



Rechnungshof
Österreich

Unabhängig und objektiv für Sie.

Bericht des Rechnungshofes

Technische Universität Wien – Finanzsituation;
Follow-up-Überprüfung

III-139 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP

Reihe BUND 2018/28



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 „<http://www.rechnungshof.gv.at>“ verfügbar.

IMPRESSUM

Herausgeber: Rechnungshof
1031 Wien,
Dampfschiffstraße 2
<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof
Herausgegeben: Wien, im Mai 2018

AUSKÜNFTE

Rechnungshof
Telefon (+43 1) 711 71 - 8644
Fax (+43 1) 712 49 17
E-Mail presse@rechnungshof.gv.at

[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)
Twitter: @RHSprecher

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis _____	4
Kurzfassung _____	5
Kenndaten _____	7
Prüfungsablauf und –gegenstand _____	8
Erlöse _____	8
Wirtschaftliche Entwicklung im Drittmittelbereich (§ 27 UG) _____	8
Entwicklung der Liquidität im Drittmittelbereich _____	10
Spezielle Personalmaßnahmen aufgrund der Liquiditätsprobleme _____	10
Personalaufwendungen _____	13
Belohnungen _____	13
Freiwillige Abfertigungen _____	14
Mehrleistungszulagen _____	15
Amtszulagen für Dekaninnen und Dekane _____	16
Urlaubsverwaltung _____	17
Dienstgeberbeitragssätze zur Pensionskasse und Berechnungsbasis _____	18
Anlagen und Investitionen _____	21
Gesellschaftsrechtliche Konstruktion – TU Wien Großgeräte- Investitions- und Betriebs GmbH _____	21
TU Wien Informations-Systeme und Services (TISS) _____	24

Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Organisationseinheiten _____	24
Abschluss der Zielvereinbarungen – wissenschaftliche Organisationseinheiten _____	24
Abschluss der Zielvereinbarungen – sonstige Organisationseinheiten (Dienstleistungseinrichtungen) _____	26
Zielvereinbarungen zwischen Universitätsrat und Rektor bzw. Rektorat _____	27
Maßnahmen im Bereich Lehre _____	27
Schlussempfehlungen _____	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kostenersatzregelungen_____	9
Tabelle 2:	Belohnungszahlungen _____	13
Tabelle 3:	Freiwillige Abfertigungszahlungen_____	14
Tabelle 4:	Ausbezahlte Mehrleistungszulagen _____	15
Tabelle 5:	Amtszulagen für (Studien-)Dekaninnen und –Dekane _____	17
Tabelle 6:	Kenndaten hinsichtlich der Urlaubsrückstellungen_____	17
Tabelle 7:	Kennzahlen_____	20

Abkürzungsverzeichnis

BGBL.	Bundesgesetzblatt
BMG	Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76 i.d.g.F.
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
EUR	Euro
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
IT	Informationstechnologie
Kollektivvertrag	Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
rd.	rund
RH	Rechnungshof
S.	Seite(n)
TISS	TU Wien Informations-Systeme und Services
TU Wien	Technische Universität Wien
TZ	Textzahl(en)
UG	Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F.
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86/1948 i.d.g.F.
z.B.	zum Beispiel

Wirkungsbereich

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Technische Universität Wien – Finanzsituation; Follow-up-Überprüfung

Kurzfassung

Der RH überprüfte im Mai und Juni 2017 an der Technischen Universität Wien (**TU Wien**) die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungüberprüfung zum Thema „Technische Universität Wien – Finanzsituation“ (Reihe Bund 2015/6; in der Folge: Vorbericht) abgegeben hatte. Die Angelegenheiten der Wissenschaft waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2017 ressortieren diese Angelegenheiten im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (**TZ 1**)

Die TU Wien setzte von insgesamt 19 überprüften Empfehlungen elf vollständig, fünf teilweise und zwei nicht um. Bei einer Empfehlung war kein Anwendungsfall gegeben. In der Zeit nach dem Vorbericht des RH verbesserte sich die finanzielle Situation der TU Wien deutlich. (**TZ 1, TZ 21**)

Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, das Kostenbewusstsein im Drittmittelbereich durch eine Anhebung des Kostenbeitrags zu verstärken. Der Kostenersatz betrug bis Ende 2013 5 % der Projekteinnahmen; ab 2014 wurde eine 20 %-Flatrate vom gesamten Aufwand berechnet. Zudem änderte sich der Arbeitsplatzkostenbeitrag von 20 EUR pro Person und Monat (bis 2013) auf 90 EUR pro Arbeitsplatz und Monat. Die Einnahmen aus Kostenersatz an der TU Wien stiegen bereits während der Umstellungsphase von rd. 1,24 Mio. EUR (2014) auf rd. 3,05 Mio. EUR (2016). Für das Jahr 2017 war nach Umstellung aller Projekte eine Kostenersatzsteigerung auf rd. 4,4 Mio. EUR geplant. (**TZ 2**)

Auch ergriff die TU Wien Maßnahmen zur Verfeinerung der Kostenplanung in der Lehre durch Verbesserung des TISS (TU Wien Informations-Systeme und Services). Die Abweichungen zwischen Plan- und Istkosten verringerten sich von 25,4 % (2013/14) auf 2,5 % (2015/16). (**TZ 20**)

Hingegen setzte die TU Wien die Empfehlung des RH aus dem Vorbericht nicht um, die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags-Bediensteten dahingehend nachzuverhandeln, dass der Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist-Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags gelten solle. (TZ 11)

Im überprüften Zeitraum bestand für die Empfehlung, für den Fall, dass die wirtschaftliche Situation dies in Zukunft erfordere, von der Option Gebrauch zu machen wäre, die laufenden Pensionskassenbeiträge vorübergehend auszusetzen oder einzuschränken, kein Anwendungsfall; die wirtschaftliche Situation der TU Wien ergab keinen diesbezüglichen Handlungsbedarf. (TZ 12)

Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH, Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten möglichst zeitnah nach Beginn des Leistungsvereinbarungszeitraums abzuschließen, nicht um. (TZ 16)

Der RH hielt insbesondere seine Empfehlungen aufrecht,

- mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags-Bediensteten dahingehend nachzuverhandeln, dass der Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist-Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags gilt;
- Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten rechtzeitig zu Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode abzuschließen;
- für den Fall, dass die wirtschaftliche Situation dies in Zukunft erfordern sollte, von der Option, die laufenden Pensionskassenbeiträge vorübergehend auszusetzen oder einzuschränken, Gebrauch zu machen. (TZ 21)

Kenndaten

Technische Universität Wien – Finanzsituation, Follow-up-Überprüfung				
Rechtsgrundlage	Universitätsgesetz 2002 – UG, BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F.			
Gebbarung	2014	2015	2016	Veränderung 2014 bis 2016
	in Mio. EUR			in %
Gesamtertrag	344,43	351,52	357,07	3,7
<i>davon</i>				
<i>Globalbudget</i>	211,81	213,92	223,76	5,6
betriebliche Aufwendungen	330,66	344,87	350,79	6,1
<i>davon</i>				
<i>Personalaufwand</i>	198,74	206,15	209,93	5,6
Universitätserfolg	13,77	6,65	6,28	-54,4

	2014/15	2015/16	2016/17	
	Anzahl			in %
betriebene Studien				
ordentliche Studien¹	30.160	29.892	29.982	-0,6
<i>erstzugelassene ordentliche Studien¹</i>	3.424	3.226	3.173	-7,3
<i>Absolventinnen und Absolventen²</i>	2.770	3.104	2.653	-4,2
durchschnittliche Bedienstetenanzahl¹				
nach Köpfen	4.639	4.809	4.847	4,5
nach Vollbeschäftigungsäquivalenten	3.227,2	3.324,9	3.318,0	2,8

¹ jeweils Wintersemester

² jeweils Studienjahr

Quellen: TU Wien; BMWF (uni:data)

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1**
- (1) Der RH überprüfte im Mai und Juni 2017 an der Technischen Universität Wien (**TU Wien**) die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er bei der vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Technische Universität Wien – Finanzsituation“ abgegeben hatte.
- (2) Der in der Reihe Bund 2015/6 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet. Zur Verstärkung der Wirkung seiner damals abgegebenen Empfehlungen hatte der RH den Umsetzungsstand seiner Empfehlungen bei der überprüften Stelle nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens findet sich im Internet als „Nachfrageverfahren 2015“ unter <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/nachfrageverfahren>. Der überprüfte Zeitraum der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung umfasste die Jahre 2014 bis 2016.
- (3) Die Angelegenheiten der Wissenschaft waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2017¹ ressortieren diese Angelegenheiten im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung.
- (4) Zu dem im November 2017 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die TU Wien im Dezember 2017 und das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Februar 2018 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Mai 2018.
- (5) Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung teilte in seiner Stellungnahme mit Bezug auf die Schlussempfehlungen mit, dass bei den halbjährlich stattfindenden Begleitgesprächen zur Leistungsvereinbarung mit der TU Wien wiederholt einige der seinerzeit vom RH formulierten Empfehlungen thematisiert worden seien.

Erlöse

Wirtschaftliche Entwicklung im Drittmittelbereich (§ 27 UG)

- 2.1**
- (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 12) der TU Wien empfohlen, das Kostenbewusstsein im Drittmittelbereich durch eine Anhebung des Kostenbeitrags zu verstärken. Bei Berücksichtigung aller Kosten, das heißt auch der Gemeinkosten der extern finanzierten Projektforschung, hätte sich für den Drittmittelbereich ein deutlich negatives Ergebnis ergeben.

¹ BGBl. I Nr. 164/2017 vom 28. Dezember 2017, in Kraft getreten am 8. Jänner 2018

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien die Kostenersatzregelung ab dem Jahr 2014 wie folgt abänderte:

Tabelle 1: Kostenersatzregelungen

Kostenersatzregelung	bis Ende 2013	ab 2014
Kostenersatz allgemein	5 % von den Projekteinnahmen	20 %-Flatrate vom gesamten Aufwand
Arbeitsplatzkostenbeitrag	20 EUR pro Person und Monat	90 EUR pro Arbeitsplatz und Monat

Quelle: TU Wien

Der Kostenersatz betrug bis Ende 2013 5 % der Projekteinnahmen, ab 2014 wurde eine 20 %-Flatrate vom gesamten Aufwand berechnet. Zudem änderte sich der Arbeitsplatzkostenbeitrag von 20 EUR pro Person und Monat (bis 2013) auf 90 EUR pro Arbeitsplatz und Monat.²

Außerdem wurde für die Verwendung universitärer Einrichtungen der Drittmittelkostenersatz auf Vollkostenbasis (mit einer Übergangsphase bis Ende 2016) neu geregelt. Der Verrechnungssatz für den Aufschlag der Gemeinkosten auf die direkten Kosten betrug für 2014 74,9 % bzw. für 2015 79,2 %.³

Seit Dezember 2016 stand eine neue Kalkulationsvorlage zur Verfügung, die für alle ab 1. Jänner 2017 kalkulierten Auftragsforschungsprojekte und wissenschaftlichen Dienstleistungen zwingend zu verwenden war. Diese ließ eine Kalkulation zu Vollkosten (direkte und indirekte Kosten) unter Berücksichtigung fakultätsspezifischer Gemeinkosten zu. Die Höhe der Gemeinkosten wurde jährlich im Zuge der Kosten- und Leistungsrechnung vom Department für Finanzen berechnet und von einem externen Wirtschaftsprüfer bestätigt.

Die Einnahmen aus Kostenersatz an der TU Wien stiegen bereits während der Umstellungsphase von rd. 1,24 Mio. EUR (2014) auf 1,68 Mio. EUR (2015) bzw. auf 3,05 Mio. EUR (2016). Gemäß dem ersten Umsetzungsbericht über Effizienzmaßnahmen 2016–2018⁴ war für das Jahr 2017 nach Umstellung aller Projekte eine Kostenersatzsteigerung auf rd. 4,4 Mio. EUR geplant.

² Aliquotierung bei Teilzeitbeschäftigung gemäß § 4 Abs. 2 der Richtlinie zum Kostenersatz bei der Auftragsforschung

³ Die Bestätigung der Kosten- und Leistungsrechnung durch den Wirtschaftsprüfer für 2016 erfolgte erst im Laufe des Jahres 2017.

⁴ Stand Oktober 2016

- 2.2** Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil der Kostenersatz neu geregelt und Auftragsforschungsprojekte sowie wissenschaftliche Dienstleistungen nunmehr zu Vollkosten unter Berücksichtigung fakultätsspezifischer Gemeinkosten kalkuliert wurden. Außerdem wurde die Berechnungsbasis der Kostenersatzregelung von Einnahmen- auf Aufwandsberechnung umgestellt.

Entwicklung der Liquidität im Drittmittelbereich

- 3.1** (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 13) der TU Wien empfohlen, auf eine zentrale Bankkontenführung umzustellen. In der Vergangenheit waren jeweils eigene Bankkonten pro Organisationseinheit im Drittmittelbereich geführt worden (2013 waren es über 100 Konten).

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, die Anzahl der Bankkonten im Drittmittelbereich bis zum Ende der Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 zu senken. Sie wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Vielzahl der Bankkonten aufgrund angepasster Prozesse und Systeme keine wesentlichen Mehrkosten verursacht hätte.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien gemäß ihrem Zeitplan beabsichtigte, bis November 2017 sukzessive alle Fakultätsbankkonten zusammenzulegen. In der Umstellungsphase berücksichtigte sie unterschiedliche Fakultätsgrößen — und damit zusammenhängend — eine unterschiedliche Anzahl von Bankkonten pro Fakultät. Mit Stand 1. Oktober 2017 waren laut Angabe der TU Wien alle acht Fakultäten auf die zentrale Bankkontenführung umgestellt und somit alle Konten entweder geschlossen oder den Fakultäten die Lesemöglichkeit und damit der Zugriff entzogen.

- 3.2** Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil alle Fakultätsbankkonten zusammengelegt waren.

Spezielle Personalmaßnahmen aufgrund der Liquiditätsprobleme

- 4.1** (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 20) empfohlen, die Ursachen für die verhältnismäßig häufigeren Überzahlungen⁵ von Männern im Bereich des wissenschaftlichen Universitätspersonals zu erheben und Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung zu ergreifen.

⁵ Die im Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten vorgesehenen Bezugsansätze waren lediglich Mindestbeträge, die zugunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überschritten werden konnten.

Er hatte nach Auswertung der Überzahlungen der Jahre 2009 bis 2013 festgestellt, dass Männer sowohl beim globalfinanzierten als auch beim drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Universitätspersonal verhältnismäßig häufiger überzahlt waren als Frauen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass zwischen Männern und Frauen (insbesondere bei Anstellungen nach dem Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen der Universitäten (**Kollektivvertrag**) geringe Einkommensunterschiede bestünden, wenn lediglich die Gehälter verglichen würden. Größere Unterschiede würde die Gruppe der beamteten Dozentinnen und Dozenten aufweisen. Geringfügige Gehaltsdifferenzen bei Post Docs und Laufbahnstellen wären durch Altersunterschiede erklärbar. Bei Professuren würde die Differenz nur 0,1 % betragen, was bedeute, dass die Einstufung von Frauen und Männern im Kollektivvertrag unabhängig vom Geschlecht erfolge.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass beim globalfinanzierten wissenschaftlichen Personal 2014 20,2 % der Männer und 10,1 % der Frauen bzw. 2016 19,0 % der Männer und 10,5 % der Frauen Überzahlungen erhielten.

Im Jahr 2014 erhielten beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal 15,3 % der Männer und 12,8 % der Frauen, im Jahr 2016 12,1 % der Männer und 9,0 % der Frauen Überzahlungen.

In den Jahren 2014 und 2016 waren daher die männlichen wissenschaftlichen Bediensteten häufiger überzahlt als weibliche.

Weiters stellte der RH fest, dass die TU Wien jährlich für den „Frauen- und Männerbericht“ detailliert einkommensrelevante Zahlen erhob, diese einer entsprechenden Interpretation zuführte und Maßnahmen wie eine Deckelung der Höhe und der Häufigkeit der Überzahlungen setzte. Nach Auskunft der TU Wien sei ein Eingriff in bestehende Verträge nicht ohne weiteres möglich, und eine Trendwende würde nur langsam eintreten.

In Zielvereinbarungen mit einzelnen Fakultäten der TU Wien werde gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert (bspw. bei der Besetzung von Professuren).

4.2

Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Sie führte zwar eine Deckelung der Überzahlungen ein, allerdings reduzierte sich der prozentuelle Anteil der Überzahlungen lediglich beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal deutlich. Der Anteil der Überzahlungen des wissenschaftlichen globalfinanzierten Personals blieb nahezu unverändert. Nach wie vor waren Männer in beiden Personalkatego-

rien verhältnismäßig häufiger überzahlt als Frauen. Beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal ergab sich jedoch durch die Maßnahmen die Situation, dass sich der prozentuelle Abstand an den Überzahlungen zu Lasten der Frauen verschob. In Zielvereinbarungen mit den einzelnen Fakultäten war die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt.

Der RH wiederholte daher seine Empfehlung, Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung der Überzahlungen zwischen Frauen und Männern zu ergreifen, zumal im Vergleich der Jahre 2009 bis 2013 mit 2014 bis 2016 weiterhin Männer sowohl beim globalfinanzierten als auch beim drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Universitätspersonal verhältnismäßig häufiger überzahlt waren als Frauen.

4.3 Laut Stellungnahme der TU Wien zeige sich, dass wenig Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bestünden, wenn man lediglich die Gehälter betrachte. Die größten Differenzen weise die Gruppe der beamteten Dozentinnen und Dozenten auf. Insbesondere bei den Anstellungen nach dem Kollektivvertrag würden sich kaum Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern zeigen. Die rund 1 % bis 2 % Differenz bei Post-Docs und Laufbahnstellen könnten durch Altersunterschiede erklärt werden; bei den Professuren betrage die Differenz 0,1 %. Das bedeute, dass die Einstufung von Frauen und Männern in den Kollektivvertragsverhältnissen für alle Personen unabhängig vom Geschlecht gleich erfolgt sei. Die Unterschiede in der Höhe der Überzahlungen könnten auch durch den TU-internen Genehmigungsprozess ausgeglichen werden.

4.4 Der RH verwies auf die Datenauswertungen hinsichtlich der Überzahlungen von Frauen und Männern einerseits beim wissenschaftlichen globalfinanzierten sowie andererseits beim wissenschaftlichen Drittmittelpersonal, wonach Männer in beiden Personalkategorien verhältnismäßig häufiger überzahlt waren als Frauen.

Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung an die TU Wien, weiterhin Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung der Überzahlungen zwischen Frauen und Männern zu ergreifen.

5.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 21) empfohlen, Maßnahmen zu setzen, die den Anteil der Überzahlungen an den Grundbezügen dämpfen. An der TU Wien war im Vergleich zur Entwicklung an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sowie der Veterinärmedizinischen Universität Wien der Anteil der Überzahlungen an den Grundbezügen höher als an den beiden anderen Universitäten.⁶

⁶ siehe dazu den Bericht des RH „Auswirkungen des Kollektivvertrags für ArbeitnehmerInnen der Universitäten“, Reihe Bund 2014/3

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass der Anteil an Überzahlungen an den Grundbezügen seit 2013 kontinuierlich sinke.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass im Vergleich des Jahres 2014 mit dem Jahr 2016 der Anteil der Überzahlungen an den Grundbezügen sowohl beim Drittmittelpersonal als auch beim globalfinanzierten Universitätspersonal – mit Ausnahme des globalfinanzierten allgemeinen Universitätspersonals (Frauen und Männer) – zurückging. Zu dieser Dämpfung trug eine Deckelung hinsichtlich der Höhe und der Häufigkeit der Überzahlungen (TZ 4), die die TU Wien eingeführt hatte, bei.

5.2 Die TU Wien setzte daher die Empfehlung des RH um.

Personalaufwendungen

Belohnungen

6.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 22) empfohlen, Belohnungszahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug zu gewähren. In Einzelfällen hatte die TU Wien 2009 Belohnungen von bis zu 98.000 EUR zugestanden.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass vom Jahr 2012 auf das Jahr 2013 ein deutliches Sinken der Belohnungszahlungen zu verzeichnen gewesen sei. Seitdem sei der Betrag weitgehend konstant geblieben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die Belohnungszahlungen an der TU Wien wie folgt entwickelten:

Tabelle 2: Belohnungszahlungen

	2014	2015	2016	Veränderung 2014 bis 2016
	in EUR			in %
Belohnungen	2.000,0	23.620,8	434,0	-78,3

Quelle: TU Wien

In Einzelfällen gewährte die TU Wien Belohnungszahlungen. So wurde in einem Fall 2015 eine Belohnung in Höhe von rd. 23.600 EUR (das ist der vierfache Grundbezug) aufgrund einer vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand gewährt.

6.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH nur teilweise um, weil sie zumindest in einem Fall (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand) eine Belohnung auszahlte, die nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug stand.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an die TU Wien aufrecht, Belohnungszahlungen nur in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug zu gewähren.

6.3 Die TU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass ein deutliches Sinken der Belohnungszahlungen zu verzeichnen sei.

6.4 Der RH erwiderte, dass er die Belohnungszahlungen nicht generell kritisierte, sondern dass zumindest in einem Fall (vorzeitige Versetzung in den Ruhestand) eine Belohnung ausgezahlt wurde, die nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug stand.

Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung an die TU Wien, Belohnungszahlungen nur in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug zu gewähren.

Freiwillige Abfertigungen

7.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 23) empfohlen, das Instrument der freiwilligen Abfertigungen restriktiv handzuhaben.

Die TU Wien hatte in den Jahren 2011 bis 2013 im Einzelfall freiwillige Abfertigungen bis zu rd. 38.000 EUR gewährt.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass es seit dem Jahr 2013 so gut wie keine freiwilligen Abfertigungen mehr gebe.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien in den Jahren 2015 und 2016 in jeweils einem Fall eine freiwillige Abfertigungszahlung gewährte.

Tabelle 3: Freiwillige Abfertigungszahlungen

	2014	2015	2016
	in EUR		
freiwillige Abfertigungszahlungen	–	11.216,0	41.251,5

Quelle: TU Wien

Gründe dafür waren eine Abfertigungszahlung im Zusammenhang mit einer Pensionierung bzw. eine einvernehmliche Lösung eines Dienstverhältnisses, welche laut TU Wien aus Dienstgebersicht zweckmäßig erschien.

- 7.2** Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie das Instrument der freiwilligen Abfertigungszahlungen restriktiv handhabte.

Mehrleistungszulagen

- 8.1** (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 24) empfohlen, die seit 2007 stark und kontinuierlich steigenden Auszahlungen von Mehrleistungszulagen einzuschränken. Mehrleistungszulagen seien außerdem nur in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug zu gewähren.

Die ausbezahlten Mehrleistungszulagen waren im Zeitraum 2007 bis 2013 um rd. 130.000 EUR (rd. 87,2 %) angestiegen. Im Einzelfall hatte die TU Wien den monatlichen Grundbezug deutlich übersteigende Mehrleistungszulagen gewährt.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass die Mehrleistungszulagen durch die Professionalisierung vieler Aufgabenbereiche jährlich auf dem gleichen Niveau geblieben seien.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die Höhe der ausbezahlten Mehrleistungszulagen wie folgt entwickelte:

Tabelle 4: Ausbezahlte Mehrleistungszulagen

Mehrleistungszulagen	2014	2015	2016	Veränderung 2014 bis 2016
	in EUR			in %
Angestellte Kollektivvertrag ¹	21.587,5	–	–	–
Angestellte Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)	12.773,6	13.135,4	13.322,9	4,3
Beamtinnen und Beamte	262.014,2	280.502,4	300.598,4	14,7
Summe	274.787,8 (296.375,3) ²	293.637,8	313.921,3	14,2

¹ Änderung der Verrechnungsmodalitäten (ab 2015 in Form einer Überzahlung)

² Summe eins: Angestellte VBG sowie Beamten und Beamte, Summe zwei (in Klammer): Angestellte VBG, Beamten und Beamte sowie Angestellte Kollektivvertrag

Quelle: TU Wien

Die Ausgaben für Mehrleistungszulagen stiegen von 2014 (rd. 275.000 EUR) auf 2016 (rd. 314.000 EUR) um rd. 14,2 % an. Die jährlichen Steigerungen waren auf Valorisierungen bzw. auf die Übernahme höherwertiger Funktionen zurückzuführen. Darüber hinaus gewährte die TU Wien zwischen 2014 und 2016 keine weiteren den monatlichen Grundbezug übersteigenden Mehrleistungszulagen.

8.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH teilweise um. Zwar waren die Ausgaben für Mehrleistungszulagen aufgrund von Valorisierungen bzw. der Übernahme von höherwertigen Funktionen innerhalb von drei Jahren um rd. 14 % angestiegen, jedoch gewährte die TU Wien im Zeitraum 2014 bis 2016 keine weiteren Mehrleistungszulagen, die den monatlichen Grundbezug überstiegen. Insofern bemühte sich die TU Wien im überprüften Zeitraum, die Ausgaben für Mehrleistungszulagen einzuschränken.

Der RH hielt daher seine Empfehlung an die TU Wien aufrecht, die steigenden Auszahlungen von Mehrleistungszulagen einzuschränken.

8.3 Laut Stellungnahme der TU Wien seien die Mehrleistungszulagen durch die Professionalisierung vieler Aufgabenbereiche jährlich auf dem gleichen Niveau geblieben.

Insgesamt würden die Themenbereiche Überzahlungen, Belohnungen und Mehrleistungszulagen in den Projekten KAP (Karrieremodell für das allgemeine Universitätspersonal) sowie „Prämienmodell für das wissenschaftliche Personal“ einer umfassenden Neuregelung unterzogen.

Amtszulagen für Dekaninnen und Dekane

9.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 25) empfohlen, in den nächsten Jahren keine weiteren Erhöhungen der Amtszulagen für Dekaninnen und Dekane vorzunehmen.

Die Dekanzulagen waren im Jahr 2004 mit 15.000 EUR jährlich bemessen, im Jahr 2008 auf 20.400 EUR und im Jahr 2009 auf 32.400 EUR angehoben worden; innerhalb von drei Jahren stiegen sie damit um rd. 116 %.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Wie der RH nunmehr feststellte, wurden die Amtszulagen für Dekaninnen und Dekane nicht angehoben. Jene der Studiendekaninnen und –dekane wurden teilweise noch vor Veröffentlichung des Vorberichts mit 1. Oktober 2014 erhöht. Die Ausgaben für Amtszulagen entwickelten sich wie folgt:

Tabelle 5: Amtszulagen für (Studien-)Dekaninnen und –Dekane

Amtszulagen für	vor 2014	Anpassung 2014	2015 und 2016
	in EUR		gesamt in EUR pro Jahr
Dekaninnen und Dekane	32.400	32.400	259.200
Studiendekaninnen und –dekane ¹	8.800 bis 22.500	6.750 bis 27.500	231.550
Summe			490.750

¹ Die Anpassung 2014 erfolgte vor Veröffentlichung des Vorberichts.

Quelle: TU Wien

9.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil sie die Amtszulagen für (Studien-) Dekaninnen und –Dekane nach Veröffentlichung des Vorberichts nicht erhöhte.

Urlaubsverwaltung

10.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 27) empfohlen, die Urlaubsrückstellungen durch entsprechende Maßnahmen in den kommenden Jahren deutlich zu senken.

Die Maßnahmen zur Optimierung der Urlaubsverwaltung hatten noch keine Wirkung gezeigt, weil die Urlaubsreste gegenüber 2012 weiterhin zugenommen hatten.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich die Kenndaten hinsichtlich der Urlaubsrückstellungen wie folgt entwickelten:

Tabelle 6: Kenndaten hinsichtlich der Urlaubsrückstellungen

Urlaubsrückstellung	2014	2015	2016	Veränderung 2014 bis 2016
	in Stunden			in %
Resturlaube	386.761	382.421	361.353	-6,6
	in Mio. EUR			
Urlaubsrückstellung	14,19	13,59	13,58	-4,3
Summe Rückstellungen	49,91	49,72	50,93	2,0
Personalaufwand	198,74	206,15	209,93	5,6
	in %			
Urlaubsrückstellung im Verhältnis zu den gesamten Rückstellungen	28,4	27,3	26,7	-6,0
Urlaubsrückstellung im Verhältnis zum Personalaufwand	7,1	6,6	6,5	-8,5

Quelle: TU Wien

Im Rechnungsabschluss 2014 betrug die Urlaubsrückstellung 14,19 Mio. EUR (rd. 28,4 % der gesamten Rückstellungen bzw. rd. 7,1 % des Personalaufwands). Der Berechnung lagen dabei 386.761 Stunden an Resturlauben zugrunde. Gemäß Rechnungsabschluss 2016 gingen die Resturlaube um 6,6 % auf 361.353 Stunden zurück, was zu einer Urlaubsrückstellung von 13,58 Mio. EUR führte (6,5 % des Personalaufwands).

- 10.2** Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie die Resturlaube und folglich auch die hierfür zu bildende Urlaubsrückstellung von 2014 auf 2016 reduzierte.

Dienstgeberbeitragsätze zur Pensionskasse und Berechnungsbasis

- 11.1** (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 31) empfohlen, mit beiden Betriebsräten⁷ die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags-Bediensteten dahingehend nachzuverhandeln, dass der Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist-Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags gelten sollte.

Die TU Wien hatte auch im Übergangszeitraum 10 % (statt 7,27 %) für Professorinnen und Professoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über der Höchstbeitragsgrundlage und 3 % (statt 2,18 %) für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlt und generell den Ist-Bruttobezug statt des Bruttobezugs nach dem Kollektivvertrag angewandt.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass sie in Übereinstimmung mit dem Dachverband der Universitäten festhalte: Die 10 %ige Pensionskassenregelung stelle keinen Kostentreiber dar, sondern sei notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland mit einem Durchschnittsalter von 45 bis 50 Jahren als Professorinnen und Professoren gewinnen zu können.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien ihre wirtschaftliche Situation verbesserte (siehe dazu auch [TZ 12](#)).

Laut TU Wien bestand deshalb kein Anlass, die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags-Bediensteten zu ändern. Die Wettbewerbssituation um die besten Köpfe habe sich seit der letzten Stellungnahme eher verschärft. Um in diesem Wettbewerb konkurrenzfähig zu sein, müsse die TU Wien auch entsprechende attraktive Pensionsangebote bieten.

⁷ Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal

11.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH nicht um, die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber–Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags–Bediensteten dahingehend nachzuverhandeln, dass der Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist–Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber–Pensionskassenbeitrags gelten solle.

Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber–Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags–Bediensteten dahingehend nachzuverhandeln, dass der Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist–Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber–Pensionskassenbeitrags gelten solle.

11.3 Laut Stellungnahme der TU Wien werde diese Empfehlung nicht umgesetzt. Die Rektoratsmitglieder hätten im Dezember 2017 nach eingehender Diskussion einstimmig beschlossen, mit den Betriebsräten für das wissenschaftliche und künstlerische sowie für das allgemeine Universitätspersonal keine Nachverhandlungen bezüglich der Bemessungsgrundlage des Dienstgeber–Pensionskassenbeitrags durchzuführen. Diese Entscheidung begründe sich insbesondere auf der Tatsache, dass die internationale Wettbewerbsfähigkeit der TU Wien sonst deutlich eingeschränkt werde. Nur mit einer entsprechenden Pensionskassenregelung sei es der TU Wien möglich, im Wettbewerb um die besten Köpfe zu reüssieren.

11.4 Für den Fall, dass mit beiden Betriebsräten die niedrigere Berechnungsbasis „Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag“ anstelle des Ist–Bruttobezugs für die Bemessung des Dienstgeber–Pensionskassenbeitrags erfolgreich verhandelt werde, wären nach Ansicht des RH nur in Ausnahmefällen davon abweichende Vereinbarungen im Arbeitsvertrag zu treffen. Dies würde auch der Auffassung der TU Wien Rechnung tragen, wonach im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe Spielraum gegeben sein müsse. Zudem verwies der RH auf den Bericht „Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ (Reihe Bund 2014/3), wonach acht Universitäten für Professorinnen und Professoren bzw. elf Universitäten für das sonstige Universitätspersonal Dienstgeberbeitragsätze zur Pensionskasse vom Kollektivvertrags–Bruttobezug bezahlten, ohne dass aus Sicht des RH deshalb deren Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt wurde.

Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

12.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 32) für den Fall empfohlen, dass die wirtschaftliche Situation dies in Zukunft erfordern sollte, von der Option, die laufenden Pensionskassenbeiträge vorübergehend auszusetzen oder einzuschränken, Gebrauch zu machen.

Die TU Wien hatte den Pensionskassenvertrag und die Pensionskassenbetriebsvereinbarung im Mai 2011 abgeschlossen. Sie hatte bereits im Februar 2011 ihren voraussichtlichen Verlust für 2010 mit 4,8 Mio. EUR und im März 2011 bzw. im Mai 2011 mit 18,4 Mio. EUR beziffert. Ferner war in den Protokollen des Universitätsrats von Ende 2010 bzw. 2011 von deutlichen Liquiditätsproblemen berichtet worden. Eine Aussetzung bzw. Einschränkung der laufenden Beitragszahlungen durch die TU Wien war unterblieben.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr zur wirtschaftlichen Situation der TU Wien im Zeitraum 2014 bis 2016 Folgendes fest:

Der Universitätserfolg betrug im Jahr 2016 6,28 Mio. EUR gegenüber -18,80 Mio. EUR im Jahr 2010 (Erstellung Frühwarnbericht im Frühjahr 2011). Der Jahresüberschuss belief sich im Jahr 2016 auf 5,91 Mio. EUR gegenüber dem Jahresfehlbetrag von 18,41 Mio. EUR im Jahr 2010; der Bilanzgewinn im Jahr 2016 lag bei 15,35 Mio. EUR gegenüber einem Bilanzverlust von 13,46 Mio. EUR im Jahr 2010 (siehe Tabelle 7).

Tabelle 7: Kennzahlen

Kennzahlen TU Wien	2010 ¹	2014	2015	2016
	in Mio. EUR			
Universitätserfolg	-18,80	13,77	6,65	6,28
Ergebnis der gewöhnlichen Universitätstätigkeit	-18,37	12,78	6,38	6,06
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	-18,41	12,74	6,36	5,91
Gewinn– bzw. Verlustvortrag	4,95	-9,67	3,08	9,44
Bilanzgewinn bzw. –verlust	-13,46	3,08	9,44	15,35

¹ Dieses Jahr war u.a. Basis für die Erstellung des Frühwarnberichts im Frühjahr 2011 (siehe Vorbericht).

Quelle: TU Wien

Die TU Wien hatte folgende Maßnahmen in Bezug auf ihre wirtschaftliche Situation ergriffen: Das Budget der Fakultäten für Investitionen wurde bspw. längerfristig vereinbart, jährlich aktualisiert, abgestimmt und monatlich überwacht. Die Personalplanung erfolgte personengenau und mit täglicher Aktualisierung. Das Liquiditätsmanagement wurde von Grund auf neu gestaltet und monatlich aktualisiert.

12.2 In der Zeit nach dem Vorbericht des RH verbesserte sich nach Ansicht des RH die finanzielle Situation der TU Wien deutlich. Im überprüften Zeitraum 2014 bis 2016 bestand für die Empfehlung des RH kein Anwendungsfall, weil nach Ansicht des RH die wirtschaftliche Situation der TU Wien keinen diesbezüglichen Handlungsbedarf ergeben hatte.

Der RH erneuerte jedoch seine Empfehlung für den Fall, dass die wirtschaftliche Situation dies in Zukunft erfordern sollte, von der Option, die laufenden Pensionskassenbeiträge vorübergehend auszusetzen oder einzuschränken, Gebrauch zu machen.

12.3 Laut Stellungnahme der TU Wien werde sie im Fall eines wirtschaftlichen Erfordernisses den Sachverhalt erneut prüfen. Sie gehe jedoch davon aus, dass die erforderlichen Instrumente entwickelt worden seien, damit das wirtschaftliche Erfordernis nicht mehr eintreten werde.

Anlagen und Investitionen

Gesellschaftsrechtliche Konstruktion – TU Wien Großgeräte–Investitions– und Betriebs GmbH

13.1 (1) Der RH hatte in seinem Vorbericht (TZ 52) der TU Wien empfohlen, die Konstruktion der TU Wien Großgeräte–Investitions– und Betriebs GmbH (in der Folge **Gesellschaft**) gesamthaft zu evaluieren und danach über die Beibehaltung der Gesellschaft zu entscheiden.

Wiewohl die Gesellschaft eine steueroptimierende Zielsetzung bei der finanziellen Abwicklung von Großinvestitionen verfolgt hatte, hatte der RH kritisch vermerkt, dass mit der Auslagerung eine Komplexitätszunahme und Transaktionskosten verbunden gewesen waren, welche die Wirtschaftlichkeit und die Transparenz der Gebarung der TU Wien — das Anlagevermögen schien bei der Gesellschaft und nicht bei der TU Wien im Rechnungsabschluss auf — beeinträchtigt hatten, sodass aus der Gesamtsicht des Staates für den RH kein Mehrwert erkennbar gewesen war.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass die Evaluierung abgeschlossen worden sei, die endgültige Entscheidungsfindung aber noch ausstehe.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Interne Revision der TU Wien⁸ die Gesellschaft überprüfte. Sie empfahl, im Rektorat eine Grundsatzentscheidung herbeizuführen, ob und wie die Gesellschaft in Zukunft das gesamte steuerliche Potenzial ausschöpfen könne bzw. solle, oder ob sie aufzulösen sei. Die Fortführung des bestehenden Zustands sei als nicht optimal anzusehen, weil die Kosten den angepeilten Nutzen übersteigen würden.

Laut TU Wien übernehme die Gesellschaft eine Kontrollfunktion bei der Beschaffung von Großgeräten. Ebenfalls könne der Gesellschaft steuerrechtlich zukünftig aufgrund der noch nicht final gelösten steuerrechtlichen Themen eine unterstützende Rolle zufallen. Bei einer Schließung würden der TU Wien Kosten in Höhe von 25.000 EUR zuzüglich der in Abzug gebrachten Vorsteuer (3,2 Mio. EUR) entstehen. Aus diesen genannten Gründen sei bislang noch keine Entscheidung getroffen worden, ob und wie die Gesellschaft weiterhin genutzt werde.

13.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung teilweise um, weil sie die Konstruktion der Gesellschaft zwar gesamthaft evaluierte, jedoch zur Zeit der Gebarungüberprüfung an Ort und Stelle noch nicht über deren weitere Nutzung entschied.

Der RH empfahl der TU Wien, eine Entscheidung über die Nutzung der Gesellschaft herbeizuführen.

13.3 Die TU Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Rektoratsmitglieder im Dezember 2017 unter Berücksichtigung des Prüfergebnisses der Internen Revision der TU Wien zu diesem Thema einstimmig die weitere Nutzung der TU Wien Großgeräte–Investitions– und Betriebs GmbH beschlossen hätten.

13.4 Der RH hielt fest, dass die TU Wien durch den Beschluss vom Dezember 2017 seiner Empfehlung Rechnung trug.

14.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 54) empfohlen, dass durch geeignete Maßnahmen für die Einhaltung der internen Beschaffungsrichtlinien durch die Gesellschaft zu sorgen wäre, sollte diese Konstruktion beibehalten werden. In einzelnen Fällen waren entgegen den internen Richtlinien Anlagenanschaffungen nicht über die Gesellschaft erfolgt.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, diese Empfehlung bereits umgesetzt zu haben.

⁸ Bericht der Internen Revision vom 26. Jänner 2015

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien die Richtlinie⁹ zur Abwicklung von Investitionen über 50.000 EUR, die über die Gesellschaft erfolgten, aktualisierte. Beschaffungen aus Mitteln des Globalbudgets mussten, Großgeräte im Drittmittelbereich konnten über die Gesellschaft beschafft werden. Von dieser Regelung ausgenommen waren:

- weiterhin Investitionen im Rahmen von Projekten der Europäischen Union, des Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung und der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft sowie
- nun zusätzlich zwei Organisationseinheiten der TU Wien (Gebäude und Technik sowie Bibliothek).

Beschaffungen durch die Gesellschaft erfolgten in Zusammenarbeit mit der TU Wien.¹⁰ Die Controllingabteilung überwachte die budgetierten Investitionsbeträge.

Außerdem wurde im Juni 2016 der Prozess der „Anschaffung über die TU Wien Großgeräte–Investitions– und Betriebs GmbH“ im Internen Kontrollsystem der TU Wien abgebildet.^{11, 12}

Entsprechend der aktualisierten Richtlinie wurden über die TU Wien 2016 Großgeräte in Höhe von 14,57 Mio. EUR¹³ und über die Gesellschaft Großgeräte in Höhe von 4,45 Mio. EUR beschafft. Eine Großgeräteanschaffung in Höhe von rd. 94.000 EUR im Jahr 2016 erfolgte aufgrund eines Prozessfehlers nicht über die Gesellschaft.

14.2

Die TU Wien setzte die Empfehlung teilweise um, weil zwar Großgerätebeschaffungen in Höhe von rd. 4,45 Mio. EUR über die Gesellschaft getätigt wurden; eine Großgerätebeschaffung in Höhe von rd. 94.000 EUR im Jahr 2016 jedoch nicht richtlinienkonform erfolgte. Der RH hielt fest, dass im Jahr 2016 lediglich 23,4 % des Beschaffungsvolumens für Großgeräte für die TU Wien auf die Gesellschaft entfielen (siehe dazu auch seine Empfehlung in [TZ 13](#)).

⁹ Informationsblatt zur Abwicklung von Investitionen über 50.000 EUR netto über die TU Wien Großgeräte–Investitions– und Betriebs GmbH (Version 7.0, gültig ab 1. Dezember 2016)

¹⁰ So schrieb die TU Wien das Großgerät aus, ein Vizerektor und der Leiter des Departments für Finanzen der TU Wien unterschrieben das Auftragschreiben an den Lieferanten und die TU Wien Großgeräte–Investitions– und Betriebs GmbH trat in den Vertrag ein.

¹¹ „VB–003 Standardvergabeverfahren für wissenschaftliche Anlagen abwickeln_v4“

¹² Genehmigung durch das Rektorat der TU Wien im Jänner 2017

¹³ mit einem Anschaffungswert über 50.000 EUR netto

Der RH bekräftigte daher seine Empfehlung, durch geeignete Maßnahmen für eine Einhaltung der internen Richtlinien in Bezug auf Anschaffungen durch die Gesellschaft zu sorgen.

14.3 Laut Stellungnahme der TU Wien werde die Empfehlung umgesetzt.

TU Wien Informations-Systeme und Services (TISS)

15.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 55) empfohlen, bei Projekten wie den TU Wien Informations-Systeme und Services (**TISS**) einen Projektverantwortlichen zu bestellen, der für die Einhaltung der budgetierten Kosten verantwortlich war.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, diese Empfehlung bereits umgesetzt zu haben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Rektorat der TU Wien im Oktober 2015 die Fertigstellung des Projekts TISS mit teilweise neuem Team und einer Änderung der organisatorischen Zuordnung zum Rektorat beschloss.

Zur Umsetzung des neuen TISS-Konzepts richtete die TU Wien im Jänner 2016 eine Stabsstelle „Campus Software Development (**CSD**)“ ein, die im März 2016 ihre operative Tätigkeit aufnahm. Wesentlich dabei war die Etablierung einer Steuerungsgruppe (bestehend aus den Vizerektorinnen und –rektoren), die für die strategische Ausrichtung und den Budgetrahmen verantwortlich war. Die budgetäre Vollmacht einschließlich der Einhaltung der budgetierten Kosten und die Verantwortung für das Projekt TISS lagen beim Vizerektor für Infrastruktur.

15.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil nunmehr der Vizerektor für Infrastruktur für das Projekt TISS die Verantwortung einschließlich der Einhaltung der budgetierten Kosten trug.

Zielvereinbarungen des Rektorats mit den Organisationseinheiten

Abschluss der Zielvereinbarungen – wissenschaftliche Organisationseinheiten

16.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 57) empfohlen, Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten künftig möglichst zeitnah nach Beginn des Leistungsvereinbarungszeitraums abzuschließen.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Zielvereinbarungen 2016–2018 mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten (Fakultäten) zwischen Juni und August 2016 — somit zwischen sechs und acht Monate nach Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode — zustande kamen, während jene für die Periode 2013–2015 im Oktober 2013 abgeschlossen waren.

16.2

Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH nicht um. Die Zielvereinbarungen 2016–2018 mit den acht Fakultäten der TU Wien wurden zwar im Vergleich zur vorangegangenen Periode 2013–2015 zeitnäher abgeschlossen, allerdings war nach Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode mehr als ein halbes Jahr vergangen.

Der RH empfahl daher, Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten künftig möglichst zeitnah nach Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode abzuschließen.

16.3

Laut Stellungnahme der TU Wien werde die Empfehlung umgesetzt; entsprechende Prozesse seien vorbereitet bzw. implementiert.

17.1

(1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 57) empfohlen, die Ziele und Vorhaben der Leistungsvereinbarung lückenlos auf die in Frage kommenden Organisationseinheiten herunterzubrechen und damit die Steuerungswirkung weiter zu erhöhen.

Die TU Wien hatte nur einzelne Teilbereiche der Leistungsvereinbarung abgedeckt, und die Zielvereinbarungen hatten vielfach keine Zielwerte für Indikatoren enthalten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die TU Wien mitgeteilt, dass diese Empfehlung, soweit dies sinnvoll und möglich sei, umgesetzt werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das Rektorat für die Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 mit den Fakultäten quantitative und qualitative Zielwerte mit folgenden Schwerpunkten vereinbarte:

- Strategische Profilbildung in der Forschung,
- Erhöhung der Anzahl prüfungsaktiver Studierender,
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und
- Pflege und Entwicklung der Personalressourcen.¹⁴

¹⁴ siehe z.B. Zielvereinbarung 2016–2018 mit der Fakultät für Architektur und Raumplanung, S. 7, 9 und 11

Für die ersten drei genannten Schwerpunkte gab das Rektorat Indikatoren bzw. Kennzahlen vor. Der vierte Schwerpunkt hatte beschreibenden Charakter und zielte auf aktuell in Bearbeitung befindliche Organisationsentwicklungsprojekte sowie die Professuren- und Laufbahnstellenplanung ab. Nach Mitteilung des Rektorats war eine solche Schwerpunktsetzung notwendig und sinnvoll, weil nicht alle in der Leistungsvereinbarung vereinbarten Vorhaben die gleiche strategische Bedeutung für die Entwicklung der TU Wien hätten.

- 17.2** Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil sie einerseits mit allen Fakultäten Zielvereinbarungen abschloss und andererseits Schwerpunkte mit Indikatoren bzw. Kennzahlen vereinbarte, die ein wirksames Controlling ermöglichten und auf laufende Organisationsentwicklungsprojekte Bezug nahmen.

Abschluss der Zielvereinbarungen – sonstige Organisationseinheiten (Dienstleistungseinrichtungen)

- 18.1** (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 58) empfohlen, mit den Dienstleistungseinrichtungen — zeitnah nach der Genehmigung des Budgets der Universität — formale Zielvereinbarungen abzuschließen, in denen das der Organisationseinheit zur Verfügung stehende Budget sowie die von ihr zu erbringenden Leistungen schriftlich fixiert werden.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien für das Jahr 2017 mit allen 26 Dienstleistungseinrichtungen Zielvereinbarungen abschloss sowie das der Organisationseinheit zur Verfügung stehende Budget sowie die von ihr zu erbringenden Leistungen schriftlich fixierte.

Von 26 Zielvereinbarungen mit den Dienstleistungseinrichtungen wurden 24 vor Beginn des Geltungszeitraums abgeschlossen bzw. unterzeichnet. Zwei Zielvereinbarungen wurden innerhalb des ersten Quartals unterzeichnet.

- 18.2** Die TU Wien setzte somit die Empfehlung des RH um.

Zielvereinbarungen zwischen Universitätsrat und Rektor bzw. Rektorat

19.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 36) empfohlen, sämtliche Zielvereinbarungen zwischen dem Universitätsrat und dem Rektor bzw. dem Rektorat unmittelbar nach Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode abzuschließen.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Zielvereinbarungen zwischen dem Universitätsrat und der Rektorin und dem Rektorat der TU Wien wie folgt abgeschlossen wurden:

Sitzung des Universitätsrats:

- für die Zielvereinbarung 2015 am 5. Februar 2015,
- für die Zielvereinbarung 2016 am 17. Dezember 2015 und
- für die Zielvereinbarung 2017 am 15. Dezember 2016.

Für das Kalenderjahr 2015 war die Zielvereinbarung zwischen dem Universitätsrat und den Mitgliedern des Rektorats im Februar 2015 abgeschlossen worden. Für die Kalenderjahre 2016 und 2017 kamen die Zielvereinbarungen zeitgerecht und somit vor Beginn des Jahres, für das die Zielvereinbarung Geltung haben sollte, zustande.

19.2 Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil die letzten beiden Zielvereinbarungen (2016 und 2017) rechtzeitig zustande kamen.

Maßnahmen im Bereich Lehre

20.1 (1) Der RH hatte der TU Wien in seinem Vorbericht (TZ 61) empfohlen, für den Prozess der Kostenplanung in der Lehre Maßnahmen zu verfeinern, um die Abgeltungssätze aktuell zu halten, und somit in der Planungsphase die zu erwartenden Kosten betragsmäßig korrekt darstellen zu können.

(2) Die TU Wien hatte im Zuge des Nachfrageverfahrens keine Mitteilung zum Stand der Umsetzung der Empfehlung abgegeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die TU Wien ihr IT-System TISS (siehe dazu auch **TZ 15**) insoweit verbessert hatte, als im Gegensatz zum Vorbericht nunmehr die aktuellen Kosten der Planung in der Lehre, abhängig von der Dauer der Zugehörigkeit des Lehrpersonals zur TU Wien, hinterlegt waren. Diese nun betragsmäßig korrekte Darstellung ermöglichte eine genauere Kostenplanung und ein besseres Controlling für Studiendekaninnen und -dekane und das Vizerektorat für Studium und Lehre.

Waren im Budgetbericht Lehre für 2013/2014 bspw. noch Abweichungen zwischen Plan- und Istkosten von 25,4 % zu verzeichnen gewesen, verringerten sich die Abweichungen auf 2,4 % (Budgetbericht 2014/2015) bzw. auf 2,5 % (Budgetbericht 2015/2016).

20.2

Die TU Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil sie durch Verbesserung des Planungsinstruments die Abweichungen zwischen den Plan- und Istkosten verringern konnte.

Schlussempfehlungen

- 21** Der RH stellte fest, dass die TU Wien zur Zeit der Überprüfung durch den RH an Ort und Stelle von den insgesamt 19 überprüften Empfehlungen elf vollständig, fünf teilweise und zwei nicht umsetzte. Bei einer Empfehlung war kein Anwendungsfall gegeben.

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2015/6			
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
Technische Universität Wien			
12	Verstärkung des Kostenbewusstseins im Drittmittelbereich durch Anhebung des Kostenbeitrags	2	umgesetzt
13	zentrale Bankkonten anstatt Führung von eigenen Bankkonten pro Organisationseinheit im Drittmittelbereich	3	umgesetzt
20	Erhebung der Ursachen für die verhältnismäßig häufigeren Überzahlungen von Männern im Bereich des wissenschaftlichen Universitätspersonals; Ergreifen von Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung	4	teilweise umgesetzt
21	Dämpfen des Anteils der Überzahlungen an den Grundbezügen	5	umgesetzt
22	Belohnungszahlungen an Mitarbeiter nur in einem angemessenen Verhältnis zum Bezug	6	teilweise umgesetzt
23	restriktive Handhabung des Instruments der freiwilligen Abfertigungen	7	umgesetzt
24	Einschränkung der stark und kontinuierlich steigenden Auszahlungen von Mehrleistungszulagen; Gewähren von Mehrleistungszulagen nur in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug	8	teilweise umgesetzt
25	keine weiteren Erhöhungen der Amtszulagen für Dekaninnen und Dekane	9	umgesetzt
27	Senkung der Urlaubsrückstellungen	10	umgesetzt
31	Nachverhandlung der Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags-Bediensteten mit beiden Betriebsräten (Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist-Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags)	11	nicht umgesetzt
32	vorübergehendes Aussetzen oder Einschränken der laufenden Pensionskassenbeiträge bei Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation	12	kein Anwendungsfall
52	Evaluierung der Konstruktion der TU Wien Großgeräte-Investitions- und Betriebs GmbH und danach Entscheidung über die Beibehaltung der Gesellschaft	13	teilweise umgesetzt
54	Einhaltung der internen Richtlinien in Bezug auf Anschaffungen durch die TU Wien Großgeräte-Investitions- und Betriebs GmbH	14	teilweise umgesetzt
55	Bestellung eines Projektverantwortlichen für die Einhaltung der budgetierten Kosten bei Projekten wie TU Wien Informations-Systeme und Services (TISS)	15	umgesetzt
57	Abschluss von Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten möglichst zeitnah nach Beginn des Leistungsvereinbarungszeitraums	16	nicht umgesetzt

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2015/6			
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
57	lückenloses Herunterbrechen der Ziele und Vorhaben der Leistungsvereinbarung auf die in Frage kommenden Organisationseinheiten	17	umgesetzt
58	Abschluss formaler Zielvereinbarungen mit den Dienstleistungseinrichtungen	18	umgesetzt
36	Abschluss sämtlicher Zielvereinbarungen zwischen dem Universitätsrat und dem Rektor bzw. dem Rektorat unmittelbar nach Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode, somit zu Jahresbeginn	19	umgesetzt
61	Ausbau des Planungsinstruments für die Lehre in Richtung eines verstärkten Kostencontrollings	20	umgesetzt

Aus Anlass der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung hob der RH folgende Empfehlungen an die Technische Universität Wien hervor:

- (1) Es wären Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung der Überzahlungen zwischen Frauen und Männern zu ergreifen. (TZ 4)
- (2) Belohnungszahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten nur in einem angemessenen Verhältnis zum Grundbezug gewährt werden. (TZ 6)
- (3) Die steigenden Auszahlungen von Mehrleistungszulagen wären einzuschränken. (TZ 8)
- (4) Mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal und mit dem Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal wäre die Berechnungsbasis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags für die Kollektivvertrags-Bediensteten dahingehend nachzuverhandeln, dass der Bruttobezug nach dem Kollektivvertrag statt des Ist-Bruttobezugs als Basis für die Bemessung des Dienstgeber-Pensionskassenbeitrags gelten sollte. (TZ 11)
- (5) Für den Fall, dass die wirtschaftliche Situation der Technischen Universität Wien dies in Zukunft erfordern sollte, wäre von der Option, die laufenden Pensionskassenbeiträge vorübergehend auszusetzen oder einzuschränken, Gebrauch zu machen. (TZ 12)
- (6) Eine Entscheidung über die weitere Nutzung der TU Wien Großgeräte-Investitions- und Betriebs GmbH wäre herbeizuführen. (TZ 13)

- (7) Durch geeignete Maßnahmen wäre für eine Einhaltung der internen Richtlinien in Bezug auf Anschaffungen durch die TU Wien Großgeräte-Investitions- und Betriebs GmbH zu sorgen. (TZ 14)
- (8) Zielvereinbarungen mit den wissenschaftlichen Organisationseinheiten wären künftig möglichst zeitnah nach Beginn der Leistungsvereinbarungsperiode abzuschließen. (TZ 16)



Wien, im Mai 2018

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

R
—
H

