätigkeiten übergeben, die diese Bemühungen bekräftigen. Das Präsidium habe



daraufhin die Auszahlung der gesamten Prämie beschlossen, da die Geschäftsführung nachweislich sämtliche mögliche Aktionen gesetzt habe.

Die GKB habe sämtliche Vollzugsmeldungen von Zielvereinbarungen jährlich aufbereitet und dem Präsidium des Aufsichtsrats vorgelegt. Auf dieser Basis habe der Aufsichtsrat beschlossen, ob und in welcher Höhe die Prämie angesetzt werde und auszuzahlen sei. Aus Sicht der GKB erfolge damit die Sammlung der Vollzugsmeldungen sorgfältig.

- 9.4 Der RH entgegnete der GKB, dass die vom Aufsichtsrat geforderten Einsparungen für das Unternehmen bzw. für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler nicht erzielt werden konnten. Somit wurde die in der Zielvereinbarung aus dem Jahr 2016 definierte Umsetzung der Empfehlungen des RH mit Schwerpunkt auf der „Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens“ nicht erreicht.

Pensionsrecht der Bediensteten der GKB

Finanzierung der Abfertigung der Beamtinnen und Beamten der GKB

- 10.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 32) dem Ministerium und der GKB empfohlen, die zukünftigen Abfertigungen in Höhe von rd. 8 Mio. EUR nicht mehr durch die Pensionskasse erstatten zu lassen, sondern aus Mitteln der GKB zu finanzieren.

(2) a) Im Nachfrageverfahren hatte die GKB mitgeteilt, dass die zukünftigen Abfertigungsleistungen für GKB-Beamtinnen und -Beamte aus Sicht der GKB weiterhin über die bestehende Vereinbarung zwischen Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Finanzen, APK Pensionskasse AG (**Pensionskasse**) und GKB abgewickelt werden sollten, da der Unterschied zwischen Abfertigungsleistungen und Ersparnis aus Pensionsleistungen wie auch schon in der Vergangenheit gering sei und dieser Betrag ursprünglich an die Pensionskasse übertragen worden sei.

b) Im Nachfrageverfahren hatte das Ministerium mitgeteilt, dass es der GKB bzw. dem Unternehmen aufgetragen habe, entsprechende Einsparungen zu erzielen. Eine Kollektivvertragsänderung könne jedoch nur durch die Kollektivvertragspartner und die Gewerkschaft gemeinsam erreicht werden und diese Verhandlungen seien abzuwarten.



(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB von 2015 bis 2017 Abfertigungsleistungen von rd. 2,81 Mio. EUR von der Pensionskasse erstattet bekommen hatte, die vom Ministerium als Nachschussverpflichtung der Pensionskasse zu zahlen waren.

Tabelle 3: Abfertigungsleistung 2015 bis 2017

2015	2016	2017	Summe
in Mio. EUR			
0,68	1,06	1,08	2,81

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: GKB

Die Abfertigung (sogenannte „Abfertigung ALT“) war ein außerordentliches Entgelt, das der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nach der Beendigung ihres bzw. seines Dienstverhältnisses zustand. Es war Teil des Aktivgehalts und von der GKB unter bestimmten Umständen der GKB-Beamtin bzw. dem GKB-Beamten bei Kündigung zu gewähren. Dazu zählte auch der Übertritt in den Ruhestand.

- 10.2 Das Ministerium und die GKB setzten die Empfehlung nicht um. Das Ministerium setzte keine Maßnahmen, die Abfertigung von 2,81 Mio. EUR – diese stellte ein Entgelt dar und war somit Teil des Aktivgehalts – aus Mitteln der GKB finanzieren zu lassen. Der RH wies darauf hin, dass die Übernahme der Abfertigungsleistung keiner kollektivvertraglichen Änderung bedurfte, sondern einer Vertragsänderung zwischen Bund (Eigentümerversreter Ministerium) und GKB. Der RH wiederholte seine Kritik, dass Gelder aus der Nachschussverpflichtung des Bundes, die für Pensionen der GKB-Beamtinnen und -Beamten vorgesehen waren, für Abfertigungsleistungen verwendet wurden.

[Der RH wiederholte seine Empfehlung an das Ministerium und die GKB, die Abfertigungen zukünftig nicht mehr durch die Pensionskasse erstatten zu lassen, sondern aus Mitteln der GKB zu finanzieren.](#)

- 10.3 Laut Stellungnahme der GKB hätten das Ministerium und die GKB beschlossen, die bestehende vertragliche Vereinbarung weiterhin umzusetzen, da die Beträge in der ursprünglichen Übertragung inkludiert seien.

Nachschussverpflichtung

- 11.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 26) dem Ministerium empfohlen, nur jenen Teil der Nachschussverpflichtung zu erfüllen, der sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen ergibt, und jene Teile, die aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag



bei Änderungen der ÖBB–Pensionsordnung anzupassen – bei den GKB–Beamtenpensionen entstanden waren, künftig nicht mehr zu bezahlen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte das Ministerium mitgeteilt, dass es der GKB bzw. dem Unternehmen aufgetragen habe, entsprechende Einsparungen zu erzielen. Eine Kollektivvertragsänderung könne jedoch nur durch die Kollektivvertragspartner und die Gewerkschaft gemeinsam erreicht werden und diese Verhandlungen seien abzuwarten.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Ministerium in den Jahren 2015 bis 2017 rd. 9 Mio. EUR an Nachschussverpflichtung an die Pensionskasse für die pensionierten Beamtinnen und Beamten der GKB leistete.

Tabelle 4: Nachschussverpflichtung und Pensionsausgaben

	Nachschussverpflichtung	Pensionsausgaben Pensionskasse
	in Mio. EUR	
2015	4,66	7,80
2016	2,88	7,98
2017	1,52	7,85
Summe	9,05	23,63

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: GKB

Mit den von 2008 bis 2014 bereits geleisteten Nachschussverpflichtungen von 18,4 Mio. EUR ergab sich nunmehr gesamthaft eine Nachschussverpflichtung für 2008 bis 2017 von über 27,45 Mio. EUR.

Das Ministerium stellte keine Berechnungen an bzw. ließ Berechnungen auch nicht durch die GKB anstellen, welcher Teil der Nachschussverpflichtung sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB–Pensionsregelungen ergeben hätte und welcher Teil aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB–Pensionsordnung anzupassen – bei den GKB–Beamtenpensionen entstanden war. Auch lagen bei der GKB keine Berechnungen vor, die einen Vergleich mit dem derzeitigen Pensionsrecht vornahmen.

Die im Jahr 2009 durch die GKB prognostizierten 30 Mio. EUR an Nachschussverpflichtung, die ohne Änderungen im Pensionsrecht der GKB–Beamtinnen und –Beamten durch den Bund zu leisten wären, waren mittlerweile nahezu erreicht. Jährliche Berechnungen, die einen Überblick über die Entwicklung der Nachschussverpflichtung und eine Prognose für die weiteren Jahre gaben, lagen weder dem



Eigentümer noch dem Aufsichtsrat vor bzw. wurden von diesen auch nicht eingefordert.

Die GKB sorgte aufgrund der Empfehlung des RH zur Nachschussverpflichtung des Bundes im Vorbericht budgetär in Höhe von 500.000 EUR vor, um eine mögliche teilweise Übernahme der Nachschussverpflichtung durch die GKB finanzieren zu können. Da das Ministerium die Nachschussverpflichtung weiterhin in vollem Umfang leistete, löste die GKB die budgetäre Vorsorge im Jahr 2016 auf; dadurch waren die Personalaufwendungen im Jahr 2016 entsprechend geringer.

- 11.2 Das Ministerium setzte die Empfehlung nicht um, weil es keine verbindlichen Maßnahmen ergriff, um die kollektivvertraglich geregelte Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen tatsächlich bei der GKB umzusetzen. Der RH merkte kritisch an, dass die Geschäftsführung nicht mit mehr Nachdruck versuchte, die Problemlage durch Verhandlungen zum bestehenden Kollektivvertrag zu entschärfen. Darüber hinaus kritisierte er, dass weder dem Ministerium als Eigentümerversorger noch dem Aufsichtsrat Berechnungen vorlagen, mit welcher Nachschussverpflichtung in den nächsten Jahren zu rechnen war. Der RH wies darauf hin, dass die im Jahr 2009 prognostizierten 30 Mio. EUR an Nachschussverpflichtung bereits im Jahr 2017 mit 27,45 Mio. EUR fast erreicht waren.

Der RH wiederholte seine Kritik, dass die in den Jahren 2009 bis 2017 aufgetretenen Nachschussverpflichtungen primär auf die fehlenden Pensionsreformen und die zusätzlich zu leistenden Abfertigungen zurückzuführen waren. Ebenso kritisierte er, dass die bereits von der GKB gebildete Vorsorge zur teilweisen Finanzierung der Nachschussverpflichtung aufgrund der laufenden Zahlungen des Ministeriums wieder aufgelöst wurde und nicht als Beitrag der GKB zur Finanzierung der Nachschussverpflichtung herangezogen wurde.

Der RH wiederholte seine Empfehlung an das Ministerium, nur jenen Teil der Nachschussverpflichtung zu erfüllen, der sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen ergibt, und jenen Teil, der aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB-Pensionsordnung anzupassen – bei den GKB-Beamtenpensionen entstanden war, künftig nicht mehr zu bezahlen.

- 11.3 Die GKB teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die angesprochene Formulierung „den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB-Pensionsordnung anzupassen“ sich aus der Präambel des Kollektivvertrags aus 1998 ergebe, der inzwischen mehrfach geändert worden sei. Die Tatsache, dass das Pensionssystem der ÖBB mittlerweile auf einem Bundesgesetz und das der GKB auf mehreren Rechtsgrundlagen, nämlich dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (**ASVG**), dem Pensionskassengesetz und dem Kollektivvertrag beruhe, führe dazu, dass die Systeme nicht mehr ver-



gleichbar seien. Aus zwei eingeholten Rechtsgutachten ergebe sich, dass durch ein Gericht einerseits zu prüfen sei, ob sich aus der Präambel ein Rechtsanspruch auf Abänderung des Kollektivvertrags ergebe, und andererseits, ob die im Klagswege begehrten Abänderungen als angemessen und von der Präambel gedeckt zu qualifizieren seien. Die konkrete Rechtsdurchsetzung könne nur durch einen der beiden Vertragspartner des Kollektivvertrags, nämlich die Wirtschaftskammer oder die VIDA, erfolgen.

- 11.4 Der RH entgegnete der GKB, dass eine Entlastung der Pensionskasse durchzuführen wäre, die nicht zu Lasten der GKB oder des Bundes geht. Vielmehr wären Maßnahmen zu setzen, die den im Kollektivvertrag vereinbarten Beitrag der GKB–Beamtinnen und –Beamten bzw. der pensionierten GKB–Beamtinnen und –Beamten erfordern und zur Reduktion der Nachschussverpflichtung führen.

Pensionsreformbestrebungen der GKB

- 12.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 35) dem Ministerium und der GKB empfohlen, die Pensionsregelungen für GKB–Beamtinnen und –Beamte wie folgt an das ÖBB–Pensionsrecht anzupassen, um die im Kollektivvertrag von 1998 vorgesehene Übernahme des ÖBB–Pensionsrechts zu erreichen:

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

(2) a) Die GKB hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, über konkrete Vorschläge für eine Änderung des Pensionssystems auf Kollektivvertragsebene zu verfügen (62 Anwartschaftsberechtigte seien betroffen):



- Erhöhung des Pensionsantrittsalters (von 54 Jahren) auf 62 Jahre: Die Übergangsfrist richtet sich nach den ASVG-Bestimmungen. Als Wahlmöglichkeit könne der Pensionsantritt zum derzeitigen frühestmöglichen Alter erfolgen; dann wirken aber alle Kürzungen (mit Übergangsbestimmungen; davon seien 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betroffen).
- Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 %: Die Umsetzung erfolgte durch eine Stichtagsregelung. Der erreichte Steigerungsprozentsatz zum 31. Dezember 2016 bliebe erhalten. Ab 1. Jänner 2017 gelte ein Steigerungsprozentsatz von 1,2 % pro Jahr (davon seien 55 Anwartschaftsberechtigte im Ausmaß von bis zu 5 % Reduktion betroffen).
- Abschläge, abhängig vom Pensionsantrittsalter: Will die bzw. der Anwartschaftsberechtigte freiwillig zum derzeitigen (alten) Stichtag in Pension gehen, ist das mit Abschlägen von der Gesamtpension von bis zu 15 % möglich. Übergangszeitraum zehn Jahre, pro Jahr erhöht sich der Abschlag um 1,5 %. Reform bei den Leistungsbezieherinnen und -bezieher (rd. 815 Leistungsbezieherinnen und -bezieher betroffen).
- In den Jahren 2018 bis 2022 sollen die Zuschusspensionen der Pensionskasse nicht erhöht werden. Dieses Aussetzen der Pensionserhöhung gelte nur für Pensionsbezieherinnen und -bezieher, deren Zuschusspension im Jahr 2018 höher als eine Mindestzuschusspension ist (Eigenpensionen 380 EUR, Witwen/Witwer 190 EUR).
- Für Administrativ-Pensionistinnen und -Pensionisten³ werde die Pension (ausgenommen kleiner als ein Drittel der Höchstbeitragsgrundlage) in den Jahren 2018 bis 2022 bei einer Pensionshöhe bis zur Höchstbeitragsgrundlage mit 85 % und über der Höchstbeitragsgrundlage mit 60 % der ASVG-Pensionserhöhung erhöht. Die Bandbreite der individuellen Auswirkungen dieser Reform bei den Leistungsbezieherinnen bzw. -bezieher sei sehr unterschiedlich und bewege sich zwischen 0 EUR und 1.340 EUR im ersten Jahr bzw. bewirke im Durchschnitt über alle Pensionen eine Kürzung von 1,63 %.
- Kürzung der neu anfallenden Witwen-/Witwerpensionen von 60 % auf 50 % des Pensionskassen-Zuschusses. Absinken auf 0 EUR wie im ASVG sei bei Pensionskassenpensionen rechtlich nicht möglich.

Eine endgültige Zustimmung der Gewerkschaft VIDA und die Unterzeichnung des Kollektivvertrags durch die Sozialpartner sei für Herbst 2017 geplant.

b) Das Ministerium hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es dem Unternehmen aufgetragen habe, entsprechende Einsparungsmaßnahmen zu setzen. Die Umsetzung und Verhandlung mit den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern liege in der operativen Verantwortung der Geschäftsführung. Aus Sicht des Ministe-

³ Die Administrativpension war eine „Überbrückungspension“ für GKB-Beamtinnen und -Beamte für jenen Zeitraum, in dem kein Anspruch auf ASVG-Pension bestand. Die ASVG-Pension wurde infolge des noch nicht erreichten ASVG-Pensionsantrittsalters nicht zuerkannt.



riums seien in den folgenden Bereichen Maßnahmen umzusetzen und an das Ministerium zu berichten:

- Erhöhung des Pensionsantrittsalters bzw. Pensionskürzung abhängig vom Pensionsantrittsalter;
- Reduktion des Pensionsanspruchs;
- Aussetzen der Valorisierung;
- Kürzung neu anfallender Witwen-/Witwerpension;
- Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die GKB seit über zehn Jahren jährlich Kollektivverträge mit Unterstützung eines externen Experten entwarf und diese mit dem Kollektivvertragspartner verhandelte. Der angestrebte Abschluss eines Kollektivvertrags und somit die im derzeitigen Kollektivvertrag vereinbarte Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts wurde bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung Mitte 2018 weiterhin nicht erreicht. Auch eine im Jahr 2016 von der GKB in Auftrag gegebene Rechtsberatung sah in der Kollektivvertragsvereinbarung zur Übernahme der ÖBB-Pensionsreformen eine Verpflichtung, dass der Kollektivvertrag „im Sinne einer Anpassung an die letztgültige ÖBB-Pensionsregelung zu erfolgen“ habe. Sollte ein Kollektivvertragsabschluss im Rahmen der Verhandlungen mit den Sozialpartnern nicht möglich sein, wäre „die weitere Vorgehensweise über eine gerichtliche Geltendmachung zu klären.“

Von den rd. 433 Bediensteten waren Mitte 2018 noch 54 Personen GKB-Beamtinnen bzw. -Beamte; das waren rd. 12,5 % der Beschäftigten der GKB. In Pension befanden sich 481 GKB-Beamtinnen und -Beamte. Für die verbliebenen 54 GKB-Beamtinnen und -Beamten plante die GKB zur Zeit der Gebarungsüberprüfung einen neuen Kollektivvertrag, der Anfang 2019 in Kraft treten sollte.

Das Ministerium gab aufgrund des Vorberichts der GKB die Eckpunkte einer Pensionsreform (siehe Nachfrageverfahren) vor. Eine tatsächliche Behandlung der im Kollektivvertragsentwurf festgelegten Pensionsreformen im Eigentümer-Jour fixe und die damit einhergehende Reduktion der Nachschussverpflichtung konnte der RH nicht feststellen. Beispielsweise war die Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags – wie vom RH und vom Ministerium gefordert – nicht im Kollektivvertragsentwurf aus dem Jahr 2017 enthalten.



Die geplante Pensionsreform für 2017 der GKB hätte 71 von 91 damals noch aktiven GKB-Beamtinnen und -Beamte betroffen. Die GKB plante

- die schrittweise Erhöhung des Pensionsantrittsalters auf 62 Jahre (diese Maßnahme hätte 19 von 91 GKB-Beamtinnen und -Beamte betroffen),
- die Reduktion des Pensionsanspruchs auf 80 % (bei längerem Verbleib weiterhin 83 % möglich),
- das Wirksamwerden von Abschlägen von 4,2 % pro Jahr (neues Pensionsalter bezogen auf die geltende Kollektivvertragsregelung) mit Verlustdeckelung von 1,5 % pro Jahr über zehn Jahre und
- die Reduktion der neu anfallenden Witwen-/Witwerpensionen von 60 % auf 50 %.

Die Auswirkungen der Pensionsreform auf die einzelnen aktiven GKB-Beamtinnen und -Beamten wurden im Anhang zum Kollektivvertragsentwurf dargestellt.

Für GKB-Beamtinnen und -Beamte im Ruhestand hätte die geplante GKB-Pensionsreform das Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpension für fünf Jahre vorgesehen. Die Auswirkungen über fünf Jahre auf die Gesamtpension⁴ lagen im einstelligen Prozentbereich⁵. Die Valorisierung wäre bis zu einer Pensionskassen-Pensionshöhe von 350 EUR nicht ausgesetzt worden. Weiters hätte die geplante Reform eine geringere Valorisierung der Administrativpensionen zwischen den Jahren 2017 und 2023 vorgesehen. Bis zur Höchstbeitragsgrundlage waren 85 % der ASVG-Pensionserhöhung und darüber 60 % der ASVG-Pensionserhöhung geplant.

Das Ministerium und die GKB konnten keine Berechnungen vorlegen, in welcher Höhe der Kollektivvertragsentwurf der GKB tatsächliche Einsparungen für die GKB und die Nachschussverpflichtung des Ministeriums bringen würde.

- 12.2 Das Ministerium und die GKB setzten die Empfehlung des RH nicht um. Weder das Ministerium als Eigentümervertreter noch die GKB setzten geeignete Maßnahmen, um die seit über einem Jahrzehnt ausständige Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts in den Kollektivvertrag der GKB überzuführen. Der RH wies darauf hin, dass die damit einhergehenden Mehrkosten für das Ministerium als Nachschussverpflichtung aus Steuergeldern zu finanzieren waren.

Der RH kritisierte weiters, dass keine inhaltliche Befassung mit der Pensionsreform der GKB in den Eigentümer-Jours fixes stattgefunden hatte. Damit wurden die Auswirkungen auf die Nachschussverpflichtung des Bundes nicht thematisiert und es lagen auch keine Berechnungen zu den Mehrkosten vor. Darüber hinaus beanstan-

⁴ ASVG-Pension und Pensionskassenpension

⁵ Berechnung GKB: 30 % Pensionskassenpension und 2 % Inflation pro Jahr ergeben auf fünf Jahre gerechnet 3,12 % Reduktion der Gesamtpension; 50 % Pensionskassenpension und 2 % Inflation pro Jahr ergeben auf fünf Jahre gerechnet 5,2 % Reduktion der Gesamtpension



dete der RH, dass die Eckpunkte zur Pensionsreform nicht den Vorgaben des Eigentümervertreters entsprachen. Gerade die Erhöhung des Pensionsbeitrags wäre geeignet gewesen, einen tatsächlich spürbaren Beitrag der in Pension befindlichen GKB-Beamtinnen und -Beamten zu erreichen.

Der RH kritisierte ebenso, dass die vom Aufsichtsrat geforderten Maßnahmen zur Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens zu keiner Evaluierung der tatsächlichen Einsparungen führte. Der Aufsichtsrat forderte weder die Reduktion der Belastung für das Unternehmen noch die zu erwartende Reduktion der Nachschussverpflichtung anhand nachvollziehbarer Berechnungen ein.

Der RH wies darauf hin, dass die über ein Jahrzehnt durch das Ministerium akzeptierte Verweigerung durch den Kollektivvertragspartner, einem dem Pensionsrecht der ÖBB angepassten Kollektivvertrag zuzustimmen, dazu führte, dass eine Pensionsreform (Kollektivvertragsänderung) für aktive GKB-Beamtinnen und -Beamte aufgrund ihrer geringen Anzahl von 54 (Stand Mitte 2018) und ihres in naher Zukunft zu erwartenden Ausscheidens aus dem Aktivdienst lediglich eine geringfügige Reduktion der Nachschussverpflichtung mit sich bringen würde.

Der RH empfahl dem Ministerium und der GKB weiterhin, obwohl nur mehr 54 GKB-Beamtinnen und -Beamte aktiv waren, die im Kollektivvertrag von 1998 vorgesehene Übernahme des ÖBB-Pensionsrechts für diese umzusetzen. Für die pensionierten GKB-Beamtinnen und -Beamten wäre der Pensionsbeitrag deutlich zu erhöhen und nach einem mehrjährigen Aussetzen der Valorisierung der Pensionen die Anpassung bis zum Auslaufen der leistungsorientierten Pension so zu gestalten, dass eine weitere Reduktion der Nachschussverpflichtung erreicht wird. Damit würde der gesamtstaatliche Prozess der Pensionsreformen unterstützt und eine generationengerechtere und nachhaltigere Neugestaltung der Pensionsansprüche der GKB-Beamtinnen und -Beamten erreicht. Die gesetzten Maßnahmen wären dem Ministerium zu berichten und anhand von Belegen (beispielsweise durch Berechnungen der Pensionskasse zur Nachschussverpflichtung) zu bestätigen.

Der RH empfahl dem Ministerium, für den Fall, dass bis Ende 2018 keine Einigung zwischen den Kollektivvertragspartnern erzielt wird, eine gesetzliche Regelung der pensionsrechtlichen Ansprüche an den Gesetzgeber heranzutragen. Es wäre der Beitrag der bereits in Pension befindlichen GKB-Beamtinnen und -Beamten so zu formulieren, dass die Regelung bis zum Auslaufen der leistungsorientierten Pension anwendbar wäre. Dabei sollte sich das Ministerium an der Pensionsreduktion für ÖBB-Beamtinnen und -Beamten orientieren. Die Angemessenheit der Pensionsreform wäre als Reduktion der Nachschussverpflichtung darzustellen und bei Nichterreichen des angestrebten Beitrags wäre nachzusteuern.



Der RH empfahl dem Ministerium weiters, die allenfalls durchzuführende Übernahme der Abfertigung durch die GKB nicht als Entlastung der Nachschussverpflichtung zu akzeptieren.

- 12.3 Das Ministerium wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass es eine detaillierte Berechnung, in welcher Höhe ein Kostenvorteil hätte erreicht werden können, wenn eine Übernahme der Regeln des ÖBB-Pensionssystems zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgt wäre bzw. bei Übernahme zum jetzigen Zeitpunkt als wenig aussagekräftig beurteile. Das Ministerium habe der GKB bzw. dem Dienstgeber aufgetragen, entsprechende wirtschaftliche Einsparungen zu erzielen. Daher habe die GKB in den letzten Jahren zahlreiche Änderungen und Anpassungen am Kollektivvertrag vorgenommen. Weiters habe sich die GKB mit der Reform 1998 vom ÖBB-Pensionsrecht abgekoppelt. In weiterer Folge seien zahlreiche Maßnahmen durchgeführt worden, sodass eine Beurteilung, welche Einschnitte im GKB-Pensionsrecht schwerer (im Vergleich zum ÖBB-System), welche weniger schwer wiegen, nunmehr kaum möglich sei.

Es sei grundsätzlich festzuhalten, dass nicht die Vorschriften in den arbeitsrechtlichen Grundlagen für die Kosten einer Pensionszusage entscheidend seien, sondern die tatsächlich feststellbaren Parameter (z.B.: Pensionsantrittsalter, Bruttoersatzrate, Wiedereingliederungen von reaktivierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern). Das Ministerium hielt erneut fest, dass das GKB-Pensionsrecht auf einem kollektivvertraglichen Anspruch basiere. Eine Kollektivvertragsänderung könne nur durch die Kollektivvertragspartner Wirtschaftskammer und Gewerkschaft (VIDA) gemeinsam erreicht werden.

Die GKB teilte in ihrer Stellungnahme mit, bis Ende 2018 noch einmal konkrete Vorschläge für eine Änderung des Pensionssystems sowohl für Anwartschaftsberechtigte als auch für Leistungsbezieherinnen und Leistungsbezieher an die Kollektivvertragspartner herangetragen zu haben.

- 12.4 Der RH entgegnete dem Ministerium und der GKB, dass eine Entlastung der Pensionskasse durchzuführen wäre, die nicht zu Lasten der GKB oder des Bundes geht. Vielmehr wären Maßnahmen zu setzen, die den im Kollektivvertrag vereinbarten Beitrag der GKB-Beamtinnen und -Beamten bzw. der pensionierten GKB-Beamtinnen und -Beamten erfordern. Der RH verwies weiters auf seine Empfehlung, den Pensionsversicherungsbeitrag deutlich zu erhöhen und die Valorisierung der Pensionen auszusetzen.



Schlussempfehlungen

- 13 Der RH stellte fest, dass die Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH von den zehn überprüften Empfehlungen zwei umsetzte, vier teilweise und vier nicht umsetzte. Das Ministerium setzte von den vier überprüften Empfehlungen eine teilweise und drei nicht um.

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2016/5, Reihe Steiermark 2016/4			
Vorbericht		Follow-up–Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH			
3	geeignete Maßnahmen zum jährlichen Erheben der vom Eigentümer festgelegten Kennwerte und Vergleich mit den Zielwerten des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie	2	teilweise umgesetzt
9	zentrales Erfassen der Kontrollprozesse gestützt auf die Risikoanalyse und regelmäßige Prüfung deren Einhaltung und Wirkung	3	teilweise umgesetzt
14	regelmäßiges Evaluieren der Entwicklung des Fahrgastaufkommens im Busverkehr zur Anpassung von Leistungsangebot und Nachfrage	4	nicht umgesetzt
14	zügiges Umsetzen des Projekts zu einem Fahrgast- und Fahrerinformationssystem und in einem weiteren Schritt Ausstatten der Busse mit einem Fahrerinformationssystem über die abzuwartenden Anschlüsse	5	teilweise umgesetzt
21	schriftliches Festlegen – der Prozesse, in welche die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden ist (z.B. Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen, Organisationsänderungen); – über welche personellen und organisatorischen Maßnahmen die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte zu informieren ist (z.B. Gewährung von Karenzurlauben und Teilzeitarbeit, Ablehnung von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern) und – bei welchen Personalmaßnahmen die Diversity- und Gleichbehandlungsbeauftragte das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme hat (z.B. Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigungen, Ausschreibungen von Funktionen, Funktionsbestellungen, Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)	6	nicht umgesetzt
21	Festlegen von messbaren Kennzahlen zur Evaluierung der vom Gleichbehandlungsausschuss definierten Zielsetzungen und Evaluieren der Zielerreichung im Rahmen des jährlichen Fortschrittsberichts	7	umgesetzt
23	Abschließen von Management by Objectives–Vereinbarungen jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres mit der Geschäftsführung der Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH durch das Aufsichtsratspräsidium	8	umgesetzt
23	nur steuerungsrelevante und ambitionierte Zielsetzungen für Management by Objectives–Vereinbarungen mit direktem Einfluss der Geschäftsführung der Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH und nicht ohne Anreiz leistungsorientierter Prämien verwirklicht durch Aufsichtsratspräsidium und Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	9	teilweise umgesetzt
32	Erstatten der zukünftigen Abfertigungen von rd. 8 Mio. EUR nicht mehr durch Pensionskasse, sondern aus Mitteln der Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	10	nicht umgesetzt



Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2016/5, Reihe Steiermark 2016/4			
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
35	<ul style="list-style-type: none"> – Anpassen der Pensionsregelungen für Beamtinnen und Beamte der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH an das ÖBB-Pensionsrecht durch Übernahme des Pensionsantrittsalters der ÖBB-Beamtinnen und –Beamten nach gültigem Pensionsrecht; – Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB (42 Jahre im Endausbau); – Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 % des durchgerechneten Bezugs (wie von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH angestrebt); – Steigerung der derzeitigen Durchrechnung von 18 auf 40 Jahre; – Berechnung der Pensionskürzungen vom Pensionsantrittsalter bezogen auf die Vergleichspension nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB-Beamtinnen und –Beamten, höchstens jedoch 15 % von der Vergleichspension; – Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpensionen für fünf Jahre (wie von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH angestrebt); – Kürzung neu anfallender Witwen-/Witwerpensionen von 60 % auf 50 % (wie von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH angestrebt); – Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für jenen Teil der Vergleichspensionen, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, auf 10 %. 	12	nicht umgesetzt
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie			
23	nur steuerrelevante und ambitionierte Zielsetzungen für Management by Objectives-Vereinbarungen mit direktem Einfluss der Geschäftsführung der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH und nicht ohne Anreiz leistungsorientierter Prämien verwirklichtbar durch Aufsichtsratspräsidium und Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	9	teilweise umgesetzt
32	Erstatten der zukünftigen Abfertigungen von rd. 8 Mio. EUR nicht mehr durch Pensionskasse, sondern aus Mitteln der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	10	nicht umgesetzt
26	Erfüllen jenes Teils der Nachschussverpflichtung, der sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen ergibt; künftig kein Bezahlen jener Teile, die aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB-Pensionsordnung anzupassen – bei den Beamtenpensionen der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH entstanden waren	11	nicht umgesetzt
35	<ul style="list-style-type: none"> – Anpassen der Pensionsregelungen für Beamtinnen und Beamte der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH an das ÖBB-Pensionsrecht durch Übernahme des Pensionsantrittsalters der ÖBB-Beamtinnen und –Beamten nach gültigem Pensionsrecht; – Anhebung der mindestens erforderlichen Dienstjahre nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB (42 Jahre im Endausbau); – Reduktion des Pensionsanspruchs von 83 % auf 80 % des durchgerechneten Bezugs (wie von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH angestrebt); – Steigerung der derzeitigen Durchrechnung von 18 auf 40 Jahre; – Berechnung der Pensionskürzungen vom Pensionsantrittsalter bezogen auf die Vergleichspension nach gültigem Pensionsrecht der ÖBB-Beamtinnen und –Beamten, höchstens jedoch 15 % von der Vergleichspension; – Aussetzen der Valorisierung der Pensionskassenpensionen für fünf Jahre (wie von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH angestrebt); – Kürzung neu anfallender Witwen-/Witwerpensionen von 60 % auf 50 % (wie von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH angestrebt); – Erhöhung des Pensionssicherungsbeitrags für jenen Teil der Vergleichspensionen, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, auf 10 %. 	12	nicht umgesetzt



Anknüpfend an den Vorbericht hob der RH die folgenden teilweise oder nicht umgesetzten Empfehlungen an die Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH und das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie hervor:

Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH

- (1) Gestützt auf die Risikoanalyse wären die Kontrollprozesse zentral zu erfassen und deren Einhaltung und Wirkung regelmäßig zu prüfen. (TZ 3)
- (2) Die Entwicklung des Fahrgastaufkommens im Busverkehr wäre regelmäßig (mithilfe der automatisiert erfassten Fahrgastdaten) zu evaluieren, um das Leistungsangebot an die Nachfrage anpassen zu können. (TZ 4)
- (3) Die Busse wären mit einem Fahrgast– und Fahrerinformationssystem über die abzuwartenden Anschlüsse auszustatten. (TZ 5)
- (4) Es wäre schriftlich festzulegen,
 - in welche Prozesse die Diversity– und Gleichbehandlungsbeauftragte zwingend einzubinden ist (z.B. Zusammensetzung von Kommissionen und Arbeitsgruppen, Organisationsänderungen),
 - über welche personellen und organisatorischen Maßnahmen sie zu informieren ist (z.B. Gewährung von Karenzurlauben und Teilzeitarbeit, Ablehnung von Aufnahmewerberinnen und Aufnahmewerbern) und
 - bei welchen Personalmaßnahmen sie das Recht auf eine schriftliche Stellungnahme hat (z.B. Ablehnung von Karenzurlauben und Teilzeitbeschäftigungen, Ausschreibungen von Funktionen, Funktionsbestellungen, Verwendungsänderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). (TZ 6)
- (5) Die Bemühungen zur Erhöhung der Frauenquote wären insbesondere in den Bereichen Eisenbahn–Werkstätte, Eisenbahn–Traktion und Autobus zu verstärken. (TZ 7)
- (6) Die Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH sollte die eingelangten Vollzugsmeldungen über die Zielvereinbarungen des Geschäftsführers der Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH sorgfältig überprüfen. (TZ 9)



Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

- (7) Es wären ambitionierte Zielvorgaben zu definieren, die über das bereits von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH erreichte Niveau hinausgehen. Weiters wären die von der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH gemeldeten Daten kritisch zu hinterfragen und beispielsweise bei der Entwicklung der Fahrgastzahlen alle Geschäftsbereiche (Bahn und Bus) einzufordern. (TZ 2)
- (8) Die Geschäftsführung der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH wäre dazu anzuhalten, die Entschärfung der Pensionslasten des Unternehmens – entsprechend den Vorgaben des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie bzw. den Empfehlungen des RH – zeitnah umzusetzen. (TZ 9)
- (9) Es wäre nur jener Teil der Nachschussverpflichtung zu erfüllen, der sich aus der Anwendung der aktuellen ÖBB-Pensionsregelungen ergibt, und jener Teil, der aufgrund fehlender Pensionsreformen – trotz kollektivvertraglicher Vereinbarung, den Kollektivvertrag bei Änderungen der ÖBB-Pensionsordnung anzupassen – bei den Beamtenpensionen der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH entstanden war, wäre künftig nicht mehr zu bezahlen. (TZ 11)
- (10) Für den Fall, dass bis Ende 2018 keine Einigung zwischen den Kollektivvertragspartnern erzielt wird, wäre eine gesetzliche Regelung der pensionsrechtlichen Ansprüche an den Gesetzgeber heranzutragen. Es wäre der Beitrag der bereits in Pension befindlichen Beamtinnen und Beamten der Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH so zu formulieren, dass die Regelung bis zum Auslaufen der leistungsorientierten Pension anwendbar wäre. Dabei sollte sich das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie an der Pensionsreduktion für ÖBB-Beamtinnen und –Beamte orientieren. Die Angemessenheit der Pensionsreform wäre als Reduktion der Nachschussverpflichtung darzustellen, und bei Nichterreichen des angestrebten Beitrags wäre nachzusteuern. (TZ 12)
- (11) Die allenfalls durchzuführende Übernahme der Abfertigung durch die Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH wäre nicht als Entlastung der Nachschussverpflichtung zu akzeptieren. (TZ 12)



Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie; Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH

- (12) Die Abfertigungen wären zukünftig nicht mehr durch die APK Pensionskasse AG erstatten zu lassen, sondern aus Mitteln der Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH zu finanzieren. (TZ 10)
- (13) Obwohl nur mehr 54 Beamtinnen und Beamte der Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH aktiv waren, wäre die im Kollektivvertrag von 1998 vorgesehene Übernahme des ÖBB–Pensionsrechts für diese umzusetzen. Für die pensionierten Beamtinnen und Beamten wäre der Pensionsversicherungsbeitrag deutlich zu erhöhen und nach einem mehrjährigen Aussetzen der Valorisierung der Pensionen die Anpassung bis zum Auslaufen der leistungsorientierten Pension so zu gestalten, dass eine weitere Reduktion der Nachschussverpflichtung erreicht wird. Die gesetzten Maßnahmen wären dem Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie zu berichten und anhand von Belegen (beispielsweise durch Berechnungen der Pensionskasse zur Nachschussverpflichtung) zu bestätigen. (TZ 12)



Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH;
Follow-up-Überprüfung



**Rechnungshof
Österreich**

Wien, im April 2019

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker



Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH;
Follow-up–Überprüfung

Anhang

Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

Anmerkung: Im Amt befindliche Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in **Fettdruck**

Graz–Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH

Aufsichtsrat

Vorsitz

Mag. Christian Weissenburger (30. August 2013 bis 26. August 2015)
Mag. Elisabeth Landrichter (seit 27. August 2015)

Stellvertretung

Mag. Elisabeth Landrichter (30. August 2013 bis 26. August 2015)
Mag. Fabian Fußeis, MSc. (27. August 2015 bis 11. Juli 2017)
Dr. Susanne Kappel (seit 12. Juli 2017)

Geschäftsführung

Mag. Franz Weintögl (seit 31. Juni 1998)

R I H

