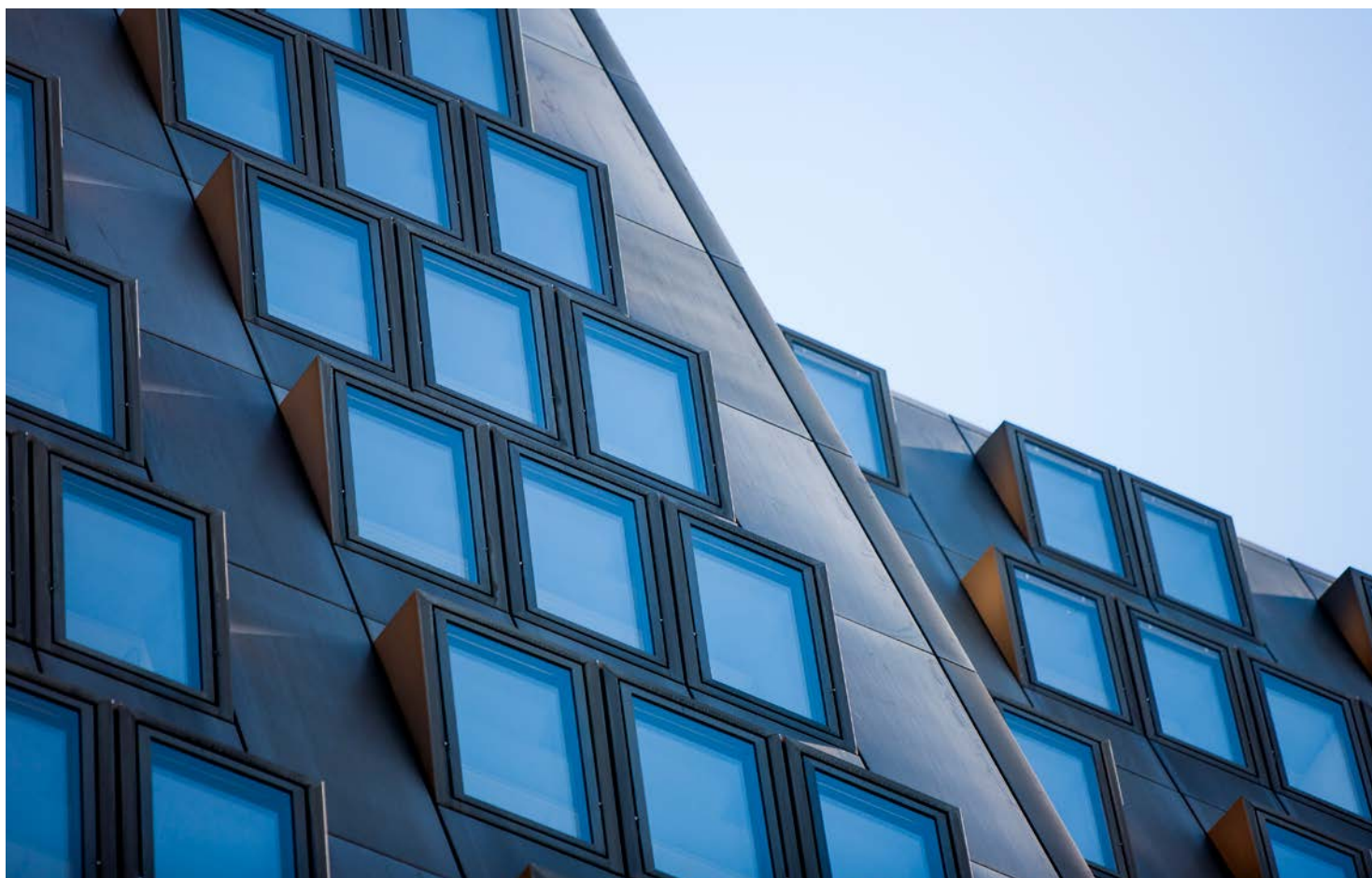




Personalmanagement in der FFG und im FWF

Reihe BUND 2026/16

Bericht des Rechnungshofes



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.

Prüfkompetenz des Rechnungshofes

Zur Überprüfung der Gebarung des Bundes, der Länder, der Gemeindeverbände, der Gemeinden und anderer durch Gesetz bestimmter Rechtsträger ist der Rechnungshof berufen. Der Gesetzgeber versteht die Gebarung als ein über das bloße Hantieren mit finanziellen Mitteln hinausgehendes Verhalten, nämlich als jedes Verhalten, das finanzielle Auswirkungen (Auswirkungen auf Ausgaben, Einnahmen und Vermögensbestände) hat. „Gebarung“ beschränkt sich also nicht auf den Budgetvollzug; sie umfasst alle Handlungen der prüfungsunterworfenen Rechtsträger, die finanzielle oder vermögensrelevante Auswirkungen haben.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Rechnungshof Österreich
1030 Wien, Dampfschiffstraße 2

www.rechnungshof.gv.at
Redaktion und Grafik: Rechnungshof Österreich
Herausgegeben: Wien, im April 2026

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 – 8946
E-Mail info@rechnungshof.gv.at
Bluesky: [@rhsprecher.bsky.social](https://bsky.app/profile/@rhsprecher.bsky.social)
[facebook/RechnungshofAT](https://facebook.com/RechnungshofAT)

FOTOS

Cover, S. 6, 7: Rechnungshof/Achim Bieniek



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Prüfungsziel	9
Kurzfassung	9
Zentrale Empfehlungen	17
Zahlen und Fakten zur Prüfung	19
Prüfungsablauf und -gegenstand	21
Personalagenden	23
Personalstrategie	28
Personalstatistik	30
Personalaufwand	37
Geschäftsleitung	40
Ausschreibungen	40
Verträge	42
Prämien	45
Aufgabenabgrenzungen	47
Entlohnungssysteme	49
Rahmenbedingungen	49
Zulagen	53
Gehaltsvergleich	55
Durchschnittsgehälter	55
Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern	58
Sonstiger Personalaufwand	63
Prämien	63
Urlaubsrückstellungen	67
Personalüberlassungen	70
Menschen mit Behinderung	71
Reisekosten	73
Kosten der Personalverwaltung	75
Externe Dienstleister	77

Personalmanagement in der FFG und im FWF

Ablauforganisation _____	80
Personalbedarfsplanung _____	80
Personalrekrutierung _____	82
Personalentwicklung _____	85
Beendigung von Dienstverhältnissen _____	87
Zusammenfassung _____	88
Schlussempfehlungen _____	91
Anhang A _____	98
Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger _____	98
Anhang B _____	100
Ressortbezeichnung und -verantwortliche _____	100
Anhang C _____	102
Gehaltsschemen _____	102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung des Personalstands _____	30
Tabelle 2:	Fluktuationsrate _____	32
Tabelle 3:	Durchschnittsalter _____	33
Tabelle 4:	Personalaufwand _____	37
Tabelle 5:	Berufsbildgruppen _____	49
Tabelle 6:	FFG: Verwendungszulagen je Berufsbildgruppe 2024 _____	54
Tabelle 7:	Durchschnittsgehälter _____	55
Tabelle 8:	FFG: Prämien _____	63
Tabelle 9:	FWF: Prämien _____	65
Tabelle 10:	Urlaubsrückstellungen; Stichtag 31. Dezember _____	67
Tabelle 11:	FWF: Urlaubsanspruch _____	68
Tabelle 12:	Integration von Menschen mit Behinderung – Ausgleichstaxe ____	72
Tabelle 13:	Reisekosten _____	73
Tabelle 14:	Personalverwaltungsaufwand _____	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	FFG: Organisationsstruktur; Stand 1. Jänner 2025 _____	23
Abbildung 2:	FWF: Organisationsstruktur; Stand 1. Jänner 2025 _____	25
Abbildung 3:	FFG: durchschnittliche Wochenarbeitsstunden _____	34
Abbildung 4:	FWF: durchschnittliche Wochenarbeitsstunden _____	35
Abbildung 5:	FFG: Gehaltsvergleich: Geschäftsführung und Führungskräfte _____	56
Abbildung 6:	FWF: Gehaltsvergleich: Präsident/kaufmännische Vizepräsidentin und Führungskräfte _____	57
Abbildung 7:	FFG: Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern _____	58
Abbildung 8:	FFG: Jahresbruttoeinkommen nach Berufsbildgruppen und Geschlecht _____	59
Abbildung 9:	FWF: Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern _____	60
Abbildung 10:	FWF: Jahresbruttoeinkommen nach Berufsbildgruppen und Geschlecht _____	61
Abbildung 11:	Zusammenfassung _____	89

Abkürzungsverzeichnis

BGBL.	Bundesgesetzblatt
bzw.	beziehungsweise
COVID	corona virus disease (Coronaviruskrankheit)
d.h.	das heißt
EU	Europäische Union
EUR	Euro
FFG	Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH
FWF	Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IT	Informationstechnologie
mbH	mit beschränkter Haftung
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
OGH	Oberster Gerichtshof
Pkw	Personenkraftwagen
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalent
z.B.	zum Beispiel

PERSONALMANAGEMENT IN DER FFG UND IM FWF

FORSCHUNGSFÖRDER- EINRICHTUNGEN DES BUNDES

Die beiden größten Forschungsfördereinrichtungen des Bundes sind die FFG und der FWF. Die FFG ist die nationale Fördereinrichtung für die unternehmensnahe Forschung und Entwicklung. Der FWF vergibt Forschungsförderungen in allen Disziplinen der universitären und außeruniversitären Grundlagenforschung sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Forschung.

PERSONALMANAGEMENT

In der FFG und im FWF stieg der Personalaufwand im überprüften Zeitraum stark an: in der FFG um 49 %, im FWF um 38 %. Die Hauptgründe dafür waren die Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten aufgrund der Steigerung der zu bearbeitenden Anträge und die Gehaltsanpassungen. Der durchschnittliche Personalaufwand je Vollzeit-äquivalent war in der FFG im Jahr 2024 mit rd. 111.000 EUR um 25 % höher als im FWF mit rd. 89.000 EUR. Dies lag daran, dass in der FFG das Gehaltsniveau deutlich höher war; zudem gewährte die FFG der Geschäftsführung sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Prämien und Zulagen.

In beiden Forschungsfördereinrichtungen waren überwiegend Frauen beschäftigt. Ungeachtet dessen bestand sowohl ein unbereinigter als auch ein bereinigter Gender Pay Gap. Der um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung bereinigte Gender Pay Gap betrug bei der FFG 12.100 EUR bzw. 14 % und beim FWF 6.900 EUR bzw. 10 %; er war damit in beiden Organisationen höher als im Bund (8 %).

In der FFG und im FWF fehlten Arbeitsplatzbewertungen als Grundlage für die Entlohnung und als effektive Maßnahme gegen den Gender Pay Gap. Beide Forschungsfördereinrichtungen erfüllten die Vorgaben des Behinderteneinstellungsgesetzes nicht und mussten jährlich Ausgleichszahlungen leisten.

In der FFG waren die vorgegebenen Zielwerte für die Bestimmung der Höhe einer Prämie wenig ambitioniert und führten dazu, dass im überprüften Zeitraum die Geschäftsführung und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Managements jährlich die höchstmögliche Prämie ausbezahlt bekamen (insgesamt 1,16 Mio. EUR). Ein variabler, erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteil verfestigte sich zu einem fixen Gehaltsbestandteil.

In der FFG betrug im Jahr 2024 der Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte bzw. Beschäftigten 1.783 EUR, beim FWF 2.413 EUR; er war damit im FWF um 35 % höher als in der FFG.

WAS IST ZU TUN?

Die FFG sollte vorausschauend Maßnahmen im Personalbereich setzen, um einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern. Zudem sollte sie für die Leistungsprämien an die Geschäftsführung sowie an die Beschäftigten des Managements die Ziele wesentlich herausfordernder fassen und mit klar messbaren Indikatoren verknüpfen.

Der FWF sollte bei der Personalverwaltung Effizienzpotenziale identifizieren und realisieren, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten.

Die FFG und der FWF sollten gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen; zudem wären als Grundlage für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsplatzbewertungen zu implementieren, um Entgelttransparenz zu gewährleisten.



Personalmanagement in der FFG und im FWF

WIRKUNGSBEREICH

- Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung
- Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur
- Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus

Personalmanagement in der FFG und im FWF

Prüfungsziel



Der RH überprüfte von November 2024 bis April 2025 das Personalmanagement in der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH und dem Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung, den beiden größten Forschungsförderinstitutionen. Ziel der Gebarungüberprüfung war insbesondere die Beurteilung der Geschäftsführerverträge bzw. der Verträge der Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentinnen, der Personalstrategien, der Entlohnungssysteme, der Personalaufwendungen sowie der personalwirtschaftlichen Ablauforganisationen – von den Personalbedarfsplanungen bis zu den Personalabgängen. Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2020 bis 2024.

Kurzfassung

Unternehmensgegenstand

Die Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH (**FFG**) ist die Fördereinrichtung für die unternehmensnahe Forschung und Entwicklung. Sie wurde mit 1. September 2004 gegründet und stand zur Gänze im Eigentum der Republik Österreich. Das Infrastrukturministerium sowie das Wirtschaftsministerium nahmen die Eigentümerversammlung des Bundes wahr. (TZ 1)

Der Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (**FWF**) vergibt Forschungsförderungen in allen Disziplinen der universitären und außeruniversitären Grundlagenforschung sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Forschung. Er wurde im Dezember 1967 per Gesetz eingerichtet und besitzt eigene Rechtspersönlichkeit. Das Wissenschaftsministerium beaufsichtigte den FWF bei seiner Geschäftsführung und Gebarung. (TZ 1)

Die FFG wies 2024 einen Personalaufwand von 45,35 Mio. EUR für rd. 408 Vollzeit-äquivalente (**VZÄ**) auf, während der FWF 11,68 Mio. EUR für rd. 131 VZÄ aufwendete. Beide Forschungsfördereinrichtungen waren personalintensive Unternehmen; der Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand (ohne Förderaufwendungen) lag im überprüften Zeitraum in der FFG bei 74 % und im FWF bei 65 %. (TZ 1)

Personalagenden

Die Organisationsstruktur der FFG und des FWF bildete die Zuständigkeiten für die Aufgabenerfüllung nachvollziehbar ab. Beide Forschungsfördereinrichtungen hatten jedoch keine Arbeitsplatzbewertungen als Grundlage für die Entlohnung. Zudem waren im FWF die Stellvertretungen für die Leitungen der Organisationseinheiten nicht festgelegt. Dies hatte zur Folge, dass beim Ausscheiden der Abteilungsleiterin Organisation und Personal in den Jahren 2020 und 2021 Ausgaben für freie Dienstverträge – für die Übergabe- bzw. Übernahmearbeiten – in Höhe von 6.300 EUR sowie für eine selbstständige Interimsmanagerin in Höhe von 75.900 EUR anfielen. (TZ 2)

Personalstrategie

In der FFG fehlte eine umfassende Personalstrategie zur personalseitigen Umsetzung der Unternehmensziele. (TZ 3)

Die Personalstrategie des FWF war zweckmäßig, weil sie auf aggregierter Ebene wesentliche Handlungsfelder wiedergab, z.B. Ressourcenplanung, Personalentwicklung und -controlling. Einzelne Handlungsfelder fehlten jedoch in der Personalstrategie, etwa Vergütungsgrundsätze, Leistungsmanagement und Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen. (TZ 3)

Personalstatistik

Die Berufsbildgruppen (z.B. Management, Expertinnen und Experten, Fachassistenz) der FFG und des FWF wiesen eine unausgewogene Geschlechterverteilung auf. In beiden Forschungsfördereinrichtungen waren in den einzelnen Berufsbildgruppen überwiegend Frauen beschäftigt mit Ausnahme der Berufsbildgruppe Management der FFG. (TZ 4)

Im FWF war die Führungsspanne deutlich kleiner als in der FFG. Im FWF waren einer Führungskraft durchschnittlich sechs Beschäftigte unterstellt, in der FFG durchschnittlich 21 Beschäftigte. Dies lag insbesondere an der Organisationsstruktur des

FWF: Er hatte 17 Abteilungen und Stabsstellen bei rd. 129 VZÄ, die FFG hingegen 13 Bereiche, Zentrale Services und Stabsstellen bei rd. 400 VZÄ. (TZ 4)

Die FFG (rd. 4 %) und der FWF (rd. 6 %) wiesen niedrige Fluktuationsraten auf. Das Durchschnittsalter ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – rd. 45 Jahre (2024) – war gleich hoch wie jenes der Bundesbediensteten. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung) des FWF war jedoch mit rd. 56 Jahren hoch. (TZ 4)

Bei der FFG betrug im Jahr 2024 die Teilzeitquote der Frauen 52 %, beim FWF 45 %. Hingegen war die Teilzeitquote der Männer (FFG 22 %; FWF 25 %) wesentlich niedriger. (TZ 4)

Personalaufwand

In der FFG und im FWF stieg der Personalaufwand im überprüften Zeitraum stark an: in der FFG um rd. 49 %; im FWF um rd. 38 %. Die Hauptgründe dafür waren

- der Personalanstieg aufgrund der Steigerung der zu bearbeitenden Anträge und
- die Gehaltsanpassungen in den Forschungsfördereinrichtungen.

Der durchschnittliche Personalaufwand je Vollzeitäquivalent war in der FFG im Jahr 2024 mit rd. 111.000 EUR um 25 % höher als im FWF mit rd. 89.000 EUR. Dies lag insbesondere daran, dass in der FFG

- das Gehaltsniveau in den Gehaltsbändern für die Berufsbildgruppen deutlich höher war und dadurch die Beschäftigten höhere Durchschnittsgehälter aufwiesen und
- der Geschäftsführung sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Prämien und Zulagen gewährt wurden. (TZ 5)

Geschäftsleitung

Die Zuerkennung von Dienstkraftwagen an die Geschäftsführung der FFG basierte auf einem Beschluss des Personalausschusses des Aufsichtsrats aus 2015. In der Folge überprüfte die FFG den Beschluss jedoch nicht daraufhin, ob die damaligen Annahmen noch vorlagen. Das Ausmaß des tatsächlichen dienstlichen Gebrauchs und die tatsächlichen dienstlichen Kosten waren mangels Aufzeichnungen durch die Geschäftsführerin bzw. den Geschäftsführer nicht nachvollziehbar. (TZ 7)

Die Indikatoren zur Bestimmung der Prämienhöhe und die Zielwerte blieben in der FFG im überprüften Zeitraum bis auf wenige Ausnahmen weitgehend unverändert, obwohl alle Zielwerte schon seit 2020 erreicht wurden. Die Indikatoren und Zielwerte waren daher wenig ambitioniert. Im Ergebnis führten die niederschweligen Anforderungen für Prämien dazu, dass sich ein variabler, erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteil zu einem fixen Gehaltsbestandteil verfestigte. (TZ 8)

Die in den Zielvereinbarungen mit dem bis Ende 2020 tätigen Präsidenten des FWF aufgeführten Ziele waren zum Teil der gewöhnlichen operativen Tätigkeit zuzuordnen und wären daher nicht gesondert mit einer Prämie zu honorieren gewesen. (TZ 8)

Entlohnungssysteme

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FFG und des FWF unterlagen keinem Kollektivvertrag; die Forschungsfördereinrichtungen entwickelten daher eigene Gehaltssysteme. Diese sahen eine Gehaltserhöhung über der jährlichen Valorisierung nur bei entsprechenden Leistungen der Beschäftigten vor. Diese Vorgehensweise war zweckmäßig, weil sie einen individuellen Leistungsanreiz für die Beschäftigten bot. In der FFG waren jedoch – im Gegensatz zum FWF – die Gründe für die individuellen Gehaltserhöhungen nicht dokumentiert. (TZ 10)

Das Gehaltsniveau in den Gehaltsbändern für die Berufsbildgruppen der FFG war deutlich höher als in den Gehaltsbändern für die Berufsbildgruppen des FWF. Beispielsweise wiesen einige Führungskräfte der FFG ein annähernd gleich hohes Jahresbruttogehalt auf wie die kaufmännische Vizepräsidentin des FWF. (TZ 10)

Verwendungszulagen für Spezial- und Führungsaufgaben für Expertinnen und Experten sowie für die Fachassistenz bei der FFG waren grundsätzlich zweckmäßig, weil sie eine Differenzierung innerhalb des Gehaltssystems ermöglichten und die Zulagen bei Wegfall der Aufgaben wieder entzogen wurden. Das Gehaltssystem legte jedoch weder die Höhe der an die Führungskräfte (Berufsbildgruppe Management) gewährten Verwendungszulagen fest noch die zugehörigen Aufgaben; für die Berufsbildgruppe Fachassistenz waren die Spezialaufgaben nicht aufgelistet. (TZ 11)

In der FFG erhielten durchschnittlich rd. 71 % der Führungskräfte, aber nur durchschnittlich rd. 6 % aller Beschäftigten eine Verwendungszulage. Die Führungsaufgaben waren durch die Berufsbildgruppe Management und das höhere Gehaltsband bereits abgedeckt. (TZ 11)

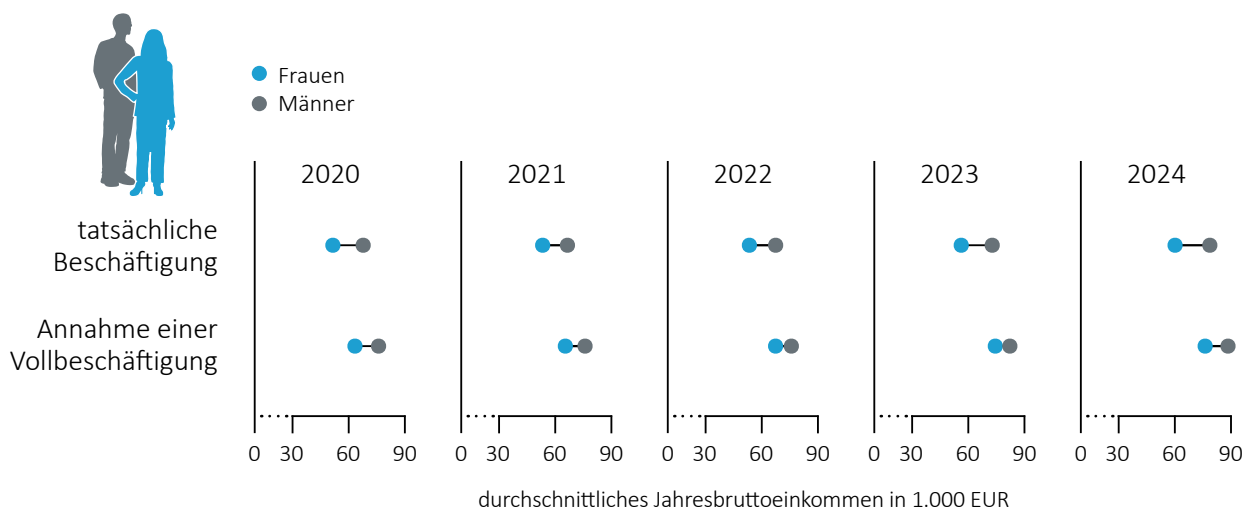
Gehaltsvergleich

Die Gehälter der Geschäftsführung der FFG blieben von 2020 bis 2024 annähernd gleich, die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten erhöhten sich um rd. 17 %. Die Gehälter der weiblichen und der männlichen Führungskräfte der FFG waren nahezu gleich hoch. Die Gehälter der Geschäftsleitung des FWF stiegen von 2021 bis 2024 um rd. 18 %, die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten um rd. 16 %. Die Gehälter der weiblichen Führungskräfte des FWF lagen deutlich unter jenen der männlichen Führungskräfte. (TZ 12)

In der FFG waren die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten (2024 rd. 82.350 EUR) deutlich höher als im FWF (2024 rd. 67.000 EUR). (TZ 12)

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern in der FFG von 2020 bis 2024:

Abbildung: FFG: Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern



tatsächliche Beschäftigung = durchschnittliches Jahreseinkommen von den Beschäftigten

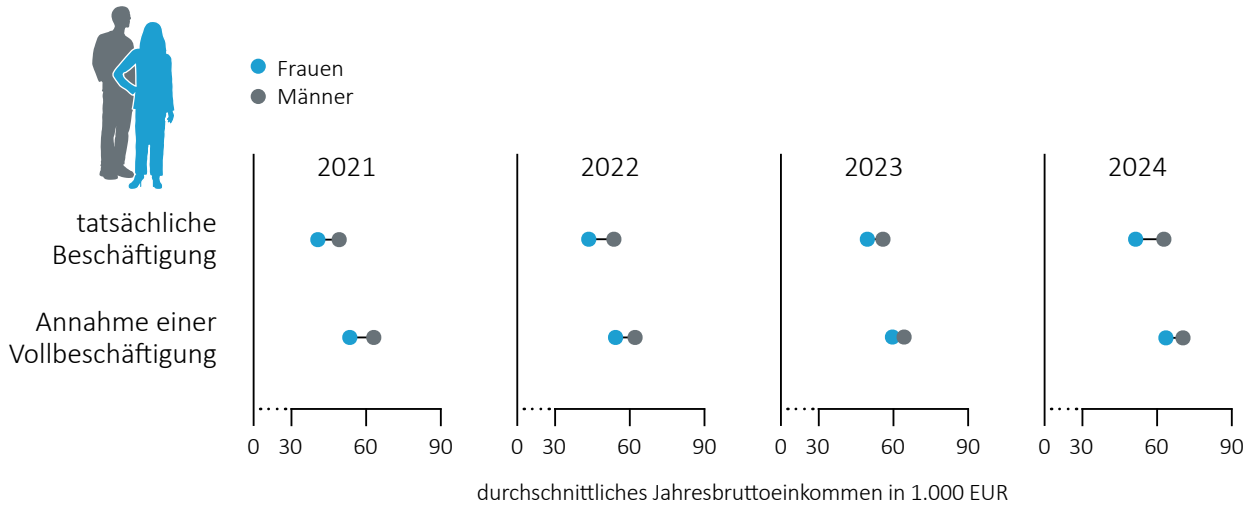
Annahme einer Vollbeschäftigung = Jahreseinkommen von den Beschäftigten (bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung)

Die Länge der grauen Linie bildet den Gender Pay Gap ab.

Quelle: FFG; Berechnung und Darstellung: RH

Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern im FWF von 2021 bis 2024:

Abbildung: FWF: Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern



tatsächliche Beschäftigung = durchschnittliches Jahreseinkommen von den Beschäftigten

Annahme einer Vollbeschäftigung = Jahreseinkommen von den Beschäftigten (bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung)

Die Länge der grauen Linie bildet den Gender Pay Gap ab.

Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

Quelle: FWF; Berechnung und Darstellung: RH

Bei beiden Forschungsfördereinrichtungen bestand sowohl ein unbereinigter als auch ein bereinigter Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap lag bei der FFG im Jahr 2024 bei 18.450 EUR, im FWF bei 11.350 EUR. Der Gender Pay Gap war in den höheren Einkommensbereichen (z.B. in der Berufsbildgruppe Expertinnen und Experten sowohl der FFG als auch des FWF) stärker ausgeprägt als in den niedrigeren Einkommensbereichen (z.B. in der Berufsbildgruppe Fachassistenten der FFG und in der Berufsbildgruppe Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des FWF). Der bereinigte Gender Pay Gap betrug im Jahr 2024 bei der FFG 12.100 EUR bzw. 14 %, beim FWF 6.900 EUR bzw. 10 %; er war somit höher als bei den Bundesbediensteten (8 % im Jahr 2023). (TZ 13)

Prämien

Die Zielvereinbarungen der Geschäftsführung der FFG mit den Beschäftigten des Managements waren sehr allgemein formuliert und es gab keine Indikatoren, mit denen eine Zielerreichung gemessen werden konnte. Alle Beschäftigten des Managements erhielten im überprüften Zeitraum die höchstmöglichen Prämienauszahlungen. Dadurch verfestigte sich – wie bei den Prämien der Geschäftsführung – ein variabler, erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteil zu einem fixen Gehaltsbestandteil. (TZ 14)

Im FWF erhielten die Beschäftigten im überprüften Zeitraum keine Leistungsprämien. (TZ 14)

Personalüberlassungen

Durch die faktische Eingliederung überlassenen Personals der FFG im Infrastrukturministerium wurden „graue“ Planstellen – über den vom Nationalrat beschlossenen Personalplan hinaus – geschaffen. Diese Vorgehensweise unterlief das Aufnahmeverfahren des Ministeriums und beeinträchtigte die Steuerungsfunktion des Personalplans des Bundes. Darüber hinaus waren die Auszahlungen im Rechnungswesen des Ministeriums als Sachaufwand ausgewiesen. (TZ 16)

Menschen mit Behinderung

Im Zeitraum 2020 bis 2024 erfüllte weder die FFG noch der FWF die Einstellungspflicht nach dem Behinderteneinstellungsgesetz. Sie hatten daher Ausgleichstaxen zu leisten (FFG 179.825 EUR; FWF 95.127 EUR). (TZ 17)

Sonstiger Personalaufwand

Der Personalverwaltungsaufwand der FFG verdoppelte sich beinahe im überprüften Zeitraum; im FWF stieg er um rd. 37 %. Der Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte bzw. Beschäftigten betrug in der FFG im Jahr 2024 1.783 EUR, im FWF 2.413 EUR. Er war somit im FWF um 35 % höher als in der FFG. Gründe dafür waren insbesondere der gestiegene Personalstand insgesamt sowie in den für die Personalverwaltung zuständigen Abteilungen. (TZ 19)

Die Personalverrechnung der FFG und des FWF führten Wirtschaftstreuhandunternehmen durch. Weder die FFG noch der FWF überprüfte die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Entgelts für die externe Personalverrechnung regelmäßig. (TZ 20)

Im Vertrag zur Personalverrechnung der FFG mit einem Wirtschaftstreuhandunternehmen aus 2007 entsprachen die Leistungsbeschreibung sowie die Liste mit Mindestanforderungen und wünschenswerten Funktionen in der Lohnverrechnungssoftware nicht mehr dem aktuellen Stand. Die Indexanpassungen gemäß Verbraucherpreisindex 2005 für das Entgelt des Wirtschaftstreuhandunternehmens waren nicht nachvollziehbar; zudem war die Erhöhung des Entgelts aufgrund gestiegener Softwaregebühren nicht vom Vertrag gedeckt. (TZ 20)

Der Vertrag des FWF für die Personalverrechnung mit einem Wirtschaftstreuhandunternehmen lag seit seinem Abschluss im Jahr 2000 nur in Form einer Punktation vor, die keine Regelungen zur Laufzeit, Kündigung oder der Wertanpassung des Entgelts enthielt. (TZ 20)

Ablauforganisation

Die kurz- und mittelfristige Personalbedarfsplanung der FFG und des FWF war zweckmäßig; es lagen jedoch keine langfristigen, über die dreijährigen Finanzierungsperioden hinausgehenden Planungen vor. Der Recruiting-Prozess war in beiden Organisationen klar und nachvollziehbar definiert. (TZ 21, TZ 22)

Die FFG und der FWF verfügten über Konzepte zur Personalentwicklung. Sie sahen die Mitarbeitergespräche als zentrales Instrument der Personalentwicklung an, hatten jedoch keine Übersicht, ob ihre Führungskräfte die Mitarbeitergespräche mit den Bediensteten tatsächlich jährlich durchführten. Das für Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Budget auf Abteilungsebene war bei der FFG mit 1.200 EUR je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter pro Jahr dreimal so hoch wie beim FWF mit 400 EUR. (TZ 23)

Auf Basis seiner Feststellungen hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

ZENTRALE EMPFEHLUNGEN

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH; Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

- Als Grundlage für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären Arbeitsplatzbewertungen zu implementieren, um Entgelttransparenz sicherzustellen. (TZ 2)
- Gezielte Maßnahmen wären zu ergreifen, um die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen. (TZ 13)

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH

- Im Personalbereich wären vorausschauend Maßnahmen zu setzen, um einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern und einen sparsamen Mitteleinsatz sicherzustellen. (TZ 5)
- Die Ziele für die Leistungsprämien an die Geschäftsführung bzw. an die Beschäftigten des Managements wären wesentlich herausfordernder zu fassen und mit klar messbaren Indikatoren zu verknüpfen, um die über die normale Tätigkeit hinausgehenden, außergewöhnlichen Leistungen beurteilen zu können. (TZ 8, TZ 14)

Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

- Bei der Personalverwaltung wären Effizienzpotenziale zu identifizieren und zu realisieren, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten. (TZ 19)



Personalmanagement in der FFG und im FWF



Zahlen und Fakten zur Prüfung

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH und Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung – Personalmanagement						
Rechtsgrundlagen	Forschungsfinanzierungsgesetz, BGBl. I 75/2020 i.d.g.F. Forschungsförderungsgesellschaftsgesetz, BGBl. I 73/2004 i.d.g.F. Forschungs- und Technologieförderungsgesetz, BGBl. 434/1982 i.d.g.F.					
Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH						
	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
Personal¹	in Vollzeitäquivalenten					in %
Summe	316,0	322,7	344,6	375,0	399,6	26,5
<i>davon</i>						
<i>Frauen</i>	185,6	183,6	191,8	214,7	231,3	24,7
<i>Männer</i>	130,4	139,1	152,7	160,3	168,3	29,0
Personalaufwand	in Mio. EUR					in %
Summe	30,53	31,78	34,73	39,71	45,35	48,5
	in EUR					in %
durchschnittlicher Personal- aufwand je Beschäftigte/n ²	94.144	95.724	97.968	103.528	111.212	18,1
Personalverwaltungsaufwand	in EUR					in %
Summe	408.012	459.561	543.062	697.576	809.397	98,4
Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte/n ³	1.133	1.259	1.382	1.630	1.783	57,4
Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung						
	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
Personal¹	in Vollzeitäquivalenten					in %
Summe ⁴	–	108,8	120,5	123,1	128,6	18,2 ⁵
<i>davon</i>						
<i>Frauen</i>	–	78,2	87,1	89,9	90,6	15,9 ⁵
<i>Männer</i>	–	30,6	33,4	33,2	38,0	24,1 ⁵
Personalaufwand	in Mio. EUR					in %
Summe	8,44	8,73	9,77	10,59	11,68	38,4
	in EUR					in %
durchschnittlicher Personal- aufwand je Beschäftigte/n ²	79.892	78.742	79.497	84.663	89.284	11,8
Personalverwaltungsaufwand	in EUR					in %
Summe	268.075	258.108	316.607	312.592	366.828	36,8
Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte/n ³	2.128	1.970	2.214	2.141	2.413	13,4

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

¹ Jahresdurchschnitt; ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte

² Jahresdurchschnitt; mit Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten

³ Durchschnitt in Köpfen laut Jahresabschlüssen

⁴ Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

⁵ Veränderung 2021 bis 2024



Personalmanagement in der FFG und im FWF

Prüfungsablauf und -gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte von November 2024 bis April 2025 das Personalmanagement in der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (**FFG**) und im Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (**FWF**), den beiden größten Forschungsfördereinrichtungen des Bundes.

(2) Ziel der Gebarungüberprüfung war insbesondere die Beurteilung

- der Geschäftsführerverträge (FFG) bzw. der Verträge der Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentinnen (FWF),
- der Personalstrategien,
- der Entlohnungssysteme,
- der Personalaufwendungen sowie
- der personalwirtschaftlichen Ablauforganisationen – von den Personalbedarfsplanungen bis zu den Personalabgängen.

Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2020 bis 2024. Sofern relevant, berücksichtigte der RH auch Sachverhalte außerhalb dieses Zeitraums.

(3) Die FFG ist die Fördereinrichtung für die unternehmensnahe Forschung und Entwicklung. Sie wurde mit 1. September 2004 gegründet und stand zur Gänze im Eigentum der Republik Österreich. Das Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur und das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus nahmen seit 1. April 2025¹ die Eigentümervertretung des Bundes wahr. Bis 31. März 2025 lag die Eigentümervertretung bei wechselnden Ministerien.² Der RH verwendet in der Folge einheitlich die Bezeichnungen **Infrastrukturministerium** und **Wirtschaftsministerium**.

Der FWF vergibt Forschungsförderungen in allen Disziplinen der universitären und außeruniversitären Grundlagenforschung sowie der künstlerisch-wissenschaftlichen Forschung. Er wurde im Dezember 1967 mit dem damaligen Forschungsförderungsgesetz eingerichtet und besitzt eigene Rechtspersönlichkeit. Das für Wissenschaft zuständige Bundesministerium (in der Folge: **Wissenschaftsministerium**)³ beaufsichtigte den FWF bei seiner Geschäftsführung und Gebarung.

¹ Bundesministeriengesetz-Novelle 2025, BGBl. I 10/2025

² für Infrastruktur zuständig: Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
für Wirtschaft zuständig: Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

³ Das war bis 31. März 2025 das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, seit 1. April 2025 das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung.

Die FFG hatte 2024 einen Personalaufwand von 45,35 Mio. EUR für rd. 408 Vollzeit-äquivalente (**VZÄ**), während der FWF 11,68 Mio. EUR für rd. 131 VZÄ aufwendete. Beide Forschungsfördereinrichtungen waren personalintensive Unternehmen; der Anteil des Personalaufwands am Gesamtaufwand (ohne Förderaufwendungen) lag im überprüften Zeitraum in der FFG bei 74 % und im FWF bei 65 %.

(4) Zu dem im Oktober 2025 übermittelten Prüfungsergebnis gaben das Wissenschaftsministerium und die FFG im November 2025, der FWF, das Wirtschaftsministerium und das Infrastrukturministerium im Dezember 2025 ihre Stellungnahmen ab. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im April 2026.

(5) (a) Laut Stellungnahme des Infrastrukturministeriums werde es als Vertreter des Gesellschafters sowie als zuständiges Ressort darauf achten, dass die Empfehlungen an die FFG soweit wie möglich umgesetzt werden. Die Empfehlungen des RH würden dem Infrastrukturministerium auch die Weiterentwicklung der Finanzierungsvereinbarungen mit der FFG im Sinne der Zielbestimmungen des Forschungsfinanzierungsgesetzes ermöglichen.

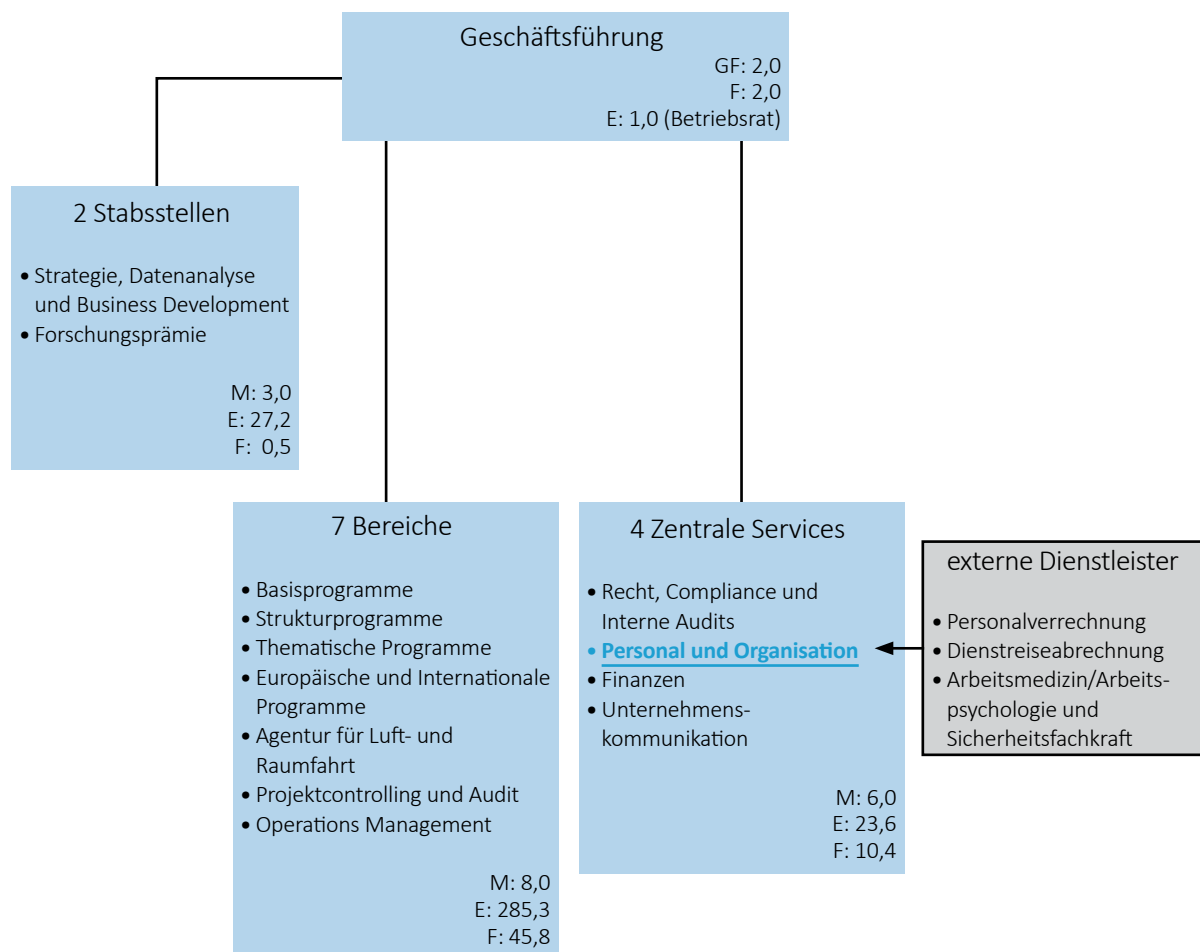
(b) Das Wirtschaftsministerium hielt in seiner Stellungnahme fest, dass keine Empfehlungen an das Wirtschaftsministerium gerichtet waren; es verweise grundsätzlich auf die Stellungnahmen der anderen Berichtsadressaten.

Personalagenden

- 2.1 (1) (a) Die FFG gliederte sich in die Geschäftsführung, zwei Stabsstellen, vier Abteilungen im Bereich Zentrale Services sowie sieben Abteilungen im Bereich für die Forschungsförderung. Die Personalagenden waren in der Abteilung Personal und Organisation im Bereich Zentrale Services eingerichtet.

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Organisation der FFG, mit der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ), getrennt nach Berufsbildgruppen (u.a. Expertinnen und Experten, Fachassistenz) zum Stichtag 1. Jänner 2025:

Abbildung 1: FFG: Organisationsstruktur; Stand 1. Jänner 2025



E = Expertinnen und Experten
 F = Fachassistenz
 GF = Geschäftsführung
 M = Management

Quelle: FFG; Darstellung: RH

Die Stellenbeschreibungen der FFG definierten die Aufgaben, Ziele, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten, Vertretungsregelungen und Pflichten der einzelnen Arbeitsplätze. Arbeitsplatzbewertungen – insbesondere als Grundlage für die Entlohnung bzw. zur Entgelttransparenz – fehlten in der FFG.

(b) Die Abteilung Personal und Organisation war insbesondere verantwortlich für die Personalstrategie, -administration und -entwicklung, für das Personalcontrolling sowie die betriebliche Gesundheitsvorsorge.⁴

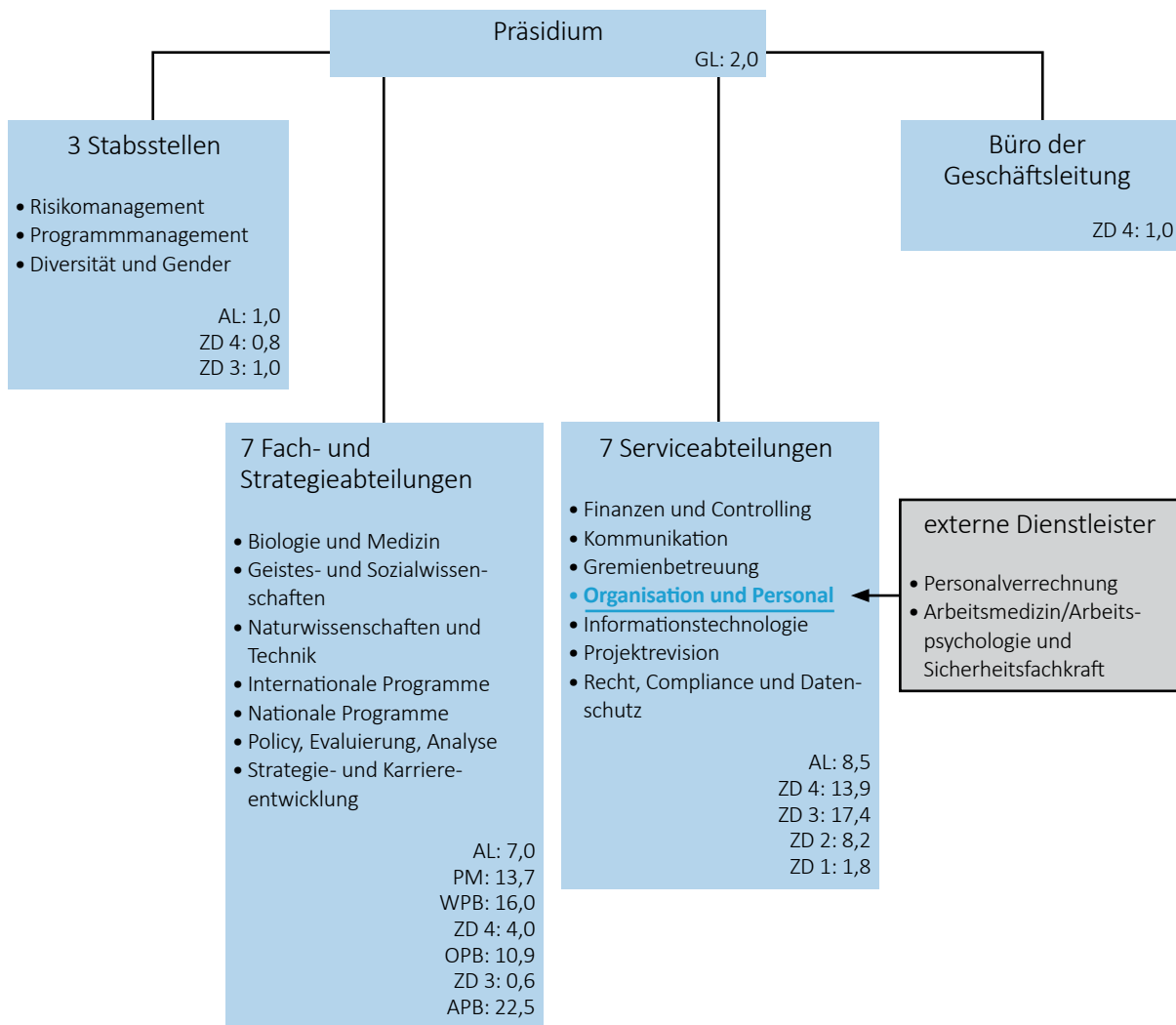
Zudem beauftragte die FFG externe Dienstleister für die Personalverrechnung, für die Dienstreiseabrechnung und für arbeitsmedizinische und -psychologische Leistungen sowie für die Sicherheitsfachkraft (TZ 20).

(2) (a) Der FWF gliederte sich in das Präsidium, das Büro der Geschäftsleitung, drei Stabsstellen, sieben Fach- und Strategieabteilungen für die Forschungsförderung sowie sieben Serviceabteilungen. Die Abteilung Organisation und Personal war bei den Serviceabteilungen eingerichtet.

⁴ Personen mit Zusatzaufgaben, z.B. die Zeitbeauftragten, der Gesundheitszirkel oder die Weiterbildungsbotschafterinnen und -botschafter, ergänzten die Zusammenarbeit mit den sieben Abteilungen für die Forschungsförderung.

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Organisation des FWF, mit der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ), getrennt nach Berufsbildgruppen (u.a. administrative, operative und wissenschaftliche Projektbetreuung, Zentrale Dienste) zum Stichtag 1. Jänner 2025:

Abbildung 2: FWF: Organisationsstruktur; Stand 1. Jänner 2025



AL = Abteilungsleitung
 APB = administrative Projektbetreuung
 GL = Geschäftsleitung
 OPB = operative Projektbetreuung
 PM = Programmmanager
 WPB = wissenschaftliche Projektbetreuung
 Zentrale Dienste 1 (ZD 1) = Assistenz
 Zentrale Dienste 2, 3 und 4 (ZD 2, ZD 3 und ZD 4) = Sachbearbeiterin bzw. Sachbearbeiter Level 1, 2 und 3

Quelle: FWF; Darstellung: RH

Die Stellenbeschreibungen des FWF erläuterten die Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vertretungsregelungen waren in den Stellenbeschreibungen für die Leitungen der Organisationseinheiten nicht festgelegt.⁵ Im FWF gab es, wie in der FFG, keine Arbeitsplatzbewertungen als Grundlage für die Entlohnung bzw. zur Entgelttransparenz.

(b) Die Abteilung für Organisation und Personal des FWF erfüllte die Aufgaben der Personalwirtschaft überwiegend zentral. An externe Dienstleister waren die Personalverrechnung sowie die Präventivdienste Arbeitsmedizin/Arbeitspsychologie und Sicherheitsfachkraft ausgelagert (TZ 20).

(c) Im Juni 2020 vereinbarte die damalige Leiterin der Abteilung Organisation und Personal mit dem Präsidium die einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses per 15. September 2020. Eine schriftlich festgelegte Stellvertretung für die Leitung gab es nicht. Die nachfolgende Abteilungsleiterin trat ihren Dienst mit 1. Dezember 2020 an.

Für den Zeitraum von Mitte September 2020 bis Ende November 2020 schloss der FWF – zur Unterstützung der Geschäftsleitung sowie für die Übergabe- bzw. Übernahmearbeiten – freie Dienstverträge mit der ausgeschiedenen und der künftigen Abteilungsleiterin ab. Das gesamte Entgelt betrug für die beiden Abteilungsleiterinnen 6.300 EUR (42 EUR bzw. 43 EUR je Stunde).

Bereits im Probemonat (Dezember 2020) informierte die neue Abteilungsleiterin den FWF über die Auflösung ihres Dienstverhältnisses mit Ende Dezember. Mit 1. Mai 2021 begann die nunmehrige Abteilungsleiterin für Organisation und Personal ihre Tätigkeit im FWF. Für den Zeitraum von Jänner bis April 2021 beauftragte der FWF eine selbstständige Interimsmanagerin, insbesondere zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Abteilung, zur Abwicklung der Gehaltsrunde und für das COVID-19-Management. Der FWF holte zwei Angebote für das Interimsmanagement ein.

Ein Angebot (70.300 EUR) enthielt einen degressiven Stundensatz⁶ und wäre – unter der Annahme der gleichen erbrachten Stundenanzahl – um 5.600 EUR niedriger gewesen als das letztlich um 75.900 EUR beauftragte Interimsmanagement (150 EUR je Stunde). Die in beiden Angeboten angeführten Tätigkeiten unterschieden sich nicht. Die Entscheidungsfindung des FWF war nicht schriftlich dokumentiert.

⁵ Grundsätzlich galt im FWF für Abteilungsleitungen, dass die Vertretung hierarchisch nach oben ging. Die Vertretung für Abteilungsleitungen der Fach- und Strategieabteilungen war demnach der Präsident und für die Serviceabteilungen die kaufmännische Vizepräsidentin.

⁶ 1. bis 15. Tag: 156 EUR, 16. bis 30. Tag: 144 EUR, ab dem 31. Tag: 132 EUR

(3) Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie⁷ vom Mai 2023 sollte sicherstellen, dass Frauen und Männer gleiches Entgelt bei gleicher Arbeit erhalten. Die Richtlinie enthielt Maßnahmen zur Entgelttransparenz und stärkte die Instrumente, mit denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte geltend machen können. Die Richtlinie ist bis 7. Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen.

- 2.2 (1) Nach Ansicht des RH bildete die Organisationsstruktur der FFG und des FWF die Zuständigkeiten für die Aufgabenerfüllung nachvollziehbar ab.

Der RH wies kritisch darauf hin, dass die FFG und der FWF keine Arbeitsplatzbewertungen als Grundlage für die Entlohnung hatten. Er verwies auf die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie, die insbesondere Entgelttransparenz festlegt.

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, als Grundlage für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsplatzbewertungen zu implementieren, um Entgelttransparenz sicherzustellen.

(2) Der RH kritisierte, dass im FWF für die Leitungen der Organisationseinheiten keine Stellvertretungen festgelegt waren. Dies hatte zur Folge, dass beim Ausscheiden der Abteilungsleiterin Organisation und Personal in den Jahren 2020 und 2021 Ausgaben für freie Dienstverträge – für die Übergabe- bzw. Übernahmearbeiten – in Höhe von 6.300 EUR sowie für eine selbstständige Interimsmanagerin in Höhe von 75.900 EUR anfielen.

Er empfahl dem FWF, Vertretungsregelungen für die Leitungen seiner Organisationseinheiten schriftlich festzulegen, um die Aufgabenerfüllung jederzeit sicherzustellen.

Der RH bemängelte, dass der FWF bei der Einholung von zwei Angeboten für das Interimsmanagement die Entscheidungsfindung nicht dokumentierte. Es war daher nicht nachvollziehbar, aus welchen Gründen sich der FWF für das um 5.600 EUR höhere Interimsmanagement-Angebot entschied.

Der RH empfahl dem FWF, bei der Einholung von Vergleichsangeboten die Entscheidungsfindung schriftlich zu dokumentieren, um Preisangemessenheit zu gewährleisten.

- 2.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG sei bereits im Jahr 2024 ein Projekt zur Überarbeitung des Gehaltsschemas zur Vorbereitung auf die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie gestartet worden. Die Empfehlung des RH werde in den Projektergebnissen berücksichtigt.

⁷ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, an einem neuen Gehaltssystem zu arbeiten, das sich sowohl an den organisationalen Anforderungen als auch an den Vorgaben der kommenden EU-Entgelttransparenz-Richtlinie orientiere. Im Zuge dessen achte er besonders darauf, Arbeitsplätze und Funktionen sorgfältig und korrekt zu bewerten, sodass eine faire und einheitliche Einstufung unter Berücksichtigung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie gewährleistet sei.

Zudem seien seit September 2025 die Vertretungsregelungen für die Leitungen der Organisationseinheiten im „Portal“ (Intranet) dokumentiert. Der FWF dokumentiere künftig alle eingeholten Vergleichsangebote sowie die Entscheidungsfindung schriftlich. Diese Dokumentation erfolge gemäß den internen Beschaffungsrichtlinien und den Anforderungen der öffentlichen Auftragsvergabe.

Personalstrategie

- 3.1 (1) (a) Die FFG verfügte über keine Personalstrategie, d.h. über kein strukturiertes Gesamtkonzept, das die personalwirtschaftlichen Ziele und Maßnahmen festlegte. Einzelne Ansätze oder Teilaspekte einer Strategie waren vorhanden, aber verteilt auf unterschiedliche Dokumente (z.B. Mission Statement, Führungsleitbild, Leitbild Lernen, Recruiting-Handbuch, Mehrjahresprogramme).

Anfang 2025 lagen erste Ergebnisse eines Weiterentwicklungsprojekts vor, das die künftigen langfristigen Ziele und Handlungsfelder der FFG umriss; näher beschriebene Handlungsfelder waren insbesondere die digitale Transformation, das Personalmanagement und die Personalentwicklung.

(b) Die FFG beschrieb wesentliche Kernprozesse des Personalwesens – etwa zu Recruiting, Personalentwicklung oder Personaladministration – in eigenen Richtlinien und Arbeitsanweisungen, die im Intranet der FFG den Beschäftigten zugänglich waren. Ferner bestanden in der Abteilung Personal und Organisation für regelmäßig wiederkehrende Aufgaben interne Checklisten mit Beschreibungen der Abläufe und Handlungsanleitungen.

(2) (a) Im FWF galt seit 2019 eine Personalstrategie⁸, die der FWF in der Folge weiterentwickelte; die zur Zeit der Gebarungsüberprüfung aktuelle Version aus 2024 enthielt auch die Ergebnisse der Führungskräfteklausuren 2022 und 2024. Die Letztfassung der Strategie stand den Beschäftigten im Intranet des FWF zur Verfügung.

⁸ Der FWF bezeichnete diese als Human-Resources-Strategie.

Die Strategie umfasste neben dem Leitbild und den Prinzipien des Personalmanagements die zentralen Handlungsfelder der Personalwirtschaft: Ressourcenplanung, Recruiting, Ein- und Austritte, Personalentwicklung und -controlling. Darüber hinaus beinhaltete sie die Grundsätze des Arbeitnehmerschutzes sowie die Themen Befähigung, Nebenbeschäftigung und Korruption. Weitere Handlungsfelder, wie Vergütungsgrundsätze, Leistungsmanagement (Zielvereinbarungen, Feedback- und Beurteilungssysteme), die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen, fehlten.

(b) Die wesentlichen Kernprozesse des Personalwesens waren im Intranet des FWF erfasst und grafisch abgebildet, z.B. die Prozesse Recruiting, Aus- und Weiterbildung und Personalverrechnung. Zudem bestanden in der Abteilung Organisation und Personal Checklisten für den internen Gebrauch.

- 3.2 (1) Der RH bemängelte, dass bei der FFG eine umfassende Personalstrategie fehlte. Er erachtete eine Personalstrategie für die personalseitige Umsetzung der Unternehmensziele als zentral.

Der RH empfahl der FFG, eine – aus den übergeordneten Unternehmenszielen abgeleitete – Personalstrategie auszuarbeiten, die alle wesentlichen Ziele und Maßnahmen personalwirtschaftlicher Natur beinhaltet.

(2) Der RH beurteilte die Personalstrategie des FWF als zweckmäßig, weil sie auf aggregierter Ebene wesentliche Handlungsfelder, z.B. Ressourcenplanung, Personalentwicklung und -controlling, wiedergab. Er wies jedoch darauf hin, dass einzelne Handlungsfelder in der Personalstrategie fehlten, z.B. Vergütungsgrundsätze, Leistungsmanagement, Mitarbeiterzufriedenheit und Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen.

Der RH empfahl dem FWF, die Personalstrategie um eine Darstellung der Vergütungsgrundsätze, des Leistungsmanagements, der Maßnahmen zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie um Grundsätze der Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen zu ergänzen.

- 3.3 Laut Stellungnahme des FWF nehme er die Anregung des RH gerne auf und werde die Personalstrategie 2026 dahingehend überarbeiten und laufend an neue Themen anpassen.

Personalstatistik

- 4.1 (1) Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Personalstands (in VZÄ) der FFG sowie des FWF getrennt nach Berufsbildgruppen (beim FWF aggregierte der RH die zehn Berufsbildgruppen auf vier; siehe Fußnote 3 zur Tabelle) sowie getrennt nach Frauen und Männern:

Tabelle 1: Entwicklung des Personalstands

Jahr ^{1,2}	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024	Anteil am gesamten Personal 2024
FFG							
	in Vollzeitäquivalenten					in %	
Management (inklusive Geschäftsführung)	26,9	23,9	17,9	17,7	18,2	-32,2	4,6
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	11,8	10,2	7,9	7,2	8,0	-32,5	–
<i>Männer</i>	15,1	13,7	10,0	10,5	10,3	-31,8	–
Expertinnen und Experten	238,4	249,6	279,0	304,4	323,3	35,6	80,9
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	131,7	132,6	145,1	164,8	176,1	33,7	–
<i>Männer</i>	106,7	117,0	133,9	139,6	147,2	37,9	–
Fachassistenz	50,7	49,2	47,7	53,0	58,1	14,7	14,5
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	42,1	40,8	38,9	42,8	47,2	12,3	–
<i>Männer</i>	8,6	8,4	8,8	10,2	10,9	26,2	–
Summe	316,0	322,7	344,6	375,0	399,6	26,5	100,0
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	185,6	183,6	191,8	214,7	231,3	24,7	–
<i>Männer</i>	130,4	139,1	152,7	160,3	168,3	29,0	–



Jahr ^{1,2}	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2021 bis 2024	Anteil am gesamten Personal 2024
FWF^{3,4}							
	in Vollzeitäquivalenten					in %	
Führungskräfte (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung)	–	15,3	15,9	17,1	18,9	23,3	14,7
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	–	8,3	9,4	11,1	12,9	55,8	–
<i>Männer</i>	–	7,0	6,5	6,0	6,0	-14,8	–
Expertinnen und Experten	–	43,3	43,4	40,5	46,7	8,0	36,3
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	–	30,0	28,8	26,1	29,3	-2,4	–
<i>Männer</i>	–	13,2	14,6	14,4	17,4	31,5	–
Senior SachbearbeiterInnen	–	22,6	30,1	32,9	29,4	30,0	22,9
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	–	18,1	23,7	26,1	22,2	22,6	–
<i>Männer</i>	–	4,5	6,4	6,8	7,2	59,9	–
SachbearbeiterInnen	–	27,6	31,0	32,6	33,6	21,6	26,1
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	–	21,8	25,1	26,6	26,2	20,3	–
<i>Männer</i>	–	5,8	5,9	6,0	7,4	26,3	–
Summe	–	108,8	120,5	123,1	128,6	18,2	100,0
<i>davon</i>							
<i>Frauen</i>	–	78,2	87,1	89,9	90,6	15,9	–
<i>Männer</i>	–	30,6	33,4	33,2	38,0	24,1	–

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

¹ Jahresdurchschnitt, ohne Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte² Der RH berücksichtigte bei der Berechnung die diversen Personen der FFG und des FWF bei seinen Auswertungen nicht, weil die Berechnungen der Mittelwerte Rückschlüsse auf die einzelnen Personen erlauben würden.³ Aus Gründen der Übersichtlichkeit fasste der RH folgende Berufsbildgruppen des FWF zusammen: Programmmanagement, wissenschaftliche Projektbetreuung und Zentrale Dienste 4 zu Expertinnen und Experten, operative Projektbetreuung und Zentrale Dienste 3 zu Senior Sachbearbeiterinnen und Senior Sachbearbeitern sowie administrative Projektbetreuung, Zentrale Dienste 1 und 2 zu Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern (TZ 10).⁴ Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

(a) Bei der FFG erhöhte sich der Personalstand im überprüften Zeitraum um rd. 27 % von rd. 316 VZÄ auf rd. 400 VZÄ. Die Frauenquote betrug 2024 58 %. In den Berufsbildgruppen Expertinnen und Experten sowie Fachassistenz waren überwiegend Frauen beschäftigt, in der Berufsbildgruppe Management (inklusive Geschäftsführung) mehr Männer.

Beim FWF erhöhte sich der Personalstand zwischen 2021 und 2024 um rd. 18 % von rd. 109 VZÄ auf rd. 129 VZÄ. Die Frauenquote betrug 2024 70 %. In allen Berufsbildgruppen des FWF waren überwiegend Frauen beschäftigt.

Hauptgründe für Personalanstieg in den beiden Forschungsfördereinrichtungen waren die starke Steigerung der zu bearbeitenden Anträge und der zu vergebenden Fördermittel (TZ 5).

(b) Der Anteil der Berufsbildgruppe Management (inklusive Geschäftsführung) der FFG am gesamten Personalstand betrug im Jahr 2024 rd. 5 %. 21 Beschäftigte waren durchschnittlich einer Führungskraft unterstellt.

Der Anteil der Berufsbildgruppe Führungskräfte (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung) des FWF am gesamten Personalstand betrug im Jahr 2024 rd. 15 %; sechs Beschäftigte waren durchschnittlich einer Führungskraft unterstellt.

(2) Die folgende Tabelle stellt für die FFG und den FWF die Fluktuationsrate im überprüften Zeitraum dar:

Tabelle 2: Fluktuationsrate

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
FFG						
	in Köpfen					in %
Beschäftigte am 1. Jänner	352	364	380	408	439	24,7
Zugänge	36	38	50	58	49	36,1
Abgänge	24	22	22	27	18	-25,0
	in %					in %
Fluktuationsrate ¹	6,2	5,5	5,1	5,8	3,7	-40,3
FWF²						
	in Köpfen					in % ³
Beschäftigte am 1. Jänner	–	121	135	145	142	17,4
Zugänge	–	27	21	11	16	-40,7
Abgänge	–	13	11	14	10	-23,1
	in %					in %
Fluktuationsrate ¹	–	8,8	7,1	9,0	6,3	-28,4

¹ Der RH berechnete die Fluktuationsrate nach der Schlüter-Formel: Abgänge dividiert durch den Anfangspersonalbestand plus Zugänge.

² Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

³ Veränderung 2021 bis 2024

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

Die Fluktuationsrate in der FFG war im Jahr 2024 mit rd. 4 % ähnlich wie im FWF mit rd. 6 %.

(3) Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der FFG und im FWF betrug im Jahr 2023 rd. 45 Jahre.⁹ Das Durchschnittsalter des Managements (inklusive Geschäftsführung) der FFG lag bei rd. 53 Jahren, das Durchschnittsalter der Führungskräfte (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung) des FWF bei rd. 56 Jahren:

Tabelle 3: Durchschnittsalter

	2020	2021	2022	2023	2024
FFG					
	Durchschnittsalter				
Management (inklusive Geschäftsführung)	50,4	50,9	51,4	52,9	52,9
übrige Beschäftigte	43,0	43,6	44,0	44,5	44,7
FWF¹					
	Durchschnittsalter				
Führungskräfte (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung)	–	52,9	54,4	55,4	55,9
übrige Beschäftigte	–	44,5	43,7	44,4	44,9

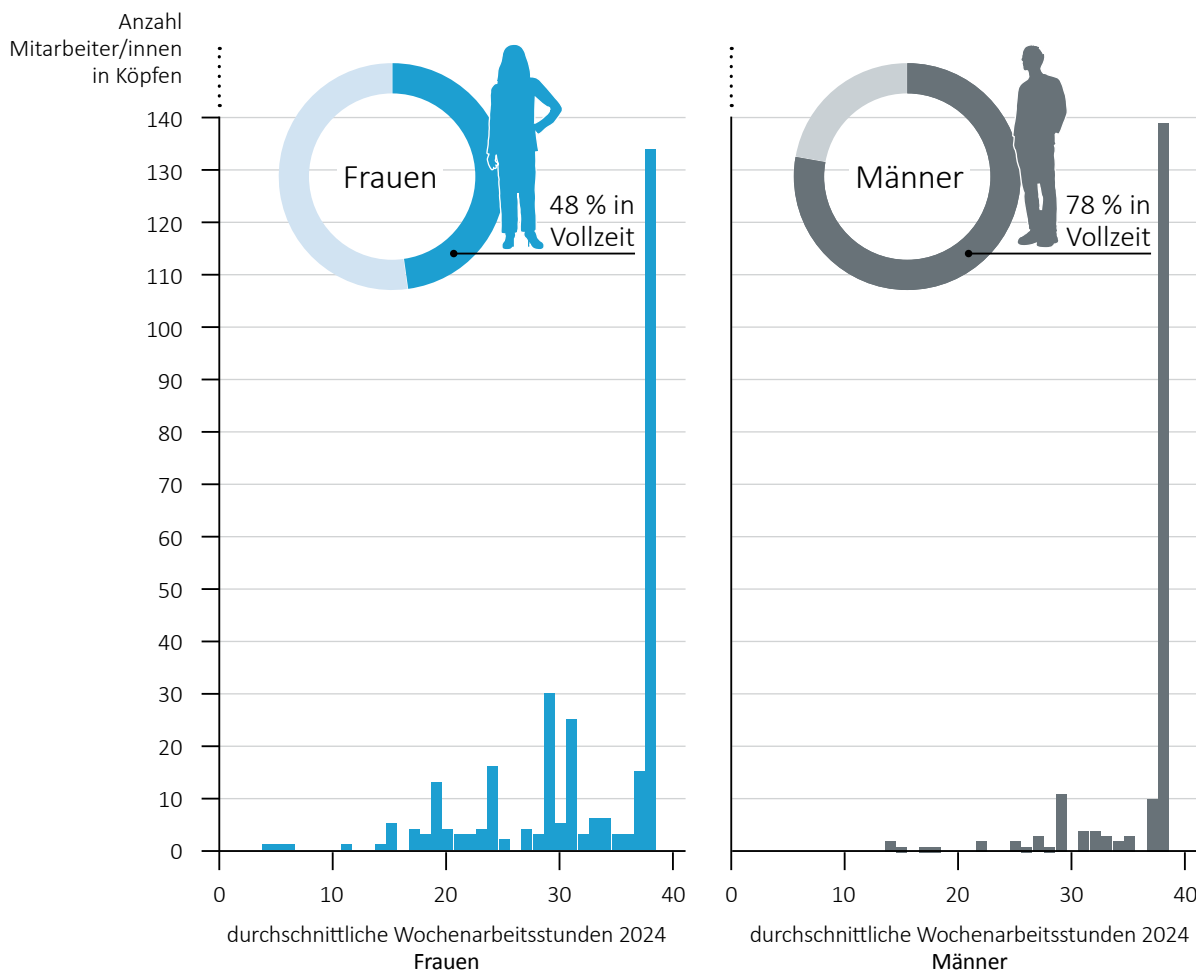
¹ Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

⁹ Das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten betrug rd. 45 Jahre (im Jahr 2024); <https://oeffentlicherdienst.gv.at/ueber-den-bundesdienst/das-bundespersonal/altersstruktur/> (abgerufen am 30. April 2025).

(4) (a) In der FFG betrug die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollbeschäftigte 38,5 Stunden. Die folgende Abbildung zeigt die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden¹⁰ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FFG im Jahr 2024:

Abbildung 3: FFG: durchschnittliche Wochenarbeitsstunden



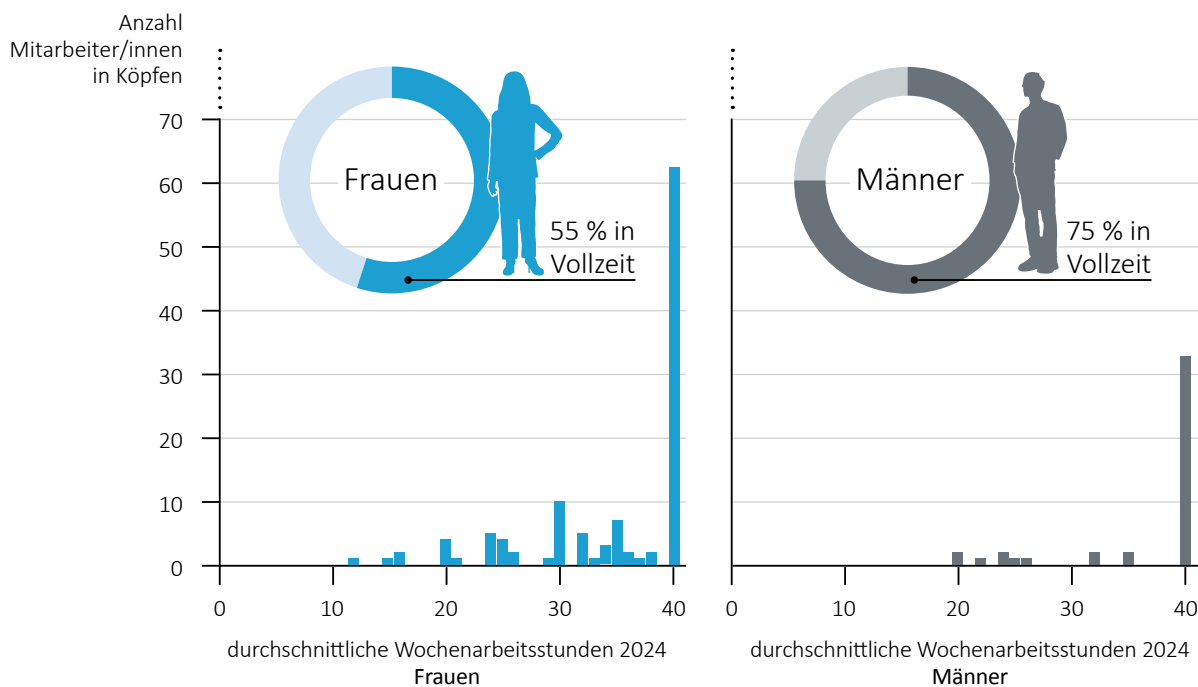
Quelle: FFG; Berechnung und Darstellung: RH

In der FFG waren 48 % der Frauen und 78 % der Männer vollzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote belief sich auf 40 %; bei den Frauen lag die Quote bei 52 %, bei den Männern bei 22 %.

¹⁰ ohne Mehr- bzw. Überstunden

(b) Im FWF betrug die wöchentliche Normalarbeitszeit für Vollbeschäftigte 40 Stunden. Die folgende Abbildung zeigt die durchschnittlichen Wochenarbeitsstunden¹¹ der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FWF im Jahr 2024:

Abbildung 4: FWF: durchschnittliche Wochenarbeitsstunden



Quelle: FWF; Berechnung und Darstellung: RH

Im FWF waren 55 % der Frauen und 75 % der Männer vollzeitbeschäftigt. Die Teilzeitquote belief sich auf 40 %; bei den Frauen lag die Quote bei 45 %, bei den Männern bei 25 %.

(c) Die Teilzeitquote – als Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen bzw. unselbstständig Erwerbstätigen – lag in Österreich im Jahr 2023 bei 32 %; bei den Frauen belief sich die Quote auf 51 %, bei den Männern auf 14 %.¹²

4.2 Der RH hielt fest, dass in beiden Forschungsfördereinrichtungen im überprüften Zeitraum die Anzahl der Beschäftigten stieg. Ursächlich dafür waren die starke Steigerung der zu bearbeitenden Anträge und der zu vergebenden Fördermittel.

¹¹ ohne Mehr- bzw. Überstunden

¹² <https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitszeit/teilzeitarbeit-teilzeitquote> (abgerufen am 30. April 2025)

Der RH wies auf die unausgewogene Geschlechterverteilung in den Berufsbildgruppen der FFG und des FWF hin. In beiden Forschungsfördereinrichtungen waren in den einzelnen Berufsbildgruppen überwiegend Frauen beschäftigt mit Ausnahme der Berufsbildgruppe Management der FFG.

Er empfahl der FFG und dem FWF, bei der Rekrutierung von Personal eine ausgewogene Geschlechterverteilung anzustreben.

Der RH hielt fest, dass der FWF gegenüber der FFG eine deutlich kleinere Führungsspanne aufwies: Im FWF waren einer Führungskraft durchschnittlich sechs Beschäftigte unterstellt, in der FFG durchschnittlich 21 Beschäftigte. Die kleinere Führungsspanne im FWF lag insbesondere an dessen Organisationsstruktur (TZ 2): Der FWF wies 17 Abteilungen und Stabsstellen bei rd. 129 VZÄ auf, die FFG 13 Bereiche, Zentrale Services und Stabsstellen bei rd. 400 VZÄ.

Der RH beurteilte die Fluktuationsraten der FFG (rd. 4 %) und des FWF (rd. 6 %) als niedrig. Das Durchschnittsalter aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FFG und des FWF von rd. 45 Jahren im Jahr 2024 war gleich hoch wie das Durchschnittsalter der Bundesbediensteten. Das Durchschnittsalter der Führungskräfte (Geschäftsleitung und Abteilungsleitung) des FWF war jedoch mit rd. 56 Jahre hoch.

Der RH empfahl dem FWF, bevorstehenden Pensionierungen von Personen in Führungspositionen durch die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften zu begegnen.

Der RH wies darauf hin, dass bei der FFG im Jahr 2024 die Teilzeitquote der Frauen 52 % betrug, beim FWF 45 %. Hingegen war die Teilzeitquote der Männer (FFG 22 %; FWF 25 %) wesentlich niedriger.

4.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG strebe sie gemäß ihrer Diversitätsstrategie an, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis insofern sicherzustellen, als der Anteil der Frauen in Führungspositionen dem Anteil der Frauen in der Gesamtbelegschaft entsprechen solle. Im Hinblick auf eine verstärkte Ausrichtung auf diverse Teamzusammensetzungen verstärke sie künftig die Bemühungen, auch in Teams mit hohem Frauenanteil männliche Bewerber aufzunehmen.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, seit Jahren eine ausgewogenere Geschlechterverteilung anzustreben; er erhalte aber sowohl bei administrativen Positionen als auch bei wissenschaftlichen Stellenausschreibungen wesentlich mehr Bewerbungen von Frauen als von Männern. Beispielsweise sei im Jahr 2024 der Anteil der Bewerber bei rd. 35 %, der Anteil der Bewerberinnen bei rd. 62 % (keine Geschlechtsangabe bzw. divers: rd. 3 %) gelegen. Zudem zeige sich, dass unter den Bewerberinnen überdurchschnittlich viele hochqualifizierte Kandidatinnen vertre-

ten seien. Die Ausschreibungskanäle seien kritisch geprüft worden, weitere Potenziale zur Steigerung der Bewerbungen qualifizierter Kandidaten hätten bisher nicht identifiziert werden können. Die Besetzung ausgeschriebener Positionen erfolge geschlechtsneutral und ausschließlich auf Basis der Qualifikation der Kandidatinnen und Kandidaten.

Der FWF habe schon einige Maßnahmen zur Entwicklung von Nachwuchsführungskräften umgesetzt. Eine Evaluierung des gesamten Prozesses sei für 2026 geplant.

Personalaufwand

- 5.1 (1) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Personalaufwand der FFG und des FWF von 2020 bis 2024:

Tabelle 4: Personalaufwand

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
FFG						
	in Mio. EUR					in %
Personalaufwand	30,53	31,78	34,73	39,71	45,35	48,5
	in Vollzeitäquivalenten					
Beschäftigte ¹	324,3	332,0	354,5	383,6	407,8	25,7
	in EUR					
durchschnittlicher Personalaufwand je Beschäftigte/n	94.144	95.724	97.968	103.528	111.212	18,1
FWF						
	in Mio. EUR					in %
Personalaufwand	8,44	8,73	9,77	10,59	11,68	38,4
	in Vollzeitäquivalenten					
Beschäftigte ¹	105,6	110,9	122,9	125,1	130,8	23,9
	in EUR					
durchschnittlicher Personalaufwand je Beschäftigte/n	79.892	78.742	79.497	84.663	89.284	11,8

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

¹ Jahresdurchschnitt; mit Praktikantinnen und Praktikanten, Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten

- (2) Der Personalaufwand der FFG belief sich 2020 auf 30,53 Mio. EUR und stieg bis 2024 auf 45,35 Mio. EUR um rd. 49 % an. Diese Steigerung war auf die Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten und auf die Gehaltsanpassungen zurückzuführen. Die Anzahl der Beschäftigten erhöhte sich von rd. 324 VZÄ (2020) auf rd. 408 VZÄ (2024)

um rd. 26 %. Der Personalanstieg von 2020 bis 2024 fand insbesondere in der Berufsbildgruppe Expertinnen und Experten statt (TZ 4). Der durchschnittliche Personalaufwand je VZÄ der FFG stieg von rd. 94.000 EUR (2020) auf rd. 111.000 EUR (2024) um rd. 18 %.

Die ausbezahlten Fördermittel der FFG stiegen von 749,65 Mio. EUR (2020) auf 1,181 Mrd. EUR (2024) um 58 %, die abgewickelten Förderprojekte von 4.235 (2020) auf 8.205 (2024) um 94 %.

(3) Der Personalaufwand des FWF belief sich 2020 auf 8,44 Mio. EUR und stieg bis 2024 auf 11,68 Mio. EUR um rd. 38 % an. Diese Steigerung war – wie bei der FFG – auf die Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten und auf die Gehaltsanpassungen zurückzuführen. Die Anzahl der Beschäftigten erhöhte sich von rd. 106 VZÄ (2020) um beinahe ein Viertel auf rd. 131 VZÄ (2024). Der Personalanstieg von 2021 bis 2024 fand insbesondere in den Berufsbildgruppen Senior Sachbearbeiterinnen und Senior Sachbearbeiter sowie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter statt (TZ 4). Der durchschnittliche Personalaufwand je VZÄ des FWF stieg von rd. 80.000 EUR (2020) auf rd. 89.000 EUR (2024) um rd. 12 % an.

Die ausbezahlten Fördermittel des FWF stiegen von 237,72 Mio. EUR (2020) auf 387,30 Mio. EUR (2024) um 63 %, die Anzahl der vom FWF finanzierten Personen von 4.343 (2020) auf 4.997 (2024) um 15 %.

5.2 Der RH hielt fest, dass in der FFG und im FWF der Personalaufwand im überprüften Zeitraum stark anstieg: in der FFG um rd. 49 %, im FWF um rd. 38 %. Die Hauptgründe dafür waren

- der Personalanstieg aufgrund der Steigerung der zu bearbeitenden Anträge und
- die Gehaltsanpassungen in den Forschungsfördereinrichtungen (TZ 10).

Der RH hielt kritisch fest, dass der durchschnittliche Personalaufwand je VZÄ in der FFG im Jahr 2024 mit rd. 111.000 EUR um 25 % höher war als im FWF mit rd. 89.000 EUR. Dies lag insbesondere daran, dass in der FFG

- das Gehaltsniveau in den Gehaltsbändern für die Berufsbildgruppen deutlich höher war (TZ 10) und dadurch die Beschäftigten höhere Durchschnittsgehälter aufwiesen (TZ 12) und
- der Geschäftsführung sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Prämien (TZ 8, TZ 14) und Zulagen (TZ 11) gewährt wurden.

Der RH empfahl der FFG, vorausschauend Maßnahmen im Personalbereich zu setzen, um einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern und einen sparsamen Mitteleinsatz sicherzustellen.

- 5.3 Laut Stellungnahmen des Infrastrukturministeriums und der FFG berücksichtige die FFG für einen sparsamen Mitteleinsatz die Empfehlung des RH. Bereits eingeleitete Maßnahmen – wie die Ablöse von Altverträgen oder die Einführung der Gehaltsbandenden im Jahr 2019 – würden dabei helfen, den Personalaufwand in deutlich geringerem Umfang als im überprüften Zeitraum steigen zu lassen.

Das Gehaltsschema der FFG sei nicht direkt vergleichbar mit dem Gehaltsschema des FWF. Das habe unterschiedliche Gründe:

- die Beschäftigten seien in unterschiedlichen Funktionen selbst gutachterlich tätig,
- die FFG sei wesentlich stärker europäisch und international ausgerichtet,
- die Beschäftigten würden teils komplexe Programme mit verschiedenen Förderinstrumenten und Services managen,
- der Arbeitsmarkt unterscheide sich (aufgrund der Zielgruppe der Fördernehmer rekrutiere sie wesentlich industrienäher)
- und auch die Rahmenbedingungen der Verträge würden sich unterscheiden (z.B. keine bezahlte Mittagspause, keine Essensbons, unterschiedliche Regelungen für Urlaub und für die Valorisierung).

Für die Festlegung der Gehaltsbänder im Gehaltsschema orientiere sich die FFG an externen Marktbenchmarks vergleichbarer Organisationen. Diese Vergleiche seien zum Ergebnis gekommen, dass die FFG nicht vom für sie relevanten Markt abweiche.

- 5.4 Der RH entgegnete dem Infrastrukturministerium und der FFG, dass sowohl der FWF als auch die FFG zentrale Forschungsfördereinrichtungen gemäß dem Forschungsfinanzierungsgesetz waren. Der Großteil der Beschäftigten des FWF hatte eine akademische Ausbildung, sie waren im internationalen Kontext tätig, entwickelten komplexe Forschungsprogramme und wickelten diese ab. Der RH war daher der Ansicht, dass ein Vergleich der beiden Gehaltsschemen gerechtfertigt war, und verblieb bei seiner Empfehlung.

Geschäftsleitung

Ausschreibungen

- 6.1 (1) In der FFG waren zwei Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer tätig. Ein Mitglied der Geschäftsführung war von der Infrastrukturministerin bzw. vom Infrastrukturminister, ein Mitglied von der Wirtschaftsministerin bzw. vom Wirtschaftsminister gemäß Stellenbesetzungsgesetz¹³ für eine Funktionsperiode von fünf Jahren zu bestellen. Die Bestellung bedurfte der Zustimmung des Aufsichtsrats der FFG.

Mit Ende August 2023 liefen die Dienstverträge der Mitglieder der Geschäftsführung aus; das Infrastrukturministerium und das Wirtschaftsministerium veranlassten daher im November 2022 eine gemeinsame öffentliche Ausschreibung der beiden Geschäftsführungspositionen.¹⁴ Die Bestellung der beiden Geschäftsführerinnen¹⁵ erfolgte mit Wirksamkeit 1. September 2023. Die Dienstverträge beider Geschäftsführerinnen waren weitgehend gleichlautend.

(2) (a) Das Leitungsorgan des FWF war das Präsidium; es bestand aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, einer bzw. einem kaufmännischen sowie drei wissenschaftlichen Vizepräsidentinnen bzw. -präsidenten. Das Bestellungsverfahren war im Einzelnen komplex und erforderte ein Zusammenwirken von Aufsichtsrat und Delegiertenversammlung¹⁶. Ein besonderes Verfahren bestand für die Auswahl der kaufmännischen Vizepräsidentin bzw. des kaufmännischen Vizepräsidenten, für die das Stellenbesetzungsgesetz einzuhalten war.¹⁷

(b) Der vormalige Präsident und die vormalige kaufmännische Vizepräsidentin traten Ende 2020 bzw. Ende Mai 2021 vorzeitig zurück. Die Nachbesetzungen erfolgten für den Präsidenten mit April 2021 und für die kaufmännische Vizepräsidentin mit Juni 2021 für die Restdauer der Funktionsperiode bis jeweils Ende August 2024; bei der Bestellung des Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin des FWF im Jahr 2021 wurden das Forschungs- und Technologieförderungsgesetz und das Stellenbesetzungsgesetz eingehalten. Ende 2022 wurden sie – für die Funktionsperiode Anfang September 2024 bis Ende August 2028 – wiedergewählt bzw. wiederbestellt.

¹³ BGBl. I 26/1998 i.d.g.F.

¹⁴ Ein Personalberatungsunternehmen begleitete das Auswahlverfahren. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats der FFG war in die Abfassung des Ausschreibungstextes wie auch – als Teil der Hearing- und Bewertungskommission des Infrastrukturministeriums – in den Auswahlprozess einbezogen.

¹⁵ in einem Fall eine Wiederbestellung

¹⁶ Die Delegiertenversammlung fasste Beschlüsse über die Geschäftsordnungen für das Präsidium, das Kuratorium sowie für die Delegiertenversammlung selbst und erstellte einen Dreivorschlag für die Funktion des Präsidenten bzw. der Präsidentin. Die stimmberechtigten Mitglieder der Delegiertenversammlung setzten sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Forschungsstätten (z.B. Universitäten) zusammen.

¹⁷ Die Tätigkeit der wissenschaftlichen Vizepräsidentinnen und -präsidenten war ehrenamtlich; sie erhielten eine angemessene Aufwandsentschädigung und standen in keinem Dienstverhältnis zum FWF.

Für die Dauer von vier Monaten (Jänner 2021 bis April 2021) wurden die gesetzlichen Aufgaben des ausgeschiedenen Präsidenten auf einen der wissenschaftlichen Vizepräsidenten, auf die kaufmännische Vizepräsidentin und auf das Präsidium als Kollegialorgan übertragen. Der wissenschaftliche Vizepräsident erhielt dafür einen Dienstvertrag; gleichzeitig hielt er sein Ehrenamt als wissenschaftlicher Vizepräsident aufrecht. Das Forschungs- und Technologieförderungsgesetz¹⁸ sah keine expliziten Regelungen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens einer Präsidentin bzw. eines Präsidenten vor, normierte jedoch die Möglichkeit von Abschlagszahlungen bei ihrem Ausscheiden; diese durften zwei Jahresgesamtvergütungen nicht überschreiten.

6.2 (1) Der RH erachtete das Ausschreibungs-, Auswahl- und Bestellungsverfahren für die Geschäftsführung der FFG als den rechtlichen Anforderungen entsprechend.

(2) Der RH hielt fest, dass bei der 2021 erfolgten Bestellung des Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin des FWF das Forschungs- und Technologieförderungsgesetz und das Stellenbesetzungsgesetz eingehalten wurden.

Für den Fall eines vorzeitigen Rücktritts der Präsidentin bzw. des Präsidenten bestand eine Regelungslücke im Forschungs- und Technologieförderungsgesetz. Das Gesetz sah keine Vertretungsregelungen für die Zeit der Vakanz bis zur Neubestellung vor. Auch ging aus dem Gesetz nicht klar hervor, ob bei einer Zurücklegung dieser Funktion auch die übrigen Mitglieder des Kollegialorgans neu zu bestellen waren und ob bei der Begrenzung der Ausübung des Präsidentenamts auf maximal zwei Perioden eine Interimspräsidentschaft anzurechnen war.

Der RH empfahl dem Wissenschaftsministerium, im Zuge einer künftigen Novellierung des Forschungs- und Technologieförderungsgesetzes die Regelungslücke bei vorzeitigem Rücktritt der Präsidentin bzw. des Präsidenten zu schließen und dem Gesetzgeber eine diesbezügliche gesetzliche Regelung vorzuschlagen.

Der RH erachtete die Regelung von Abschlagszahlungen an Mitglieder des Präsidiums des FWF bis zu einer Obergrenze von zwei Jahresgesamtvergütungen als großzügig.

Er empfahl dem Wissenschaftsministerium, Überlegungen über eine Absenkung der maximalen Höhe von Abschlagszahlungen an Mitglieder des Präsidiums im Forschungs- und Technologieförderungsgesetz (z.B. auf eine Halbjahresvergütung) anzustellen und gegenüber dem Gesetzgeber eine entsprechende Änderung anzuregen.

¹⁸ BGBl. 434/1982 i.d.g.F.

- 6.3 Laut Stellungnahme des Wissenschaftsministeriums sei für die nächste Novelle des Forschungs- und Technologieförderungsgesetzes geplant, eine Regelung aufzunehmen, um die Regelungslücke bei einem vorzeitigen Rücktritt der Präsidentin bzw. des Präsidenten zu schließen.

Die Verantwortung für die Vertragsgestaltung der Präsidentin bzw. des Präsidenten sowie der kaufmännischen Vizepräsidentin bzw. des kaufmännischen Vizepräsidenten obliege dem Aufsichtsrat. Das Wissenschaftsministerium habe keine Einsicht in die Verträge. Die Empfehlung des RH beziehe sich auf einen Einzelfall aus der Amtszeit des früheren Präsidiums (vorzeitiges Ausscheiden des Präsidenten). Laut Auskunft des Präsidiums seien Abschlagszahlungen mittlerweile kein Bestandteil der Verträge mehr, sodass die Empfehlung des RH keine aktuelle Relevanz habe.

- 6.4 Der RH entgegnete dem Wissenschaftsministerium, dass er weder die Verantwortlichkeit des Aufsichtsrats für die Vertragsgestaltung in Zweifel gezogen noch Bestimmungen zu Abschlagszahlungen in den Verträgen des Präsidenten bzw. der kaufmännischen Vizepräsidentin bemängelt hatte. Das Forschungs- und Technologieförderungsgesetz bildet jedoch weiterhin den verbindlichen rechtlichen Rahmen für die Tätigkeit des Präsidiums des FWF und sieht nach wie vor die Möglichkeit von Abschlagszahlungen bis zu einer Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen vor. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

Verträge

- 7.1 (1) (a) Die Dienstverträge der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer der FFG umfassten¹⁹ insbesondere Bestimmungen zu Entgelt und Prämien, Nebenbeschäftigungen, Pensions- und sonstigen Leistungen (Unfallversicherung, Dienstkraftwagen) sowie zum Konkurrenzverhalten nach Beendigung der Verträge.

(b) Die Dienstverträge sahen – bei einer durch den Aufsichtsrat festgestellten Betriebsnotwendigkeit – die Möglichkeit vor, einen Dienstkraftwagen beizustellen. Die für die FFG geltende Car Policy erlaubte auch die private Nutzung (auch durch im Haushalt lebende Familienangehörige oder Lebenspartner) und regelte die Übernahme aller mit dem Fahrzeug verbundenen Kosten durch die FFG.²⁰ Im überprüften Zeitraum verfügten bis August 2023 beide Mitglieder der Geschäftsführung über einen eigenen Dienstkraftwagen, ab September 2023 nur noch eine der beiden Geschäftsführerinnen.

¹⁹ neben den Pflichten der Geschäftsführung und der Dauer der Verträge

²⁰ Die FFG trug die Kosten für Vollkaskoversicherung, Treibstoff, Reinigung, Reparatur, Service, Vignette und dienstlich veranlasste Parkgebühren.

Der Personalausschuss²¹ des Aufsichtsrats stellte 2015 die Betriebsnotwendigkeit von Dienstkraftwagen²² für den damaligen Zeitpunkt wie auch für die Zukunft fest (seit 2015 wurden keine weiteren Überprüfungen durchgeführt). Aufzeichnungen (etwa ein Fahrtenbuch), um die Betriebsnotwendigkeit nachvollziehbar zu belegen, waren nicht vorhanden.

(c) Gemäß den Dienstverträgen waren von der Geschäftsführung bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses sämtliche der Gesellschaft gehörenden Unterlagen einschließlich aller Kopien zurückzugeben.

(2) Der FWF erstellte die Dienstverträge mit dem seit 2021 tätigen Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin unter Beiziehung einer externen Rechtsberatung; die interne Abteilung Recht, Compliance und Datenschutz wurde nicht zugezogen.

Die Dienstverträge umfassten²³ insbesondere Bestimmungen zu Entgelt, Melde- und Verschwiegenheitspflichten, Erfindungen und Urheberrechten sowie Nebenbeschäftigungen. Prämienvereinbarungen wurden nur in einem Einzelfall getroffen (**TZ 8**). Der FWF sagte keine Pensions- oder sonstigen Leistungen (Unfallversicherung, Pensionsvorsorge, Dienstkraftwagen) zu. Laut Dienstverträgen bedurfte jede auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit des Präsidenten bzw. der kaufmännischen Vizepräsidentin der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats.

- 7.2 (1) Der RH bemängelte, dass die FFG nach dem Beschluss über die Zuerkennung eines Dienstkraftwagens aus 2015 nicht überprüfte, ob die damaligen Annahmen noch vorlagen. Für den RH waren das Ausmaß des tatsächlichen dienstlichen Gebrauchs und die tatsächlichen dienstlichen Kosten mangels Aufzeichnungen nicht nachvollziehbar. Der RH sah es als erforderlich, den Bedarf für einen Dienstkraftwagen zu überprüfen. Dies umso mehr, als eine Geschäftsführerin seit 2023 auf einen Dienstkraftwagen verzichtete.

Der RH empfahl der FFG, die Notwendigkeit eines Dienstkraftwagens für die Geschäftsführung nach objektiven Kriterien zu bestimmen, dies nachvollziehbar zu dokumentieren und laufend zu überprüfen, ob die Voraussetzungen auch weiterhin gegeben sind. Insbesondere wäre vor der Beschaffung von Fahrzeugen die Nutzung des öffentlichen Verkehrs, allenfalls in Kombination mit aktiver Mobilität und alternativen Mobilitätsangeboten (z.B. Poolfahrzeugen) zu prüfen.

²¹ Er setzte sich zusammen aus Aufsichtsratsvorsitzender bzw. Aufsichtsratsvorsitzendem und Stellvertreterin bzw. Stellvertreter.

²² aufgrund der intensiven Reisetätigkeit der Mitglieder der Geschäftsführung im gesamten Bundesgebiet

²³ neben den Aufgaben und der Dauer der Verträge

Der RH erachtete die Regelung der FFG über die Verpflichtung zur Rückgabe sämtlicher Unterlagen (einschließlich aller Kopien) bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses als zu weitgehend. Nach Ansicht des RH sollten beispielsweise Kopien von Unterlagen ausgenommen werden, die Rechtsverhältnisse zwischen der Gesellschaft und der Geschäftsführung beurkunden oder für einen Entlastungsbeweis in einem allfälligen Schadenersatzverfahren benötigt werden.

Der RH empfahl der FFG, gegenüber der Eigentümerversammlung in den Dienstverträgen der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer sachgerechte Ausnahmefälle für die Verpflichtung zur Rückgabe sämtlicher Unterlagen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses anzuregen.

(2) Der RH wies darauf hin, dass der FWF seine Abteilung Recht, Compliance und Datenschutz in die Abfassung der Dienstverträge des Präsidenten bzw. der kaufmännischen Vizepräsidentin nicht einbezog.

Er empfahl dem FWF, bei der Abfassung der Dienstverträge der Präsidentin bzw. des Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin bzw. des kaufmännischen Vizepräsidenten die Expertise der Abteilung Recht, Compliance und Datenschutz zu den spezifischen organisatorischen Anforderungen des FWF einzubeziehen.

Der RH bemängelte, dass nur jede auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeit des Präsidenten bzw. der kaufmännischen Vizepräsidentin der Zustimmung des Aufsichtsrats bedurfte. Auch nicht auf Erwerb gerichtete Nebentätigkeiten konnten aus Gründen der Compliance problematisch sein und Zeitressourcen beanspruchen, die allfällig in Konflikt mit den hauptberuflichen Tätigkeiten stehen.

Er empfahl dem FWF, für unentgeltliche Nebentätigkeiten in die Dienstverträge eine vorherige schriftliche Zustimmung durch den Aufsichtsrat aufzunehmen.

7.3 (1) Das Infrastrukturministerium merkte in seiner Stellungnahme an, dass gemäß den Dienstverträgen der FFG-Geschäftsführerinnen der Aufsichtsrat die Betriebsnotwendigkeit eines Dienstkraftwagens feststelle und genehmige.

Zudem dürfe die Geschäftsführung in gemeinschaftlichem Eigentum stehende Unterlagen (z.B. Dienstverträge, Vereinbarungen über arbeitsrechtliche Ansprüche) zurückhalten; auch aus der Datenschutz-Grundverordnung²⁴ ergebe sich ein Herausgabeanspruch auf Kopien personenbezogener Daten für die Geschäftsführung. Eine Ergänzung bzw. Ausnahmeregelung in den Dienstverträgen sei daher nicht erforderlich.

²⁴ Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG

(2) Laut Stellungnahme des FWF bringe künftig die Abteilung Recht, Compliance und Datenschutz bei der Abfassung der Dienstverträge der Präsidentin bzw. des Präsidenten sowie der kaufmännischen Vizepräsidentin bzw. des kaufmännischen Vizepräsidenten ihre Expertise ein.

Die Änderung von Dienstverträgen bedürfe der Zustimmung beider Vertragsparteien. Der Aufsichtsrat nehme 2026 Gespräche mit dem Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin für die künftigen Dienstverträge auf und werde die Empfehlung des RH zu unentgeltlichen Nebentätigkeiten bei den Verhandlungen berücksichtigen.

- 7.4 Der RH erwiderte dem Infrastrukturministerium, dass das Auskunftsrecht gemäß der Datenschutz-Grundverordnung im Hinblick auf nicht (ausschließlich) personenbezogene Geschäftsunterlagen nicht abschließend geklärt war. Eine klarstellende Ergänzung in den Verträgen der Geschäftsführung ist daher aus Sicht des RH von Nutzen und könnte allfälligen Streitfällen vorbeugen.

Prämien

- 8.1 (1) Die Dienstverträge der Geschäftsführung der FFG sahen die Möglichkeit von leistungs- und erfolgsorientierten Prämien vor. Sie durften 20 % des Gesamtjahresbezugs nicht übersteigen. Die Kriterien für diesen variablen Bezugsbestandteil waren im Vorhinein vom Personalausschuss des Aufsichtsrats spätestens bis Ende November des laufenden Geschäftsjahres festzulegen, dem Infrastruktur- und Wirtschaftsministerium als Eigentümervertretung vorzulegen und dazu das Einvernehmen herzustellen.

Die Vereinbarungen der Ziele zwischen der Geschäftsführung und dem Personalausschuss des Aufsichtsrats erfolgten zeitgerecht und in Abstimmung mit der Eigentümervertretung, ebenso die Feststellung der Zielerreichung im Frühjahr des jeweils darauffolgenden Jahres. In allen Jahren des überprüften Zeitraums und bei allen Mitgliedern der Geschäftsführung wurde eine vollständige Zielerreichung festgestellt; die Auszahlung der Prämien von insgesamt 410.210 EUR (TZ 14, Tabelle 8) für die Jahre 2020 bis 2024 erfolgte daher in der maximalen Höhe.

Die Ziele wurden zwei unterschiedlich gewichteten Themengruppen – Performance und Management, jeweils mit entsprechenden Indikatoren – zugeordnet; bis auf wenige Ausnahmen blieben sowohl die Ziele wie auch die zu erreichenden Zielwerte im überprüften Zeitraum unverändert.²⁵

²⁵ Die Zielvereinbarungen in den einzelnen Jahren definierten allerdings zusätzlich auch einzelne neue Ziele, die nicht ausdrücklich beiden Themengruppen zugeordnet wurden.

(2) Die Dienstverträge des seit 2021 tätigen Präsidenten bzw. der kaufmännischen Vizepräsidentin des FWF enthielten keine Bestimmungen über Prämien. Der Vertrag des bis Ende 2020 tätigen Präsidenten sah Prämien vor. Auf der Grundlage einer Zielvereinbarung konnte ihm – bei vollständiger Zielerreichung – zusätzlich zum vereinbarten Entgelt eine leistungsabhängige Prämie von 30 % des Bruttojahresgehalts gewährt werden. Der FWF zahlte von September 2019 bis Dezember 2020 dem Präsidenten Prämien in Höhe von rd. 72.050 EUR (TZ 14, Tabelle 9) aus.

Die Zielvereinbarungen des Präsidenten mit dem Aufsichtsrat bzw. die Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat lagen vor. Die Zielvereinbarungen enthielten keine quantitativen Indikatoren für die Bestimmung der Zielerreichung. Zum Teil waren die Ziele der gewöhnlichen operativen Tätigkeit (z.B. Fortführung der Finanzierungsverhandlungen) zuzuordnen.

- 8.2 (1) Der RH kritisierte, dass die FFG die für die Bestimmung der Prämienhöhe herangezogenen Indikatoren und die zu erreichenden Zielwerte im überprüften Zeitraum weitgehend unverändert beibehielt, obwohl alle Zielwerte schon seit 2020 erreicht wurden. Der RH sah daher die vorgegebenen Indikatoren und Zielwerte als wenig ambitioniert an. Nach Ansicht des RH führten die in ihrer Gesamtheit niederschweligen Anforderungen für Prämien dazu, dass sich ein variabler, erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteil zu einem fixen Gehaltsbestandteil verfestigte.

Der RH empfahl der FFG, die Ziele für Leistungsprämien an die Geschäftsführung wesentlich herausfordernder zu fassen und mit klar messbaren Indikatoren zu verknüpfen, um die über die normale Tätigkeit hinausgehenden, außergewöhnlichen Leistungen beurteilen zu können.

(2) Der RH kritisierte, dass die in den Zielvereinbarungen mit dem bis Ende 2020 tätigen Präsidenten des FWF aufgeführten Ziele zum Teil der gewöhnlichen operativen Tätigkeit zuzuordnen waren. Sie wären daher nach Ansicht des RH nicht mit einer Prämie zu honorieren gewesen. Zudem bemängelte der RH, dass die Zielvereinbarungen keine quantitativen Indikatoren enthielten, die das Ausmaß der Zielerreichung hätten bestimmen können.

- 8.3 (1) Das Infrastrukturministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es im Rahmen der Einvernehmensherstellung zu den Zielen der Geschäftsführung die Empfehlung des RH berücksichtigen werde.

(2) Laut Stellungnahme der FFG überarbeite sie unter Berücksichtigung der Empfehlung des RH die Ziele für das Management. Die Prämien für das Management seien im überprüften Zeitraum in voller Höhe ausbezahlt worden, da die Ziele unter schwierigen Rahmenbedingungen (COVID-19-Pandemie und gleichzeitig starkes Wachstum der FFG) erfüllt worden seien.

- 8.4 Der RH stellte gegenüber der FFG klar, dass er nicht die formale Erreichung bzw. Überschreitung der gesetzten Ziele thematisiert hatte, sondern die Festsetzung der Ziele selbst bzw. die Festlegung der zu erreichenden Zielwerte, die in weiten Teilen im überprüften Zeitraum unverändert beibehalten worden waren.

Aufgabenabgrenzungen

- 9.1 (1) Die Abgrenzung der Aufgaben zwischen den Mitgliedern der Geschäftsführung der FFG war durch eine Geschäftsordnung der Geschäftsführung und eine Geschäftsverteilung geregelt. Die Geschäftsverteilung knüpfte bestimmte Geschäfte an die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats. Folgende wesentliche Geschäfte waren dabei nicht ausdrücklich erfasst:

- die Gründung von Beteiligungen,
- der Abschluss von Konsortial- und Kooperationsvereinbarungen größerer Tragweite,
- die Einführung, Änderung oder Beendigung von zusätzlichen Sozialleistungen,
- die Übernahme von Bürgschaften, Garantien oder anderen Eventualverbindlichkeiten,
- die Vereinbarung von längeren Kündigungsfristen bei Dauerschuldverhältnissen.

(2) Der FWF verfügte über eine Geschäftsordnung für das Präsidium, die die Aufgaben, die Verantwortlichkeiten und die Geschäftsverteilung zwischen den Präsidiumsmitgliedern näher regelte. Bestimmte Maßnahmen des Präsidiums bedurften der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats; für Geschäfte, die nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehörten, war keine Zustimmung vorgesehen.

- 9.2 (1) Die Geschäftsordnung der Geschäftsführung der FFG in Verbindung mit der Geschäftsverteilung zwischen den Mitgliedern der Geschäftsführung bildete eine geeignete Grundlage ihrer Tätigkeit. Der RH wies jedoch darauf hin, dass einige wesentliche Geschäfte der FFG keine vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats benötigten.

Der RH empfahl der FFG, in der Geschäftsordnung der Geschäftsführung für alle wesentlichen Geschäfte die vorherige Zustimmung durch den Aufsichtsrat vorzusehen, z.B. für die Gründung von Beteiligungen und für den Abschluss von Konsortial- und Kooperationsvereinbarungen größerer Tragweite.

(2) Der RH erachtete die Aufgabenabgrenzung zwischen den Mitgliedern des Präsidiums des FWF als zweckmäßig. Für Geschäfte, die nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehörten, fehlte jedoch ein Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats.

Der RH empfahl dem FWF, in der Geschäftsordnung für das Präsidium einen Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats für nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehörige Angelegenheiten hinzuzufügen.

- 9.3 (1) Das Infrastrukturministerium führte in seiner Stellungnahme aus, dass gemäß den Erläuterungen zum Bundeshaushaltsgesetz 2013²⁶ der Begriff des Erwerbs umfassend zu verstehen sei und auch die Gründung von Gesellschaften einschließe. Ferner bedürften laut Bundes-Public Corporate Governance Kodex Maßnahmen der Geschäftsführung, die zu einer erheblichen Veränderung der Geschäftstätigkeit oder zu einer grundlegenden Veränderung der Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage oder der Risikostruktur führen könnten, der vorherigen Zustimmung des Überwachungsorgans. Die vom RH aufgezeigten Themen seien daher durch die vorherige Zustimmung des Aufsichtsrats abgedeckt.

(2) Der Stellungnahme des FWF zufolge bestünden sehr klare und nachvollziehbare Regelungen; die Geschäftsleitung berichte umfassend im Rahmen der Aufsichtsratsitzungen. Damit sei das Auslangen gefunden worden. Sollten weitere regelungsbedürftige, über Einzelfragen hinausgehende Bereiche identifiziert werden, würde eine Anpassung diskutiert und beschlossen.

- 9.4 (1) Der RH nahm Kenntnis von den Ausführungen des Infrastrukturministeriums. Er wies jedoch darauf hin, dass die von ihm angeführten Geschäftsfälle auch solche umfassten, die zwar als wesentlich einzustufen waren, aber nicht gleichzeitig zu einer grundlegenden oder erheblichen Veränderung der Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage führten und damit unter der vom Bundes-Public Corporate Governance Kodex eingezogenen Schwelle blieben. Daher könnte bei einer Reihe von Geschäften eine Genehmigungspflicht entfallen, die aber für eine gute Governance wichtig wäre. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

(2) Dem FWF entgegnete der RH, dass ein Auffangtatbestand in der Geschäftsordnung, der abstrakt alle nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb zählenden Geschäfte erfasst, häufig Teil von Geschäftsordnungen von Unternehmen ist; ein solcher Auffangtatbestand kann das Risiko von Geschäftsabschlüssen ohne Kenntnis des Aufsichtsrats abdecken. Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht.

²⁶ BGBl. I 139/2009 i.d.g.F.



Entlohnungssysteme

Rahmenbedingungen

- 10.1 (1) Die FFG und der FWF unterlagen keinem Kollektivvertrag und entwickelten daher eigene Gehaltssysteme. Die Gehaltssysteme sahen Berufsbildgruppen und zugehörige Gehaltsbänder vor.

Im Jahr 2024 umfasste das Gehaltssystem der FFG drei Berufsbildgruppen, das Gehaltssystem des FWF zehn Berufsbildgruppen:

Tabelle 5: Berufsbildgruppen

Berufsbildgruppe ¹	Aufgaben	Berufsbildbezeichnung im RH-Bericht
FFG		
Management	Leitung einer abgrenzbaren Organisationseinheit	Management
Expertinnen und Experten	selbstständige Abwicklung von Fachaufgaben, inhaltliche Projekt- und Programmbetreuung, fachliche Projektbeurteilung	Expertinnen und Experten
Fachassistenz	unterstützende Tätigkeit in diversen Prozessen sowie einfache bzw. spezifische Beratung	Fachassistenz
FWF		
Abteilungsleitung Fach- oder Strategieabteilung	Leitung einer Fach- oder Strategieabteilung	Führungskräfte
Abteilungsleitung Zentrale Dienste	Leitung einer Abteilung der Zentralen Dienste	
Programmmanagement	Management von Förderprogrammen und Mitwirkung bei der Strategie	Expertinnen und Experten
wissenschaftliche Projektbetreuung	wissenschaftliche Projektbetreuung	
Zentrale Dienste 4	z.B. Betreuung der IT-Infrastruktur, Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsberatung, Qualitätsmanagement	
operative Projektbetreuung	administrative Projektbetreuung sowie Sonderaufgaben	Senior Sachbearbeiterinnen und Senior Sachbearbeiter
Zentrale Dienste 3	z.B. Assistenz der Geschäftsleitung, Datenanalyse, IT-Management, Personalverwaltung, Bilanzbuchhaltung, Controlling	Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter
administrative Projektbetreuung	Administration und Betreuung der Förderprogramme	
Zentrale Dienste 2	z.B. administrative Unterstützung, Revision und Abwicklung von Förderungen, Buchhaltung	
Zentrale Dienste 1	z.B. Bürohilfsarbeiten, allgemeines Sekretariat, Bewirtung	

¹ Die Abfolge der Berufsbildgruppen ist ein Indikator für die Gehaltshöhe der Beschäftigten laut Gehaltssystemen in absteigender Reihung.

Quellen: FFG; FWF

Die Gehaltsbänder der beiden Forschungsfördereinrichtungen wiesen einen Bandanfang²⁷, ein Orientierungsfeld²⁸ sowie ein Bandende²⁹ auf. Die Tabelle D im Anhang C zeigt für das Jahr 2024 die Gehaltsbänder für die Berufsbildgruppen der FFG, die Tabelle E im Anhang C jene des FWF für den Zeitraum 2022 bis 2024.

Die Gehaltsbänder der FFG wiesen ein deutlich höheres Gehaltsniveau als jene des FWF auf. Beispielsweise lagen die Anfangsgehälter für Führungskräfte in der FFG bei 89.040 EUR, im FWF bei 73.730 EUR. Erreichte eine Führungskraft der FFG das Bandende, lagen die Jahresbruttogehälter bei 159.600 EUR, im FWF bei 98.320 EUR. Einige Führungskräfte der FFG wiesen ein annähernd gleich hohes Jahresbruttogehalt auf wie die kaufmännische Vizepräsidentin des FWF.

(2) (a) Die FFG passte ihr Gehaltssystem in den Jahren 2020, 2022, 2023 und 2024 an. Die Anpassung im November 2020 war insofern umfangreich, als die Berufsbildgruppen von neun auf drei reduziert wurden.³⁰ Die FFG ließ sich bei der Umstellung des Gehaltssystems durch ein Unternehmen beraten und bezahlte dafür im überprüften Zeitraum 5.700 EUR.

Die FFG valorisierte die Gehälter jährlich im selben Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie der öffentliche Dienst des Bundes.

(b) Die FFG sah neben der Valorisierung keine fixen Gehaltserhöhungen (z.B. Biennalsprünge) vor, sondern passte die Gehälter individuell an. Zu Beginn des Gehaltsanpassungsprozesses legte die Geschäftsführung ein Gesamtbudget für die Gehaltserhöhungen fest. Die Führungskräfte verteilten das Budget individuell auf die Beschäftigten, wobei das Gehaltssystem insbesondere die Leistung, die aktuelle Lage im Gehaltsband und Equal-Pay-Aspekte als relevante Faktoren nannte.

Die Führungskräfte dokumentierten die Gründe für die individuellen Gehaltserhöhungen nicht. Individuelle Erhöhungen von mehr als 300 EUR brutto monatlich gab die Geschäftsführung frei. Die Freigabe dokumentierte die Leiterin der Abteilung Personal und Organisation.

(3) (a) Der FWF passte sein Gehaltssystem alle drei Jahre an, zuletzt im Jahr 2022. Er verwendete für die jährliche Valorisierung der Gehälter den Verbraucherpreisindex der Statistik Austria von November des Vorjahres bis Oktober des laufenden Jahres.

²⁷ Der Bandanfang definierte das Einstiegsgehalt für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger ohne einschlägige Berufserfahrung im jeweiligen Berufsbild.

²⁸ Bei Vollerfüllung des Berufsbildes laut Definition sollte das Gehalt im Orientierungsfeld liegen.

²⁹ Für jedes Gehaltsband war eine Obergrenze der Entlohnung festgelegt.

³⁰ Die FFG differenzierte ihr Gehaltssystem zusätzlich mit Zulagen.

Zusätzlich beschloss die Geschäftsleitung³¹ einen prozentuellen Zuschlag. Die Summe aus der Valorisierung und dem Zuschlag durfte nicht geringer sein als die Erhöhung der Mindestgehälter des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der außeruniversitären Forschung.

(b) Die individuellen Gehaltserhöhungen beruhten auf einem Einstufungsraster, der die Beurteilung der Beschäftigten durch die Führungskraft sowie die Lage im Gehaltsband berücksichtigte und einen Faktor für die Gehaltserhöhung vorgab. Diese Faktoren bewegten sich von 0,20 bis 2,40³² und wurden auf die prozentuelle Erhöhung (Summe aus Valorisierung und Zuschlag) angewandt.

(c) Der FWF veranstaltete jährlich eine Personalkonferenz, in der die Kriterien für die Leistungsbeurteilung und ihre Gewichtung bereichsübergreifend besprochen wurden, um ein einheitliches Verständnis der Führungskräfte sicherzustellen.

(d) Das Budget für die Gehaltserhöhungen reichte teilweise aufgrund der hohen Valorisierungen nicht aus, um systemkonform vorzugehen. Der FWF ermittelte in diesen Fällen die Gehaltserhöhungen iterativ. Das Gehaltssystem sah eine solche Ermittlung nicht vor. Die endgültige Entscheidung über die Gehaltserhöhungen traf die Geschäftsleitung des FWF.

Ein Beratungsunternehmen unterstützte den FWF sowohl bei der Erstellung des Gehaltssystems als auch bei den iterativen Erhöhungen.³³ Der FWF zahlte für diese Unterstützung im überprüften Zeitraum 10.800 EUR. Der FWF konnte die vom Beratungsunternehmen iterativ berechneten Gehaltserhöhungen selbst nicht vollständig nachvollziehen.

(4) Die FFG und der FWF beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die die aktuellen Gehaltssysteme aufgrund von Altverträgen nicht anwendbar waren. Die Forschungsfördereinrichtungen ermöglichten einen freiwilligen Umstieg in das aktuelle Gehaltssystem; nicht alle betroffenen Beschäftigten nutzten diese Möglichkeit. In der FFG waren per 1. Jänner 2024 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Altverträgen, im FWF zehn.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die FFG von ihren Vorgängerorganisationen übernommen hatte, unterlagen je nach Vorgängerorganisation unterschiedlichen Kollektivverträgen. Eine Auswertung der FFG aus dem Jahr 2024 zeigte, dass

³¹ in Absprache mit dem Betriebsrat und der Abteilung Organisation und Personal

³² Der FWF wandte den Faktor 0,20 bei Beschäftigten an, die ein Gehalt über dem Gehaltsbandende (siehe dazu Klammerpunkt (4) in dieser TZ) sowie eine schlechte Beurteilung durch die Führungskraft aufwiesen. Der Faktor 2,40 bedeutete ein Gehalt unterhalb des Gehaltsbandanfangs und eine besonders gute Beurteilung durch die Führungskraft.

³³ außer im Jahr 2023, da die Geschäftsleitung in diesem Jahr aufgrund der hohen Valorisierung keinen prozentuellen Zuschlag beschloss

55 % der Beschäftigten mit Altverträgen ein Gehalt über dem jeweiligen Gehaltsbandende aufwiesen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FWF, die ihr Dienstverhältnis vor dem 15. November 2009 begonnen hatten, war ein anderes Gehaltssystem anwendbar. Es basierte auf dem Entlohnungsschema I für Vertragsbedienstete und sah Biennalsprünge vor.

- 10.2 (1) Der RH hielt fest, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FFG und des FWF keinem Kollektivvertrag unterlagen; die Forschungsfördereinrichtungen entwickelten daher eigene Gehaltssysteme. Diese sahen eine Gehaltserhöhung über der jährlichen Valorisierung nur bei entsprechenden Leistungen der Beschäftigten vor. Er beurteilte diese Vorgehensweise als zweckmäßig, weil sie einen individuellen Leistungsanreiz für die Beschäftigten bot.

Der RH wies darauf hin, dass das Gehaltsniveau in den Gehaltsbändern für die Berufsbildgruppen der FFG deutlich höher war als in den Gehaltsbändern für die Berufsbildgruppen des FWF. Beispielsweise wiesen einige Führungskräfte der FFG ein annähernd gleich hohes Jahresbruttogehalt auf wie die kaufmännische Vizepräsidentin des FWF. Der RH verwies dazu auf seine Empfehlung in [TZ 5](#), einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern.

(2) Der RH vermerkte, dass die FFG die Gründe, die bei individuellen Gehaltserhöhungen durch die Führungskräfte berücksichtigt werden sollten, klar definierte (z.B. Equal-Pay-Aspekte). Er kritisierte jedoch die fehlende Dokumentation der Gründe.

[Der RH empfahl der FFG, die Gründe für individuelle Gehaltserhöhungen nachvollziehbar zu dokumentieren.](#)

(3) Der RH merkte an, dass der FWF die Gründe für die individuellen Gehaltserhöhungen dokumentierte. Er erachtete es als zweckmäßig, dass der FWF die individuellen Gehaltserhöhungen im Rahmen der jährlichen Personalkonferenzen besprach, um eine einheitliche Vorgehensweise der Führungskräfte sicherzustellen.

Der RH beurteilte das Gehaltssystem des FWF mit den Faktoren für die Gehaltserhöhungen als unflexibel, auch wenn er die Leistungen der Beschäftigten und die Lage im Gehaltsband als geeignete Maßgrößen für die individuellen Gehaltserhöhungen ansah.

Der RH hielt kritisch fest, dass der FWF im überprüften Zeitraum mehrmals vom Einstufungsraster des Gehaltssystems abwich und die Gehaltserhöhungen iterativ ermittelte, weil das Budget für gehaltssystemkonforme Erhöhungen nicht ausreichte. Er gab zu bedenken, dass das Gehaltssystem keine Möglichkeit für ein Abweichen

vorsah. Er bemängelte zudem, dass der FWF für die iterative Berechnung Beratungsleistungen (10.800 EUR) in Anspruch nahm und dass er die Gehaltserhöhungen seiner Beschäftigten selbst nicht vollständig nachvollziehen konnte.

Der RH empfahl dem FWF, sein Gehaltssystem derart weiterzuentwickeln, dass auch budgetäre Beschränkungen berücksichtigt und die Erhöhungen innerhalb der Organisation berechnet werden können.

10.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG plane sie im Zuge der Überarbeitung des Gehaltsschemas und -prozesses die Umsetzung der Empfehlung des RH ab der Gehaltsrunde 2026/27.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er der Empfehlung des RH jedenfalls Rechnung tragen werde. In den Überlegungen zu einem neuen Gehaltssystem seien diese Punkte von Anfang an auf der Agenda gewesen.

Zulagen

11.1 (1) Die FFG gewährte Verwendungszulagen für Führungs- und Spezialaufgaben. Sie vergab die Zulagen für alle drei Berufsbildgruppen, für einen definierten Zeitraum bzw. bis zum Wegfall der Aufgabe.

Das Gehaltssystem gab einen Maximalbetrag für die Verwendungszulagen der Expertinnen und Experten vor und nannte seit 2020 die zugehörigen Spezialaufgaben abschließend. Die Budgetverantwortlichen definierten diese in einer jährlich stattfindenden Abstimmungssitzung. Das Gehaltssystem sah auch einen Maximalbetrag für die Verwendungszulagen der Fachassistenz vor, listete ihre Spezialaufgaben jedoch nicht auf. Für die Berufsbildgruppe Management definierte das Gehaltssystem weder einen Maximalbetrag noch etwaige Spezialaufgaben.

Die Zahl der Beschäftigten mit Verwendungszulage stieg im überprüften Zeitraum von 18 auf 30. Die monatlich ausbezahlten Verwendungszulagen stiegen von 12.000 EUR (2020) auf 19.750 EUR (2024). Die FFG begründete dies mit der Umstellung des Gehaltssystems 2020, der dadurch geringeren Differenzierung der Berufsbildgruppen und dem somit verstärkten Einsatz von Verwendungszulagen.

Die folgende Tabelle zeigt die Verwendungszulagen je Berufsbildgruppe zum Stand 31. Dezember 2024:

Tabelle 6: FFG: Verwendungszulagen je Berufsbildgruppe 2024

Berufsbildgruppe ¹	Beschäftigte im Berufsbild ²	Beschäftigte mit Verwendungszulage	
		in Köpfen	in %
Management	17	12	70,6
Expertinnen und Experten	381	16	4,2
Fachassistenzen	70	2	2,9
Summe	468	30	6,4

¹ Stand 31. Dezember 2024

² ohne Geschäftsführung, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lehrlinge

Quelle: FFG; Berechnung: RH

(2) Der FWF vergab im aktuellen Gehaltssystem keine Zulagen. Hingegen sah das Gehaltssystem für die Beschäftigten mit Dienstantritt vor dem 15. November 2009 eine Vielzahl von Zulagen (z.B. Haushaltszulage, Verwaltungsdienstzulage) vor, die sich an der damaligen Besoldung im Bundesdienst orientierten.

- 11.2 (1) Der RH erachtete Verwendungszulagen für Führungs- und Spezialaufgaben bei der FFG für Expertinnen und Experten sowie für die Fachassistenz grundsätzlich als zweckmäßig, weil sie eine Differenzierung innerhalb des Gehaltssystems ermöglichten und die Zulagen bei Wegfall der Aufgaben wieder entzogen wurden. Er beurteilte auch die jährliche Abstimmung der Spezialaufgaben für Expertinnen und Experten sowie die abschließende Aufzählung dieser Spezialaufgaben im Gehaltssystem als zweckmäßig.

Der RH bemängelte jedoch, dass das Gehaltssystem die an die Führungskräfte (Berufsbildgruppe Management) gewährten Verwendungszulagen weder der Höhe nach festlegte, noch die zugehörigen Aufgaben festhielt. Ferner waren für die Berufsbildgruppe Fachassistenz im Gehaltssystem die Spezialaufgaben nicht aufgelistet. Der RH konnte daher weder die Höhe der Verwendungszulagen der Berufsbildgruppe Management noch die Aufgaben in den Berufsbildgruppen Management und Fachassistenz, die eine Verwendungszulage bedingten, nachvollziehen.

Der RH empfahl der FFG, die Voraussetzungen für die Gewährung von Verwendungszulagen sowie die Zulagenhöhe für sämtliche Berufsbildgruppen nachvollziehbar im Gehaltssystem festzulegen.

Der RH gab zu bedenken, dass durchschnittlich rd. 71 % der Führungskräfte der FFG, aber nur durchschnittlich rd. 6 % aller Beschäftigten eine Verwendungszulage erhielt.



ten. Aus Sicht des RH waren Führungsaufgaben durch die Berufsbildgruppe Management und das entsprechend höhere Gehaltsband bereits abgedeckt.

Der RH empfahl der FFG, Verwendungszulagen an Führungskräfte (Berufsbildgruppe Management) nur im Ausnahmefall und für deutlich über das Berufsbild hinausgehende Aufgaben und Verantwortungen zu vergeben.

(2) Der RH hob positiv hervor, dass der FWF keine gesonderten Zulagen vorsah, da sein Gehaltssystem stark differenziert ausgestaltet war (**TZ 10**). Er hielt jedoch fest, dass das Gehaltssystem für Dienstverhältnisse, die vor dem 15. November 2009 begonnen hatten, eine Vielzahl an Zulagen vorsah.

Gehaltsvergleich

Durchschnittsgehälter

- 12.1 (1) Ein Vergleich der durchschnittlichen Gehälter der Geschäftsführung und der Beschäftigten der FFG sowie des Präsidenten, der kaufmännischen Vizepräsidentin und der Beschäftigten des FWF stellte sich für den überprüften Zeitraum wie folgt dar:

Tabelle 7: Durchschnittsgehälter

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
FFG						
	in EUR					in %
Geschäftsführung	244.800	244.800	244.800	250.325	248.308	1,4
Beschäftigte (in Vollzeitäquivalenten)	70.414	72.057	73.016	76.686	82.349	16,9
FWF						
	in EUR					in %
Geschäftsleitung (Präsident und kaufmännische Vizepräsidentin)	176.784	176.359	170.906	187.157	208.194	17,8
Beschäftigte (in Vollzeitäquivalenten)	– ¹	57.833	58.050	61.992	66.963	15,8 ²

¹ Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

² Veränderung 2021 bis 2024

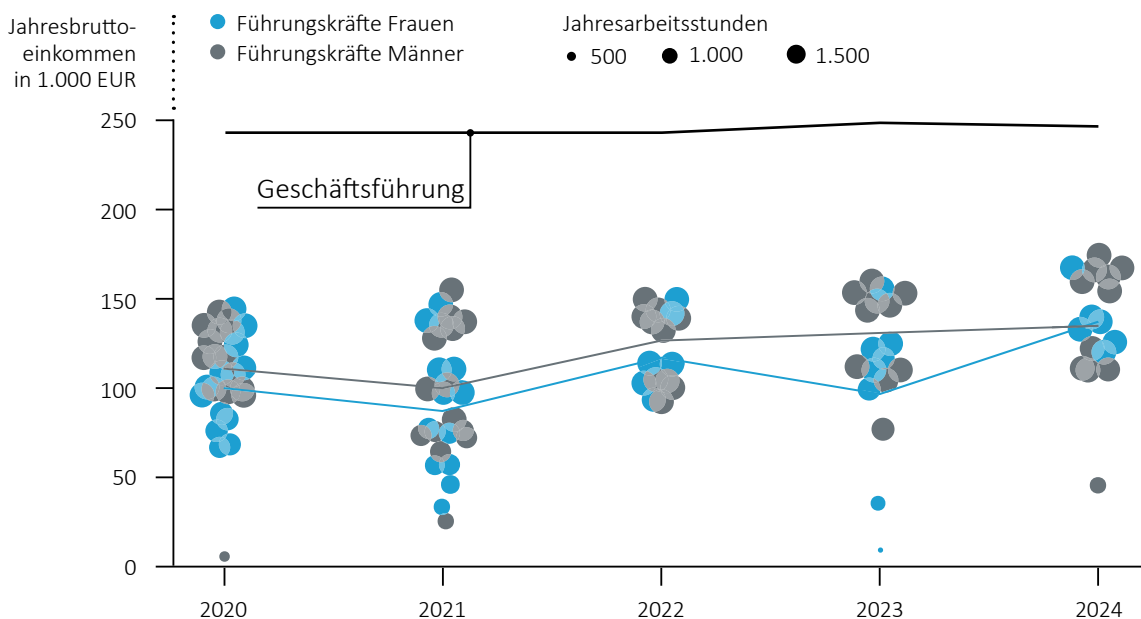
Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

Die Gehälter der Geschäftsführung der FFG blieben im überprüften Zeitraum annähernd gleich; bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöhten sich die Durchschnittsgehälter um rd. 17 % (insbesondere aufgrund der teilweise hohen Valorisierungen im überprüften Zeitraum).

Die Gehälter des Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin des FWF stiegen im überprüften Zeitraum um rd. 18 %; bei den Beschäftigten des FWF erhöhten sich die Durchschnittsgehälter zwischen 2021 und 2024 um rd. 16 %; auch hier insbesondere aufgrund der teilweise hohen Valorisierungen im überprüften Zeitraum.

(2) Den Vergleich der Gehälter der Geschäftsführung mit jenen der Führungskräfte (Berufsbildgruppe Management) der FFG zeigt folgende Abbildung:

Abbildung 5: FFG: Gehaltsvergleich: Geschäftsführung und Führungskräfte



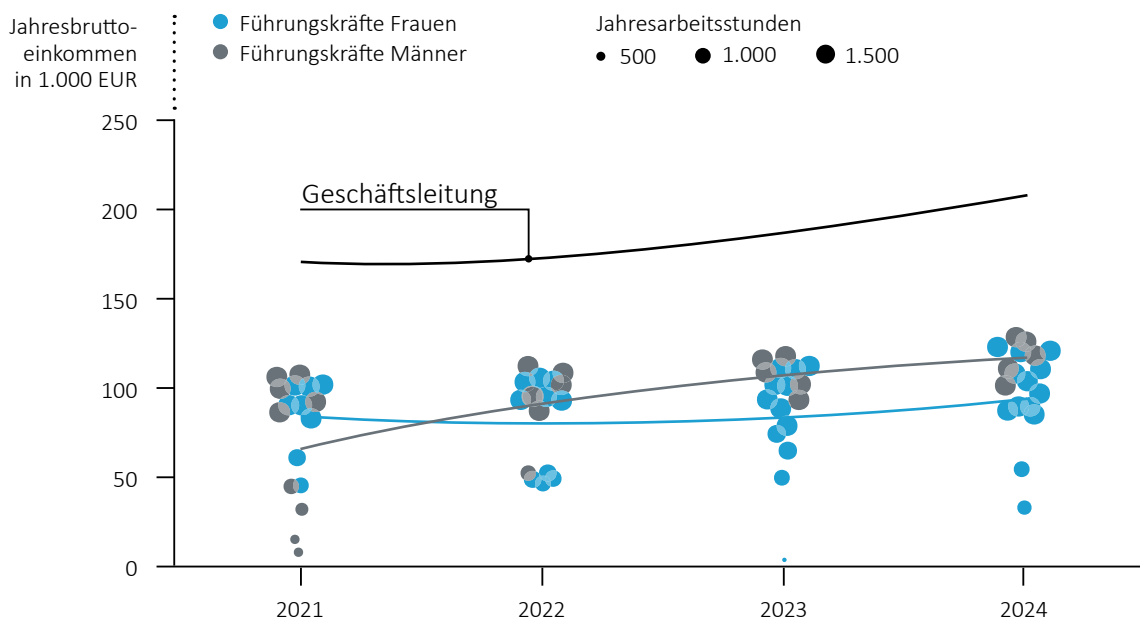
Jeder Punkt repräsentiert eine Führungskraft. Die Größe der Punkte zeigt die Jahressumme der Wochenarbeitsstunden an. Die blaue und graue Linie zeigen das arithmetische Mittel des Jahreseinkommens für weibliche und männliche Führungskräfte.

Quelle: FFG; Berechnung und Darstellung: RH

Die durchschnittlichen Gehälter der weiblichen und der männlichen Führungskräfte der FFG waren 2024 nahezu gleich hoch und lagen deutlich unter dem Gehaltsniveau der Geschäftsführung.

(3) Die folgende Abbildung vergleicht die Gehälter des Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin mit jenen der Führungskräfte des FWF (Berufsbildgruppe Führungskräfte):

Abbildung 6: FWF: Gehaltsvergleich: Präsident/kaufmännische Vizepräsidentin und Führungskräfte



Jeder Punkt repräsentiert eine Führungskraft. Die Größe der Punkte zeigt die Jahressumme der Wochenarbeitsstunden an. Die blaue und graue Linie zeigen das arithmetische Mittel des Jahreseinkommens für weibliche und männliche Führungskräfte.

Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

Quelle: FWF; Berechnung und Darstellung: RH

Die Gehälter der weiblichen Führungskräfte des FWF lagen 2024 deutlich unter jenen der männlichen Führungskräfte. Wie in der FFG waren auch beim FWF die Gehälter der Führungskräfte deutlich niedriger als das Gehaltsniveau der Geschäftsleitung.

12.2 Die Gehälter der Geschäftsführung der FFG blieben von 2020 bis 2024 annähernd gleich, die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten erhöhten sich um rd. 17 %. Die Gehälter der weiblichen und der männlichen Führungskräfte der FFG waren 2024 nahezu gleich hoch.

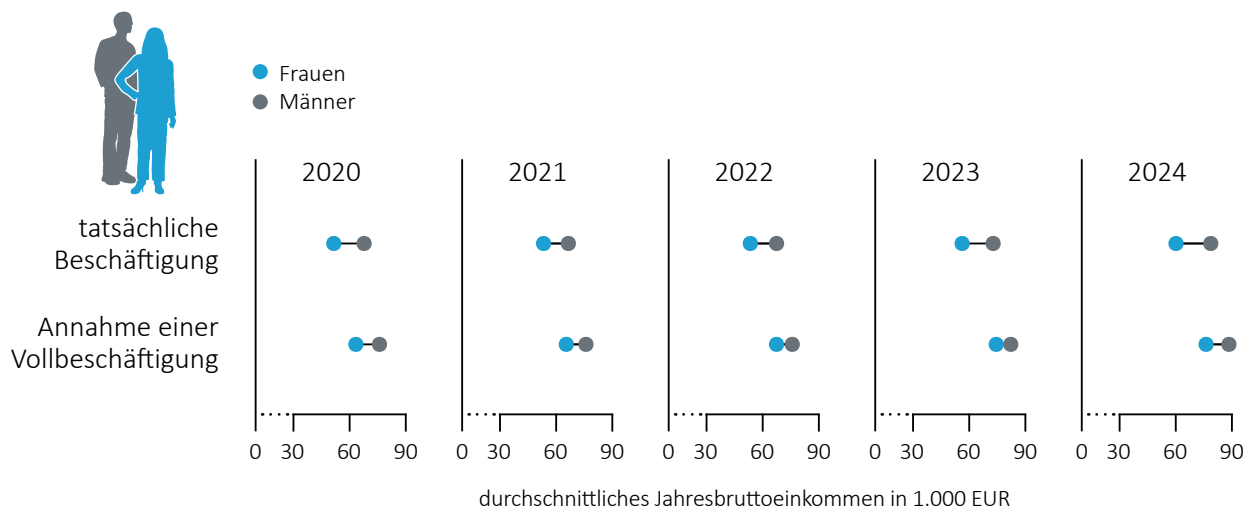
Die Gehälter der Geschäftsleitung des FWF stiegen von 2021 bis 2024 um rd. 18 %, die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten um rd. 16 %. Die Gehälter der weiblichen Führungskräfte des FWF lagen deutlich unter jenen der männlichen Führungskräfte. Der RH verwies auf seine Empfehlung an den FWF in **TZ 13**, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen.

Der RH merkte an, dass die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten der FFG (2024 rd. 82.350 EUR) deutlich höher waren als im FWF (2024 rd. 67.000 EUR). Er verwies dazu auch auf seine Empfehlung in TZ 5, einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern.

Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern

- 13.1 (1) (a) Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern in der FFG von 2020 bis 2024:

Abbildung 7: FFG: Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern



tatsächliche Beschäftigung = durchschnittliches Jahreseinkommen von den Beschäftigten

Annahme einer Vollbeschäftigung = Jahreseinkommen von den Beschäftigten (bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung)

Die Länge der grauen Linie bildet den Gender Pay Gap ab.

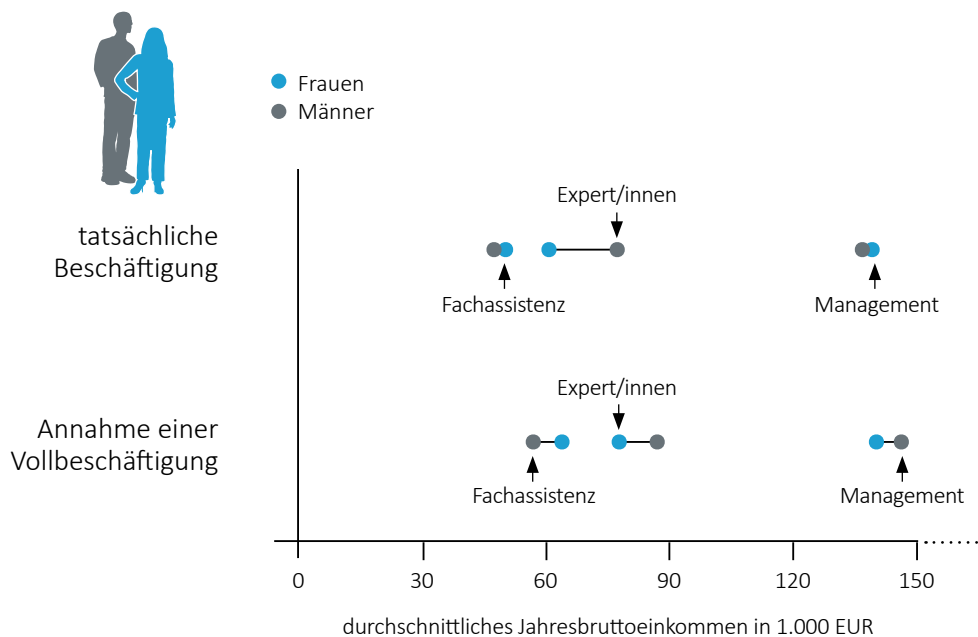
Quelle: FFG; Berechnung und Darstellung: RH

Im Jahr 2024 betrug der jährliche unbereinigte Gender Pay Gap³⁴ bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der FFG 18.450 EUR bzw. 24 % (durchschnittliches Jahreseinkommen der Frauen: 60.050 EUR, durchschnittliches Jahreseinkommen der Männer: 78.500 EUR). Dieser unbereinigte Gender Pay Gap ließ sich nicht nur durch die Teilzeitbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen begründen: Bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung betrug der Gender Pay Gap im Jahr 2024 12.100 EUR bzw. 14 %.

³⁴ Der Gender Pay Gap (Lohnschere) ist der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Beim unbereinigten Gender Pay Gap verglich der RH die durchschnittlichen Stundenverdienste von Frauen und Männern miteinander, ohne Anpassung von strukturellen Faktoren (z.B. Beschäftigungsumfang).

(b) Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern für die drei Berufsbildgruppen der FFG im Jahr 2024:

Abbildung 8: FFG: Jahresbruttoeinkommen nach Berufsbildgruppen und Geschlecht



tatsächliche Beschäftigung = durchschnittliches Jahreseinkommen von den Beschäftigten

Annahme einer Vollbeschäftigung = Jahreseinkommen von den Beschäftigten (bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung)

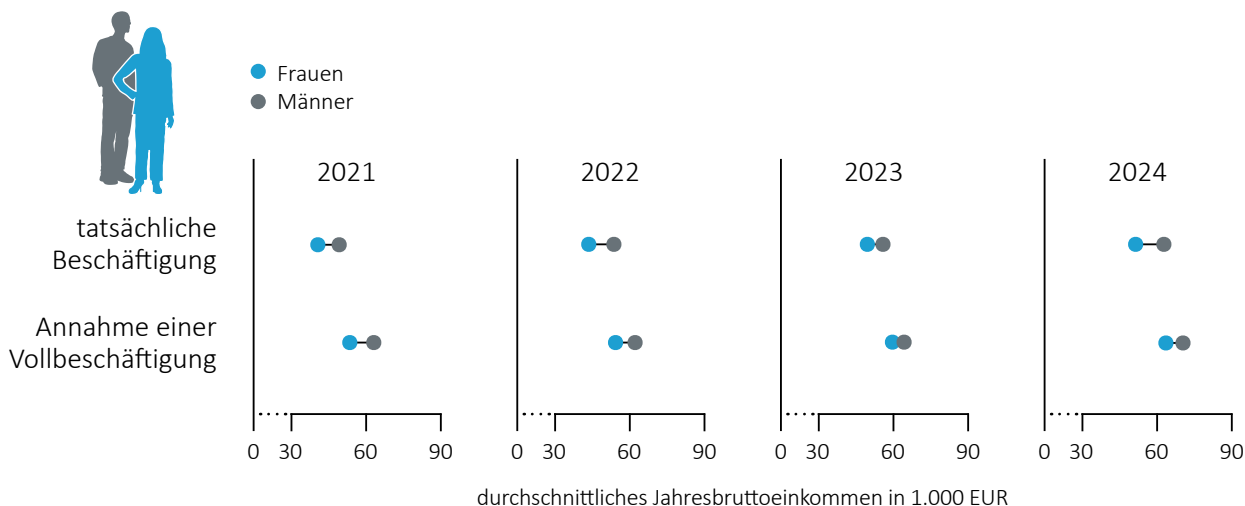
Die Länge der grauen Linie bildet den Gender Pay Gap ab.

Quelle: FFG; Berechnung und Darstellung: RH

Der größte unbereinigte Gender Pay Gap bestand im Jahr 2024 in der Berufsbildgruppe Expertinnen und Experten (16.450 EUR). In den Berufsbildgruppen Management und Fachassistenz verdiente jede weibliche Beschäftigte durchschnittlich geringfügig mehr als männliche Beschäftigte: um 2.350 EUR bzw. um 2.800 EUR.

(2) (a) Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern im FWF von 2021 bis 2024:

Abbildung 9: FWF: Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern



tatsächliche Beschäftigung = durchschnittliches Jahreseinkommen von den Beschäftigten

Annahme einer Vollbeschäftigung = Jahreseinkommen von den Beschäftigten (bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung)

Die Länge der grauen Linie bildet den Gender Pay Gap ab.

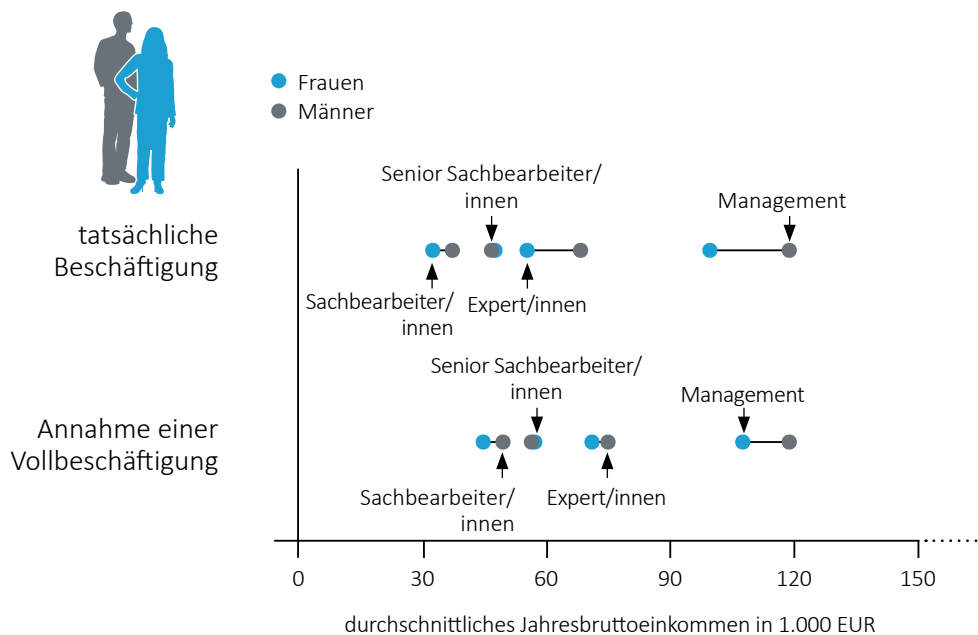
Der FWF verfügte für das Jahr 2020 auf Ebene der Berufsbildgruppen nicht über den Personalstand und deren Aufwendungen.

Quelle: FWF; Berechnung und Darstellung: RH

Im Jahr 2024 betrug der jährliche unbereinigte Gender Pay Gap bei den Beschäftigten des FWF 11.360 EUR bzw. 18 % (durchschnittliches Jahreseinkommen der Frauen: 50.870 EUR, durchschnittliches Jahreseinkommen der Männer: 62.230 EUR). Dieser unbereinigte Gender Pay Gap ließ sich auch beim FWF nicht nur durch die Teilzeitbeschäftigungen der Mitarbeiterinnen begründen: Bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung betrug der Gender Pay Gap 6.900 EUR bzw. 10 %.

(b) Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Gehälter nach Geschlechtern für die vier (aggregierten) Berufsbildgruppen des FWF im Jahr 2024:

Abbildung 10: FWF: Jahresbruttoeinkommen nach Berufsbildgruppen und Geschlecht



tatsächliche Beschäftigung = durchschnittliches Jahreseinkommen von den Beschäftigten

Annahme einer Vollbeschäftigung = Jahreseinkommen von den Beschäftigten (bereinigt um das Beschäftigungsausmaß und die nicht ganzjährige Beschäftigung)

Die Länge der grauen Linie bildet den Gender Pay Gap ab.

Quelle: FWF; Berechnung und Darstellung: RH

Im FWF bestand der größte unbereinigte Gender Pay Gap in den Berufsbildgruppen Management (19.000 EUR) sowie Expertinnen und Experten (12.800 EUR). In der Berufsbildgruppe Senior Sachbearbeiterinnen und Senior Sachbearbeiter waren die Unterschiede gering.

(3) Der bereinigte Gender Pay Gap im Bundesdienst lag im Jahr 2023 bei 8 %, der Gender Pay Gap der unselbstständig Erwerbstätigen der Privatwirtschaft in Österreich bei 18 %.

13.2 Der RH hielt kritisch fest, dass bei beiden Forschungsfördereinrichtungen sowohl ein unbereinigter als auch ein bereinigter Gender Pay Gap bestand.

Der unbereinigte Gender Pay Gap lag bei der FFG im Jahr 2024 bei 18.450 EUR und im FWF bei 11.350 EUR. Der Gender Pay Gap war in den höheren Einkommensbereichen (z.B. in der Berufsbildgruppe Expertinnen und Experten sowohl der FFG als auch des FWF) stärker ausgeprägt als in den niedrigeren Einkommensbereichen (z.B.

in der Berufsbildgruppe Fachassistenz der FFG und in der Berufsbildgruppe Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des FWF).

Der bereinigte Gender Pay Gap betrug im Jahr 2024 bei der FFG 12.100 EUR bzw. 14 % und beim FWF 6.900 EUR bzw. 10 %; er war somit höher als bei den Bundesbediensteten (8 % im Jahr 2023).

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen.

- 13.3 (1) Die FFG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen im Bereich Gender Pay Gap gemäß ihrer Diversitätsstrategie noch verstärkte Anstrengungen unternehmen werde.
- (2) Laut Stellungnahme des FWF stelle er seit 2021 in Recruiting-Prozessen Chancengleichheit sicher und nehme Einstufungen in den Gehaltsbändern nicht nach Geschlecht vor, sondern ausschließlich nach Komplexität und Verantwortung der Aufgabe sowie nach Qualifikation und Erfahrung der Kandidatinnen bzw. Kandidaten. Weitere Maßnahmen würden im Zuge der Einführung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie evaluiert und befänden sich in Vorbereitung.

Sonstiger Personalaufwand

Prämien

- 14.1 (1) (a) Die FFG zahlte ihren Beschäftigten von 2020 bis 2024 jährliche Leistungsprämien, Jubiläumsgelder und 2022 eine sozial gestaffelte Teuerungsprämie aus:

Tabelle 8: FFG: Prämien

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
	in EUR					in %
Leistungsprämien	426.724	436.621	441.610	473.771	514.954	20,7
<i>davon</i>						
<i>Geschäftsführung (TZ 8)</i>	81.600	81.600	81.600	81.600	83.810	2,7
<i>Beschäftigte des Managements</i>	132.611	155.651 ¹	150.027	160.822	148.164	11,7
<i>übrige Beschäftigte²</i>	212.513	199.370	209.983	231.349	282.980	33,2
Jubiläumsgelder	5.957	21.664	–	32.304	23.537	–
Teuerungsausgleich	–	–	118.480	–	–	–
Summe	432.681	458.285	560.090	506.076	538.491	24,5

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: FFG; Berechnung: RH

¹ inklusive Sonderprämien an zwei Beschäftigte

² Beschäftigte des Managements, die nicht direkt der Geschäftsführung unterstellt waren, Expertinnen und Experten sowie Fachassistenz

(b) Das Gehaltssystem der FFG sah Leistungsprämien als einmalige Zahlungen für außergewöhnliche Leistungen in der Vergangenheit vor. Die Entscheidungsgrundlagen für die Gewährung von Prämien unterschieden sich zwischen den Berufsbildgruppen wie folgt:

- Beschäftigte des Managements³⁵ schlossen in einer Zusatzvereinbarung zu ihren Dienstverträgen dreijährige Zielvereinbarungen mit der Geschäftsführung ab. Je nach Funktion (z.B. Abteilungsleitung) konnten sie jährlich bis zu 5 %, 7 % oder 10 % ihres Vorjahresgehalts als Leistungsprämie erhalten. Die Zielvereinbarungen lauteten:
 - Erfüllung der Ziele laut jeweils aktueller Eigentümerstrategie für die FFG gesamt,
 - Umsetzung des Arbeitsprogramms des Bereichs Basisprogramme,
 - Wahrnehmung der bereichsübergreifenden Aufgaben und
 - Entwicklung laut den FFG-Führungskompetenzen.
- Die übrigen Beschäftigten³⁶ konnten nach einer im Mitarbeitergespräch vorgenommenen Leistungsbewertung des vergangenen Jahres eine Prämie zwischen 1.000 EUR und 5.000 EUR erhalten.

³⁵ direkt der Geschäftsführung unterstellt

³⁶ Beschäftigte des Managements, die nicht direkt der Geschäftsführung unterstellt waren, Expertinnen und Experten sowie Fachassistenz

Die FFG zahlte an alle Beschäftigten des Managements jährlich die höchstmöglichen Prämien aus – zwischen 5.000 EUR und 17.000 EUR je Beschäftigte bzw. Beschäftigten. In zwei Fällen erhielten Beschäftigte des Managements im Jahr 2021 zusätzlich zu ihrer Leistungsprämie eine Sonderprämie in Höhe eines Bruttomonatsgehalts bzw. eine Zusatzprämie in Höhe von 7 % des Bruttojahresgehalts.

(c) Die Beschäftigten konnten ab 2022 die Leistungsprämie auf eigenen Wunsch in Sonderurlaubstage umwandeln. Dafür legte die FFG einen Pauschalbetrag von 300 EUR pro Tag sowie folgende drei Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme fest:

- maximaler Resturlaub des Vorjahrs von zehn Urlaubstagen bei Vollzeitbeschäftigten,
- Konsumation der Sonderurlaubstage im laufenden Jahr und
- kein Aufbau von Urlaubsguthaben.

Die Beschäftigten hatten ihren Wunsch nach Umwandlung der Leistungsprämie bis 31. März des laufenden Jahres der Abteilung Personal und Organisation bekannt zu geben. Ein Splitten der Leistungsprämie in Sonderurlaub und Prämienauszahlung war möglich.

Im überprüften Zeitraum nahmen 36 Beschäftigte 224 Sonderurlaubstage in Anspruch; die Prämienauszahlungen reduzierten sich dadurch um 67.200 EUR.

Die FFG gewährte ihren Beschäftigten die Umwandlung der Leistungsprämie in Sonderurlaub auch dann, wenn sie nicht alle Voraussetzungen erfüllten. So erhielten zwei Beschäftigte einen Sonderurlaub, obwohl ihre Resturlaube sich auf jeweils mehr als zehn Tage beliefen. In elf Fällen bauten die Beschäftigten Urlaubsguthaben auf. Das Gehaltssystem sah keine Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Voraussetzungen vor.

(2) (a) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die an die Beschäftigten des FWF ausbezahlten Prämien im überprüften Zeitraum:

Tabelle 9: FWF: Prämien

	2020	2021	2022	2023	2024
	in EUR				
Leistungsprämien Präsident (TZ 8)	50.189	21.868	–	–	–
Jubiläumsgelder	809	24.395	26.260	26.991	30.599
Bonuswochen	10.619	5.544	8.671	2.754	7.275
COVID-19-Prämien	50.400	800	–	–	–
Teuerungsausgleich	–	–	–	27.006	–
Summe	112.018	52.607	34.931	56.752	37.873

Rundungsdifferenzen möglich

Quelle: FWF; Berechnung: RH

(b) Die Beschäftigten erhielten im überprüften Zeitraum keine Leistungsprämien ausbezahlt.

(c) Die Auszahlungen der Bonuswochen resultierten aus den einzelvertraglich geregelten Urlaubsansprüchen der Beschäftigten des FWF, die bis Jänner 2017 eingetreten waren. Durch diese Regelung hatten die Beschäftigten alle fünf Jahre Anspruch auf eine Bonuswoche, die sie als Urlaub oder Zeitausgleich konsumieren oder sich auszahlen lassen konnten; ein Splitten war nicht möglich. Die Höhe der Auszahlungen entsprach der Höhe der Urlaubersatzleistungen. Die Anzahl der Beschäftigten mit Anspruch auf eine Bonuswoche verringerte sich von 64 (2020) auf 52 (2024); das entsprach rund einem Drittel der Beschäftigten (Ende 2024: 157 Beschäftigte).

- 14.2 (1) Der RH hielt kritisch fest, dass die Zielvereinbarungen der Geschäftsführung der FFG mit den Beschäftigten des Managements sehr allgemein formuliert waren und es keine Indikatoren gab, mit denen eine Zielerreichung gemessen werden konnte. Der RH wies darauf hin, dass alle Beschäftigten des Managements im überprüften Zeitraum die laut Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag höchstmöglichen Prämienauszahlungen erhielten und es in zwei Fällen zusätzliche Auszahlungen von einem Bruttomonatsgehalt bzw. 7 % eines Bruttojahresgehalts gab. Nach Ansicht des RH verfestigte sich dadurch – wie bei den Prämien der Geschäftsführung (TZ 8) – ein variabler, erfolgsabhängiger Gehaltsbestandteil zu einem fixen Gehaltsbestandteil.

Der RH empfahl der FFG, so wie bei den Prämien an die Geschäftsführung (TZ 8) die Ziele für Leistungsprämien an die Beschäftigten des Managements wesentlich herausfordernder zu fassen und mit klar messbaren Indikatoren zu verknüpfen, um die über die normale Tätigkeit hinausgehenden, außergewöhnlichen Leistungen beurteilen zu können.

Der RH wies darauf hin, dass bei der Umwandlung der Leistungsprämie in Sonderurlaubstage ein Spannungsverhältnis bestand: Mehr Sonderurlaubstage bedeuteten eine geringere Arbeitsleistung durch die Beschäftigten. Er gab darüber hinaus zu bedenken, dass die Abgeltung durch den Pauschalbetrag von 300 EUR nicht sachgerecht war, weil in den Berufsbildgruppen ein unterschiedliches Gehaltsniveau bestand.

Der RH merkte zudem kritisch an, dass die FFG bei der Umwandlung der Leistungsprämie in Sonderurlaubstage die eigenen Voraussetzungen für die Gewährung nicht durchgängig einhielt. In zwei Fällen gewährte die FFG einen Sonderurlaub, obwohl noch mehr als zehn Resturlaubstage bestanden, und in elf Fällen bauten Beschäftigte unzulässigerweise Urlaub auf. Auch hielt der RH kritisch fest, dass das Gehaltssystem der FFG keine Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Voraussetzungen vorsah.

Der RH empfahl der FFG, ihre Regelungen im Gehaltssystem zur Umwandlung der Leistungsprämien in Sonderurlaubstage einzuhalten und Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Voraussetzungen festzulegen, z.B. das Splitten der Prämienzahlung oder die Gewährung von Sonderurlaub für das folgende Jahr auszusetzen.

(2) Der RH hielt fest, dass die Beschäftigten des FWF im überprüften Zeitraum keine Leistungsprämie erhielten.

- 14.3 Laut Stellungnahme der FFG überarbeite sie unter Berücksichtigung der Empfehlung des RH die Ziele für das Management. Die Prämien im Management seien im überprüften Zeitraum in voller Höhe ausbezahlt worden, da die Ziele unter schwierigen Rahmenbedingungen (COVID-19-Pandemie und gleichzeitig starkes Wachstum der FFG) erfüllt worden seien.

Den Prozess, der die Umwandlung der Leistungsprämien in Sonderurlaubstage regelt, habe sie bereits 2025 angepasst.

- 14.4 Der RH stellte gegenüber der FFG klar, dass er nicht die formale Erreichung bzw. Überschreitung der gesetzten Ziele thematisiert hatte, sondern die Festsetzung der Ziele selbst bzw. die Festlegung der zu erreichenden Zielwerte.

Urlaubsrückstellungen

- 15.1 (1) Auf die FFG und den FWF war das Urlaubsgesetz³⁷ anzuwenden; dieses hielt fest, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstand, verbraucht werden sollte. Ein Urlaubsanspruch verjährte zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden war. Der Urlaubsantritt war zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebs und die Erholungsmöglichkeit der bzw. des Beschäftigten zu vereinbaren.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Urlaubsrückstellungen der FFG und des FWF im überprüften Zeitraum:

Tabelle 10: Urlaubsrückstellungen; Stichtag 31. Dezember

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
FFG						
	in Mio. EUR					in %
Urlaubsrückstellungen	1,71	1,81	2,07	2,18	2,52	47,5
	Anzahl					
Beschäftigte in Köpfen ¹	360	365	393	428	454	26,1
FWF						
	in Mio. EUR					in %
Urlaubsrückstellungen	0,82	0,73	0,80	0,92	0,92	11,5
	Anzahl					
Beschäftigte in Köpfen ¹	126	131	143	146	152	20,6

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

¹ Durchschnitt laut Jahresabschlüssen

Die Rückstellungen für nicht konsumierte Urlaube erhöhten sich in der FFG von 1,71 Mio. EUR (2020) auf 2,52 Mio. EUR (2024) um rd. 48 %, wobei der Anstieg der Beschäftigten im selben Zeitraum 26 % betrug. Im FWF stiegen die Rückstellungen für nicht konsumierte Urlaube von 0,82 Mio. EUR (2020) auf 0,92 Mio. EUR (2024) um rd. 12 % an; die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich um 21 %.

(2) Der Urlaubsanspruch der Beschäftigten der FFG betrug grundsätzlich fünf Wochen; waren sie mehr als 25 Dienstjahre bei der FFG tätig, erhöhte er sich auf sechs Wochen.³⁸

³⁷ BGBl. 390/1976 i.d.g.F.

³⁸ 23 Beschäftigte, die vor der Zusammenlegung im Jahr 2004 für den Forschungsförderfonds für die gewerbliche Wirtschaft tätig gewesen waren, hatten zusätzlich Anspruch auf Sonderurlaub für die Zeit vom 24. Dezember bis 6. Jänner; eine Konsumation außerhalb dieses Zeitraums war möglich.

Die FFG setzte sich das Ziel, dass ihre Beschäftigten mit einer 5-Tage-Woche am Jahresende nicht mehr als zehn Tage Resturlaub haben sollten. Der Anteil der Beschäftigten mit einem Resturlaub von mehr als zehn Tagen lag Ende 2024 bei 36 %; 22 Beschäftigte hatten Ende 2024 mehr als 30 Tage Resturlaub. Die FFG verzichtete 2021 in einem Fall auf den Verfall von acht Urlaubstagen.

(3) Der FWF regelte den Urlaubsanspruch einzelvertraglich in den Dienstverträgen. Der Urlaubsanspruch änderte sich je nach Eintrittsdatum wie folgt:

Tabelle 11: FWF: Urlaubsanspruch

Eintrittsdatum	Urlaubsanspruch
bis Ende Dezember 1989	sieben Wochen, nach 25-jähriger Dienstzugehörigkeit Erhöhung auf acht Wochen ¹
zwischen Anfang Jänner 1990 und Ende Dezember 2015	sechs Wochen, nach 25-jähriger Dienstzugehörigkeit Erhöhung auf sieben Wochen ¹
im Jahr 2016	sechs Wochen, keine weitere Erhöhung nach 25-jähriger Dienstzugehörigkeit, eine Bonuswoche alle fünf Jahre
zwischen Anfang Jänner 2017 und Ende August 2020	sechs Wochen, keine weitere Erhöhung nach 25-jähriger Dienstzugehörigkeit
ab Anfang September 2020 ²	fünf Wochen, Erhöhung auf sechs Wochen, nach Vollendung des 40. Lebensjahres

¹ Der FWF machte 2015 seinen Beschäftigten mit Anspruch auf eine zusätzliche Urlaubswoche nach 25-jähriger Dienstzugehörigkeit ein Umstiegsangebot. Verzichteten die Beschäftigten auf die zusätzliche Urlaubswoche, erhielten sie alle fünf Jahre eine Bonuswoche und als freiwillige soziale Leistungen ein „Öffi-Ticket“ nach fünf Jahren Dienstzugehörigkeit sowie Essensgutscheine von 4,40 EUR pro Arbeitstag. Verzichteten sie nicht auf die zusätzliche Urlaubswoche, erhielten sie als freiwillige soziale Leistung Essensgutscheine von 2,20 EUR pro Arbeitstag.

² nach einer im Juni 2023 erlassenen Betriebsvereinbarung rückwirkend gültig mit November 2022 für alle Beschäftigten, die nach Ende August 2020 eintraten

Quelle: FWF

Infolge dieser unterschiedlichen einzelvertraglichen Regelungen lag der Urlaubsanspruch mit Jahresende 2024 bei rd. 71 % der Beschäftigten des FWF (112 der 157 Beschäftigten) bei sechs oder mehr Wochen.

Die Urlaubsansprüche der Beschäftigten stellten sich Ende 2024 wie folgt dar:³⁹

- 17 Beschäftigte: sieben Urlaubswochen, davon erhielt ein Beschäftigter alle fünf Jahre zusätzlich eine Bonuswoche,
- 95 Beschäftigte: sechs Urlaubswochen, davon erhielten 49 Beschäftigte alle fünf Jahre zusätzlich eine Bonuswoche und
- 45 Beschäftigte: fünf Urlaubswochen.

³⁹ ohne zusätzliche Urlaubswoche behinderter Personen

Im FWF lag der Anteil der Beschäftigten mit Anspruch auf Resturlaub von mehr als zehn Tagen im Jahr 2024 bei 85 %. Zehn Beschäftigte hatten im überprüften Zeitraum jeweils am Jahresende mehr als 60 Tage Resturlaub; in einem Fall betrug der Resturlaub 124 Tage (im Jahr 2021) bzw. knapp 25 Wochen. Einem Beschäftigten verfielen in drei Jahren (2020, 2021 und 2024) insgesamt 28 Urlaubstage, drei weiteren Beschäftigten insgesamt 16 Urlaubstage. Der FWF verzichtete in sechs Fällen auf den Verfall von insgesamt 82 Urlaubstagen.

(4) Die FFG als auch der FWF wiesen Beschäftigte, bei denen Urlaubstage zu verfallen drohten, ausdrücklich darauf hin. Gemäß der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (**OGH**)⁴⁰ verjährte der gesetzliche Urlaubsanspruch nicht, wenn der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten hinsichtlich der drohenden Urlaubsverjährung nicht nachkam und somit nicht aktiv für den Verbrauch des Urlaubs sorgte.

15.2 Der RH wies auf die Erhöhung der Urlaubsrückstellungen in der FFG und im FWF im überprüften Zeitraum hin. Er erachtete es als zweckmäßig, dass sich die FFG zum Ziel setzte, die Urlaubsrückstellungen zu senken – demnach sollte der Urlaub der Beschäftigten am Jahresende nicht mehr als zehn Tage betragen. Er hielt jedoch kritisch fest, dass die FFG ihr selbst gesetztes Ziel verfehlte und der Anteil der Beschäftigten mit Anspruch auf Resturlaub von mehr als zehn Tagen Ende 2024 bei 36 % lag.

Der RH wies kritisch auf die großzügigen Urlaubsregelungen in den Dienstverträgen des FWF hin, die den bis Ende August 2020 eingetretenen Beschäftigten zustanden. Er merkte an, dass im FWF 85 % der Beschäftigten mit Jahresende 2024 mehr als zehn Tage und zehn Beschäftigte mehr als zwölf Wochen Resturlaub hatten. Dies resultierte insbesondere daraus, dass der Urlaubsanspruch bei 71 % der Beschäftigten des FWF bei sechs oder mehr Wochen lag.

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, ihre Beschäftigten regelmäßig aktiv aufzufordern, ihren Urlaub zu verbrauchen, sowie Maßnahmen vorzusehen, die vorrangig die Inanspruchnahme von Urlaub ermöglichen, um hohe Resturlaubsstände und hohe Urlaubsrückstellungen zu vermeiden.

Der RH hielt fest, dass beide Forschungsfördereinrichtungen auf den Verfall von Urlaubstagen verzichteten: die FFG im Jahr 2021 in einem Fall auf acht Urlaubstage, der FWF von 2021 bis 2024 in sechs Fällen auf insgesamt 82 Urlaubstage. Dies, obwohl beide Forschungsfördereinrichtungen die Beschäftigten auf die drohende Verjährung hinwiesen.

⁴⁰ OGH 27. Juni 2023, 8 ObA 23/23z

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, weiterhin ihre Aufforderungs- und Hinweisobligationen einzuhalten und in der Folge nicht auf die Verjährung der Urlaubsansprüche zu verzichten.

- 15.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG achte sie auch künftig darauf, dass Urlaubsansprüche rechtzeitig abgebaut werden; zudem weise sie die Beschäftigten rechtzeitig auf den Abbau hin. Der einmalige Verzicht auf den Verfall sei im Interesse der Kunden und Auftraggeber gelegen, weil so betriebswichtige Prozesse noch vor Jahresabschluss hätten fertiggestellt werden können.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er künftig verstärkt den Urlaubsabbau forcieren. In den Jahren 2024 und 2025 sei es wegen des sehr ressourcenintensiven internen Projekts PANDA (Neuentwicklung eines Systems zur Abwicklung von Förderprojekten) zu erhöhter Arbeitsbelastung gekommen, was sich auch in einem niedrigeren Urlaubsverbrauch niedergeschlagen habe. Darüber hinaus hätten die Umgestaltung und Weiterentwicklung mehrerer Bereiche in den vergangenen vier Jahren zu einem vorübergehend erhöhten personellen Ressourcenbedarf geführt. Ab Mitte 2026 falle diese zusätzliche Belastung weg und es sei vermehrter Urlaubsverbrauch möglich.

Der FWF halte die gesetzlichen Aufforderungs- und Hinweisobligationen gegenüber den Beschäftigten weiterhin ein. Dies beinhalte die regelmäßige Aufforderung zur Inanspruchnahme des Urlaubs sowie die Information über die Verjährungsfristen. Auf die Verjährung von Urlaubsansprüchen werde künftig nicht mehr verzichtet.

Personalüberlassungen

- 16.1 (1) Die FFG stellte seit dem Jahr 2008 bei ihr beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Infrastrukturministerium im Rahmen von Überlassungsverträgen zur Verfügung. Im Jänner 2025 waren es elf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie waren dem Infrastrukturministerium zugewiesen.⁴¹

Die Personalüberlassung der FFG an das Infrastrukturministerium erfolgte auf unbestimmte Zeit. Das Ministerium refundierte die Personalkosten an die FFG.

(2) Im FWF gab es im überprüften Zeitraum keine Personalüberlassungen.

⁴¹ Zum Wirtschaftsministerium gab es im überprüften Zeitraum keine Personalüberlassungen.

- 16.2 Der RH kritisierte, dass durch die faktische Eingliederung überlassenen Personals der FFG im Infrastrukturministerium „graue“ Planstellen – über den vom Nationalrat beschlossenen Personalplan hinaus – geschaffen wurden. Diese Vorgehensweise unterliefe das Aufnahmeverfahren des Ministeriums und beeinträchtigte die Steuerungsfunktion des Personalplans des Bundes.⁴²

Darüber hinaus waren diese Personalauszahlungen im Rechnungswesen des Ministeriums als Sachaufwand ausgewiesen.

Der RH empfahl der FFG und dem Infrastrukturministerium, im Sinne einer transparenten Budgetierung und Verrechnung die Erhöhung des Personalstands im Ministerium durch Überlassungsverträge zu vermeiden.

- 16.3 Laut Stellungnahme des Infrastrukturministeriums sei es bestrebt, die Zahl der Personalüberlassungen zu reduzieren. Bis 2026 werde die Zahl der von der FFG überlassenen Beschäftigten auf sieben sinken. Auch die Zahl der durch andere Arbeitsleihverträge überlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Sektion Innovation und Technologie werde von sieben (2025) auf fünf (2026) sinken.

Menschen mit Behinderung

- 17.1 (1) Nach dem Behinderteneinstellungsgesetz⁴³ hatten alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigten, auf je 25 Beschäftigte mindestens eine begünstigte Behinderte bzw. einen begünstigten Behinderten⁴⁴ einzustellen. Wenn ein Dienstgeber diese Verpflichtung nicht oder nicht in ausreichendem Ausmaß erfüllte, hatte er eine Ausgleichstaxe zu entrichten. Sie betrug im Jahr 2024 monatlich zwischen 320 EUR und 477 EUR je vorgesehene Stelle.

Die geleisteten Ausgleichstaxen flossen in den Ausgleichstaxfonds, dessen Mittel zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu verwenden waren. Aus diesen Mitteln wurden auch Prämien für die Beschäftigung von Lehrlingen mit Behinderung ausgeschüttet.

⁴² Der RH verwies auf seine Feststellung und Empfehlung im RH-Bericht „FFG und FWF – Interne Kontrollsysteme“ (Reihe Bund 2015/7, TZ 9).

⁴³ BGBl. 22/1970 i.d.g.F.

⁴⁴ Begünstigte Behinderte waren alle unselbstständig beschäftigten Personen, deren Grad der Behinderung zumindest 50 % erreichte und die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen.

(2) Die folgende Tabelle zeigt, inwieweit die FFG und der FWF von 2020 bis 2024 die Beschäftigungspflicht erfüllten und wie hoch die jährlich zu entrichtende Ausgleichstaxe war:

Tabelle 12: Integration von Menschen mit Behinderung – Ausgleichstaxe

Jahr ¹	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
FFG						
	in Köpfen					in %
relevante Dienstnehmeranzahl ²	351	371	403	442	469	33,6
Pflichtzahl ³	14	14	16	17	18	28,6
besetzte Pflichtstellen	9	9	6	5	7	-22,2
offene Pflichtstellen	5	5	10	12	11	120,0
	in EUR					in %
Ausgleichstaxe (Jahresbetrag)	22.500	22.860	33.512	56.115	44.838	99,3
FWF						
	in Köpfen					in %
relevante Dienstnehmeranzahl ²	127	137	146	147	153	20,5
Pflichtzahl ³	5	5	5	5	6	20,0
besetzte Pflichtstellen	2	1	1	1	1	-50,0
offene Pflichtstellen	3	4	4	4	5	66,7
	in EUR					in %
Ausgleichstaxe (Jahresbetrag)	10.875	20.193	18.624	19.728	25.707	136,4

¹ Die Berechnung der Ausgleichstaxe erfolgte monatlich zum Monatsersten. In der Tabelle sind jeweils die Werte vom 1. Dezember dargestellt.

² Anzahl der für die Berechnung der zu besetzenden Pflichtstellen relevanten Beschäftigten, beispielsweise ohne nicht einzurechnende begünstigte Behinderte und ohne Personen mit Krankengeld- oder Wochengeldbezug

³ Anzahl der begünstigten Behinderten, die eingestellt werden müssen

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

Die FFG und der FWF erfüllten in keinem überprüften Jahr (2020 bis 2024) die Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter. In Summe bezahlte die FFG 179.825 EUR, der FWF 95.127 EUR an Ausgleichstaxe.

17.2 Der RH kritisierte, dass im Zeitraum 2020 bis 2024 weder die FFG noch der FWF die Einstellungspflicht nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erfüllte. Beide Forschungsfördereinrichtungen hatten daher Ausgleichstaxen zu leisten (FFG 179.825 EUR; FWF 95.127 EUR).

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, durch geeignete Maßnahmen der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachzukommen, um eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrzunehmen und Ausgleichstaxen zu vermeiden.

17.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG habe sie sich in ihrer Diversitätsstrategie als Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 der Beschäftigungsverpflichtung nachzukommen. Dazu seien bereits konkrete Maßnahmen in die Wege geleitet worden.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass er künftig im Rahmen seiner Möglichkeiten gezielt Maßnahmen zur Integration und Beschäftigung begünstigter Behinderter setze.

Reisekosten

18.1 (1) Die Reisekosten der FFG lagen zwischen rd. 222.000 EUR (2020) und rd. 774.000 EUR (2024), jene des FWF zwischen rd. 17.000 EUR (2020) und rd. 56.000 EUR (2023):

Tabelle 13: Reisekosten

	2020 ¹	2021 ¹	2022	2023	2024
FFG					
	Anzahl				
Dienstreisen	480	312	958	1.375	1.474
	in EUR				
Reisekosten	222.311	143.477	550.903	752.632	774.223
durchschnittliche Reisekosten je Dienstreise	463	460	575	547	525
FWF					
	Anzahl				
Dienstreisen	30	22	54	75	71
	in EUR				
Reisekosten	17.354	18.798	34.945	55.543	48.736
durchschnittliche Reisekosten je Dienstreise	578	854	647	741	686

¹ geringere Reisetätigkeit aufgrund der COVID-19-Pandemie

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

Im überprüften Zeitraum stiegen in der FFG die durchschnittlichen Reisekosten je Dienstreise von 463 EUR (2020) auf 525 EUR (2024) um 13 % an. Im FWF lagen die durchschnittlichen Reisekosten je Dienstreise zwischen 578 EUR (2020) und 854 EUR (2021); der Anstieg von 2020 bis 2024 betrug 19 %.

(2) Beide Forschungsfördereinrichtungen verfügten über Dienstreiserichtlinien, die für alle Beschäftigten galten. Die Dienstreiserichtlinien regelten auch die Wahl des Verkehrsmittels und die Reisediäten. Die Richtlinie der FFG enthielt insofern einen

Nachhaltigkeitsaspekt, als eine nachhaltige Anreise (z.B. Nachtzug statt Billigflug) höhere Kosten rechtfertigen konnte.

In der Dienstreiserichtlinie des FWF fanden sich keine Regelungen zur Nachhaltigkeit; demgegenüber waren laut dem Formular zur Reisekostenabrechnung für Gremiumsmitglieder⁴⁵ Flugreisen nur im Ausnahmefall zu erstatten und war weitestmöglich auf Fahrten mit einem Pkw zu verzichten.

- 18.2 Der RH hielt fest, dass die Anzahl der Dienstreisen und die Reisekosten der beiden Forschungsfördereinrichtungen in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der COVID-19-Pandemie auf einem niedrigeren Niveau lagen. Ab 2022 war ein Anstieg der Reisekosten zu verzeichnen.

Der RH wies darauf hin, dass der FWF – im Gegensatz zur FFG – den Nachhaltigkeitsaspekt nicht in seiner Dienstreiserichtlinie festgeschrieben hatte; das Formular zur Reisekostenabrechnung für Gremiumsmitglieder enthielt demgegenüber Nachhaltigkeitsaspekte.

[Der RH empfahl dem FWF, Nachhaltigkeitsaspekte in seine Dienstreiserichtlinie aufzunehmen, um Dienstreisen möglichst klimaschonend zu gestalten.](#)

- 18.3 Laut Stellungnahme des FWF überarbeite er die Dienstreiserichtlinie. Die Nachhaltigkeitsaspekte würden jedenfalls priorisiert umgesetzt. Die Richtlinie halte auch alternative Lösungen fest, beispielsweise die verpflichtende Vorab-Prüfung von Videokonferenzen.

⁴⁵ Mitglieder des Präsidiums, des Aufsichtsrats, der Delegiertenversammlung und der Jurys



Kosten der Personalverwaltung

19.1 (1) Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Personalverwaltungsaufwendungen der FFG und des FWF im überprüften Zeitraum:

Tabelle 14: Personalverwaltungsaufwand

	2020	2021	2022	2023	2024	Veränderung 2020 bis 2024
FFG						
	in EUR					in %
interner Personalverwaltungsaufwand	285.993	337.796	391.821	491.317	588.012	105,6
Entgelt für die externe Personalverrechnung	92.281	91.442	116.962	151.188	165.915	79,8
<i>davon</i>						
<i>Personalverrechnung¹</i>	74.298	82.120	96.314	116.254	124.799	68,0
<i>Dienstreiseabrechnung</i>	17.983	9.322	20.648	34.935	41.116	128,6
Entgelt für die externe Arbeitsmedizin/ Arbeitspsychologie und Sicherheitsfachkraft	29.738	30.323	34.279	55.071	55.470	86,5
Summe Personalverwaltungsaufwand	408.012	459.561	543.062	697.576	809.397	98,4
Beschäftigte in Köpfen ²	360	365	393	428	454	26,1
Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte/n	1.133	1.259	1.382	1.630	1.783	57,4
FWF						
	in EUR					in %
interner Personalverwaltungsaufwand	192.230	176.755	244.758	249.303	279.308	45,3
Entgelt für die externe Personalverrechnung	59.651	68.792	55.735	47.778	51.198	-14,2
Entgelt für die externe Arbeitsmedizin/ Arbeitspsychologie und Sicherheitsfachkraft	16.194	12.561	16.114	15.511	36.322 ³	124,3
Summe Personalverwaltungsaufwand	268.075	258.108	316.607	312.592	366.828	36,8
Beschäftigte in Köpfen ²	126	131	143	146	152	20,6
Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte/n	2.128	1.970	2.214	2.141	2.413	13,4

¹ Entgelte gemäß Honorarnoten, ohne Berichtigung der fehlerhaft berechneten Entgelterhöhungen (TZ 20)

² Durchschnitt laut Jahresabschlüssen

³ Die höheren Entgelte für Arbeitsmedizin/Arbeitspsychologie im Jahr 2024 waren auf die Evaluierung der psychischen Belastung zurückzuführen, die der FWF alle fünf Jahre durchführte.

Quellen: FFG; FWF; Berechnung: RH

(2) (a) Der Personalverwaltungsaufwand der FFG verdoppelte sich beinahe von rd. 408.000 EUR (2020) auf rd. 809.000 EUR (2024); der Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte bzw. Beschäftigten stieg von 1.133 EUR (2020) auf 1.783 EUR (2024) um rd. 57 %. Die Erhöhung resultierte insbesondere aus der Zunahme der Beschäftigten

- sowohl in der FFG gesamt (von durchschnittlich 360 auf 454)
- als auch in der für die Personalverwaltung zuständigen Abteilung (von sieben auf elf).

(b) In der FFG betragen im Jahr 2024 die Durchschnittskosten für die externe Personalverrechnung (inklusive Dienstreiseabrechnung) je Beschäftigte bzw. Beschäftigten und Monat 30 EUR.

(3) (a) Der Personalverwaltungsaufwand des FWF stieg von rd. 268.000 EUR (2020) auf rd. 367.000 EUR (2024) um rd. 37 %. Dieser Anstieg resultierte ebenfalls – wie bei der FFG – aus der Erhöhung der Beschäftigten

- einerseits im FWF gesamt (von durchschnittlich 126 auf 152) und
- andererseits in der für die Personalverwaltung zuständigen Abteilung (von drei auf fünf).

Der Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte bzw. Beschäftigten stieg im überprüften Zeitraum gering an (2020: 2.128 EUR; 2024: 2.413 EUR).

(b) Im FWF betragen im Jahr 2024 die Durchschnittskosten für die externe Personalverrechnung je Beschäftigte bzw. Beschäftigten und Monat 28 EUR.

19.2 Der RH hielt fest, dass sich im überprüften Zeitraum der Personalverwaltungsaufwand der FFG beinahe verdoppelte; im FWF stieg er um rd. 37 %.

Gründe dafür waren insbesondere der gestiegene Personalstand insgesamt sowie in den für die Personalverwaltung zuständigen Abteilungen.

In der FFG betrug im Jahr 2024 der Personalverwaltungsaufwand je Beschäftigte bzw. Beschäftigten 1.783 EUR, im FWF 2.413 EUR. Er war somit im FWF um 35 % höher als in der FFG.

[Der RH empfahl dem FWF, bei der Personalverwaltung Effizienzpotenziale zu identifizieren und zu realisieren, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten.](#)

19.3 Laut Stellungnahme des FWF bemühe er sich kontinuierlich, Einsparungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen, u.a. durch Optimierung von Prozessen, Digitalisierung von Arbeitsabläufen sowie regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Personalstrukturen. Nach Abschluss des Projekts PANDA (Neuentwicklung eines Systems zur Abwicklung von Förderprojekten) sei geplant, das Personalinformationssystem zu evaluieren und auf den aktuellen technischen Stand zu bringen. Es sei auch zu berücksichtigen, dass zahlreiche Aufgaben der Personalverwaltung weitgehend unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten seien, z.B. die Erstellung von Berichten, die Evaluierung psychischer Belastungen, Maßnahmen im Employer-Branding, die Förderung der Mitarbeiterbindung und -entwicklung, die Gestaltung und Optimierung von Prozessen, die Entwicklung eines neuen Gehaltssystems und die Erstellung und Aktualisierung von Richtlinien und Leitfäden. Der Arbeitsaufwand

für diese Tätigkeiten verändere sich nur marginal, während die Personalkosten der Abteilung stark von der Mitarbeiterzahl abhängen. Bei der Berechnung des Einsparungspotenzials sei daher zu beachten, dass diese Fixaufwände bei einer höheren Mitarbeiterzahl effizienter verteilt würden.

Externe Dienstleister

20.1 (1) Die Personalverrechnung der FFG und des FWF führten Wirtschaftstreuhandunternehmen durch. Diese verrechneten pauschale Entgelte für die monatliche Personalverrechnung je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter sowie Stundensätze für Sonderleistungen (TZ 19). Die FFG beauftragte bei einem weiteren Unternehmen im Jahr 2011 nach Durchführung eines Vergabeverfahrens die Prüfung von Reiserechnungen⁴⁶; die Verrechnung der Entgelte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgte über das Wirtschaftstreuhandunternehmen.

(2) Der Vertrag der FFG mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen stammte aus dem Jahr 2007. Die FFG schloss den Vertrag⁴⁷ auf unbefristete Zeit mit einer jährlichen Kündigungsmöglichkeit ab. Der Vertrag enthielt eine Leistungsbeschreibung sowie eine Liste an Mindestanforderungen und wünschenswerten Funktionen in der Personalverrechnungssoftware. Die FFG aktualisierte die Leistungsbeschreibung und die Liste der Mindestanforderungen seit dem Vertragsabschluss nicht, obwohl sich sowohl der Ablauf als auch die Personalverrechnungssoftware geändert hatten.

Der Vertrag enthielt eine Wertsicherungsklausel, die auf den Verbraucherpreisindex 2005 verwies. Die vom Wirtschaftstreuhandunternehmen in den Jahren 2022, 2023 und 2024 verrechneten Indexanpassungen waren für den RH nicht nachvollziehbar. Das Wirtschaftstreuhandunternehmen erhöhte im Jahr 2022 das Entgelt auch aufgrund gestiegener Softwaregebühren; das war vom Vertrag nicht gedeckt. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung beanstandete die FFG die Indexanpassungen sowie die Erhöhung der Entgelte und erhielt vom Wirtschaftstreuhandunternehmen das zu viel bezahlte Entgelt rückerstattet.

Die FFG prüfte seit Abschluss des Vertrags im Jahr 2007 die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Entgelts nicht.

(3) Der Vertrag zur Personalverrechnung des FWF mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen stammte aus dem Jahr 2000 und war ohne Vergabeverfahren abgeschlossen worden. Von diesem Vertrag lag eine Punktation vor, ohne Angaben zur Laufzeit und Kündigungsmöglichkeit. Die Punktation enthielt auch keine Wertsiche-

⁴⁶ Verhandlungsverfahren ohne vorherige Bekanntmachung

⁴⁷ nach Durchführung eines Verhandlungsverfahrens mit vorheriger Bekanntmachung

rungsklausel zum Entgelt; das Wirtschaftstreuhandunternehmen erhöhte jedoch die Entgelte im überprüften Zeitraum dreimal.

Auch der FWF prüfte seit Abschluss des Vertrags im Jahr 2000 die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Entgelts nicht.

(4) Die FFG und der FWF beauftragten für arbeitsmedizinische und arbeitspsychologische Leistungen sowie für die Sicherheitsfachkraft externe Dienstleister.

Die FFG kündigte mit Ende August 2024 den Vertrag mit dem bisherigen externen Dienstleister für die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen, weil die Abteilung Recht, Compliance und Interne Audits darauf hinwies, dass die Direktvergabe aus dem Jahr 2007 mit dem gestiegenen Mitarbeiterstand und dem daraus resultierenden höheren Aufwand eine Ausschreibung gemäß Bundesvergabegesetz notwendig mache. Die FFG ermittelte mithilfe der Bundesbeschaffung GmbH den neuen externen Dienstleister (ab 1. Jänner 2025).

Der FWF schloss mit einem externen Dienstleister im Jahr 2007 einen Vertrag über die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen ab. Die Abteilung Organisation und Personal führte Ende 2023 einen telefonischen, informellen Vergleich der Entgelte mit vier Unternehmen durch und dokumentierte die Stundensätze⁴⁸, jedoch nicht die Rahmenbedingungen und den Leistungsumfang.

20.2 (1) Der RH kritisierte, dass weder die FFG noch der FWF die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Entgelts für die externe Personalverrechnung regelmäßig überprüfte.

Er empfahl der FFG und dem FWF, in regelmäßigen Abständen Angebote anderer Unternehmen für die Personalverrechnung einzuholen, um die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Entgelts sicherzustellen.

(2) Der RH hielt fest, dass im Vertrag zur Personalverrechnung der FFG mit einem Wirtschaftstreuhandunternehmen aus dem Jahr 2007 die Leistungsbeschreibung sowie die Liste mit Mindestanforderungen und wünschenswerten Funktionen in der Personalverrechnungssoftware nicht mehr dem aktuellen Stand entsprachen.

Er empfahl der FFG, die Leistungsbeschreibung sowie die Liste mit Mindestanforderungen und wünschenswerten Funktionen in der Personalverrechnungssoftware im Vertrag mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen, das mit der Personalverrechnung beauftragt war, zu aktualisieren, um die Aufgabenverteilung korrekt darzustellen.

⁴⁸ Die Stundensätze für die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen waren bei den vier Unternehmen höher als beim beauftragten Unternehmen.

Der RH bemängelte, dass die Indexanpassungen gemäß Verbraucherpreisindex 2005 für das Entgelt des Wirtschaftstreuhandunternehmens nicht nachvollziehbar waren; zudem war die Erhöhung des Entgelts aufgrund gestiegener Softwaregebühren nicht vom Vertrag gedeckt.

Er empfahl der FFG, bei der Erhöhung der Entgelte für die Personalverrechnung durch das Wirtschaftstreuhandunternehmen die Vertragskonformität sicherzustellen.

(3) Der RH merkte kritisch an, dass der Vertrag des FWF für die Personalverrechnung mit einem Wirtschaftstreuhandunternehmen seit seinem Abschluss im Jahr 2000 nur in Form einer Punktation vorlag, die keine Regelungen zur Laufzeit, Kündigung oder Wertanpassung des Entgelts enthielt.

Er empfahl dem FWF, im Vertrag für die Personalverrechnung mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen alle wesentlichen Vertragsinhalte aufzunehmen, um Rechtssicherheit zu gewährleisten.

(4) Der RH hielt fest, dass der FWF einen telefonischen, informellen Vergleich der Entgelte für die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen durchführte und die Ergebnisse zu den unterschiedlichen Stundensätzen schriftlich festhielt. Er bemängelte jedoch, dass in der zugehörigen Dokumentation Rahmenbedingungen und Leistungsumfang fehlten. Somit war ein zweckmäßiger Vergleich nicht möglich.

Der RH empfahl dem FWF, die Entgelte für die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen regelmäßig zu vergleichen und dabei neben den Stundensätzen auch die Rahmenbedingungen und den Leistungsumfang miteinzubeziehen und schriftlich zu dokumentieren.

- 20.3 Laut Stellungnahme des FWF komme er der Empfehlung des RH nach und hole ab 2026 alle drei Jahre Gegenangebote für die Personalverrechnung ein. Künftig halte er auch die wesentlichen Vertragsinhalte (Leistungsbeschreibung, Laufzeit, Kündigungsmöglichkeiten, Wertsicherungsklausel) schriftlich mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen fest. Zudem hole er ab 2026 alle drei Jahre Gegenangebote für die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen ein und dokumentiere diese schriftlich.

Ablauforganisation

Personalbedarfsplanung

- 21.1 (1) Die Geschäftsführung der FFG war für die Personalbedarfsplanung zuständig. Die mittelfristige Personalbedarfsplanung war auf die Laufzeit der Verträge ausgerichtet, z.B. für die dreijährigen Finanzierungsvereinbarungen mit dem Bund oder sonstige Beauftragungs-, Ausführungs- und Abwicklungsverträge.

Die kurzfristige detaillierte Jahreskapazitätsplanung folgte – im Rahmen des Budgeterstellungsprozesses – einem definierten Bottom-up-Prozess: Zunächst erhoben die Abteilungsleitungen – auf Grundlage der zentralen Planungsunterlagen der Abteilung Finanzen – den exakten Personaleinsatz und verteilten diesen auf die einzelnen Kostenträgergruppen (Verträge). Diese Erhebungen fasste die Abteilung Finanzen – nach Abstimmungsprozessen mit den Abteilungen – in einem Gesamtentwurf zusammen und reichte diesen an die Abteilung Personal und Organisation und an die Geschäftsführung zur Überprüfung und allfälligen Abänderung weiter.

Die mittelfristige Personalbedarfsplanung genehmigte die Geschäftsführung. Den Budgetentwurf – und die kurzfristige Personalbedarfsplanung als dessen integralen Bestandteil – genehmigten der Aufsichtsrat sowie das Infrastruktur- und das Wirtschaftsministerium als Eigentümerversammlung.

Die FFG verfügte über keine langfristige Personalbedarfsplanung.

- (2) Im FWF regelten die Geschäftsordnung für das Präsidium sowie die finanzielle Organisationsrichtlinie der Geschäftsstelle die Zuständigkeit und das Vorgehen bei der Personalbedarfsplanung. Die mittelfristige Personalbedarfsplanung erfolgte über den dreijährigen Finanzierungszyklus im Dreijahresplan bzw. in der Finanzierungsvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium durch das Präsidium.

Die kurzfristige detaillierte Personalbedarfsplanung erfolgte über die jährliche Erstellung des Geschäftsstellenbudgets. Als Bottom-up-Prozess organisiert, ging die jährliche Planung von den Abteilungs- und Stabsstellen aus; der konkrete Personalbedarf wurde im Zusammenwirken mit der Abteilung Organisation und Personal⁴⁹ ermittelt und in einer Planungsdatei erfasst. Auf dieser Grundlage berechnete die Abteilung Finanzen und Controlling die Kosten. In der Folge prüfte die kaufmännische Vizepräsidentin den gemeldeten Bedarf auf Übereinstimmung mit den Zielen des FWF und den genehmigten Planzahlen laut Dreijahresplan.

⁴⁹ unter Berücksichtigung allfälliger neuer Programme, personeller Abgänge oder geleisteter Überstunden

Die mittelfristige Personalbedarfsplanung genehmigten der Aufsichtsrat und das Wissenschaftsministerium; die kurzfristige Personalbedarfsplanung genehmigte im Rahmen des jährlichen Budgets das Präsidium des FWF.

Auch der FWF verfügte – wie die FFG – über keine langfristige Personalbedarfsplanung.

- 21.2 Der RH beurteilte die kurz- und mittelfristige Personalbedarfsplanung der FFG und des FWF als zweckmäßig. Er wies jedoch darauf hin, dass keine langfristigen, über die dreijährigen Finanzierungsperioden hinausgehenden Planungen vorlagen.

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, die Personalbedarfsplanung – unter Berücksichtigung der Personalstrategie – um eine langfristige Perspektive zu erweitern, etwa über zwei dreijährige Finanzierungsperioden hinweg.

- 21.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG habe sich die Geschäftsentwicklung in der Vergangenheit als sehr dynamisch herausgestellt. Gerade die Flexibilität und Umsetzungsstärke in der Übernahme neuer Aufträge (z.B. Forschungsprämie, Breitband Austria, Energiekostenpauschale) hätten immer wieder dazu geführt, dass auch kurzfristige Planungen auf der Einnahmenseite hätten übertroffen werden können. Die FFG nehme die Empfehlung des RH auf und werde in einer langfristigen Darstellung der Personalbedarfsplanung drei Szenarien abbilden: Fortführung des Bestands, Erweiterung des Leistungsspektrums und Reduktion der Aufträge.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass seine Personalbedarfsplanung gemäß dem Rahmen der dreijährigen Finanzierungsvereinbarung erfolge. Eine Planung über mehrere Finanzierungsperioden sei aufgrund der fehlenden verlässlichen langfristigen Finanzierungspläne in der Praxis schwer umsetzbar. Die Personalplanung bleibe daher an die Budgetgenehmigung und die damit verbundene Budgetabhängigkeit gebunden. Der FWF bemühe sich, im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen eine möglichst strategische und flexible Personalplanung für die Verwaltung sicherzustellen, um die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben und die Effizienz der Verwaltung zu gewährleisten.

- 21.4 Der RH wies gegenüber dem FWF darauf hin, dass der Personalausstattung eine wesentliche Funktion für die erfolgreiche Tätigkeit des FWF zukam. Für die Reaktion auf künftige mögliche wirtschaftliche Entwicklungen des FWF ist es notwendig, langfristige Perspektiven auszuarbeiten. Darauf aufbauend war eine Feinplanung im Personalbereich anhand gesicherter Budgetdaten durchzuführen. Der RH verwies ferner auf die gängige Praxis von Wirtschaftsunternehmen, sich unterschiedlicher Szenarien bei der Abschätzung des Personalbedarfs – auch bei schwer vorhersehbaren Marktentwicklungen – zu bedienen. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

Personalrekrutierung

- 22.1 (1) (a) Die FFG beschrieb den Prozess der Personalbeschaffung im Recruiting-Handbuch. Der Prozess erfasste die Schritte der Personalanforderung, der Stellenausschreibung sowie der Personalauswahl und die Rahmenbedingungen für interne Bewerbungen.

Eine aufgrund der Personalbedarfsplanung neu zu besetzende Stelle hatte zunächst im Wege der betroffenen Organisationseinheit und der Abteilung Personal und Organisation die Geschäftsführung zu genehmigen. Der nachfolgende Bewerbungsprozess erfolgte elektronisch auf einer eigenen Bewerbungsplattform und wurde zentral von der Abteilung Personal und Organisation gesteuert. In diesem System war auch die automatische Löschung der Daten gemäß der Datenschutz-Grundverordnung hinterlegt. An die Ausschreibung der Stelle schloss sich ein zweistufiges Auswahlverfahren in Form persönlicher Interviews an.

Die persönlichen Aufzeichnungen der am zweistufigen Auswahlverfahren Beteiligten der FFG wurden nicht in die Bewerbungsplattform integriert, sondern verblieben bei den Beteiligten und sollten von diesen selbst vernichtet werden.

(b) Der RH überprüfte zehn Personalaufnahmen daraufhin, ob die prozessualen Vorgaben eingehalten worden waren. Er stellte fest, dass dies grundsätzlich der Fall war. In mehreren Fällen überschritten allerdings – ohne schriftlich nachvollziehbare Begründungen – die vereinbarten Einstiegsgehälter die in den Stellenausschreibungen festgelegten Gehaltsobergrenzen; eine Genehmigung dieser Überschreitungen durch die Geschäftsführung war nicht erforderlich.

(c) Die FFG schrieb im Zuge von Organisationsänderungen (z.B. bei Teilung von Organisationseinheiten) in einer Reihe von Fällen Positionen weder intern noch extern aus, sondern besetzte die Positionen ohne entsprechendes Verfahren. Im Recruiting-Handbuch der FFG war die Besetzung einer Stelle ohne Ausschreibung nicht vorgesehen.

(2) (a) Der FWF verfügte ebenfalls über eigene Richtlinien für den Prozess der Personalbeschaffung.⁵⁰ Der Prozess erfolgte – ähnlich dem in der FFG – elektronisch im Bewerbermanagementtool des FWF und zentral über die Abteilung Organisation und Personal. Die einzelnen Schritte waren mit dem Bewerbungsverfahren der FFG vergleichbar. Die persönlichen Aufzeichnungen der am Verfahren Beteiligten wurden ebenfalls nicht in das Bewerbermanagementtool integriert, sondern verblieben bei den Beteiligten.

⁵⁰ z.B. für Personalrecruiting, für die Ausschreibungskanäle, für die Prozessabläufe für Stellenfreigaben, für interne und externe Ausschreibungen und für den Ablauf der Bewerbungsverfahren

(b) Eine Überprüfung des RH von zehn ausgewählten Personalakten ließ keine maßgeblichen Abweichungen von den festgelegten Prozessen erkennen.

(c) In bestimmten Fällen konnten – richtlinienkonform – Stellen intern besetzt, in Ausnahmefällen nach Beschluss der Geschäftsleitung auf eine Ausschreibung gänzlich verzichtet werden. Die in diesem Zusammenhang getroffenen Entscheidungen der Geschäftsleitung lagen nicht schriftlich vor. Für die Auswahl einiger Führungspositionen zog der FWF die Unterstützung externer Beratungsunternehmen heran. In den Jahren 2020 und 2021 fielen für die Auswahl des Präsidenten, der kaufmännischen Vizepräsidentin, der Abteilungsleiterin Organisation und Personal und des Abteilungsleiters Finanzen und Controlling 162.454 EUR an.

- 22.2 (1) Der RH beurteilte die Recruiting-Prozesse der FFG und des FWF als klar und nachvollziehbar definiert. Er wies jedoch gegenüber beiden Forschungsfördereinrichtungen darauf hin, dass die schriftlichen Bewertungen der Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen der Vorstellungsgespräche nicht in die elektronischen Systeme integriert wurden. Die Vernichtung der schriftlichen Aufzeichnungen der am Bewerbungsprozess Beteiligten war nicht nachweislich dokumentiert.

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, aus Gründen der Nachvollziehbarkeit der Bewertung und damit der Auswahlentscheidung – etwa auch für den Fall der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz – die Bewertungen in die Bewerbungssysteme zu integrieren; zudem wären die schriftlichen Aufzeichnungen der am Bewerbungsprozess Beteiligten nachweislich zu vernichten.

(2) Der RH bemängelte, dass die FFG in mehreren Fällen bei der Festlegung der tatsächlichen Einstiegsgehälter die in den Stellenausschreibungen genannten Gehaltsobergrenzen überschritt.

Er empfahl der FFG, aus Gründen der Transparenz die in den Stellenausschreibungen angegebenen Gehaltsobergrenzen einzuhalten.

Der RH hielt gegenüber der FFG kritisch fest, dass die Besetzung von Stellen ohne interne und/oder externe Ausschreibung nicht im Recruiting-Handbuch vorgesehen war.

Er empfahl der FFG, in ihrem Recruiting-Handbuch jene Fälle zu definieren, in denen vor der Besetzung einer Stelle auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann; dieses Abgehen vom regulären Besetzungsverfahren wäre an die Zustimmung der Geschäftsführung zu binden.

(3) Der RH bemängelte, dass im FWF die bei einer internen Besetzung ohne Ausschreibung notwendigen Entscheidungen der Geschäftsleitung nicht schriftlich vorlagen und damit nicht nachvollziehbar waren.

Er empfahl dem FWF, aus Gründen der Nachvollziehbarkeit Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Wenn im Ausnahmefall eine Stelle ohne Ausschreibung besetzt wird, wären die dafür nötigen Entscheidungen der Geschäftsleitung auch schriftlich zu dokumentieren.

- 22.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG habe sie die Bewertungen bereits in das Bewerbungssystem integriert; schriftliche Aufzeichnungen würden nach Übertrag ins System vernichtet.

Das in den Stelleninseraten angegebene Gehaltsband sei eine realistische Bandbreite, die den Bewerberinnen bzw. Bewerbern Orientierung geben solle, in welchem Bereich die Stelle finanziell zu liegen komme. Im Gegensatz zur Angabe eines Mindestgehalts mit dem bloßen Verweis auf mögliche Überzahlung bekämen Bewerberinnen und Bewerber so mehr Informationen. In Einzelfällen hätten sich in der Vergangenheit am Markt keine geeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber in der gewünschten Gehaltsrange gefunden. Daher seien auch Zusagen oberhalb der angegebenen Grenze gemacht worden. Diese Vorgehensweise würde nach Vorliegen der nationalen Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie erneut überprüft, da damit zu rechnen sei, dass die verpflichtenden Gehaltsangaben in Stelleninseraten neu geregelt würden.

Bereits umgesetzt sei die Empfehlung, im Recruiting-Handbuch jene Fälle zu definieren, in denen vor der Besetzung einer Stelle auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die Empfehlung des RH, die Bewertungen in die Bewerbungssysteme zu integrieren sowie die schriftlichen Aufzeichnungen nachweislich zu vernichten, während der Evaluierung prozessual implementiert und seit Mai 2025 umgesetzt werde. Der FWF dokumentiere künftig die Entscheidung der Geschäftsführung bei der Besetzung von Stellen ohne Ausschreibung im betreffenden Personalakt schriftlich.

- 22.4 Der RH nahm zustimmend davon Kenntnis, dass die FFG die gewählte Vorgehensweise im Zuge der Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie überprüfen wird. Er erinnerte an das Gebot der Transparenz zwischen angegebenem Gehalt und letztlich festgelegtem Gehalt.

Personalentwicklung

23.1 (1) (a) Die FFG verfügte über ein schriftliches Personalentwicklungskonzept. Das Mitarbeitergespräch war das zentrale Instrument der Personalentwicklung. Die FFG stellte dafür Leitfäden und Formulare zur Verfügung; die Gespräche blieben vertraulich. Die Abteilung Personal und Organisation hatte keine Übersicht, ob die Führungskräfte der FFG die Mitarbeitergespräche mit den Beschäftigten jährlich durchführten.

(b) Die FFG stellte im überprüften Zeitraum ihren Beschäftigten auf Abteilungsebene einen maximal möglichen Rahmen von 2,39 Mio. EUR für externe und interne⁵¹ Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung; sohin 1.200 EUR je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter pro Jahr.

Die FFG genehmigte im überprüften Zeitraum 1.015 Teilnahmen an entgeltlichen externen Personalentwicklungsmaßnahmen um 807.500 EUR; die Durchschnittskosten je Maßnahme lagen bei 796 EUR. Im überprüften Zeitraum gab es auch 588 Teilnahmen an mit Kosten hinterlegten internen Personalentwicklungsmaßnahmen (145.200 EUR); die Durchschnittskosten je Maßnahme betragen 247 EUR je Beschäftigte bzw. Beschäftigten pro Jahr.

Die FFG wendete sohin im überprüften Zeitraum 952.700 EUR für externe und interne Personalentwicklungsmaßnahmen auf.

(2) (a) Der FWF behandelte die Personalentwicklung in seiner Personalstrategie (TZ 3). Das Mitarbeitergespräch war auch für den FWF das zentrale Instrument der Personalentwicklung; der FWF stellte Leitfäden und Formulare zur Verfügung. Die Formulare zum Mitarbeitergespräch enthielten einen vertraulichen Teil, der bei den Beschäftigten und bei den Führungskräften verblieb, und einen Teil, der Personalentwicklungsmaßnahmen festhielt; diesen Teil leiteten die Führungskräfte an die Abteilung Organisation und Personal weiter. In einem von zehn vom RH ausgewählten Personalakten des FWF war auch der vertrauliche Protokollteil des Mitarbeitergesprächs enthalten.

Die Abteilung Organisation und Personal hatte – wie auch in der FFG – keine Übersicht, ob die Führungskräfte des FWF die Mitarbeitergespräche mit den Beschäftigten jährlich durchführten.

(b) Der FWF stellte seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im überprüften Zeitraum einen maximal möglichen Rahmen von 273.000 EUR auf Abteilungsebene für externe Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung; sohin 400 EUR je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter pro Jahr.

⁵¹ Bei internen Personalentwicklungsmaßnahmen waren zum Teil Kosten hinterlegt.

Der FWF genehmigte im überprüften Zeitraum 166 Personalentwicklungsmaßnahmen um 142.000 EUR; die Durchschnittskosten je Maßnahme betrugen 855 EUR je Beschäftigte bzw. Beschäftigten pro Jahr.

- 23.2 Der RH hielt fest, dass die FFG und der FWF über Konzepte zur Personalentwicklung verfügten. Beide Forschungsfördereinrichtungen sahen die Mitarbeitergespräche als zentrales Instrument der Personalentwicklung an, hatten jedoch keine Übersicht, ob ihre Führungskräfte die Mitarbeitergespräche mit den Beschäftigten tatsächlich jährlich durchführten.

Der RH empfahl der FFG und dem FWF, eine Übersicht über die jährlich geführten Mitarbeitergespräche herzustellen, um diese durchgängig als ein effektives Personalführungsinstrument zu etablieren.

Der RH merkte an, dass in einem der vom RH beim FWF ausgewählten Personalakten der vertrauliche Protokollteil eines Mitarbeitergesprächs enthalten war, der nicht an die Abteilung Organisation und Personal übermittelt werden sollte.

Er empfahl dem FWF, die Vertraulichkeit des Mitarbeitergesprächs zu wahren und die Protokolle zum Mitarbeitergespräch nicht im Personalakt aufzunehmen.

Der für Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verfügung stehende Rahmen auf Abteilungsebene war bei der FFG mit 1.200 EUR je Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter pro Jahr dreimal so hoch wie beim FWF mit 400 EUR. Insofern wies die FFG im überprüften Zeitraum auch höhere Aufwendungen für Personalentwicklungsmaßnahmen (auch je Beschäftigte bzw. Beschäftigten) auf als der FWF.

- 23.3 (1) Die FFG teilte in ihrer Stellungnahme mit, die Empfehlung des RH in der nächsten Runde der Mitarbeitergespräche 2026/27 umzusetzen.

(2) Laut Stellungnahme des FWF führe er ab 2026 eine Übersicht über die jährlich geführten Mitarbeitergespräche. Zudem entspreche es bereits dem aktuellen Standard, die Vertraulichkeit des Mitarbeitergesprächs zu wahren. In einem Einzelfall sei es zu einem Ablagefehler eines Protokolls in einem Personalakt gekommen.

Beendigung von Dienstverhältnissen

24.1 (1) (a) Die FFG hatte eine Prozessbeschreibung für Personalausritte bei Beendigung von Dienstverhältnissen.⁵² Die Abteilung Personal und Organisation wickelte den Prozess federführend ab.⁵³ Neben der Prozessbeschreibung bestanden fünf verschiedene Checklisten für die Abwicklung der Prozesse, die auch die Rückgabe von Arbeitsmitteln, Firmenkreditkarten und Fahrausweisen für den öffentlichen Verkehr sowie die Löschung von IT-Zugriffsrechten und Benutzerkonten auf IT-Systemen regelten. Die Checklisten waren nicht vollständig und unübersichtlich.

(b) Bei der FFG kam es im überprüften Zeitraum zu sechs Kündigungen durch den Dienstgeber; diese führten zu keinen arbeitsrechtlichen Verfahren vor den Arbeits- und Sozialgerichten oder der Gleichbehandlungskommission.

(c) Die FFG führte beim Ausscheiden von Beschäftigten Exit-Interviews durch. Die Erkenntnisse aus diesen Interviews wurden aggregiert und anonymisiert einmal jährlich auf Führungskräfteebene präsentiert und diskutiert.

(2) (a) Der FWF verfügte ebenfalls über eine Prozessbeschreibung bei Beendigung von Dienstverhältnissen; sie war nicht vollständig.

(b) Beim FWF kam es im überprüften Zeitraum zu einer Kündigung durch den Dienstgeber; dazu war ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wegen behaupteter Altersdiskriminierung anhängig.

(c) Der FWF führte ebenfalls Exit-Interviews durch, um Handlungs- bzw. Verbesserungsbedarf zu identifizieren und umzusetzen.⁵⁴ Aufzeichnungen zu den Interviews und den gesetzten Maßnahmen bestanden nicht.

24.2 (1) Der RH beurteilte die Prozessbeschreibung der FFG für die Beendigung von Dienstverhältnissen als zweckmäßig. Er bemängelte jedoch, dass es fünf teils unvollständige Checklisten für die Beendigung von Dienstverhältnissen gab.

[Der RH empfahl der FFG, die Checklisten für die Beendigung von Dienstverhältnissen mit dem Ziel der Vollständigkeit und besseren Übersichtlichkeit zu überarbeiten.](#)

(2) Der RH merkte kritisch an, dass beim FWF die Prozessbeschreibung zur Beendigung von Dienstverhältnissen unvollständig war.

⁵² oder auch für längere Abwesenheiten, z.B. wegen Karenzierung

⁵³ Für die Rückgabe von IT-Ausstattung und die Beendigung von IT-Zugriffsrechten und Benutzerkonten war der „Helpdesk“ zuständig, der bei der Abteilung Operations Management angesiedelt war.

⁵⁴ z.B. durch die Verbesserung des Arbeitsumfelds oder geänderte Formulierungen in Stelleninseraten

Er empfahl dem FWF, seine Prozessbeschreibung zur Beendigung von Dienstverhältnissen zu vervollständigen.

(3) Der RH hielt fest, dass die FFG und der FWF Exit-Interviews durchführten, um daraus Informationen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds, zur Steigerung des Engagements und zur Verringerung der Fluktuation abzuleiten. Beim FWF bestanden jedoch keine Aufzeichnungen zu den Exit-Interviews und den davon abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen. Dies barg das Risiko, dass die Maßnahmen nicht dauerhaft ein- bzw. durchgeführt werden.

Der RH empfahl dem FWF, Protokolle zu Exit-Interviews anzufertigen, um die Gründe für das Ausscheiden der Beschäftigten zu ermitteln und die davon abgeleiteten Erkenntnisse und Maßnahmen schriftlich festzuhalten.

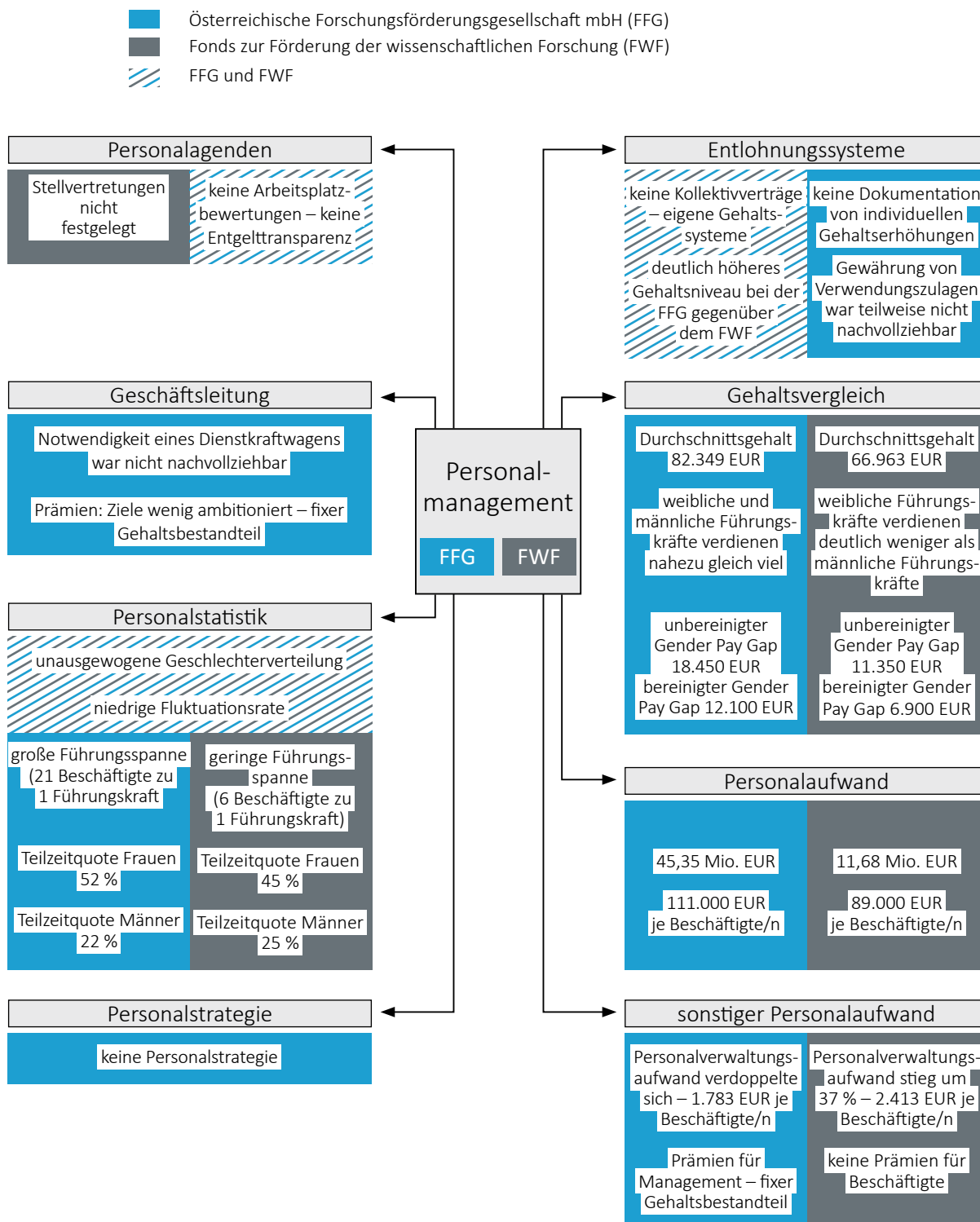
24.3 (1) Laut Stellungnahme der FFG würden im Zuge der laufenden Digitalisierungsaktivitäten der Abteilung Organisation und Personal die Checklisten in einen übersichtlichen digitalen Workflow übergeführt.

(2) Der FWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass der Austrittsprozess überarbeitet und neu dargestellt, erweitert und in einem automatischen Ablauf – im Rahmen der technischen Möglichkeiten – umgesetzt worden sei. Zudem werde der Empfehlung des RH, Protokolle zu Exit-Interviews anzufertigen, bereits nachgekommen.

Zusammenfassung

25 Zusammenfassend zeigt die folgende Abbildung die wesentlichen Feststellungen der Gebarungsüberprüfung:

Abbildung 11: Zusammenfassung



Quellen: FFG; FWF; Darstellung: RH



Personalmanagement in der FFG und im FWF

Schlussempfehlungen

26 Zusammenfassend empfahl der RH:

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH; Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

- (1) Als Grundlage für die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären Arbeitsplatzbewertungen zu implementieren, um Entgelttransparenz sicherzustellen. (TZ 2)
- (2) Bei der Rekrutierung von Personal wäre eine ausgewogene Geschlechterverteilung anzustreben. (TZ 4)
- (3) Gezielte Maßnahmen wären zu ergreifen, um die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern und Chancengerechtigkeit sicherzustellen. (TZ 13)
- (4) Die Beschäftigten wären regelmäßig aktiv aufzufordern, ihren Urlaub zu verbrauchen; weiters wären Maßnahmen vorzusehen, die vorrangig die Inanspruchnahme von Urlaub ermöglichen, um hohe Resturlaubsstände und hohe Urlaubsrückstellungen zu vermeiden. (TZ 15)
- (5) Die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten wären weiterhin einzuhalten und in der Folge wäre nicht auf die Verjährung der Urlaubsansprüche zu verzichten. (TZ 15)
- (6) Durch geeignete Maßnahmen wäre der Beschäftigungspflicht begünstigter Behinderter stärker nachzukommen, um eine gesellschaftliche Vorbildwirkung wahrzunehmen und Ausgleichstaxen zu vermeiden. (TZ 17)
- (7) In regelmäßigen Abständen wären Angebote anderer Unternehmen für die Personalverrechnung einzuholen, um die Angemessenheit und Marktüblichkeit des Entgelts sicherzustellen. (TZ 20)
- (8) Die Personalbedarfsplanung wäre – unter Berücksichtigung der Personalstrategie – um eine langfristige Perspektive zu erweitern, etwa über zwei dreijährige Finanzierungsperioden hinweg. (TZ 21)
- (9) Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit der Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern und damit der Auswahlentscheidung wären – etwa auch für den Fall der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsge-

setz – die Bewertungen in die Bewerbungssysteme zu integrieren; zudem wären die schriftlichen Aufzeichnungen der am Bewerbungsprozess Beteiligten nachweislich zu vernichten. (TZ 22)

- (10) Es wäre eine Übersicht über die jährlich geführten Mitarbeitergespräche herzustellen, um diese durchgängig als ein effektives Personalführungsinstrument zu etablieren. (TZ 23)

Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH

- (11) Eine – aus den übergeordneten Unternehmenszielen abgeleitete – Personalstrategie wäre auszuarbeiten, die alle wesentlichen Ziele und Maßnahmen personalwirtschaftlicher Natur beinhaltet. (TZ 3)
- (12) Im Personalbereich wären vorausschauend Maßnahmen zu setzen, um einen weiteren Anstieg des Personalaufwands zu verhindern und einen sparsamen Mitteleinsatz sicherzustellen. (TZ 5)
- (13) Die Notwendigkeit eines Dienstkraftwagens für die Geschäftsführung wäre nach objektiven Kriterien zu bestimmen, dies nachvollziehbar zu dokumentieren und laufend zu überprüfen, ob die Voraussetzungen auch weiterhin gegeben sind. Insbesondere wäre vor der Beschaffung von Fahrzeugen die Nutzung des öffentlichen Verkehrs, allenfalls in Kombination mit aktiver Mobilität und alternativen Mobilitätsangeboten (z.B. Poolfahrzeugen) zu prüfen. (TZ 7)
- (14) Gegenüber der Eigentümervertretung wären in den Dienstverträgen der Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer sachgerechte Ausnahmefälle für die Verpflichtung zur Rückgabe sämtlicher Unterlagen bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses anzuregen. (TZ 7)
- (15) Die Ziele für Leistungsprämien an die Geschäftsführung bzw. an die Beschäftigten des Managements wären wesentlich herausfordernder zu fassen und mit klar messbaren Indikatoren zu verknüpfen, um die über die normale Tätigkeit hinausgehenden, außergewöhnlichen Leistungen beurteilen zu können. (TZ 8, TZ 14)
- (16) In der Geschäftsordnung der Geschäftsführung wäre für alle wesentlichen Geschäfte die vorherige Zustimmung durch den Aufsichtsrat vorzusehen, z.B. für die Gründung von Beteiligungen und für den Abschluss von Konsortial- und Kooperationsvereinbarungen größerer Tragweite. (TZ 9)

- (17) Die Gründe für individuelle Gehaltserhöhungen wären nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 10)
- (18) Die Voraussetzungen für die Gewährung von Verwendungszulagen sowie die Zulagenhöhe wären für sämtliche Berufsbildgruppen nachvollziehbar im Gehaltssystem festzulegen. (TZ 11)
- (19) Verwendungszulagen an Führungskräfte (Berufsbildgruppe Management) wären nur im Ausnahmefall und für deutlich über das Berufsbild hinausgehende Aufgaben und Verantwortungen zu vergeben. (TZ 11)
- (20) Die Regelungen im Gehaltssystem zur Umwandlung der Leistungsprämien in Sonderurlaubstage wären einzuhalten und Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Voraussetzungen festzulegen, z.B. das Splitten der Prämienzahlung oder die Gewährung von Sonderurlaub für das folgende Jahr auszusetzen. (TZ 14)
- (21) Die Leistungsbeschreibung sowie die Liste mit den Mindestanforderungen und wünschenswerten Funktionen in der Personalverrechnungssoftware wären im Vertrag mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen, das mit der Personalverrechnung beauftragt ist, zu aktualisieren, um die Aufgabenverteilung korrekt darzustellen. (TZ 20)
- (22) Bei der Erhöhung der Entgelte für die Personalverrechnung durch das Wirtschaftstreuhandunternehmen wäre die Vertragskonformität sicherzustellen. (TZ 20)
- (23) Aus Gründen der Transparenz wären die in den Stellenausschreibungen angegebenen Gehaltsobergrenzen einzuhalten. (TZ 22)
- (24) Im Recruiting-Handbuch wären jene Fälle zu definieren, in denen vor der Besetzung einer Stelle auf eine Ausschreibung verzichtet werden kann; dieses Abgehen vom regulären Besetzungsverfahren wäre an die Zustimmung der Geschäftsführung zu binden. (TZ 22)
- (25) Die Checklisten für die Beendigung von Dienstverhältnissen wären mit dem Ziel der Vollständigkeit und besseren Übersichtlichkeit zu überarbeiten. (TZ 24)

Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

- (26) Vertretungsregelungen für die Leitungen der Organisationseinheiten des Fonds wären schriftlich festzulegen, um die Aufgabenerfüllung jederzeit sicherzustellen. (TZ 2)
- (27) Bei der Einholung von Vergleichsangeboten wäre die Entscheidungsfindung schriftlich zu dokumentieren, um Preisangemessenheit zu gewährleisten. (TZ 2)
- (28) Die Personalstrategie wäre um eine Darstellung der Vergütungsgrundsätze, des Leistungsmanagements, der Maßnahmen zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie um Grundsätze der Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen zu ergänzen. (TZ 3)
- (29) Bevorstehenden Pensionierungen von Personen in Führungspositionen wäre durch die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften zu begegnen. (TZ 4)
- (30) Bei der Abfassung der Dienstverträge der Präsidentin bzw. des Präsidenten und der kaufmännischen Vizepräsidentin bzw. des kaufmännischen Vizepräsidenten wäre die Expertise der Abteilung Recht, Compliance und Datenschutz zu den spezifischen organisatorischen Anforderungen des Fonds einzubeziehen. (TZ 7)
- (31) Für unentgeltliche Nebentätigkeiten sollte in die Dienstverträge eine vorherige schriftliche Zustimmung durch den Aufsichtsrat aufgenommen werden. (TZ 7)
- (32) In der Geschäftsordnung für das Präsidium wäre ein Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats für nicht zum gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gehörige Angelegenheiten hinzuzufügen. (TZ 9)
- (33) Das Gehaltssystem wäre derart weiterzuentwickeln, dass auch budgetäre Beschränkungen berücksichtigt und die Erhöhungen innerhalb der Organisation berechnet werden können. (TZ 10)
- (34) In die Dienstreiserichtlinie wären Nachhaltigkeitsaspekte aufzunehmen, um Dienstreisen möglichst klimaschonend zu gestalten. (TZ 18)
- (35) Bei der Personalverwaltung wären Effizienzpotenziale zu identifizieren und zu realisieren, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten. (TZ 19)

- (36) Im Vertrag für die Personalverrechnung mit dem Wirtschaftstreuhandunternehmen wären alle wesentlichen Vertragsinhalte aufzunehmen, um Rechtssicherheit zu gewährleisten. (TZ 20)
- (37) Die Entgelte für die arbeitsmedizinischen und -psychologischen Leistungen durch externe Dienstleister wären regelmäßig zu vergleichen; dabei wären neben den Stundensätzen auch die Rahmenbedingungen und der Leistungsumfang miteinzubeziehen und schriftlich zu dokumentieren. (TZ 20)
- (38) Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit wären Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Wenn im Ausnahmefall eine Stelle ohne Ausschreibung besetzt wird, wären die dafür nötigen Entscheidungen der Geschäftsleitung auch schriftlich zu dokumentieren. (TZ 22)
- (39) Die Vertraulichkeit des Mitarbeitergesprächs wäre zu wahren und die Protokolle zum Mitarbeitergespräch wären nicht im Personalakt aufzunehmen. (TZ 23)
- (40) Die Prozessbeschreibung zur Beendigung von Dienstverhältnissen wäre zu vervollständigen. (TZ 24)
- (41) Protokolle zu Exit-Interviews wären anzufertigen, um die Gründe für das Ausscheiden der Beschäftigten zu ermitteln und die davon abgeleiteten Erkenntnisse und Maßnahmen schriftlich festzuhalten. (TZ 24)

Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung

- (42) Im Zuge einer künftigen Novellierung des Forschungs- und Technologieförderungsgesetzes wäre die Regelungslücke bei vorzeitigem Rücktritt der Präsidentin bzw. des Präsidenten des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung zu schließen; dem Gesetzgeber wäre eine diesbezügliche gesetzliche Regelung vorzuschlagen. (TZ 6)
- (43) Überlegungen über eine Absenkung der maximalen Höhe von Abschlagszahlungen an Mitglieder des Präsidiums im Forschungs- und Technologieförderungsgesetz (z.B. auf eine Halbjahresvergütung) wären anzustellen; gegenüber dem Gesetzgeber wäre eine entsprechende Änderung anzuregen. (TZ 6)



Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft mbH;
Bundesministerium für Innovation, Mobilität und
Infrastruktur

- (44) Im Sinne einer transparenten Budgetierung und Verrechnung wäre die Erhöhung des Personalstands im Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur durch Überlassungsverträge zu vermeiden. (TZ 16)



Personalmanagement in der FFG und im FWF



**Rechnungshof
Österreich**

Wien, im April 2026

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

Anhang A

Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

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

Österreichische Forschungsförderungs- gesellschaft mbH (FFG)

Aufsichtsrat

Vorsitz

Dr.ⁱⁿ Gertrude Tumpel-Gugerell

(seit 29. Juni 2012)

Stellvertretung

Dipl.-Ing. Johann Marihart

(seit 19. September 2007)

Geschäftsführung

Dr. Klaus Pseiner

(4. September 2004 bis 31. August 2023)

Dr.ⁱⁿ Henrietta Egerth

(seit 4. September 2004)

Mag.^a Karin Tausz

(seit 1. September 2023)



Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF)

Aufsichtsrat

Vorsitz

Univ.-Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Sonja Puntscher Riekmann	(18. Dezember 2015 bis 10. Dezember 2023)
o. Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Heinz W. Engl	(seit 11. Dezember 2023)

Stellvertretung

Dr. ⁱⁿ Eva Liebmann-Pesendorfer, MPA	(9. Dezember 2019 bis 31. Mai 2022)
Univ.-Prof. Dr. Günther Burkert	(1. Juni 2022 bis 10. Dezember 2023)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ h.c. Susanne Kalss, LL.M.	(seit 11. Dezember 2023)

Präsidium

Präsident

Univ.-Prof. Dr. Klement Tockner	(1. September 2016 bis 31. Dezember 2020)
Univ.-Prof. Mag. Dr. Gregor Weihs	(1. Jänner 2021 bis 7. April 2021)
Univ.-Prof. Dr. Christof Gattringer	(seit 8. April 2021)

Vizepräsident/in

Mag. ^a Artemis Vakianis	(1. September 2016 bis 31. Mai 2021)
Univ.-Prof. Mag. Dr. Gregor Weihs	(1. September 2016 bis 30. Juni 2021)
Univ.-Prof. ⁱⁿ Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Gerlinde Mautner	(1. September 2016 bis 31. August 2024)
ao. Univ.-Prof. ⁱⁿ Dr. ⁱⁿ Ellen Zechner	(1. September 2016 bis 31. August 2024)
Mag.^a Ursula Jakubek	(seit 1. Juni 2021)
Univ.-Prof. Dr. Georg Kaser	(seit 1. September 2021)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Eva Kernbauer	(seit 1. September 2024)
Univ.-Prof. Dr. Christoph Binder	(seit 1. September 2024)

Anhang B

Ressortbezeichnung und -verantwortliche

Tabelle A: Infrastrukturministerium

Zeitraum	Bundesministerien-gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
1. Februar 2009 bis 28. Jänner 2020	BGBl. I 3/2009	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. Andreas Reichhardt
			7. Jänner 2020 bis 29. Jänner 2020: Leonore Gewessler, BA
29. Jänner 2020 bis 31. März 2025	BGBl. I 8/2020	Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie	29. Jänner 2020 bis 3. März 2025: Leonore Gewessler, BA
			3. März bis 2. April 2025: Peter Hanke
seit 1. April 2025	BGBl. I 10/2025	Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur	seit 2. April 2025: Peter Hanke

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Tabelle B: Wirtschaftsministerium

Zeitraum	Bundesministerien-gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
8. Jänner 2018 bis 17. Juli 2022	BGBl. I 164/2017	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Elisabeth Udolf-Strobl
			7. Jänner 2020 bis 11. Mai 2022: Dr. ⁱⁿ Margarete Schramböck
			11. Mai 2022 bis 18. Juli 2022: Mag. Dr. Martin Kocher (betraut)
18. Juli 2022 bis 31. März 2025	BGBl. I 98/2022	Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft	18. Juli 2022 bis 3. März 2025: Mag. Dr. Martin Kocher
			3. März 2025 bis 2. April 2025: Mag. Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer
seit 1. April 2025	BGBl. I 10/2025	Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus	seit 2. April 2025: Mag. Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH



Personalmanagement in der FFG und im FWF

Tabelle C: Wissenschaftsministerium

Zeitraum	Bundesministerien-gesetz-Novelle	Ressortbezeichnung	Bundesminister/in
8. Jänner 2018 bis 31. März 2025	BGBl. I 164/2017	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	3. Juni 2019 bis 7. Jänner 2020: Mag. ^a Dr. ⁱⁿ Iris Rauskala
			7. Jänner 2020 bis 6. Dezember 2021: Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann
			6. Dezember 2021 bis 3. März 2025: ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Polaschek
			3. März 2025 bis 2. April 2025: Christoph Wiederkehr, MA
seit 1. April 2025	BGBl. I 10/2025	Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung	seit 2. April 2025: Eva-Maria Holzleitner, BSc

Quelle: Parlament; Zusammenstellung: RH

Anhang C

Gehaltsschemen

Tabelle D: Gehaltsbänder der FFG 2024 auf Basis von Jahresbruttogehältern exklusive Zulagen und Prämien

Berufsbildgruppe	Bandanfang	Orientierungsfeld Anfang	Orientierungsfeld Ende	Bandende
	in EUR			
Management	89.040	109.200	134.400	159.600
Expertinnen und Experten	42.000	67.200	89.040	105.840
Fachassistenz	35.280	47.040	63.840	75.600

Quelle: FFG

Tabelle E: Gehaltsbänder des FWF für den Zeitraum 2022 bis 2024 auf Basis von Jahresbruttogehältern

Berufsbildgruppe	Bandanfang	Orientierungsfeld Anfang	Orientierungsfeld Ende	Bandende
	in EUR			
Abteilungsleitung Fach- oder Strategieabteilung	73.730	81.927	90.123	98.320
Abteilungsleitung Zentrale Dienste	67.600	75.790	83.980	92.170
Programmmanagement	51.630	61.050	70.470	79.890
wissenschaftliche Projektbetreuung	51.630	61.050	70.470	79.890
Zentrale Dienste 4	49.160	57.350	65.540	73.730
operative Projektbetreuung	39.330	46.703	54.077	61.450
Zentrale Dienste 3	39.330	46.703	54.077	61.450
administrative Projektbetreuung	30.730	36.873	43.017	49.160
Zentrale Dienste 2	30.730	36.873	43.017	49.160
Zentrale Dienste 1	25.820	29.913	34.007	38.100

Quelle: FWF

R - H



