



Der  
Rechnungshof

Unabhängig. Objektiv. Wirksam.

Reihe BUND 2015/4

# Bericht des Rechnungshofes

Pensionsrecht der  
Bediensteten der ÖBB

Bundesimmobilien-  
gesellschaft m.b.H.;  
Follow-up-Überprüfung

Landesstudios des  
Österreichischen Rundfunks

**Auskünfte**

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

Telefon (00 43 1) 711 71 - 8644

Fax (00 43 1) 712 49 17

E-Mail [presse@rechnungshof.gv.at](mailto:presse@rechnungshof.gv.at)**Impressum**

Herausgeber:

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik:

Rechnungshof

Herausgegeben:

Wien, im März 2015



# **Bericht des Rechnungshofes**

**Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB**

**Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.;  
Follow-up-Überprüfung**

**Landesstudios des Österreichischen Rundfunks**



## Vorbemerkungen

### Vorlage an den Nationalrat

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

### Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punkteweise 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 und im Kursivdruck)* sowie die allfällige Gegenäußerung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht. Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf- und Abrundungen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personen-, Berufs- und Funktionsbezeichnungen darauf verzichtet, jeweils die weibliche und die männliche Form zu nennen. Neutrale oder männliche Bezeichnungen beziehen somit beide Geschlechter ein.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes „<http://www.rechnungshof.gv.at>“ verfügbar.



## Inhaltsverzeichnis

<b>BKA</b>	Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts sowie der Bundesministerien für	
<b>BMF</b>	Finanzen	
<b>BMVIT</b>	Verkehr, Innovation und Technologie	
	Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB	_____ 5
<b>BMWFW</b>	Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	
	Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.; Follow-up-Überprüfung	_____ 123
<b>ORF</b>	Wirkungsbereich der Stiftung des öffentlichen Rechts Österreichischer Rundfunk	
	Landesstudios des Österreichischen Rundfunks	_____ 161





# **Bericht des Rechnungshofes**

**Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB**



**Inhaltsverzeichnis**

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis _____	8
Abkürzungsverzeichnis _____	10

**BJA**Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts sowie  
der Bundesministerien für**BJF**

Finanzen

**BJVT**

Verkehr, Innovation und Technologie

Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB

KURZFASSUNG _____	14
-------------------	----

Prüfungsablauf und -gegenstand _____	39
--------------------------------------	----

Österreichische Bundesbahnen _____	39
------------------------------------	----

Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten _____	49
-------------------------------------------------------	----

Prüfkompetenz des BJF hinsichtlich krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen _____	63
----------------------------------------------------------------------------------------	----

Pensionsrecht _____	66
---------------------	----

Berechnung der Pensionen _____	79
--------------------------------	----

Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts der Bundesbahnbeamten sowie der RH-Empfehlungen _____	90
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Schlussempfehlungen _____	112
---------------------------	-----

**ANHANG**

Anhang A1: Nebengebühren Bundesbeamte _____	116
---------------------------------------------	-----

Anhang A2: Kontoerstgutschrift _____	117
--------------------------------------	-----

Anhang B: Entscheidungsträger der überprüften Unternehmen _____	119
-----------------------------------------------------------------	-----

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	ÖBB-Bedienstete _____	43
Tabelle 2:	ÖBB-Pensionisten _____	45
Tabelle 3:	Ruhestandsversetzungen der Bundesbahnbeamten ____	47
Tabelle 4:	Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Aktivstand _____	52
Tabelle 5:	Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Ruhestand _____	53
Tabelle 6:	Durchschnittliches Pensionsantrittsalter _____	55
Abbildung 1:	Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestands- versetzung ohne Abschläge) der ÖBB im Vergleich mit dem tatsächlichen Pensionsantrittsalter _____	57
Tabelle 7:	Vorzeitige Ruhestandsversetzungen der Bundesbahnbeamten _____	60
Abbildung 2:	Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestands- versetzung ohne Abschläge von der Bemessungsgrundlage) _____	77
Tabelle 8:	Normkarriereverläufe für die Berechnung der Pensionshöhe _____	91
Tabelle 9:	Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensions- leistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Fahrdienstleiter; Pensionsalter 65 Jahre _____	92
Tabelle 10:	Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensions- leistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Verschieber; Pensionsalter ÖBB 61,5 Jahre, Bund 65 Jahre _____	92
Tabelle 11:	Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensions- leistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Hilfskraft; krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren _____	93

- Abbildung 3: Gesamthaft erhaltene Pensionshöhe bei einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren für den Fahrdienstleiter ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten \_\_\_\_\_ 95
- Abbildung 4: Abschlagsfreies Pensionsantrittsalter Fahrdienstleiter ÖBB bzw. Bund; gesamthaft erhaltene Pensionshöhe des Fahrdienstleiters ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten \_\_\_\_\_ 97
- Abbildung 5: Abschlagsfreies Pensionsantrittsalter Verschieber ÖBB bzw. Bund; gesamthaft erhaltene Pensionshöhe des Verschiebers ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten \_\_\_\_\_ 99
- Abbildung 6: Abschlagsfreies Pensionsantrittsalter Hilfskraft ÖBB bzw. Bund; gesamthaft erhaltene Pensionshöhe der Hilfskraft ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten \_\_\_\_\_ 101
- Abbildung 7: Gesamthaft erhaltene Pensionshöhe beim Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten: vorzeitige krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren \_\_\_\_\_ 104
- Abbildung 8: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung vom Regelpensionsalter bis Ableben: nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit dem Bund\_ 107
- Abbildung 9: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung bei vorzeitiger krankheitsbedingter Versetzung in den Ruhestand mit 52 Lebensjahren bis Ableben: nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit dem Bund\_ 109

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
APG	Allgemeines Pensionsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AVB	Allgemeine Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen
BB-PG	Bundesbahn-Pensionsgesetz
BDG 1979	Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BKA	Bundeskanzleramt
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMG	Bundesministeriengesetz
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
BVA	Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter
bzw.	beziehungsweise
ca.	cirka
d.h.	das heißt
DO	Dienstordnung
EUR	Euro
exkl.	exklusive
f. / ff.	folgende
gem.	gemäß
GJ	Geburtsjahr
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.(g).F.	in der (geltenden) Fassung
i.V.m.	in Verbindung mit
J	Jahr(e)
lit.	litera (Buchstabe)

max.	maximal
Mio.	Million(en)
Mrd.	Millarde(n)
NGZ	Nebengebührenzulage
ÖBB	Österreichische Bundesbahn(en)
p.m.	per Monat
PG 1965	Pensionsgesetz 1965
PSB	Pensionsversicherungsbeitrag
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
vs.	versus
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
Zl.	Zahl





**Wirkungsbereich des Bundeskanzleramts sowie  
der Bundesministerien für  
Finanzen  
Verkehr, Innovation und Technologie**

**Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB**

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

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

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

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

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

Das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten war im Bundesbahn-Pensionsgesetz geregelt. Die Systematik der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten mit einer Parallelrechnung von Pensionsrecht

## Kurzfassung

(Rechtslage 2004 gedeckelt gegenüber der Rechtslage 2003) und dem Pensionskonto des Allgemeinen Pensionsgesetzes war gleichartig zu jener der Bundesbeamten. Unterschiede bestanden jedoch in einem deutlich geringeren abschlagsfreien Pensionsalter für Bundesbahnbeamte, im Verzicht auf Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung (Rechtslage 2003) und in einer um sechs Jahre längeren Gewährung eines Verlustdeckels. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH – diese Empfehlungen betrafen Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung, die Harmonisierung der Geltungsdauer des Verlustdeckels sowie die Festsetzung der jährlich steigenden pauschalierten Nebengebühreuzulage und des sinkenden Pensionsversicherungsbeitrags auf die Werte des Jahres 2014 – beinhaltete ein Einsparungspotenzial von insgesamt rd. 920 Mio. EUR im Zeitraum 2015 bis 2050.

## KURZFASSUNG

### Prüfungsziele

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

### Österreichische Bundesbahnen

#### Organisation

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

### Rechtliche Rahmenbedingungen und Ausgangslage

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

### Personalaufwand für aktive ÖBB-Bedienstete

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

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

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

### Aufwand für ÖBB-Pensionisten

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

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

## Anzahl Ruhestandsversetzungen

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

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

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

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

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

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

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

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

### **Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten**

#### **Kündigungsschutz**

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

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

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

#### **Pensionsbeiträge**

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

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

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

#### Pensionssicherungsbeiträge

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

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

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

### Pensionsalter der Bundesbahnbeamten

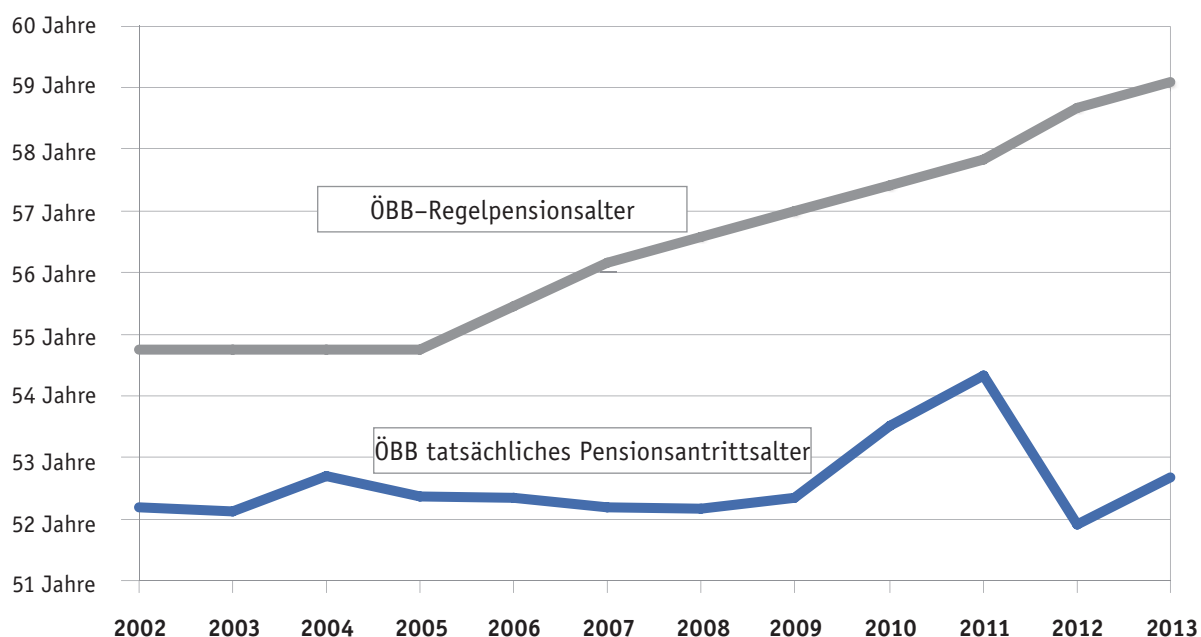
Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbeamten stieg aufgrund der Pensionsreformen des Bundes bis 2008 auf rd. 60,11 Jahre. Von 2009 bis 2013 stagnierte die geplante weitere Steigerung des Pensionsantrittsalters bei rd. 60,5 Jahren aufgrund der Verlängerung der abschlagsfreien „Hacklerregelung“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

Das frühestmögliche gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten belief sich nach der Rechtslage 2003 (Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß) auf eine Dienstzeit von 35 Jahren (gerundet) und eine Wartefrist. Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen war die altersbedingte Versetzung in den Ruhestand bis 2004 (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) ab einem Alter von 54,75 Jahren möglich. Bis 2019 stieg das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten schrittweise auf 61,5 Jahre an. (TZ 10)

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



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



Quelle: RH

### Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung

Gemäß den für Bundesbahnbeamte geltenden Pensionsbestimmungen konnte eine Ruhestandsversetzung aufgrund von Organisationsänderungen erfolgen. Diese Regelungen sollten u.a. auch strukturelle Anpassungen nach der Privatisierung der ÖBB ermöglichen. In den Jahren 2004 bis 2011 erfolgten in Summe 8.552 Ruhestandsversetzungen nach dieser Bestimmung. Der Anteil an der Gesamtzahl der Pensionierungen betrug in diesem Zeitraum im Durchschnitt mehr als 55 %, das durchschnittliche Pensionsantrittsalter 53,15 Jahre. Demgegenüber ist das frühestmögliche Lebensalter, mit dem eine altersbedingte Ruhestandsversetzung gemäß BB-PG möglich war, im genannten Zeitraum von 54,75 Lebensjahren auf 57,83 Lebensjahre gestiegen. Die 2004 bis 2011 vorgenommenen 8.552 Ruhestandsversetzungen aufgrund der für Organisationsänderungen geltenden Bestimmungen erfolgten somit zwischen einhalb und viereinhalb Jahren vor der frühestmöglichen altersbe-

dingten Ruhestandsversetzung. Hiedurch ergab sich für den Bund, der die Kosten für die Pensionen der Bundesbahnbeamten zu tragen hatte, eine zusätzliche Pensionslast für den Zeitraum zwischen der tatsächlichen vorzeitigen Ruhestandsversetzung und der frühestmöglichen altersbedingten Ruhestandsversetzung von insgesamt 843 Mio. EUR. (TZ 11)

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

#### Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit

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

#### Maßnahmen der ÖBB zur Erhöhung des realen Pensionsantrittsalters

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

Ziel des „Projekts Arbeit und Alter“ der ÖBB war die Schaffung von Rahmenbedingungen, damit Bedienstete länger gesund und leis-

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

#### Prüfkompetenz des BMF hinsichtlich krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen

Ab August 2002 bedurfte eine krankheitsbedingte Versetzung in den dauernden Ruhestand gemäß dem BB-PG in jedem Einzelfall der Zustimmung durch das BMF. Im Falle, dass die ÖBB im Rahmen des krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungsverfahrens zum Ergebnis der dauernden Dienstunfähigkeit des Bundesbahnbeamten kamen, hatten die ÖBB den Akt einschließlich der Arbeitsplatzbeschreibung, des medizinischen Gutachtens der Pensionsversicherungsanstalt und der Beurteilung durch die ÖBB an die zuständige Abteilung des BMF zur Genehmigung zu übermitteln. Bei Ablehnung der dauernden Ruhestandsversetzung durch das BMF verblieb der Bedienstete aufgrund der vorliegenden medizinischen Gutachten im zeitlichen Ruhestand. Nach Ablauf von drei Jahren erfolgte, sofern eine Wiedererlangung der Dienstfähigkeit nicht eintrat, die rechtlich vorgesehene Versetzung in den dauernden Ruhestand. Nach Angaben der zuständigen Abteilungen des BMF und der ÖBB sei das vorliegende Zustimmungserfordernis des BMF zu dauernden Ruhestandsversetzungen von Bundesbahnbeamten verwaltungsaufwändig und im Ergebnis ineffizient. (TZ 14)

#### Pensionsrecht

##### Pensionsrecht der Bundesbeamten

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

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

#### Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten

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

#### Nebengebührenzulage

Bei den Bundesbahnbeamten waren die Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss sowie die Grundlage für die Berechnung der dafür in der Aktivzeit zu leistenden Dienstnehmer-Pensionsbeiträge – der Nebengebührendurchschnittssatz – pauschaliert und unabhängig von den in der Aktivzeit tatsächlich geleisteten Nebengebühren. Die zum Ruhegenuss gebührende Nebengebührenzulage stieg jährlich schrittweise von 10 % im Jahr 2003 auf 15 % bei Pensionierung im Jahr 2020, die zugehörige Begrenzung stieg im gleichen Zeitraum von 10 % auf 12,5 % eines bestimmten Gehaltsansatzes. Diese Anhebung der Zulage dämpft die möglichen Einsparungen aus der bisherigen Pensionsreform. Die Prozentsätze des Nebengebührendurchschnittssatzes (für die zu leistenden Pensionsbeiträge) wurden zwar parallel zur Nebengebührenzulage erhöht, die erhöhten Beiträge fielen aber nur kurzzeitig an. Dadurch waren die in der Aktivzeit geleisteten erhöhten Pensionsbeiträge nicht in einem ausgewogenen Verhältnis zu der im Ruhestand bezogenen erhöhten Nebengebührenzulage. (TZ 17)

### Legistische Zuständigkeit für das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten

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

### Pensionsantrittsvoraussetzungen der Bundesbahnbeamten

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

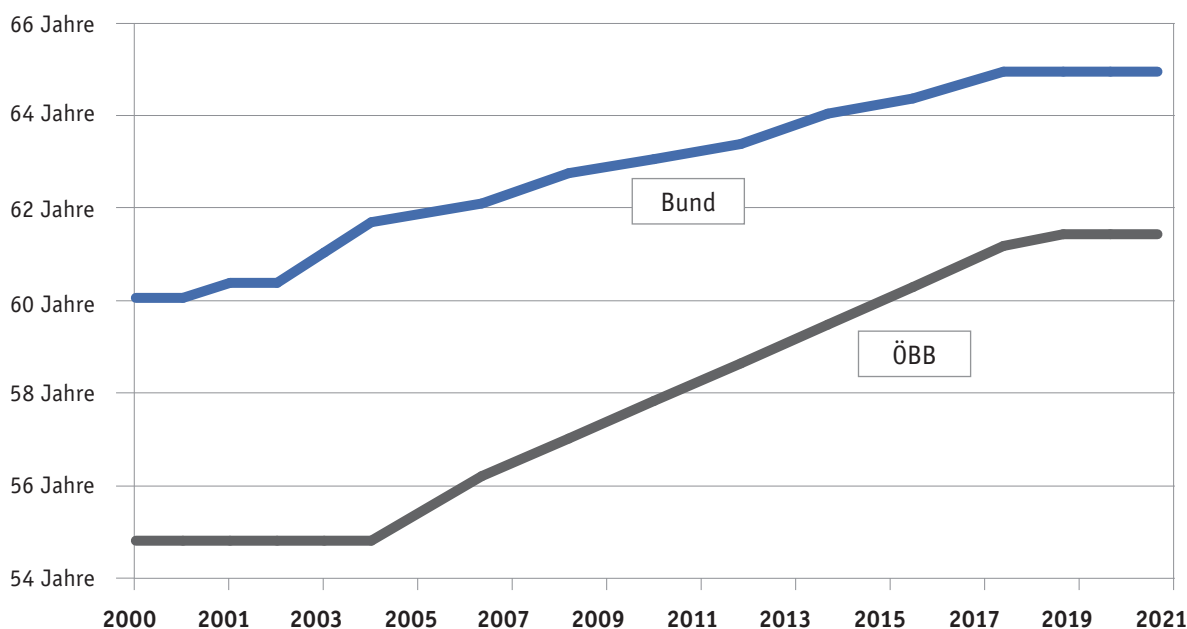
Diese Rechtslage im Übergangszeitraum führte (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) zu einem schrittweisen Anstieg der frühestmöglichen (altersbedingten) Ruhestandsversetzung von 54,75 Lebensjahren im Jahr 2004 auf 61,5 Lebensjahre (und 42 Jahren Gesamtdienstzeit) ab dem Jahr 2019. Bei Erreichen

## Kurzfassung

dieses Alters (und der erforderlichen Gesamtdienstzeit) waren keine Abschläge bei der Pensionsberechnung nach dem BB-PG (Rechtslage 2004) vorgesehen. (TZ 19)

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

### Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestandsversetzung ohne Abschläge von der Bemessungsgrundlage)



Berechnung anhand eines Dienstantrittsalters von 18 Jahren und 10 Monaten

Quelle: RH

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

### Versetzung in den zeitlichen Ruhestand

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

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

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

#### Berechnung der Pensionen

#### Berechnung der Bundesbeamten-Pensionen

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

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

Pensionskonto des APG war beitragsbezogen, transparent und nach erfolgter Einrichtung des Kontos einfach in der Durchführung. Das Pensionskonto und die Parallelrechnung trugen in hohem Maß zur künftigen Finanzierung der Ruhegenüsse der Beamten bei (vgl. dazu schon Bericht des RH, Reihe Bund 2009/10). (TZ 21)

#### Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtslage 2004)

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

#### Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtslage 2003)

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

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



### Vergleich der Berechnung der Ruhebezüge

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

Ein wesentlicher Unterschied der beiden Systeme lag beim Geltungsbereich des 7 %-Verlustdeckels. Dieser war für Bundesbeamte bei Ruhestandsversetzung bis 2019, längstens jedoch – nur für die Geburtsjahrgänge bis 2. Dezember 1959 – bei Ruhestandsversetzung bis 30. November 2024 anzuwenden. Bei Bundesbahnbeamten war der 7 %-Verlustdeckel jedoch um nahezu sieben Geburtsjahrgänge länger anzuwenden, weil diese bis 30. Juni 2021 lediglich die Ruhestandsvoraussetzungen der Rechtslage 2003, das waren 35 Jahre Gesamtdienstzeit und 18 Monate Wartefrist, zu erfüllen hatten. (TZ 24)

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

### Parallelrechnung und Kontoerstgutschrift

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

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

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

**Finanzielle  
Auswirkungen  
der Reformen des  
Pensionsrechts der  
Bundesbahnbeamten  
sowie der  
RH-Empfehlungen**

**Berechnung der Pensionen**

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

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

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

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

Erläuterung: Pensionssicherungsbeiträge abgezogen, ohne Nebengebührenpauschale

Quelle: RH

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

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

Erläuterung: Pensionssicherungsbeiträge abgezogen, ÖBB mit Nebengebührenpauschale

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

Quelle: RH

## Kurzfassung

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

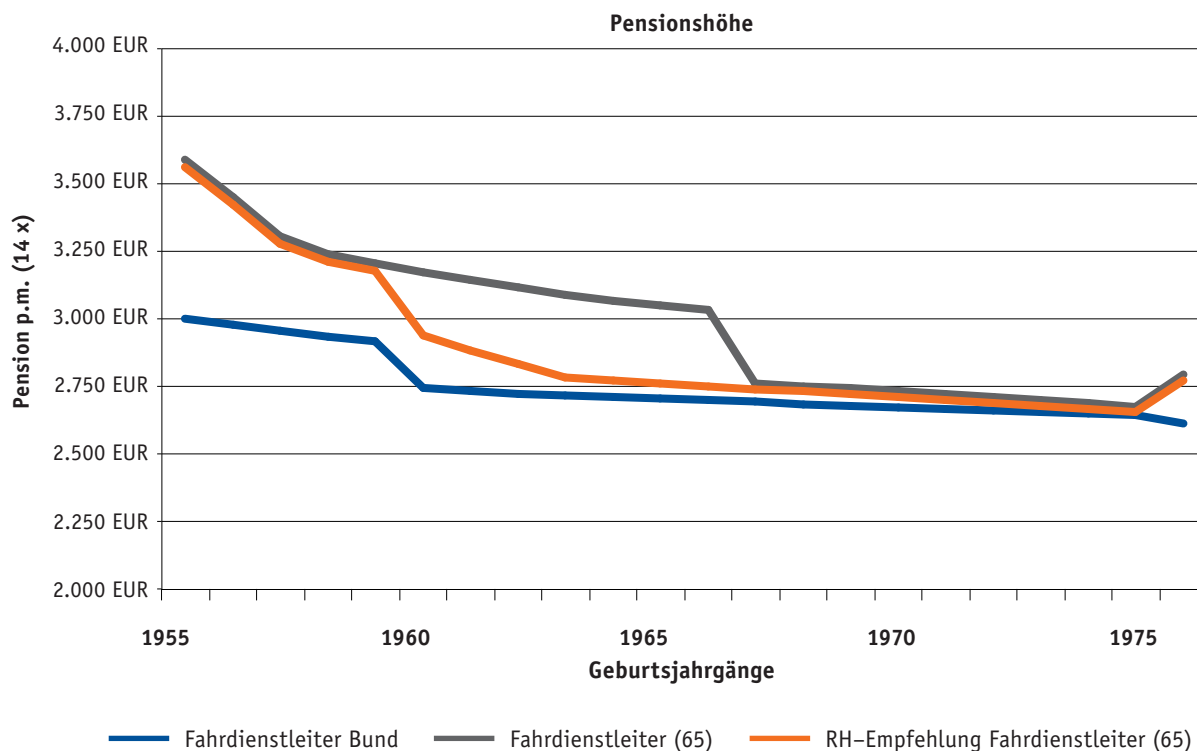
Erläuterung: Pensionsversicherungsbeiträge abgezogen, ÖBB mit Nebengebührenpauschale

Quelle: RH

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

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

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



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

Quelle: Modellrechnung RH

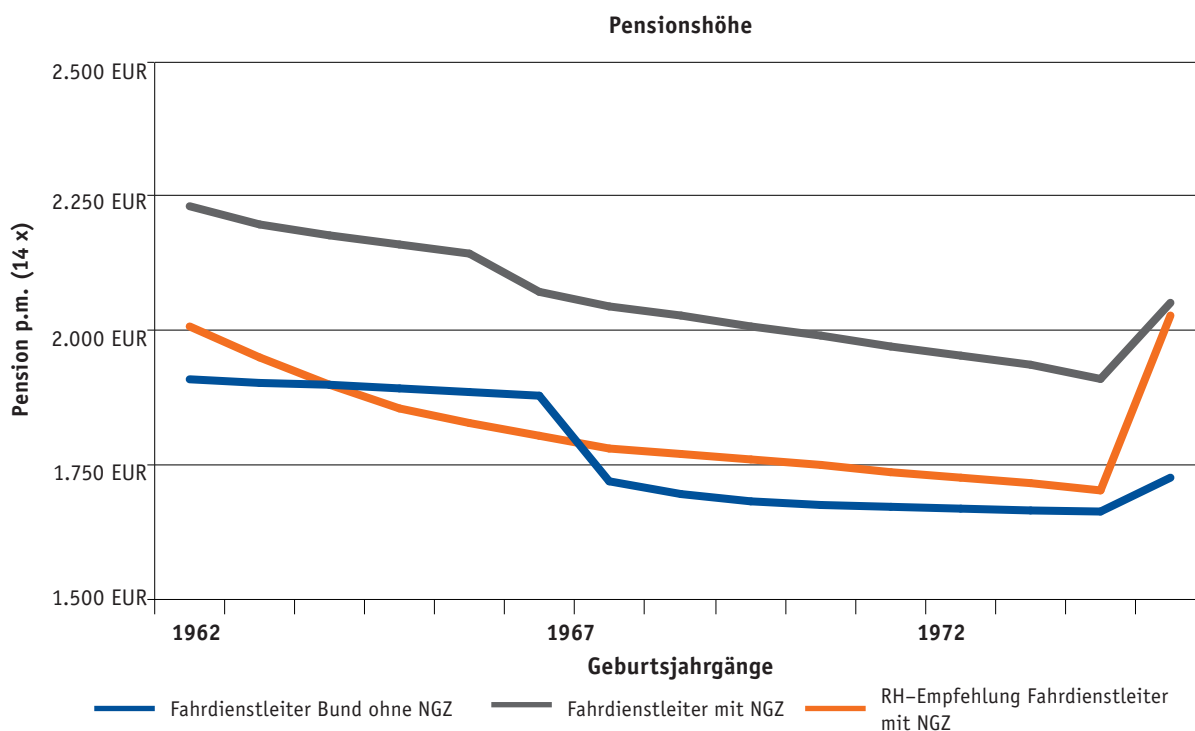
### Finanzielle Auswirkungen der Reformen auf die Pensionshöhe bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand

Da das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten auch im Zeitraum 2008 bis 2013 unter 53 Jahren blieb, verglich der RH zusätzlich das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten mit jenem der Bundesbeamten bei einer jeweilig krankheitsbedingten vorzeitigen Ruhestandsversetzung mit 52 Lebensjahren. Trotz grundsätzlich gleicher Berechnungssystematiken würden Bundesbahnbeamte eine deutlich höhere Pension erhalten als Bundesbeamte. Dies beruhte auf der Abschlagsfreiheit einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung in der Rechtslage 2003 im Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten. Bei Umsetzung der Empfehlungen

## Kurzfassung

des RH (hier insbesondere die Einführung von Abschlägen in der Rechtslage 2003) würde das Ergebnis der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten mit den Bundesbeamten harmonisiert. (TZ 28)

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



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

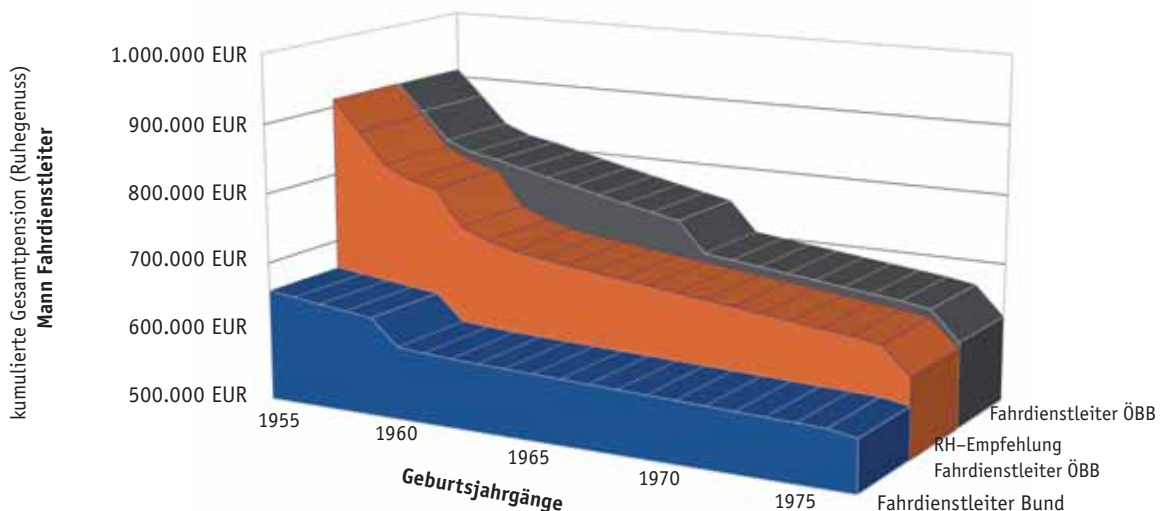
Quelle: Modellrechnung RH

### Einsparungspotenzial bei Umsetzung der RH-Empfehlungen

Ergänzend berechnete der RH für jeden einzelnen Geburtsjahrgang die insgesamt auf Dauer der Pension bis Ableben zu erwartende Pensionsleistung (unverzinst). Dabei berücksichtigte der RH das für Bundesbahnbeamte schrittweise auf 61,5 Jahre steigende abschlagsfreie Pensionsantrittsalter bzw. für Bundesbeamte jenes von 65 Jahren. Gemäß der Modellrechnung würden die Bundesbahnbeamten, hier beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1955, wegen des sich

ergebenden Pensionsantrittsalters von 59,5 Jahren und einer folglich gegenüber Bundesbeamten um fünfeinhalb Jahre längeren Verweildauer im Ruhestand, eine im Vergleich mit dem Bundesbeamten deutlich höhere gesamthafte Pensionsleistung erhalten. Mit fortschreitenden Geburtsjahrgängen steigt das frühestmögliche Pensionsantrittsalter der ÖBB auf 61,5 Jahre, weiters wirkt auch die steigende Durchrechnungsdauer bei der Pensionsberechnung dämpfend auf die zukünftig gesamthafte erhaltene Pensionsleistung. (TZ 29)

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



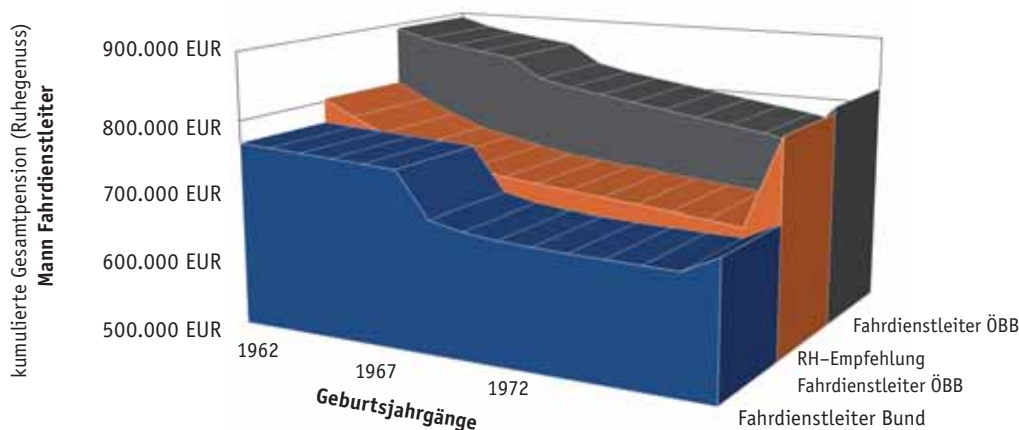
- Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter ÖBB; Geldwerte 2013  
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebühreuzulage (NGZ)  
 – Regelpensionsalter ÖBB steigt vom Geburtsjahrgang 1955 mit 59,5 Jahren schrittweise auf 61,5 Jahre  
 – Regelpensionsalter Bund 65 Jahre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

Quelle: Modellrechnung RH

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

## Kurzfassung

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



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

Quelle: Modellrechnung RH

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

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



3. Die übrigen 50 % der Pensionierungen der Bundesbahnbeamten mit Geburtsjahrgängen ab 1964 erfolgen altersbedingt. (TZ 29)

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

## Kenndaten zu Pensionen der Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB)

ÖBB allgemein				
Fahrgäste 2013 (Anzahl)	469 Mio.			
<i>davon</i>				
<i>Schiene Nahverkehr</i>	200 Mio.			
<i>Schiene Fernverkehr</i>	34 Mio.			
<i>Bus</i>	235 Mio.			
Verkehrsleistung Personenverkehr 2012, Schiene (in Personenkilometern)	10,3 Mrd.			
Verkehrsleistung Personenverkehr 2012, Bus (in Personenkilometern)	3,0 Mrd.			
Transportvolumen Güterverkehr 2012 (in Tonnen)	109,3 Mio.			
Transportvolumen Güterverkehr 2012 (in Tonnenkilometern)	25,9 Mrd.			
Bahnhöfe und Haltestellen (Anzahl)	1.128			
Bilanzsumme 2012 (in EUR)	24,6 Mrd.			
Umsatzerlöse 2012 (in EUR)	5,2 Mrd.			
Gewinn vor Steuern 2012 (in EUR)	103 Mio.			
Personal				
	2010	2011	2012	2013
	Anzahl			
ÖBB-Bedienstete	44.125	42.575	41.543	41.176
<i>davon</i>				
<i>Bundesbahnbeamte</i>	25.396	24.389	23.792	23.154
	in Mrd. EUR			
Personalaufwand	2,410	2,328	2,366	2,341
	Anzahl			
ÖBB-Pensionisten <sup>1</sup>	72.086	71.270	69.861	68.468
	in Mrd. EUR			
Ausgaben für ÖBB-Pensionen	2,035	2,038	2,076	2,073
Aufwand für ÖBB-Pensionen <sup>2</sup>	1,645	1,657	1,696	1,693

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Pensionisten, Witwen, Waisen

<sup>2</sup> Ausgaben vermindert um Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge

Quellen: Geschäftsbericht ÖBB 2013; ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

**Prüfungsablauf und  
-gegenstand**

1 Der RH überprüfte von Oktober 2013 bis März 2014 die Gebarung des BMVIT, der Österreichischen Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft (ÖBB-Holding AG) und der ÖBB-Shared Service Center GmbH hinsichtlich des Pensionsrechts der in den Anwendungsbereich des Bundesbahn-Pensionsgesetzes (BB-PG) fallenden Bediensteten der Unternehmensgruppe der Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB).

Unter das BB-PG fallen grundsätzlich die vor 1996 in den Dienststand der ÖBB aufgenommenen definitiv gestellten Bediensteten, die das BB-PG als Bundesbahnbeamte bezeichnet. Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Darstellung und Beurteilung der im BB-PG, dem Bundesbahngesetz 1992 und den Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) festgelegten Pensionsrechte dieser Bundesbahnbeamten. Der Prüfungszeitraum bezog sich auf die Jahre 2008 bis 2013.

Hingegen waren die ab 1996 aufgenommenen Bediensteten der ÖBB, die pensionsrechtlich dem ASVG unterlagen, sowie die 2003 übernommenen „Postbus-Beamten“, für die das Pensionsrecht der Bundesbeamten galt, nicht Gegenstand der Gebarungsüberprüfung.

Zu dem im September 2014 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die ÖBB-Holding AG im Oktober 2014, das BMF im November 2014, das BMVIT im Dezember 2014 und das BKA im Jänner 2015 Stellung. Das BKA stellte klar, dass es nur eine allgemeine Stellungnahme abgeben könne, da sich die Empfehlungen des RH nicht direkt an das BKA wendeten. Das ÖBB-Business Competence Center GmbH (zur Zeit der Gebarungsüberprüfung noch ÖBB-Shared Service Center GmbH) nahm das Prüfungsergebnis mit Schreiben vom Oktober 2014 zur Kenntnis und verwies auf die Stellungnahme der ÖBB-Holding AG. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im Februar 2015.

**Österreichische Bundesbahnen****Organisation**

2.1 (1) Das Unternehmen Österreichische Bundesbahnen wurde mit dem Bundesbahngesetz 1992 als Gesellschaft mit eigener Rechtspersönlichkeit aus dem Bundeshaushalt ausgegliedert. Die Verwaltung der Anteilsrechte des Bundes an dieser Gesellschaft oblag dem Verkehrsminister<sup>1</sup>. Die neu geschaffene Gesellschaft setzte die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den aktiven Bediensteten sowie den Empfängern von Ruhe- und Versorgungsgenüssen fort, der Bund hatte deren Pensionsaufwand zu tragen.

<sup>1</sup> damals Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr, zur Zeit der Gebarungsüberprüfung Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie

Wie der RH in seinem Bericht „Zahlungsströme im Zusammenhang mit bundesfinanzierten Pensionen“ (Reihe Bund 2014/5, TZ 15 und 46) bereits festgestellt hatte, waren gemäß § 52 Abs. 2a Z 2 Bundesbahngesetz alle jene Gesellschaften, die Mitarbeiter beschäftigten, für welche der Bund den Pensionsaufwand zu tragen hatte, verpflichtet, dem Bundesminister für Finanzen u.a. die für die Kontrolle des Beitrags zur Deckung des Pensionsaufwands erforderlichen Daten zur Verfügung zu stellen. Die hierfür erforderliche Verordnung zur Festlegung der Daten und der Art der Übermittlung war noch nicht erlassen worden.

(2) Im Jahr 2004 wurden die Österreichischen Bundesbahnen durch das Bundesbahnstrukturgesetz 2003 neu strukturiert. Das bisher bestehende Unternehmen wurde in die neu errichtete ÖBB-Holding AG eingebracht und die Betriebe in weiterer Folge in Aktiengesellschaften bzw. Gesellschaften mit beschränkter Haftung innerhalb der Holdingstruktur integriert bzw. umgewandelt.

Die Anteilsrechte an der ÖBB-Holding AG waren zu 100 % dem Bund vorbehalten, ihre Verwaltung oblag dem Verkehrsminister.

Die zur Zeit der Neustrukturierung bestehenden Dienstverhältnisse gingen auf die neuen Gesellschaften über, welche folglich in die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den aktiven Bediensteten sowie den Empfängern von Ruhe- und Versorgungsgenüssen eintraten.

- 2.2** Der RH verwies hinsichtlich der fehlenden Verordnung nochmals auf seinen Bericht „Zahlungsströme im Zusammenhang mit bundesfinanzierten Pensionen“ (Reihe Bund 2014/5) und die zugehörige Schlussempfehlung (4), wonach die im Bundesbahngesetz vorgesehene Verordnung betreffend die Übermittlung von Daten, die zur Erstellung des Bundesvoranschlags und des Bundesrechnungsabschlusses sowie für die Kontrolle des Beitrags zur Deckung des Pensionsaufwands erforderlich sind, ehebaldigst zu erlassen wäre.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Ausgangslage

- 3.1** (1) Durch das Bundesbahngesetz 1992 blieben die bestehenden Regelungen über das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht – Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963, Bundesbahn-Dienst- und Lohnordnung 1954, Teilbeschäftigtenordnung 1977, Gstarbeiterordnung, Dienstordnung, Besoldungsordnung für die Bahnbetriebsärzte 1977 – vorerst unberührt. Der Vorstand hatte jedoch die notwendigen Verhandlungen zur Erarbeitung neuer Rechtsgrundlagen für neu in ein Arbeitsverhältnis eintretende Bedienstete zu führen. Diesem gesetzlichen Auftrag wurde mit dem Inkrafttreten der Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen

(AVB) am 1. Jänner 1996 entsprochen. Die AVB galten für alle Dienstverhältnisse zu den ÖBB, somit auch für jene Bediensteten, die bereits vor dem Inkrafttreten der AVB bei den ÖBB beschäftigt waren. Für diese enthielten die AVB umfangreiche Übergangsbestimmungen.

Die AVB wurden über den Abschluss der Einzeldienstverträge mit den neu eintretenden Bediensteten als Vertragsschablone rechtlich wirksam und bildeten die Grundlage für die Gestaltung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse. Sie ordneten an, dass die bisher im Bereich des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechts bestehenden Regelwerke außer Kraft treten.

(2) Mit dem Pensionsreformgesetz 2001 wurde das Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG) erlassen und damit das Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB auf bundesgesetzlicher Grundlage neu geregelt. Das BB-PG regelt demnach

- die Versetzung in den dauernden Ruhestand
  - jener Angestellten der ÖBB, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 1996 gemäß § 2 der Bundesbahn-Besoldungsordnung eingegangen wurde, bzw.
  - jener Lohnbediensteten, Gastarbeiter und Sondervertragsbediensteten, deren Dienstverhältnisse vor dem 1. Jänner 1995 eingegangen wurden und die gemäß § 67 Abs. 7 oder 8 AVB in ein (definitives oder provisorisches) Dienstverhältnis übernommen wurden, und
- die Pensionsansprüche
  - dieser Personengruppen sowie
  - jener Bediensteten, die bereits vor 1996 (das heißt vor Inkrafttreten der AVB) in den Ruhestand versetzt worden waren und
  - der Hinterbliebenen und Angehörigen dieser Personengruppen.

Darüber hinaus enthielten die Übergangsbestimmungen der AVB mit der „Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (Quieszierung)“ einen weiteren Ruhestandsversetzungsgrund.

Die ebenfalls mit Pensionsreformgesetz 2001 erfolgte Änderung des Bundesbahngesetzes 1992 hob außerdem das Beitragsrecht der Bun-

desbahnbeamten einheitlich auf Gesetzesstufe und bewirkte eine Anhebung der zu leistenden Pensionsbeiträge.

Die ÖBB-Holding AG beauftragte die ÖBB-Shared Service Center GmbH (ab September 2014 ÖBB-Business Competence Center GmbH) gemäß § 52a Bundesbahngesetz mit der administrativen Durchführung (inklusive Pensionsberechnung) der Pensionsangelegenheiten jener Personen, die Anspruch auf Leistungen nach dem BB-PG hatten. Zur Unterstützung der einzelnen Konzerngesellschaften bei der Durchführung von Ruhestandsversetzungsverfahren mit dem Ziel einer konzernweit einheitlichen Vorgangsweise in diesem Bereich bestanden entsprechende Leistungsvereinbarungen zwischen der ÖBB-Shared Service Center GmbH und den einzelnen Konzerngesellschaften. Der Akt der Ruhestandsversetzung im Einzelfall verblieb weiterhin in der Verantwortung der jeweiligen Gesellschaft, bei welcher der konkrete Bedienstete beschäftigt war.

**3.2** Der RH beurteilte die konzernweit einheitliche Zuständigkeit für die Ruhestandsversetzungsverfahren und einheitliche Pensionsberechnung durch die ÖBB-Shared Service Center GmbH als zweckmäßig.

Personalaufwand  
für aktive ÖBB-  
Bedienstete

**4.1** (1) Die bis zum Jahr 1995 aufgenommenen Bediensteten der ÖBB waren weitgehend definitiv gestellt (Bundesbahnbeamte) und unterlagen einem eigenen Pensionsrecht. Ihre Pensionsrechte sind Gegenstand dieses Berichts. Die ab dem Jahr 1996 aufgenommenen Bediensteten wurden nicht mehr definitiv gestellt und unterlagen pensionsrechtlich dem ASVG. Ihre Pensionsrechte sind nicht Gegenstand dieses Berichts. Mit Erwerb der Postbus AG durch die ÖBB im Jahr 2003 übernahmen die ÖBB die dort tätigen Bediensteten, die größtenteils Bundesbeamte waren („Postbus-Beamte“). Diese Beamten unterlagen als Mitarbeiter einer Nachfolgegesellschaft der ehemaligen Post- und Telegraphenverwaltung dem Dienst- und Pensionsrecht der Bundesbeamten; ihre Pensionsrechte sind ebenfalls nicht Gegenstand dieses Berichts.

(2) Die folgende Tabelle 1 stellt die Anzahl der ÖBB-Bediensteten nach diesen drei Kategorien sowie den zugehörigen Personalaufwand für die Jahre 2008 bis 2013 dar:

Tabelle 1: ÖBB-Bedienstete							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Entwicklung 2008 bis 2013
<b>ÖBB-Bedienstete<sup>1</sup></b>							
	Anzahl in Personen						in %
Bundesbahnbeamte (Eintritt bis 1995)	28.539 (62,0 %)	26.611 (58,9 %)	25.396 (57,6 %)	24.389 (57,3 %)	23.792 (57,3 %)	23.154 (56,2 %)	- 18,9
Angestellte/Arbeiter (Eintritt ab 1996) <sup>2</sup>	14.582	15.554	15.647	15.142	14.843	15.262	4,7
Lehrlinge	1.424	1.581	1.706	1.742	1.710	1.663	16,8
Postbus-Beamte	1.511	1.440	1.376	1.302	1.198	1.097	- 27,4
<b>Summe</b>	<b>46.056</b>	<b>45.186</b>	<b>44.125</b>	<b>42.575</b>	<b>41.543</b>	<b>41.176</b>	<b>- 10,6</b>
<b>Personalaufwand</b>							
	in Mio. EUR						in %
Personalaufwand in Österreich	2.260,79	2.246,94	2.290,88	2.249,64	2.287,95	2.261,27	0,0
Personalaufwand im Ausland <sup>3</sup>	23,05	81,65	119,24	78,52	78,45	79,98	247,0
<b>Summe</b>	<b>2.283,83</b>	<b>2.328,59</b>	<b>2.410,12</b>	<b>2.328,15</b>	<b>2.366,40</b>	<b>2.341,26</b>	<b>2,5</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> per 31. Dezember

<sup>2</sup> ab 2008 inklusive 3.791 Mitarbeiter der ungarischen MAV Cargo Gruppe (vormals Güterverkehrssparte der ungarischen Bahn)

<sup>3</sup> Personalausgaben 2008 noch ohne ungarische MAV Cargo Gruppe; erst ab 2009 inklusive MAV Cargo Gruppe

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

Der Gesamtstand der ÖBB-Bediensteten sank in den Jahren 2008 bis 2013 von 46.056 auf 41.176; das entsprach einer Reduktion um 10,6 %. Die Anzahl der Bundesbahnbeamten sank im selben Zeitraum von 28.539 auf 23.154 um 18,9 %. Dadurch verringerte sich der Anteil der Bundesbahnbeamten am Gesamtpersonalstand in diesem Zeitraum von 62 % auf 56 %.

Der Personalstand der Angestellten/Arbeiter stieg von 14.582 auf 15.262; das entsprach einer Erhöhung um 4,7 %.

Der Personalaufwand stieg in den Jahren 2008 bis 2013 von 2,284 Mrd. EUR auf 2,341 Mrd. EUR<sup>2</sup>; dies entsprach einer Steigerung um 2,5 %.

<sup>2</sup> Hierin ist auch der gestiegene Personalaufwand durch den Kauf der MAV Cargo Gruppe (vormals Güterverkehrssparte der ungarischen Bahn) im Jahr 2008 enthalten (Personalaufwand 2008 noch ohne MAV Cargo Gruppe).

- 4.2** Der RH stellte fest, dass trotz der Personaleinsparungen von mehr als 10 % im Überprüfungszeitraum eine Erhöhung der Personalausgaben eingetreten war. Diese beruhte größtenteils auf den jährlichen Gehaltssteigerungen und Struktureffekten (Vorrückungen in den Gehaltsschemen).
- 4.3** *Laut Stellungnahme des BMVIT seien die grundlegenden Umstellungen im Dienstrecht der ÖBB und darauf aufbauend im ÖBB-Pensionssystem zeitgerecht vorgenommen worden. Für alle ÖBB-Mitarbeiter, die seit 1995 in den Dienststand aufgenommen worden seien, gelte nunmehr das dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) folgende Pensionsrecht.*
- 4.4** Der RH hielt dazu fest, dass die Umstellung auf das Pensionsrecht des ASVG für die neu aufgenommenen Bediensteten, wie in TZ 7 dargestellt, mit Inkrafttreten der AVB 1996 erfolgte. Er entgegnete dem BMVIT, dass er nicht den Zeitpunkt dieser Umstellung bemängelt hatte. Er hatte vielmehr in TZ 24 darauf hingewiesen, dass das Pensionsrecht für die davor aufgenommenen Bundesbahnbeamten auch noch nach den Reformen gegenüber den Bundesbeamten einzelne wesentliche Begünstigungen enthielt.

Aufwand für ÖBB-Pensionisten

- 5.1** Die folgende Tabelle 2 stellt die Anzahl der ÖBB-Pensionisten und die dafür aufgelaufenen Ausgaben für die Jahre 2008 bis 2013 dar:



Tabelle 2: ÖBB-Pensionisten							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Entwicklung 2008 bis 2013
<b>ÖBB-Pensionisten<sup>1</sup></b>							
	Anzahl						in %
Bundesbahnbeamte im Ruhestand	49.474	49.853	49.503	49.030	48.018	46.992	- 5,0
Witwen	22.156	21.885	21.582	21.259	20.890	20.564	- 7,2
Waisen	1.063	1.024	1.001	981	953	912	- 14,2
<b>Summe</b>	<b>72.693</b>	<b>72.762</b>	<b>72.086</b>	<b>71.270</b>	<b>69.861</b>	<b>68.468</b>	<b>- 5,8</b>
<b>Ausgaben für ÖBB-Pensionisten</b>							
	in Mio. EUR						in %
Bundesbahnbeamte im Ruhestand	1.493,04	1.554,33	1.581,67	1.585,64	1.617,14	1.612,68	8,0
Witwenpensionen	362,52	365,97	369,51	368,96	373,70	375,61	3,6
Waisenpensionen	78,51	81,61	83,57	83,86	85,08	85,13	8,4
<b>Summe</b>	<b>1.934,08</b>	<b>2.001,92</b>	<b>2.034,76</b>	<b>2.038,46</b>	<b>2.075,93</b>	<b>2.073,42</b>	<b>7,2</b>
<b>Pensionsaufwand für ÖBB-Pensionisten</b>							
	in Mio. EUR						in %
Ausgaben	1.934,08	2.001,92	2.034,76	2.038,46	2.075,93	2.073,42	7,2
DG-Pensionsbeitrag der ÖBB <sup>2</sup>	158,31	150,42	145,58	142,11	141,08	141,63	- 10,5
Pensionsbeitrag <sup>3</sup> und Pensionssiche- rungsbeitrag <sup>4</sup> der aktiven ÖBB- Beamten	164,21	155,58	149,02	144,88	143,13	143,54	- 12,6
Pensionssicherungs- beitrag <sup>5</sup> der ÖBB- Pensionisten	90,90	93,92	94,85	94,51	95,76	95,13	4,7
<b>Summe Pensionsaufwand</b>	<b>1.520,65</b>	<b>1.602,00</b>	<b>1.645,30</b>	<b>1.656,97</b>	<b>1.695,95</b>	<b>1.693,12</b>	<b>11,3</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> per 31. Dezember

<sup>2</sup> 12,55 % seit 1. Jänner 2005 gem. § 52 Abs. 3 Bundesbahngesetz i.V.m. § 51 Abs. 3 Z 2 ASVG

<sup>3</sup> 10,25 % gem. § 52 Abs. 3a, 3b; geburtsjahrgangabhängig geringere Beiträge gem. § 52 Abs. 5 Z 5 Bundesbahngesetz

<sup>4</sup> 4,8 % gem. § 52 Abs. 3a, 3b bzw. 3,3 % gem. § 52 Abs. 5 Z 1 Bundesbahngesetz; geburtsjahrgangabhängig geringere Beiträge gem. § 52 Abs. 5 Z 5 Bundesbahngesetz

<sup>5</sup> 4,05 %, 4,3 %, 4,55 %, 4,8 % oder 5,8 % gem. § 52 Abs. 3c; mit Verminderungsbeträgen gem. § 52 Abs. 5 Z 2 und 3 Bundesbahngesetz abhängig vom Pensionierungsjahr

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

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

Die Ausgaben für diese ÖBB-Bundesbahnbeamtenpensionen (Bundesbahnbeamte im Ruhestand, Witwen und Waisen) stiegen im selben Zeitraum von 1,93 Mrd. EUR auf 2,07 Mrd. EUR; das entsprach einer Steigerung um 7,2 %. Die Ausgaben für die ÖBB-Bundesbahnbeamtenpensionen hatte der Bund (im Wege einer Refundierung) zu tragen (TZ 2).

Die Einnahmen aus den Dienstgeber-Pensionsbeiträgen der ÖBB sowie den Pensionsbeiträgen und Pensionssicherungsbeiträgen der aktiven Bundesbahnbeamten sanken von jeweils rd. 160 Mio. EUR auf jeweils rd. 140 Mio. EUR; das entsprach einer Reduktion von jeweils etwas mehr als 10 %. Die Einnahmen durch den Pensionssicherungsbeitrag der ÖBB-Pensionisten stiegen von 2008 bis 2013 von rd. 91 Mio. EUR auf rd. 95 Mio. EUR; das entsprach einer Steigerung um 4,7 %.

Durch die steigenden Ausgaben für die ÖBB-Bundesbahnbeamtenpensionen von 2008 bis 2013 und gleichzeitig sinkenden Einnahmen durch Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge stieg der Netto-Pensionsaufwand für den Bund in diesem Zeitraum von 1,52 Mrd. EUR auf 1,69 Mrd. EUR; das entsprach einer Steigerung um 11,3 %.

- 5.2** Der RH verwies auf den im Zeitraum 2008 bis 2013 insgesamt um 170 Mio. EUR gestiegenen Netto-Pensionsaufwand für die ÖBB-Bundesbahnbeamtenpensionen trotz sinkender Anzahl von Beziehern. Durch die systemimmanente Verschlechterung des Verhältnisses der Anzahl der aktiven Bundesbahnbeamten zu jener der pensionierten Bundesbahnbeamten ist ein weiterer Anstieg des Netto-Pensionsaufwands zu erwarten.

Anzahl Ruhestandsversetzungen

6.1 (1) Die folgende Tabelle 3 stellt die Arten der Ruhestandsversetzungen und das zugehörige durchschnittliche Pensionsantrittsalter für die Jahre 2008 bis 2013 dar:

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

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

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

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

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

(2) Die Anzahl der jährlichen Ruhestandsversetzungen der Bundesbahnbeamten sank in den Jahren 2008 bis 2012 stetig von 2.138 auf 465. Im Jahr 2013 war allerdings ein Anstieg auf 572 Ruhestandsversetzungen zu verzeichnen.

Der Anteil der organisationsbedingten Ruhestandsversetzungen lag dabei in den Jahren 2008 bis 2011 zwischen rd. 55 % bis 65 %, jener der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen zwischen rd. 30 % bis 40 % aller Ruhestandsversetzungen (siehe auch TZ 11 und 12). Somit betrug der gesamte Anteil der vorzeitigen Ruhestandsverset-

zungen (krankheitsbedingt und organisatorisch bedingt) in den Jahren 2008 bis 2011 über 90 %. In den Jahren 2012 und 2013 erfolgten über 90 % der Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt, nur weniger als 10 % altersbedingt.

Die Anzahl der altersbedingten Ruhestandsversetzungen war im gesamten Betrachtungszeitraum 2008 bis 2013 mit rd. 50 Fällen pro Jahr sehr gering und entsprach lediglich einem Anteil von durchschnittlich rd. 3,8 %.

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

- 6.2** Die Anzahl der Ruhestandsversetzungen von Bundesbahnbeamten reduzierte sich von 2008 bis 2013 von 2.138 auf 572. Der RH kritisierte, dass der Anteil der Bundesbahnbeamten, die altersbedingt in den Ruhestand versetzt wurden, sich im Zeitraum 2008 bis 2013 nur auf rd. 3,8 % belief.

Er wies darauf hin, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter im Betrachtungszeitraum 2008 bis 2013 bei den krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen bei rd. 51,1 Jahren, bei den organisatorisch bedingten Ruhestandsversetzungen (2008 bis 2011) bei rd. 53,7 Jahren und bei den altersbedingten Ruhestandsversetzungen (2008 bis 2013) bei rd. 58,6 Jahren lag.

Angesichts des niedrigen Pensionsantrittsalters und des geringen Anteils altersbedingter Ruhestandsversetzungen erachtete der RH Maßnahmen für einen längeren Verbleib im Dienststand für geboten (vgl. dazu TZ 13).

- 6.3** *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG seien die im Bericht des RH dargestellten Zahlen unter Einbindung der Experten des Unternehmens erhoben worden und würden den Tatsachen entsprechen. Die ÖBB-Holding AG wies ausdrücklich auf die Bemühungen des Managements hin, unter Ausschöpfung der durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgegebenen Möglichkeiten die Anzahl der Ruhestandsversetzungen zu verringern und das Antrittsalter zu erhöhen. So habe die Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen vom Höchstwert im Jahr 2006 mit 2.971 um über 80 % auf 572 im Jahr 2013 gesenkt werden können.*

**Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten**

## Kündigungsschutz

**7.1** (1) Die Bundesbahnbeamten waren – wie alle ÖBB-Bediensteten – Angestellte nach den Regeln des Privatrechts (daher hatten sie, im Gegensatz zu Bundesbeamten, Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu leisten). Die auch für sie geltenden, mit 1. Jänner 1996 in Kraft getretenen AVB fanden in der jeweils geltenden Fassung auf das Dienstverhältnis Anwendung (sogenannte „Jeweils-Klausel“).

Gemäß den Übergangsbestimmungen blieb ein schon im Zeitpunkt des Inkrafttretens der AVB definitives (d.h. unkündbares) Dienstverhältnis eines Bundesbahnbeamten auch nach Inkrafttreten der AVB unkündbar. War das Dienstverhältnis in diesem Zeitpunkt hingegen provisorisch, konnte der Bundesbahnbeamte auch noch nach diesem Zeitpunkt bei Erfüllung der Definitivstellungserfordernisse und nach vier Dienstjahren als „provisorischer Beamter“ definitiv gestellt werden.

Gemäß dem für sie weiter geltenden Altrecht waren Bundesbahnbeamte kraft Gesetzes mit der Rechtskraft einer strafgerichtlichen Verurteilung (als eine im § 27 Strafgesetzbuch angeführte Rechtsfolge) zu entlassen. Im Falle einer einjährigen ununterbrochenen Krankheitsdauer war der Bundesbahnbeamte in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand zu versetzen (siehe TZ 19 und 20). Bundesbahnbeamten gebührte bei Ruhestandsversetzung keine Abfertigung.

Das Dienstverhältnis der Bundesbahnbeamten wurde mit der Versetzung in den Ruhestand vom aktiven Dienstverhältnis in ein „Ruhestandsverhältnis“ umgewandelt. Die Pensionsansprüche der Bundesbahnbeamten sowie ihrer Hinterbliebenen richteten sich an die ÖBB, wobei dieser Pensionsaufwand vom Bund zu tragen war (TZ 2).

(2) Bundesbeamte waren Personen, mit welchen durch bescheidmäßige Verleihung einer Planstelle (Ernennung) ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis begründet wurde. Das zunächst provisorische Dienstverhältnis wurde auf Antrag des Beamten bei Vorliegen bestimmter Definitivstellungserfordernisse und nach sechs Jahren im provisorischen Dienstverhältnis durch bescheidmäßige Feststellung definitiv gestellt. Eine Kündigung des definitiven Dienstverhältnisses war nicht möglich; es wurde lediglich aus anderen Gründen (Entlassung, rechtskräftige gerichtliche Verurteilungen wegen der Begehung bestimmter Vorsatzdelikte, Amtsverlust) aufgelöst.

Das Dienstverhältnis des Bundesbeamten bestand auf Lebenszeit. Dafür erhielt der Bundesbeamte von seinem Dienstgeber im Aktivstand einen Monatsbezug bzw. nach Versetzung in den Ruhestand einen Ruhege-

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

nuss. Für Beamte des Bundes bestand bei Versetzung in den Ruhestand kein Anspruch auf Abfertigung.

**7.2** Der RH hielt fest, dass die Bundesbahnbeamten einen im Vergleich mit den Bundesbeamten weitgehend gleichwertigen Kündigungsschutz aufwiesen.

### Pensionsbeiträge

**8.1** (1) Bundesbahnbeamte hatten im Aktivstand Dienstnehmer-Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge sowie im Ruhestand Pensionssicherungsbeiträge zu leisten.

(2) Bundesbahnbeamte des Aktivstands hatten aufgrund der Pensionsordnung 1966 bis 1993 einen 10 %igen Dienstnehmer-Pensionsbeitrag zu entrichten, der bis 1999 auf 14,25 % anstieg.

Ab 2000 hatten sie aufgrund des Bundesbahngesetzes einen Dienstnehmer-Pensionsbeitrag von 10,25 % zu entrichten. Die Bemessungsgrundlage für den Pensionsbeitrag bildeten das Gehalt, der der jeweiligen besoldungsrechtlichen Stellung des Mitarbeiters entsprechende Nebengebührendurchschnittssatz und die ruhegenussfähigen Zulagen. Für die Geburtsjahrgänge von 1955 bis 1975 galt hinsichtlich der Bezugssteile über der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage für den Pensionsbeitrag ein (abnehmender) Prozentsatz zwischen 7,89 % (Geburtsjahr 1955) und 4,40 % (Geburtsjahr 1975).

(3) Der Dienstnehmer-Pensionsbeitrag der Bundesbeamten für die Geburtsjahrgänge bis 1954 betrug 12,55 % vom Aktivbezug (auch über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage). Für die späteren Geburtsjahrgänge wurde dieser Beitrag, aufgrund der Reduzierung der künftigen Pensionshöhe durch die Parallelrechnung mit dem Pensionskonto des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG), in einen Teil für Bezüge bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und einen Teil für Bezüge darüber getrennt. Die gesetzlich festgelegten Dienstnehmer-Pensionsbeiträge sanken dabei für die Bezüge bis zur Höchstbeitragsgrundlage von 12,40 % (Geburtsjahr 1955) schrittweise auf 10,68 % (Geburtsjahr 1975); für die darüber liegenden Anteile reduzierte sich der Dienstnehmer-Pensionsbeitrag von 11,73 % (Geburtsjahr 1955) auf 5,90 % (Geburtsjahr 1975); ab Geburtsjahr 1976 entfielen die Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge, weil diese Bundesbeamten aus dem Anwendungsbereich des Pensionsgesetzes 1965 ausgenommen waren und auf sie dann das Beitragsrecht des ASVG anzuwenden war.

Pensionssicherungs-  
beiträge

**8.2** Der RH hielt fest, dass die Bundesbahnbeamten Dienstnehmer-Pensionsbeiträge zu leisten hatten, die im Vergleich mit den Bundesbeamten weitgehend gleichwertig waren.

**9.1** (1) Bundesbahnbeamte des Aktivstands hatten ab 1998 zusätzlich zum Dienstnehmer-Pensionsbeitrag einen Pensionssicherungsbeitrag in der Höhe von 3 % zu leisten, der sich ab 1999 auf 4 % und ab 2000 auf 4,8 % erhöhte. Für Bundesbahnbeamte der Geburtsjahrgänge 1955 bis 1975 galten ab 2005 abnehmende Prozentsätze zwischen 3,69 % (Geburtsjahr 1955) und 2,06 % (Geburtsjahr 1975). Diese Prozentsätze galten für jene Bundesbahnbeamte, bei deren Pensionsberechnung noch der 7 %-Verlustdeckel anzuwenden war.

Für Bundesbahnbeamte, die gemäß § 2 Abs. 1 Z 3 BB-PG in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung (Ruhestandsversetzung auf Ansuchen, frühestens 18 Monate Wartefrist nach Erreichen der Anwartschaft (35 Jahre) auf Ruhegenuss im Höchstausmaß) frühestens erst nach dem 30. Juni 2021 in den dauernden Ruhestand zu versetzen gewesen wären, war der 7 %-Verlustdeckel bei der Pensionsberechnung nicht anzuwenden. Der Pensionssicherungsbeitrag belief sich für diese Bundesbahnbeamten ab 2000 auf 3,3 %. Für die Geburtsjahrgänge 1955 bis 1975 galten ab 2005 abnehmende Prozentsätze zwischen 2,54 % (Geburtsjahr 1955) und 1,42 % (Geburtsjahr 1975).

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

Tabelle 4: Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Aktivstand			
Geburtsjahrgang	Pensionssicherungsbeiträge	Pensionssicherungsbeiträge bei Anspruch auf den 7 %-Verlustdeckel bei der Pensionsberechnung	reduzierte Pensionsbeiträge zum Ausgleich der reduzierten Dauer der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels gemäß RH-Empfehlung TZ 24
1955	2,54	3,69	
1956	2,48	3,61	
1957	2,43	3,53	
1958	2,37	3,45	
1959	2,31	3,37	
1960	2,26	3,28	0
1961	2,20	3,20	0,19
1962	2,15	3,12	0,38
1963	2,09	3,04	0,57
1964	2,03	2,96	0,76
1965	1,98	2,88	0,95
1966	1,92	2,79	1,14
1967	1,87	2,71	1,33
1968	1,81	2,63	
1969	1,75	2,55	
1970	1,70	2,47	
1971	1,64	2,39	
1972	1,58	2,31	
1973	1,53	2,22	
1974	1,47	2,14	
1975	1,42	2,06	

Quelle: RH

Hatte ein Bundesbahnbeamter den frühestmöglichen Zeitpunkt einer altersbedingten Ruhestandsversetzung<sup>3</sup> erreicht und befand er sich weiterhin im Dienststand, gebührte ihm für jedes angefangene Dienstjahr, das er ab Erreichen eines der beiden Stichtage im Aktivstand verbraucht hatte, eine Verminderung des im Aktivstand zu leistenden Pensionssicherungsbeitrags um jeweils 0,2 Prozentpunkte.

<sup>3</sup> § 2 Abs. 1 Z 1 BB-PG: Vollendung 61,5 Lebensjahre, 42 Jahre Gesamtdienstzeit bzw. § 2 Abs. 1 Z 3 BB-PG: Vollendung Wartefrist 60 Monate nach Erreichen Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß



(2) Bundesbahnbeamte des Ruhestands hatten seit 1994 Pensionsversicherungsbeiträge zu entrichten, die bis 1999 von 0,25 % auf maximal 3 % bis zu einer bestimmten Bemessungsgrundlage (Schemabezug IXa, 11), für darüber gelegene Ruhebezugsteile auf maximal 5 % stiegen.

Ab 2003 betrug der Pensionsversicherungsbeitrag 4,8 % für Ruhegenussempfänger und 0,8 % für Versorgungsgenussempfänger. Seit 2004 hatten die pensionierten Bundesbahnbeamten einen Pensionsversicherungsbeitrag von grundsätzlich 5,8 % zu leisten. Parallel dazu verminderte sich dieser Prozentsatz bei Pensionierung ab dem Jahr 2003 bis zum Jahr 2020 schrittweise, abhängig von dem Kalenderjahr, in dem der Ruhegenuss erstmals gebührte.

<b>Tabelle 5: Pensionsversicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Ruhestand</b>		
<b>Jahr der Ruhestandsversetzung</b>	<b>Pensionsversicherungsbeitrag ab 2004: 5,8 %</b>	
	<b>Verminderung um</b>	<b>ergibt</b>
	<b>in %</b>	
2003	0,13	5,67
2004	0,26	5,54
...	...	...
2014	1,53	4,27
...	...	...
2019	2,17	3,63
2020	2,30	3,50

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

Falls der Bundesbahnbeamte über den frühestmöglichen Zeitpunkt einer Ruhestandsversetzung hinaus im Dienststand verblieben war, verminderte sich der im Ruhestand zu leistende Pensionsversicherungsbeitrag. Die Verringerung betrug 0,2 Prozentpunkte je volles Dienstjahr, das der Bundesbahnbeamte über die frühestmögliche Ruhestandsversetzung hinaus im Aktivstand verbracht hatte.

(3) Die Pensionsversicherungsbeiträge der pensionierten Bundesbeamten waren abhängig vom Kalenderjahr, in dem der Bundesbeamte erstmals einen Ruhebezug oder Versorgungsbezug nach dem Pensionsgesetz erhielt. Für solche Bezüge, die erstmals vor dem 1. Jänner 1999 gebührten, betrug der Pensionsversicherungsbeitrag im Jahr 2014 3,1 %, für Ruhebezüge, die erstmals nach dem 31. Dezember 1998 bis 31. Dezember 2002 gebührten, 3,3 %, für ab 1. Jänner 2003 gebührende

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

Bezüge 3,17 %. Der Prozentsatz sank jährlich weiter schrittweise, so dass für Ruhebezüge, die erstmals ab 1. Jänner 2014 gebührten, 1,77 % und ab dem 1. Dezember 2020 1,0 % zu entrichten waren. Für Bundesbeamte, die nach dem 30. November 1959 geboren waren, waren keine Pensionssicherungsbeiträge vorgesehen. (Nach § 91 Abs. 6 PG 1965 waren ab 1. Jänner 2020 Pensionssicherungsbeiträge nur mehr von jenen Beamten zu bezahlen, auf die die §§ 92 bis 94 PG 1965 (über die Erhöhung des Ruhegenusses – „7 %-Verlustdeckel“) noch anwendbar waren. Von 2020 bis zum Auslaufen 2024 waren die Bestimmungen nur mehr auf Beamte anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2019 ihr 60. Lebensjahr vollendet hatten.)

- 9.2** (1) Der RH wies kritisch darauf hin, dass das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten, wie in TZ 19 beschrieben, ursprünglich um mehr als fünf Jahre niedriger war als jenes der Bundesbeamten. Auch im Endausbau der Pensionsreformen blieb es noch dreieinhalb Jahre niedriger. Aus der Differenz dieses gesetzlichen Pensionsantrittsalters ergab sich in Bezug auf die geleisteten Pensionsbeiträge und Pensionssicherungsbeiträge sowie die im Ruhestand noch zu leistenden Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte ein im Durchschnitt deutlich geringerer Eigendeckungsgrad der gesamthaft zu erwartenden Pensionsleistung als für Bundesbeamte.

Um diesen Deckungsgrad zu erhöhen, sah es der RH als zweckmäßig an, die Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Ruhestand nicht – wie nach der derzeitigen Rechtslage vorgesehen – weiter absinken zu lassen.

Der RH empfahl daher dem BMVIT, die jährlich sinkenden prozentuellen Werte der Pensionssicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte im Ruhestand durch den Wert des Jahres 2014 zu ersetzen. Dazu wäre eine entsprechende Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des BB-PG vorzubereiten. Damit ergäbe sich auch in den kommenden Jahren ein Pensionssicherungsbeitrag in der Höhe von 4,27 % anstelle einer weiteren Absenkung auf bis zu 3,5 % (ab 1. Jänner 2020).

(2) Bei Umsetzung der in TZ 24 vom RH empfohlenen Reduktion der Anwendungsdauer des 7 %-Verlustdeckels wäre von den Bundesbahnbeamten jener Geburtsjahrgänge, die bis 2014 unter der Annahme der Gewährung dieses Verlustdeckels erhöhte Pensionssicherungsbeiträge in der Aktivzeit geleistet hatten, ab 2015 ein reduzierter Pensionssicherungsbeitrag, wie in Tabelle 4 dargestellt, zu leisten.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG würde es bei der Umsetzung der an das BMVIT gerichteten Empfehlung hinsichtlich der Festsetzung*

*des jährlich sinkenden Pensionsversicherungsbeitrags auf den Wert des Jahres 2014 zu neuerlichen gesetzlichen Eingriffen in das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten mit Mehraufwand für die ÖBB wegen möglicher Klagen der Mitarbeiter kommen.*

9.4 Der RH entgegnete, dass das gesetzliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten ursprünglich um mehr als fünf Jahre niedriger war als jenes der Bundesbeamten. Aus dieser Differenz ergab sich in Bezug auf die geleisteten Pensions- und Pensionsversicherungsbeiträge für Bundesbahnbeamte ein deutlich geringerer Eigendeckungsgrad der Pensionsleistungen. Die vorliegende Empfehlung des RH, eine Änderung des Pensionsversicherungsbeitrags um maximal 0,77 % vorzunehmen, war auch in Hinblick auf die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs zum Vertrauensschutz als sehr geringfügiger Eingriff einzustufen.

Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten

10.1 (1) Die folgende Tabelle 6 enthält einen Vergleich des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters der Bundesbeamten mit jenem der Bundesbahnbeamten. Hierbei berücksichtigte der RH sämtliche Arten der Ruhestandsversetzung:

Tabelle 6: Durchschnittliches Pensionsantrittsalter												
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bundesbeamte	59,47	58,25	57,94	59,17	59,61	59,91	60,11	60,50	60,60	60,50	60,50	60,70
Bundesbahnbeamte	52,17	52,13	52,71	52,36	52,35	52,19	52,18	52,34	53,51	54,32	51,91	52,67

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; BKA

(2) Das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbeamten stieg von 59,47 Jahren im Jahr 2002 aufgrund der Pensionsreformen des Bundes auf 60,11 Jahre im Jahr 2008. Von 2009 bis 2012 stagnierte die geplante weitere Steigerung des Pensionsantrittsalters bei 60,50 Jahren aufgrund der Verlängerung der abschlagsfreien „Hacklerregelung“ bis 2013 (Pensionsantritt aufgrund langer Versicherungsdauer – Pensionsantritt ab 60 Lebensjahren bei 40 Jahren beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit, ohne Abschläge).

Tabelle 6 enthält alle Bundesbeamten, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu den unterschiedlichen Besoldungsgruppen (Allgemeine Verwaltung, Bundeslehrer, Exekutivdienst, Militärischer Dienst, Richter und Staatsanwälte, Hochschullehrer, Schulaufsicht und Krankenpflege); nicht enthalten waren jedoch die Beamten der Nachfolgegesellschaften der Post- und Telegraphenverwaltung.

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

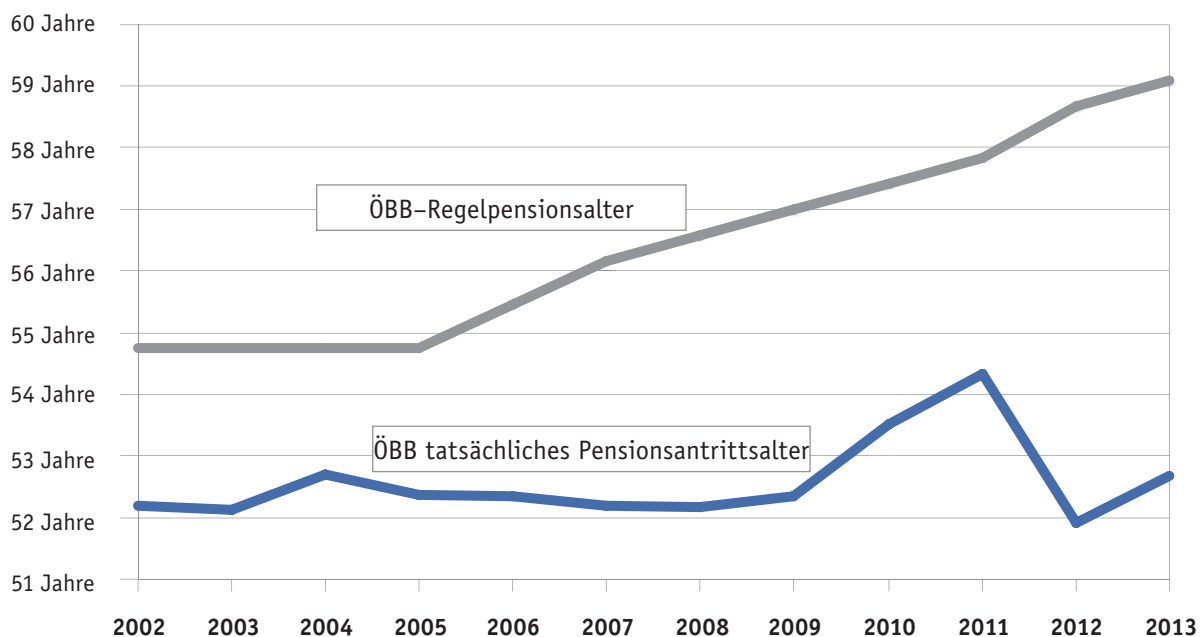
Ein Pensionsantritt für Bundesbeamte nach der ab 2014 geltenden „Hacklerregelung“ kann erst ab 62 Lebensjahren bei 42 beitragsgedeckten Dienstjahren (ohne Nachkauf von Schul- und Studienzeiten) erfolgen. Dadurch ist ab 2014 ein Anstieg des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters bei Bundesbeamten zu erwarten.

(3) Das frühestmögliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten belief sich nach der Rechtslage 2003 (Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß) auf eine Dienstzeit von 35 Jahren (gerundet) und eine Wartefrist (§ 2 Abs. 1 Z 3 i.V.m. § 54a Abs. 2 BB-PG; die Wartefrist erhöhte sich dabei zwischen dem 4. Quartal 2000 und dem 4. Quartal 2004 um zwei Monate pro Quartal, wobei die Wartefrist zwischen dem 4. Quartal 2002 und dem 2. Quartal 2004 durchgehend 18 Monate betrug; zwischen dem 1. Quartal 2005 und dem 1. Quartal 2014 stieg die Wartefrist jeweils um einen Monat pro Quartal; im Endausbau betrug sie 60 Monate).

Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen war die (altersbedingte) Versetzung in den Ruhestand bis 2004 (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) ab einem Alter von 54,75 Jahren (gerundet 34,5 Dienstjahre plus 18 Monate Wartefrist) möglich. Mit der Pensionsreform (Rechtslage 2004) kam es auch für Bundesbahnbeamte zu einer schrittweise steigenden Erhöhung des Pensionsantrittsalters, einerseits aus der Erhöhung der erforderlichen Gesamtdienstzeit, andererseits aus der Erhöhung des Pensionsantrittsalters. Die Rechtslage im Übergangszeitraum führte (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) zu einem schrittweisen Anstieg der frühestmöglichen Ruhestandsversetzung von 54,75 Lebensjahren im Jahr 2004 auf 61,5 Lebensjahre ab dem Jahr 2019 (Abbildung 1).

Das faktische durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten belief sich im Zeitraum 2002 bis 2013 allerdings nur auf 52,49 Jahre.

Abbildung 1: Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestandsversetzung ohne Abschläge) der ÖBB im Vergleich mit dem tatsächlichen Pensionsantrittsalter



Quelle: RH

**10.2** Der RH kritisierte, dass das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten im Zeitraum 2002 bis 2013 nahezu gleich blieb: Obwohl die Pensionsreformen für die Bundesbahnbeamten gleichzeitig mit jenen der Bundesbeamten erfolgten und einen Anstieg des erforderlichen Regelpensionsalters und der erforderlichen Gesamtdienstzeit mit sich brachten, blieb das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten in diesem Zeitraum weitgehend gleich niedrig. Der RH kritisierte auch, dass die Differenz zwischen gesetzlichem (ÖBB-Regelpensionsalter) und faktischem Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten immer größer wurde.

**10.3** *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG sei die Berechnung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters für den ÖBB-Konzern rein mathematisch korrekt, liefere aber ein verzerrtes Bild. Durch die gesamthafte Betrachtung der krankheitsbedingten sowie der altersbedingten Ruhestandsversetzungen, die – bedingt durch die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters um rund acht Jahre sowie als Folge der organisatorischen Ruhestandsversetzungen – nur in einer geringen Anzahl vorgelegen seien, ergebe sich ein relativ niedriger Durchschnittswert.*

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

*Bei gesonderter Betrachtung der beiden Ruhestandsversetzungsarten zeige sich, dass das durchschnittliche Alter bei den krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen 2013 in den ÖBB mit 52,2 Jahren bereits über jenem der Invaliditäts- und Erwerbsunfähigkeitspensionen des ASVG mit 51,6 Jahren liege.*

*Bei den altersbedingten Ruhestandsversetzungen haben die ÖBB im Jahr 2013 das Antrittsalter mit 59 Jahren bereits an jenes der ASVG-Alterspension der Unselbständigen mit 60,7 Jahren heranführen können. 2014 habe von Jänner bis August eine Steigerung des Pensionsantrittsalters bei den altersbedingten Ruhestandsversetzungen auf 59,07 Jahre und bei den krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen auf 52,84 Jahre erreicht werden können.*

- 10.4** Der RH entgegnete der ÖBB-Holding AG, dass er nicht die einzelne krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung kritisiert hatte, sondern er kritisch hervorgehoben hatte, dass 2012 und 2013 rd. 90 % der Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt erfolgt waren. Aus diesem Umstand ergab sich das in der Gesamtbetrachtung sehr niedrige Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten. Der RH nahm die in der Stellungnahme angeführte leichte Erhöhung der genannten Pensionsantrittsalter zur Kenntnis. Sie ließ jedoch das Verhältnis der Antrittszahlen nach Art der Ruhestandsversetzung außer Betracht. Wesentlich wäre es, den Anteil der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen an der Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen nachhaltig zu reduzieren.

Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderung

- 11.1** (1) Gemäß den für Bundesbahnbeamte geltenden Pensionsbestimmungen konnte eine Ruhestandsversetzung auch aufgrund von Organisationsänderungen erfolgen (siehe auch TZ 19). Diese Regelungen sollten u.a. auch strukturelle Anpassungen nach der Privatisierung der ÖBB ermöglichen. In den Jahren 2001 bis 2003 kam es zu 253 derartigen Ruhestandsversetzungen.

Ab 2004 nahmen Bundesbahnbeamte diese Regelung verstärkt in Anspruch: In den Jahren 2004 bis 2011 erfolgten in Summe 8.552 Ruhestandsversetzungen aufgrund von Organisationsänderungen; der Anteil an der Gesamtzahl der Pensionierungen betrug in diesem Zeitraum im Durchschnitt mehr als 55 %.

(2) Das Pensionsantrittsalter bei Ruhestandsversetzung wegen Organisationsänderungen betrug 2004 bis 2011 durchschnittlich 53,15 Jahre. Das frühestmögliche Lebensalter, mit dem eine altersbedingte Ruhestandsversetzung gemäß BB-PG möglich war, stieg im genannten Zeit-

raum von 54,75 Lebensjahren auf 57,83 Lebensjahre (rückgerechnet bei einem Dienstantritt mit 18 Jahren und 10 Monaten).

Aus diesem Grund erteilte das BMVIT den ÖBB die strategische Vorgabe, ab 2012 keine Ruhestandsversetzungen wegen Organisationsänderungen vorzunehmen. In der Folge unterblieben ab 2012 Ruhestandsversetzungen aufgrund von Organisationsänderungen.

- 11.2** Der RH kritisierte, dass die von den ÖBB 2004 bis 2011 vorgenommenen 8.552 Ruhestandsversetzungen aufgrund der für Organisationsänderungen geltenden Bestimmungen durchschnittlich zwischen eineinhalb und viereinhalb Jahren vor der frühestmöglichen altersbedingten Ruhestandsversetzung erfolgten. Hiedurch ergab sich für den Bund, der die Kosten für die Pensionen der Bundesbahnbeamten zu tragen hatte, aufgrund dieser vorzeitigen Ruhestandsversetzungen eine zusätzliche Pensionslast. Diese Pensionslast belief sich für diese 8.552 Ruhestandsversetzungen für den Zeitraum zwischen der jeweiligen vorzeitigen Ruhestandsversetzung und der frühestmöglichen altersbedingten Ruhestandsversetzung auf insgesamt 843 Mio. EUR (berechnet anhand der Echtdaten der Pensionshöhe jedes einzelnen Bediensteten im Jahr der Ruhestandsversetzung, auf Dauer der vorzeitigen Inanspruchnahme der Pension; aufgewertet auf Geldwert 2013).

Der RH begrüßte die strategische Vorgabe des BMVIT an die ÖBB, das Instrument der organisatorischen Ruhestandsversetzung nicht mehr anzuwenden, und empfahl dem BMVIT, diese strategische Vorgabe beizubehalten.

- 11.3** (1) *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG habe die Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen vom Höchstwert im Jahr 2006 mit 2.971 um über 80 % auf 572 im Jahr 2013 gesenkt werden können. Dies sei durch den Stopp der organisatorischen Ruhestandsversetzungen ab 2012 und die verstärkten Bemühungen der ÖBB in Hinblick auf die Gesundheitsförderung, die betriebliche Wiedereingliederung und die altersgerechten Teilzeitmodelle möglich gewesen.*

(2) *Laut Stellungnahme des BMVIT werde die strategische Vorgabe des „Frühpensionsstopps“, mit der es gelungen sei, die Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen nachhaltig zu reduzieren, weiterhin aufrecht erhalten.*

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

Vorzeitige Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit

**12.1** (1) Im Jahr 2002 hatte ein Bundesbahnbeamter das Regelpensionsalter – gemäß dem Erreichen der Anwartschaft auf das Höchstausmaß der Pension nach 35 Jahren Dienstzeit (gerundet) und einer Wartezeit (ab 4. Quartal 2002: 18 Monate) – mit ca. 54,75 Lebensjahren erreicht (Berechnung für Dienstantritt mit 18 Jahren und 10 Monaten). Dennoch erfolgten im Zeitraum 2002 und 2003 nur 23,8 % aller Ruhestandsversetzungen altersbedingt. Demgegenüber belief sich der Gesamtanteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen in diesem Zeitraum auf 76,2 %, überwiegend aufgrund krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen.

Tabelle 7: Vorzeitige Ruhestandsversetzungen der Bundesbahnbeamten				
Ruhestandsversetzungen	krankheitsbedingt	organisatorisch	vorzeitige Ruhestandsversetzungen gesamt	altersbedingte Ruhestandsversetzungen
im Zeitraum	Anteil an der Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen in %			
2002–2003	69,2	7,0	76,2	23,8
2004–2011	37,4	55,1	92,5	7,5
2012–2013	91,8	–	91,8	8,2

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

(2) Mit der Pensionsreform kam es auch für Bundesbahnbeamte zu einer schrittweise steigenden Erhöhung des Regelpensionsalters. Die Rechtslage im Übergangszeitraum führte (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) zu einem schrittweisen Anstieg der frühestmöglichen (altersbedingten) Ruhestandsversetzung von 54,75 Lebensjahren im Jahr 2004 auf 61,5 Lebensjahre ab dem Jahr 2019.

(3) In den Jahren 2004 bis 2011 nahmen die ÖBB mehr als die Hälfte aller vorzeitigen Ruhestandsversetzungen aus organisatorischen Gründen vor (siehe TZ 11). Zusammen mit den krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen betrug der Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen an der Gesamtzahl der Ruhestandsversetzungen in diesem Zeitraum über 92 %. Der Anteil an altersbedingten Pensionierungen betrug in diesem Zeitraum hingegen nur 7,5 %.

Im Zeitraum 2012 und 2013 gab es keine organisatorisch bedingten Ruhestandsversetzungen mehr (siehe TZ 11). In diesen Jahren erfolgten 91,8 % der Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt vorzeitig. Das in diesem Zeitraum vorgesehene Regelpensionsalter von ca. 59 Jahren erreichten nur 8,2 % der Ruhestandsversetzungen.



**12.2** Der RH kritisierte den überaus hohen Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen in den Jahren 2002 bis 2013. Gerade in Anbetracht des – im Vergleich mit anderen Pensionssystemen – geringeren gesetzlichen Regelpensionsalters der Bundesbahnbeamten war dieser hohe Anteil besonders zu kritisieren. Der RH bezeichnete es als vorzudringlich, dass die ÖBB Maßnahmen forcieren, die dazu beitragen, den Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen wesentlich zu reduzieren (siehe TZ 13).

**12.3** *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG sei die Aussage des RH, dass 2012 und 2013 über 90 % der Ruhestandsversetzungen krankheitsbedingt und nur weniger als 10 % altersbedingt erfolgten, mathematisch korrekt. Dazu sei anzumerken, dass aktuell kaum mehr Mitarbeiter im Aktivstand seien, die das gesetzliche Antrittsalter erreichten. Dies ergebe sich aus der gesetzlichen Anhebung des Pensionsalters im BB-PG und aus den in Summe 8.552 organisatorischen Ruhestandsversetzungen der Jahre 2004 bis 2011. Weiters wies die ÖBB-Holding AG darauf hin, dass die absolute Zahl der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen in den letzten Jahren geringer gewesen sei als zuvor.*

**12.4** Der RH begrüßte das grundsätzliche Ziel, die Mitarbeiter gesund am Arbeitsplatz zu erhalten (siehe dazu TZ 13) und dadurch das Pensionsantrittsalter zu erhöhen. Er bestätigte auch die aufgrund der bis 2011 vorgenommenen vorzeitigen organisatorischen Ruhestandsversetzungen ungünstige Altersverteilung. Der RH wies allerdings die Argumentation der ÖBB-Holding AG, dass aus dieser Altersverteilung 90 % krankheitsbedingte Ruhestandsversetzungen abzuleiten wären, zurück.

Maßnahmen der  
ÖBB zur Erhöhung  
des realen Pensions-  
antrittsalters

**13.1** Die ÖBB hatten bereits Maßnahmen betreffend den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Bediensteten eingeleitet. Diese setzten sich unter anderem aus den drei Schwerpunkten

- „Gesundheitsförderung“,
- „Betriebliche Wiedereingliederung“ und
- „Projekt Arbeit und Alter“

zusammen. Diese Maßnahmen sollten im Ergebnis auch eine Erhöhung des durchschnittlichen Pensionsantrittsalters mit sich bringen.

- Im Einzelnen setzte sich die Gesundheitsförderungskampagne „Gesund und Fit 2015“ aus den Schwerpunkten Ernährung (im

## Bundesbahnbeamte im Vergleich mit Bundesbeamten

Jahr 2012), Bewegung (im Jahr 2013) und Mentale Gesundheit (im Jahr 2014) zusammen. Sie galt österreichweit für alle ÖBB-Bediensteten.

- Der Schwerpunkt „Betriebliche Wiedereingliederung“ zielte auf Bemühungen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bzw. Reintegration nach längerem Krankenstand ab. Ausgangspunkt waren Überlegungen, dass Bemühungen zur Reintegration von Bediensteten zum Zeitpunkt ihrer Antragstellung auf krankheitsbedingte Versetzung in den Ruhestand nicht mehr erfolgversprechend waren. Demgegenüber sollten die neuen begleitenden Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit wesentlich früher, das heißt beispielsweise nach längeren Krankenständen, einsetzen. Als Instrument standen nicht nur die Stärkung der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter, sondern unter anderem auch Angebote zur allfälligen Unterstützung oder betriebliche Ursachenerhebung zur Verfügung.
- Ausgangslage des „Projekts Arbeit und Alter“ waren die gesetzliche Anhebung des Pensionsantrittsalters und die Reduktion von Neuaufnahmen, die ein Ansteigen des Durchschnittsalters der ÖBB-Bediensteten mit sich bringen wird. Ziel des Projekts war daher die Schaffung von Rahmenbedingungen, damit Bedienstete länger gesund und leistungsfähig im Aktivstand verbleiben konnten. Dies beinhaltete einerseits das Ziel der Besserqualifizierung von Bediensteten, um bedarfsbedingte Umstiege in andere Verwendungen zu ermöglichen. Andererseits entwickelten die ÖBB auch ein Modell einer Altersteilzeit. Dieses sah eine maximal vierjährige ÖBB-interne altersgerechte Teilarbeitszeit vom 54. bis zum 57. Lebensjahr, danach die (ab 2015 mögliche) gesetzliche Altersteilzeit vom 58. Lebensjahr bis zur altersbedingten Ruhestandsversetzung vor. Im Rahmen der altersgerechten Teilarbeitszeit der ÖBB (kein Rechtsanspruch der Bediensteten) war eine Reduzierung der vollen Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden auf (bei vierjähriger Inanspruchnahme) 81,25 % vorgesehen. Die daran anschließende gesetzliche Altersteilzeit ab dem 58. Lebensjahr sah eine Reduzierung auf 50 % bei Lohnausgleich von 25 % gemäß § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes vor (das Altersteilzeitgeld gebührte gemäß Mitteilung des BMASK bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen für die definitiv gestellten Bediensteten der ÖBB (Bundesbahnbeamten)). Das ÖBB-Modell der altersgerechten Teilarbeitszeit soll erstmals ab Juli 2014 ermöglicht werden. Nach Ansicht der ÖBB würde diese Regelung Vorteile einerseits durch den Erhalt der Leistungsfähigkeit infolge der reduzierten Wochenarbeitszeit, andererseits durch Einsparungen mit sich bringen. Da

nur 75 % der durch die altersgerechte Teilarbeitszeit entfallenden Arbeitszeit durch Neuaufnahmen ersetzt würden, ermittelten die ÖBB die Gesamtersparnis (beispielhaft für einen Mitarbeiter mit einem jährlichen Personalaufwand von 66.000 EUR) über sieben-einhalb Jahre mit 61.000 EUR.

- 13.2** Der RH betonte das Ziel, den in den Jahren 2012 bis 2013 vorliegenden Anteil von nahezu 92 % krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen mit einem durchschnittlichen Pensionsantrittsalter von unter 52 Jahren nachhaltig zu verbessern. Er bezeichnete die von den ÖBB bereits eingeleiteten Schwerpunkte „Gesundheitsförderung“ und „betriebliche Wiedereingliederung“ als zweckmäßig. Die im Projekt der altersgerechten Teilarbeitszeit gewählte Systematik der aliquoten Reduzierung von Arbeitszeit und Gehalt war angemessen.

Der RH empfahl den ÖBB, die Auswirkungen des „Projekts Arbeit und Alter“ jährlich zu evaluieren, um eine allfällig erforderliche Weiterentwicklung der vorgesehenen Rahmenbedingungen rechtzeitig vornehmen zu können.

- 13.3** *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG werde der Empfehlung des RH, die Auswirkungen des ÖBB-Projekts der altersgerechten Teilarbeitszeit jährlich zu evaluieren, um eine allfällig erforderliche Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen durchführen zu können, nachgekommen. Das Unternehmen sehe in den neuen Arbeitszeitmodellen geeignete Rahmenbedingungen, um den Bundesbahnbeamten einen längeren, gesunden und leistungsfähigen Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen.*

**Prüfkompetenz des  
BMF hinsichtlich  
krankheitsbedingter  
Ruhestands-  
versetzungen**

- 14.1** (1) Ab August 2002 bedurfte eine krankheitsbedingte Versetzung in den dauernden Ruhestand gemäß dem BB-PG in jedem Einzelfall der Zustimmung durch das BMF.

(2) Ein krankheitsbedingtes Ruhestandsversetzungsverfahren von Bundesbahnbeamten konnte vom Dienstnehmer oder vom Dienstgeber eingeleitet werden. Die Beurteilung der Erkrankung erfolgte durch medizinische Sachverständige der Pensionsversicherungsanstalt. Das von der Pensionsversicherungsanstalt erstellte medizinische Gutachten enthielt auch Aussagen über das zum Zeitpunkt der Untersuchung vorliegende Restleistungskalkül des Bundesbahnbeamten in Bezug auf seinen Arbeitsplatz und eine zeitliche Prognose einer möglichen Verbesserung seines Gesundheitszustandes. Die nachfolgende Beurteilung der Dienstfähigkeit erfolgte anhand eines Kriterienkatalogs durch die Dienstgeberin ÖBB. Im Falle, dass die ÖBB zum Ergebnis der dauernden Dienstunfähigkeit des Bundesbahnbeamten kamen, wurde die-

## Prüfkompetenz des BMF hinsichtlich krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen

ser unmittelbar in den zeitlich befristeten Ruhestand versetzt. Zur Genehmigung des dauernden Ruhestandes hatten die ÖBB den Akt einschließlich der Arbeitsplatzbeschreibung, des medizinischen Gutachtens und der Beurteilung durch die ÖBB an die zuständige Abteilung des BMF zu übermitteln.

- Bei Genehmigung durch das BMF erfolgte die Versetzung des Bundesbahnbeamten in den dauernden Ruhestand.
- Im Falle der Ablehnung durch das BMF erfolgte entweder eine Nachuntersuchung bei der Pensionsversicherungsanstalt zur Überprüfung des medizinischen Gutachtens oder die Einholung einer Stellungnahme der Pensionsversicherungsanstalt bzw. der Dienststelle des Bundesbahnbeamten zu den Fragen des BMF (etwa hinsichtlich der vom Betroffenen an seinem Arbeitsplatz konkret zu verrichtenden Tätigkeiten). Bei Wiedervorlage an das BMF und nunmehriger Genehmigung erfolgte die dauernde Ruhestandsversetzung, bei neuerlicher Ablehnung verblieb der Bedienstete im zeitlichen (d.h. zeitlich befristeten) Ruhestand.

Nach Ablauf von drei Jahren konnte, sofern eine Wiedererlangung der Dienstfähigkeit nicht eintrat, die – rechtlich vorgesehene – Versetzung in den dauernden Ruhestand erfolgen. Das BMF war zu diesem Zeitpunkt nicht mehr zu befassen.

(3) Am 14. August 2010 wurde die Zustimmungspflicht des BMF für einen Zeitraum von drei Jahren (zeitgleich mit dem Inkrafttreten der Pensionsdatenübermittlungsverordnung-ÖBB) ausgesetzt. Seit 14. August 2013 hatte das BMF die Überprüfungen wieder vorzunehmen. Im Zeitraum 2003 bis 2010 und von August bis Oktober 2013 hatte das BMF insgesamt 3.576 diesbezügliche Akten der ÖBB bearbeitet; in 86,4 % der Fälle erteilte das BMF seine Zustimmung zur krankheitsbedingten Versetzung in den dauernden Ruhestand, in 13,6 % der Fälle lehnte es dies ab. Auch wies das BMF auf den vorliegenden hohen Verwaltungsaufwand zur Kontrolle dieser Akten hin.

(4) Auch aus Sicht der ÖBB verursachte die Einbindung des BMF einen sehr hohen Verwaltungsaufwand. Laut Aussage der ÖBB übermittelten sie dem BMF nur jene Fälle, bei denen sie aufgrund der medizinischen Gutachten und des vorliegenden Arbeitsplatzes zum Ergebnis des Vorliegens einer dauernden Dienstunfähigkeit gelangten. Daher verblieben diese Bediensteten – bei Ablehnung der dauernden Ruhestandsversetzung durch das BMF – aufgrund der vorliegenden medizinischen Gutachten im zeitlichen Ruhestand. Nach Ablauf von drei Jahren erfolgte, sofern eine Wiedererlangung der Dienstfähigkeit

nicht eintrat, die rechtlich vorgesehene Versetzung in den dauernden Ruhestand. Das BMF war zu diesem Zeitpunkt nicht mehr zu befassen.

(5) Nach Angaben der zuständigen Abteilungen des BMF und der ÖBB sei das vorliegende Zustimmungserfordernis des BMF zu dauernden Ruhestandsversetzungen von Bundesbahnbeamten verwaltungsaufwändig und im Ergebnis ineffizient. Auch habe die Phase des dreijährigen Aussetzens der Einbindung des BMF gezeigt, dass die Anzahl der krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen in diesem Zeitraum nicht gestiegen, sondern sogar insgesamt zurückgegangen sei. Daher wäre der Entfall des gesetzlich vorgesehenen Zustimmungserfordernisses des BMF aus Sicht des Vollzugs möglich.

**14.2** Der RH stellte fest, dass die bestehende Regelung verwaltungsaufwändig und nicht im erwarteten Ausmaß zielführend war. Vor dem Hintergrund der Systematik, dass bei Ablehnung der dauernden Ruhestandsversetzung durch das BMF der Betroffene im zeitlich befristeten Ruhestand verblieb und in der Regel nach drei Jahren in den dauernden Ruhestand versetzt wurde und dem vorliegenden Verwaltungsaufwand, empfahl der RH dem BMF eine Evaluierung des bestehenden Erfordernisses einer Zustimmung durch das BMF.

**14.3** (1) *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG werde die Empfehlung des RH begrüßt. Mit der Mitbefassung des BMF sei für das Unternehmen erheblicher Administrationsaufwand verbunden. Weiters habe sich gezeigt, dass es auch in der Zeit der befristeten Aussetzung der Zustimmungspflicht (13. August 2010 bis 12. August 2013) zu keinem Anstieg an dauernden Ruhestandsversetzungen gekommen sei.*

*(2) Laut Stellungnahme des BMF habe die interne Evaluierung bereits stattgefunden; die Ergebnisse des RH hätten hiebei vollinhaltlich nachvollzogen werden können. Eine legislative Änderung liege allerdings nicht in der Kompetenz des BMF, sondern bedürfe der Koordination mit dem legislativ zuständigen Ressort. In diesem Zusammenhang verwies das BMF auch auf die Schlussempfehlung (5) des gegenständlichen Berichts, die auf die Klarstellung der legislativen Zuständigkeit abzielt.*

**14.4** Der RH bestärkte das BMF darin, die gewünschte gesetzliche Änderung aktiv bei dem legislativ zuständigen Ressort zu betreiben.

## Pensionsrecht

Pensionsrecht der  
Bundesbeamten

**15.1** (1) Das unkündbare öffentlich–rechtliche Dienstverhältnis des Bundesbeamten galt auf Lebenszeit. Dafür erhielt der Bundesbeamte von seinem Dienstgeber im Aktivstand einen Monatsbezug bzw. nach Versetzung in den Ruhestand einen Ruhegenuss. Die Versorgung des Bundesbeamten im Ruhestand oblag daher weiterhin seinem Dienstgeber (während die gesetzliche Altersversorgung der Beschäftigungsgruppen Arbeiter, Angestellte oder Vertragsbedienstete von einer Pensionsversicherung getragen wurde). Bei Beamten des Bundes bestand bei Versetzung in den Ruhestand kein Anspruch auf Abfertigung (Beamte hatten keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung und keine Arbeiterkammerumlage zu leisten).

Bei der Berechnung des Ruhegenusses wurde vor der Pensionsreform 1997 der Letztbezug als Berechnungsgrundlage herangezogen, das Höchstaussmaß wurde bereits nach 35 Dienstjahren erreicht und das Regelpensionsalter (Versetzung in den Ruhestand durch Erklärung ohne Abschläge) lag bei 60 Jahren. Bei Erfüllung dieser Voraussetzungen betrug der Ruhegenuss des Bundesbeamten vor den Pensionsreformen 80 % des Letztbezugs.

(2) Infolge gestiegener Lebenserwartung und somit längerer Pensionsdauer führte der Bund mehrere Reformen des Beamtenpensionsrechts zur Reduzierung der Relation der Ausgaben für Ruhegenüsse gegenüber den Einnahmen aus Pensionsbeiträgen durch, um die langfristige Finanzierung der Beamtenpensionen zu sichern:

- Die Pensionsreform 1997 sah eine 18– bzw. 15–jährige Durchrechnung der Bezüge vor. (Diese sowie weitere Reformmaßnahmen, wie beispielsweise die Anhebung des Pensionsantrittsalters auf 61,5 Jahre, wurden unter dem Begriff Rechtslage 2003 zusammengefasst.)
- Mit der Pensionssicherungsreform 2003 (Rechtslage 2004) wurde
  - das Regelpensionsalter schrittweise auf 65 Jahre (Männer und Frauen) erhöht,
  - anstelle des Letztbezugs eine schrittweise auf 40 Jahre steigende Durchrechnung der Monatsbezüge eingeführt (die Verluste gegenüber der 18– bzw. 15–jährigen Durchrechnung der Rechtslage 2003 waren mit einem maximal 10%igen Deckel begrenzt) und
  - die Gesamtdienstzeit auf 45 Jahre angehoben.

- Im Rahmen der Pensionsharmonisierung 2005 wurde für die ab 2005 (wegen der Mindestverweildauer für die ab 2002) pragmatisierten Bundesbeamten die Pensionsberechnung mittels Pensionskonto des APG bzw. für die Geburtsjahrgänge ab 1955 eine Parallelrechnung von Pensionsrecht (Rechtslage 2004) und APG eingeführt. Das Ergebnis der Berechnung des Pensionskontos bzw. der Parallelrechnung war gegenüber der Rechtslage 2004 nicht gedeckelt.
- Gemäß 2. Stabilitätsgesetz 2012 war für Bundesbeamte, die ab 1976 geboren sind, zum 31. Dezember 2013 eine Sockelabrechnung der bisherigen Alt-Pension vorzunehmen und als neue Kontoerstgutschrift in das Pensionskonto einzutragen; die Regelung trat 2014 in Kraft und ersetzt in Folge für die Geburtsjahrgänge ab 1976 somit die Parallelrechnung durch das Pensionskonto.

**15.2** Der RH hatte die Systematik der Ruhegenussberechnung der Pensionsversicherungsreform (Rechtslage 2004) mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse in einer früheren Gebarungsüberprüfung (Reihe Bund 2009/10) als zweckmäßig und sparsam beurteilt.

Der RH hatte die Berechnung der Ruhegenüsse der Bundesbeamten nach dem Pensionskonto des APG in derselben Gebarungsüberprüfung als beitragsbezogen, transparent und einfach in der Durchführung beurteilt. Die damit verbundenen künftigen Einsparungen tragen in hohem Maße zur Finanzierung der künftigen Ruhegenüsse der Bundesbeamten bei. Gleichzeitig führt dies zu einer Harmonisierung der Pensionsberechnung für Bundesbeamte, Landeslehrerbeamte, Vertragsbedienstete und ASVG-Versicherte.

Pensionsrecht der  
Bundesbahnbeamten

**16.1** (1) Mit 1. Jänner 2005 wurde im BB-PG für die Pensionsberechnung eine Parallelrechnung eingeführt. Diese kam nur für jene Bundesbahnbeamte zur Anwendung, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren waren und sich am 31. Dezember 2004 im Dienststand befanden. Für die Parallelrechnung wurden einerseits ein Ruhebezug nach den Bestimmungen des BB-PG und andererseits eine Pension nach dem APG „parallelgerechnet“. Die Berechnung nach dem BB-PG beinhaltete wiederum einerseits eine Berechnung des Ruhebezugs nach den (am Tag der Ruhestandsversetzung des Bundesbahnbeamten geltenden) Bestimmungen des BB-PG (Rechtslage 2004) und andererseits eine Berechnung des Ruhebezugs unter Anwendung der Bemessungsvorschriften der Rechtslage 2003.

(2) Bei der Berechnung nach der Rechtslage 2004 waren – abhängig vom Pensionierungsjahr – für die Durchrechnung zwischen 24 und 480 Monate zu berücksichtigen. Die Steigerungspunkte betragen für eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von zehn Jahren 40 %, für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstjahr 1,229 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage; das entsprach im Endausbau der Reform 45 Jahren Dienstzeit, um das Höchstausmaß des Ruhegenusses von 83 % zu erreichen. Abweichend davon waren die vor dem 1. Jänner 2004 angefallenen Zeiten der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ab dem 11. Dienstjahr mit 1,7 % jährlich und für das 35. Dienstjahr mit 2,2 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage zu veranschlagen. Das entsprach der Rechtslage vor den Reformen, wonach mit 35 Jahren Dienstzeit das Höchstausmaß des Ruhegenusses von 83 % erreicht wurde.

(3) Nach der „Rechtslage 2003“ stieg die Durchrechnung schrittweise von zwölf Monaten (2003) auf maximal 216 Monate (18 bzw. 15 Jahre) im Jahr 2020. Die Steigerungspunkte betragen für eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von zehn Jahren 40 % und erhöhten sich für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstjahr um je 1,7 % (2,2 % im 35. Jahr) der Ruhegenussberechnungsgrundlage. Das entsprach 35 Jahren Dienstzeit, um das Höchstausmaß des Ruhegenusses von 83 % zu erreichen.

(4) Die Reduzierung des Ruhebezugs aufgrund der Pensionsberechnung gemäß der Rechtslage 2004 wurde gegenüber den Ergebnissen der Berechnung gemäß der Rechtslage 2003 durch einen Verlustdeckel begrenzt. Der Verlustdeckel hing vom Jahr des erstmaligen Pensionsanspruchs ab und stieg von 5 % im Jahr 2004 schrittweise auf 10 % im Jahr 2024. Ergebnis war der Rechenwert des Ruhebezugs nach den Bestimmungen des BB-PG.

(5) Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionskonto des APG ergab sich aus den Beitragsleistungen der gesamten Aktivzeit. Dazu wurden die Einkommensbestandteile (mit dem Wert der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt) berücksichtigt. Diese wurden als Rechenwert auf dem Konto eingetragen, mit dem Kontoprozentsatz von 1,78 % gewichtet und als Teilgutschrift des entsprechenden Jahres gewertet. Die Gesamtgutschrift ergab sich aus der Teilgutschrift des laufenden Jahres und der mit der Aufwertungszahl aufgewerteten Gesamtgutschrift des vorangegangenen Kalenderjahres. Für einen Pensionsanspruch in Höhe von 80 % der Berechnungsgrundlage waren – aufgrund des Kontoprozentsatzes von 1,78 % – 45 Beitragsjahre erforderlich.

(6) Die Gesamtpension setzte sich aus einem nach den Bestimmungen des BB-PG berechneten Anteil des Ruhebezugs und einem nach dem



APG berechneten Anteil der Pension zusammen. Das Prozentausmaß des Ruhebezugs ergab sich aus der in Prozentpunkten ausgedrückten bis zum 31. Dezember 2004 erworbenen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit des Bundesbahnbeamten (in Relation zum Höchstausmaß von 83 %). Der zu ergänzende Anteil der nach dem APG ermittelten Pensionshöhe gebührte in jenem prozentuellen Ausmaß, das sich aus der Ergänzung des Prozentanteils des Ruhebezugs auf 100 ergab.

(7) Für die ab 1976 geborenen Bundesbahnbeamten ersetzte die 2014 vorzunehmende Kontoerstgutschrift die bisher erst zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vorzunehmende Parallelrechnung. Dazu erfolgte bei fiktiver Ruhestandsversetzung zum 31. Dezember 2013 eine Pensionsberechnung nach der Rechtslage 2004 (Ausgangsbetrag) und eine nach der Parallelrechnung (Vergleichsbetrag). Das 14-Fache des Ausgangsbetrags bzw. (falls dieser um mehr als 3,5 % vom Vergleichsbetrag abwich) des Vergleichsbetrags stellte den Wert der Kontoerstgutschrift (als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013) im Pensionskonto des APG dar. Die weitere Pensionsberechnung erfolgte nach dem APG durch Eintragung der künftigen Beitragsgrundlagen und deren Aufwertung.

- 16.2** Die Systematik der Ruhegenussberechnung für Bundesbahnbeamte entsprach jener der Bundesbeamten. Der RH verwies jedoch auf die Unterschiede im Detail bezüglich der Pensionsantrittsvoraussetzungen (früheres Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten), der Abschläge (keine Abschläge für Bundesbahnbeamte in der Rechtslage 2003), der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels (wesentlich längere Anwendung des Deckels bei Bundesbahnbeamten) und der Bemessungsgrundlage (83 % ÖBB, 80 % Bund) und verwies hiezu auf die TZ 19 und 24.

Nebengebühren-  
zulage

- 17.1** (1) Nebengebühren wurden Bundesbeamten in der Aktivzeit ergänzend zum Grundgehalt ausbezahlt, wenn besondere Umstände des Dienstbetriebs, wie beispielsweise Überstunden, Gefahren, Schichtbetrieb, Nachtdienst oder Erschwernis vorlagen. In der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst des Bundes gab es nahezu keine Nebengebühren; diese fanden vorwiegend in der Besoldungsgruppe Exekutivdienst (beispielsweise für Gefahren) Anwendung.

Für jenen Teil der Nebengebühren, der ruhegenussfähig war, wurden in der Aktivzeit Dienstnehmer-Pensionsbeiträge geleistet; dafür gebührte in der Pension eine Nebengebührenezulage zum Ruhegenuss. Bei Bundesbeamten war die Nebengebührenezulage von den tatsächlich während des Aktivstands bezogenen Nebengebühren abhängig. Weiters erfolgte bei der Berechnung der Nebengebührenezulage eine Durchrech-

nung, indem die bis 1999 erworbenen Nebengebühren auf 25 Jahre Durchrechnung und 80 % Bemessungsgrundlage bezogen wurden. Die ab 2000 erworbenen Nebengebühren wurden auf 40 Jahre Durchrechnung und 80 % Bemessungsgrundlage bezogen. Ebenso waren allfällige Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt zu berücksichtigen (Anhang A1).

(2) Bei den Bundesbahnbeamten waren die Nebengebührenzulage zum Ruhegenuss sowie die Grundlage für die Berechnung der dafür in der Aktivzeit zu leistenden Dienstnehmer-Pensionsbeiträge – der Nebengebührendurchschnittssatz – pauschaliert und unabhängig von den in der Aktivzeit tatsächlich geleisteten Nebengebühren.

Die daher allen pensionierten Bundesbahnbeamten zu ihrem Ruhegenuss gebührende Nebengebührenzulage betrug bis zum Jahr 2002 10 % ihrer jeweiligen höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage. Bei Pensionierung ab dem Jahr 2003 erhöhte sich dieser Prozentsatz um jeweils 0,27 Prozentpunkte pro Jahr bis zu einem einheitlichen Satz von 15 % bei Pensionierung ab dem 1. Jänner 2020. Bei Pensionierung 2014 betrug die Nebengebührenzulage 13,24 % der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage.

Bis einschließlich 2011 war die Nebengebührenzulage außerdem mit 10 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8, begrenzt. Auch diese vom Jahr der Pensionierung abhängige Begrenzung erhöhte sich ab dem 1. Jänner 2012 um jeweils 0,28 Prozentpunkte pro Jahr, so dass die maximal zum Ruhegenuss gebührende Nebengebührenzulage ab 1. Jänner 2020 12,5 % des genannten Gehaltsansatzes beträgt. Bei Pensionierung 2014 war die Nebengebührenzulage daher mit 10,84 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8, begrenzt.

(3) Während ihrer aktiven Dienstzeit entrichteten Bundesbahnbeamte einen Pensionsbeitrag und einen Pensionsversicherungsbeitrag von jenem Nebengebührendurchschnittssatz, der ihrer besoldungsrechtlichen Stellung entsprach. Dieser fasste die im Durchschnitt gebührenden anspruchsbegründenden Nebengebühren – unabhängig von der tatsächlichen Erbringung anspruchsbegründender Tätigkeiten und damit auch unabhängig von der tatsächlichen Höhe der erhaltenen Nebengebühren – zusammen. Er betrug bis zum Jahr 2002 10 % der Summe aus Gehalt und ruhegenussfähigen Zulagen, die der besoldungsrechtlichen Stellung des Bundesbahnbeamten entsprachen.

Ab dem Jahr 2003 erhöhte sich auch dieser Prozentsatz um jeweils 0,27 Prozentpunkte pro Jahr bis zu einem einheitlichen Satz von 15 %

ab dem 1. Jänner 2020. 2014 betrug der Nebengebührendurchschnittssatz 13,24 % der Summe aus Gehalt und ruhegenussfähigen Zulagen, die der besoldungsrechtlichen Stellung des Bundesbahnbeamten entsprachen.

Bis einschließlich 2011 war der Nebengebührendurchschnittssatz außerdem mit 10 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8, begrenzt. Auch diese Begrenzung erhöhte sich ab dem 1. Jänner 2012 um jeweils 0,28 Prozentpunkte pro Jahr, so dass der maximale Nebengebührendurchschnittssatz ab 1. Jänner 2020 12,5 % des genannten Gehaltsansatzes beträgt. 2014 war der Nebengebührendurchschnittssatz daher mit 10,84 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8, begrenzt.

- 17.2** Der RH wies darauf hin, dass die pensionsrechtlichen Ansprüche der Nebengebührendzulage bei Bundesbahnbeamten unabhängig von den tatsächlich geleisteten Nebengebühren waren. Er kritisierte die jährlich schrittweise Anhebung der zum Ruhegenuss gebührenden Nebengebührendzulage von 10 % im Jahr 2003 auf 15 % bei Pensionierung im Jahr 2020 bzw. die jährlich schrittweise Erhöhung der Begrenzung von 10 % auf 12,5 %, weil diese Anhebung der Zulage die möglichen Einsparungen aus der bisherigen Pensionsreform wiederum dämpft.

Die Anwartschaft auf einen Ruhegenuss bzw. die Nebengebührendzulage zum Ruhegenuss beruhte auf einer möglichst gleichmäßigen 45-jährigen Leistung von Pensionsbeiträgen in der Aktivzeit. Dem bei Pensionierung zwischen 2003 und 2020 jährlich steigenden Prozentsatz an auszahlender Nebengebührendzulage standen keine gleichwertigen Beitragsleistungen gegenüber: Die Prozentsätze des Nebengebührenddurchschnittssatzes wurden zwar parallel erhöht, fielen aber bis zum Pensionsantritt nur kurze Zeit an. Dadurch waren die in der Aktivzeit geleisteten Pensionsbeiträge nicht in einem ausgewogenen Verhältnis zu der im Ruhestand bezogenen Nebengebührendzulage.

Der RH empfahl daher, die 2014 geltenden Prozentsätze nicht weiter zu erhöhen. Der RH empfahl dem BMVIT, eine Regierungsvorlage für eine gesetzliche Regelung zu erarbeiten und einzubringen, mit welcher die bisher vorgesehene weitere Anhebung sowohl des Nebengebührenddurchschnittssatzes als auch der Nebengebührendzulage inklusive ihrer jeweiligen Obergrenzen aus dem BB-PG gestrichen und auf dem Stand des Jahres 2014 (13,24 % des Gehalts inklusive der ruhegenussfähigen Zulagen bzw. der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage bzw. 10,84 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8) eingefroren werden sollte.

**17.3** Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG würde es bei der Umsetzung der an das BMVIT gerichteten Empfehlung hinsichtlich der Festsetzung der jährlich steigenden pauschalierten Nebengebühreuzulage auf den Wert des Jahres 2014 zu neuerlichen gesetzlichen Eingriffen in das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten mit Mehraufwand für die ÖBB wegen möglicher Klagen der Mitarbeiter kommen.

**17.4** Der RH entgegnete, dass der vorgesehenen jährlichen Steigerung des Prozentsatzes der im Ruhestand auszahlenden Nebengebühreuzulage keine gleichwertigen Pensionsbeitragsleistungen gegenüberstanden. Die Prozentsätze des für den Pensionsbeitrag zu berücksichtigenden Nebengebührendurchschnittssatzes wurden zwar parallel erhöht, fielen aber bis zur Ruhestandsversetzung nur sehr kurz an. Hinsichtlich der Argumentation des gesetzlichen Eingriffs und möglicher Klagen der Mitarbeiter entgegnete der RH, dass bei Umsetzung der Empfehlung die bisherige Anwartschaft (Prozentsatz der Nebengebühreuzulage des Jahres 2014) in voller Höhe erhalten bleibt.

Legistische  
Zuständigkeit für das  
Pensionsrecht der  
Bundesbahnbeamten

**18.1** (1) Bis zur Erlassung der AVB war das Pensionsrecht der Bediensteten der ÖBB durch die Bundesbahn-Pensionsordnung 1966 (BB-PO 1966) und die Bundesbahn-Besoldungsordnung 1963 geregelt. Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten der AVB am 1. Jänner 1996 trat die Bundesbahn-Besoldungsordnung außer Kraft. Die genannten Regelwerke waren als zivilrechtliche Vertragsschablonen zu qualifizieren, welche die Grundlage für die Gestaltung der privatrechtlichen Dienstverhältnisse der ÖBB-Bediensteten bildeten und mit Abschluss der Einzeldienstverträge rechtlich wirksam wurden.

(2) Mit der Erlassung des Pensionsreformgesetzes 2001 trat das Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG) an die Stelle des bisherigen vertraglichen Pensionsrechts der ÖBB. Damit verfolgte der Gesetzgeber insbesondere die Ziele

- der Reduktion der finanziellen Belastung des Bundes, die aus dessen bundesgesetzlicher Verpflichtung resultiert, den Pensionsaufwand für die Ruhe- und Versorgungsempfänger der ÖBB zu tragen und
- der Schaffung der Voraussetzungen dafür, das Pensionsrecht auch für diese Bediensteten gesetzlich gestalten zu können, insbesondere um eine allenfalls angestrebte Harmonisierung der Pensionsysteme zu ermöglichen bzw. zu erleichtern.

Die zahlreichen Änderungen seit Inkrafttreten des BB-PG erfolgten meist im Rahmen von Sammelnovellen betreffend das Dienstrecht der Bundesbediensteten. Die diesbezüglichen legislativen Arbeiten sowie die Regierungsvorlagen wurden daher in der Verantwortung des jeweils für die allgemeinen Personalangelegenheiten von öffentlich Bediensteten zuständigen Mitglieds der Bundesregierung<sup>4</sup> vorbereitet und organisatorisch vom BKA wahrgenommen.

(3) Das BMVIT vertrat die Ansicht, seine aufgrund des Bundesministeriengesetzes (BMG) gegebene Zuständigkeit für Angelegenheiten der ÖBB würde zwar auch jene für die legislativen Arbeiten am BB-PG umfassen. Diese würde jedoch faktisch nicht durch das BMVIT, sondern vielmehr durch das BKA wahrgenommen. Die faktische Wahrnehmung dieser Angelegenheiten durch das BKA war nach Ansicht des BMVIT historisch gewachsen.

Auch das BKA stellte die diesbezügliche Zuständigkeit des BMVIT nicht in Frage und betrachtete die eigenen legislativen Arbeiten am BB-PG im Zuge der Dienstrechts-Novellen lediglich als Serviceleistung gegenüber dem BMVIT.

(4) Im Bundesrechnungsabschluss wurden in der Untergliederung 23 – für diese zeichnete das BMF verantwortlich – ausgabenseitig neben den Pensionszahlungen für die Beamten der Hoheitsverwaltung unter anderem auch jene der Bundesbahnbeamten dargestellt.

**18.2** (1) Der RH stellte fest, dass die Zuständigkeit in legislativen Angelegenheiten betreffend das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten nicht klar geregelt und daher auch nicht eindeutig wahrzunehmen war. Daher empfahl der RH dem BMVIT die Vorbereitung einer Änderung des BMG zur Festlegung einer klaren Zuständigkeit in legislativen Angelegenheiten betreffend das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten systematischen Ähnlichkeit der Pensionsrechte der Bundesbahnbeamten einerseits und der Bundesbeamten andererseits erachtete der RH eine Zusammenführung der legislativen Angelegenheiten betreffend das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten mit der entsprechenden Zuständigkeit betreffend das Pensionsrecht der Bundesbeamten im BKA für sinnvoll und zweckmäßig.

<sup>4</sup> vgl. Teil 2 der Anlage zu § 2, Abschnitt A Z 6 Bundesministeriengesetz (BMG), BGBl. Nr. 76/1986 i.d.g.F.; zur Zeit der Gebarungsüberprüfung war dies die Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (gem. der EntschlieÙung des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 479/2008) und ab 17. Dezember 2013 der Bundesminister für Verfassung und Öffentlichen Dienst bzw. ab 1. März 2014 für Kunst und Kultur, Verfassung und öffentlichen Dienst (vgl. die EntschlieÙungen des Bundespräsidenten, BGBl. II Nr. 454/2013 und BGBl. II Nr. 37/2014); jeweils im Bundeskanzleramt

(2) Der RH hielt fest, dass die budgetäre Verantwortung für die Finanzierung der Pensionen der Bundesbahnbeamten das BMF trug, die legislative und organisatorische Verantwortung hingegen das BMVIT. In diesem Zusammenhang wies der RH darauf hin, dass die Aufgaben-, Ausgaben- und Finanzierungsverantwortung bei den Pensionen der Bundesbahnbeamten nicht in einer Hand lag (vgl. dazu den Bericht des RH „Zahlungsströme im Zusammenhang mit bundesfinanzierten Pensionen“, Reihe Bund 2014/5, TZ 48).

**18.3** *Laut Stellungnahme des BKA liege die legislative Zuständigkeit für das BB-PG derzeit beim BMVIT. Das BKA betrachte die eigenen legislativen Arbeiten am BB-PG bei Angleichungen und allgemeinen Änderungen im gesamten österreichischen Pensionsrecht als Serviceleistung gegenüber dem BMVIT. Bei spezifischen, nur das BB-PG betreffenden Änderungen – wie jenen in den Empfehlungen des RH – sei eine Initiative des BMVIT Voraussetzung für die legislative Unterstützung durch das BKA.*

**18.4** Der RH stimmte zwar zu, dass dies der derzeitigen Rechtslage entsprach, bekräftigte aber zugleich seine Beurteilung, dass eine Zusammenführung der legislativen Zuständigkeiten für das Pensionsrecht der ÖBB-Bediensteten und das der Bundesbeamten im BKA sinnvoll und zweckmäßig wäre.

Pensionsantrittsvoraussetzungen der Bundesbahnbeamten

**19.1** (1) Die konkreten Voraussetzungen für die Versetzung eines Bundesbahnbeamten in den Ruhestand waren im BB-PG sowie in den AVB geregelt.

Eine Ruhestandsversetzung von Bundesbahnbeamten konnte – abhängig vom konkreten Ruhestandsversetzungsgrund – auf Ansuchen des Bundesbahnbeamten oder von Dienstes wegen erfolgen. Der Akt der Ruhestandsversetzung wurde auf der Grundlage von Leistungsvereinbarungen zwischen den einzelnen Konzerngesellschaften und der ÖBB-Shared Service Center GmbH durch Letztere vorbereitet, erfolgte jedoch durch die jeweilige Gesellschaft, bei welcher der Bundesbahnbeamte beschäftigt war.

(2) Eine Versetzung in den dauernden Ruhestand auf Ansuchen war nach dem BB-PG unter den folgenden Voraussetzungen möglich:

**Altersbedingt:**

1. Übertritt in den Ruhestand: Nach Vollendung des 65. Lebensjahres.
2. Erreichen von Regelpensionsalter und Gesamtdienstzeit: Nach Vollendung von 61,5 Lebensjahren (738 Lebensmonaten) und Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von 42 Jahren.

Für zwischen 1946 und dem 1. Quartal 1956 geborene Bundesbahnbeamte gab es Übergangsbestimmungen: Mit jedem Geburtsquartal erhöhten sich das erforderliche Lebensalter von 58 Jahren (696 Monate) und die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit (38 Jahre und 6 Monate) um jeweils einen Monat. Für diese Personen lag daher, abhängig vom Zeitpunkt ihrer Geburt, das Regelpensionsalter zwischen 58 Jahren (696 Monate) und 61 Jahren und 5 Monaten (737 Monate) und die zu erreichende ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit zwischen 38 Jahren und 6 Monaten sowie 41 Jahren und 11 Monaten.

3. Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß und Wartefrist: Nach Vollendung einer Wartefrist von 60 Monaten nach dem Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß. Die Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß (83 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage) war, abhängig vom Ausmaß der vor dem Jahr 2004 angefallenen Zeiten der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, nach 35 bis 45 Jahren erreicht. Die Wartefrist betrug wiederum, abhängig vom konkreten Zeitpunkt des Erreichens der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß, zwischen dem 4. Quartal 2000 und dem 1. Quartal 2014 zwischen 2 und 59 Monaten.
4. Korridor pension: Mit Ablauf des Monats, in dem der Bundesbahnbeamte sein 62. Lebensjahr vollendete, sofern er eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 40 Jahren (480 Monaten) aufwies.

**Krankheitsbedingt:**

5. Dienstunfähigkeit: Bei dauernder Dienstunfähigkeit aufgrund der gesundheitlichen Verfassung.

**Schwerarbeiterregelung:**

6. Bei Vorliegen von Schwerarbeitszeiten, wobei bei einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von (mindestens) 504 Monaten mindes-

tens 120 Schwerarbeitsmonate innerhalb der letzten 240 Kalendermonate erforderlich waren. Eine Ruhestandsversetzung konnte frühestens mit dem der Vollendung des 60. Lebensjahres folgenden Monatsersten erfolgen.

(3) Eine Versetzung in den dauernden Ruhestand von Dienstes wegen war unter folgenden Voraussetzungen möglich:

**Altersbedingt:**

7. Mit Vollendung des 65. Lebensjahrs oder nach Vollendung einer Wartefrist nach dem Erreichen der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß.

**Krankheitsbedingt:**

8. Bei dauernder Dienstunfähigkeit aufgrund der gesundheitlichen Verfassung oder
9. wenn der Bedienstete durch Krankheit ein Jahr ununterbrochen dienstverhindert und seine Wiederverwendung nicht zu gewärtigen war.

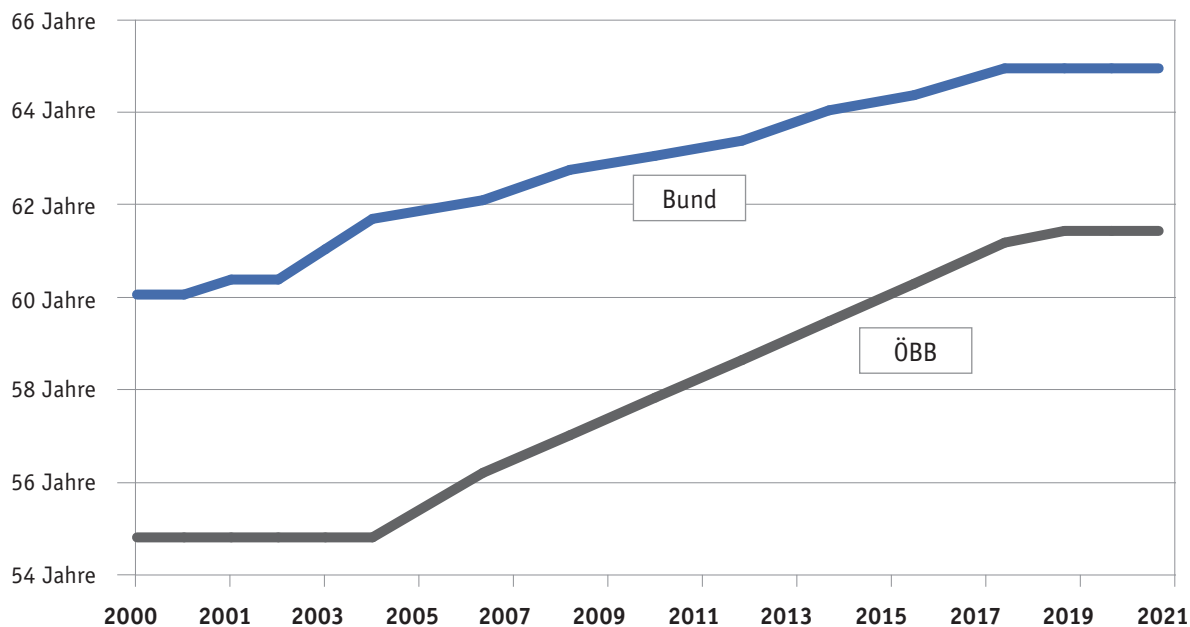
**Organisatorisch bedingt:**

10. Eine Versetzung in den dauernden Ruhestand von Dienstes wegen konnte auch erfolgen, wenn dienstliche Interessen die Entfernung des Bediensteten vom Dienst erforderten, ohne dass durch Versetzung auf einen anderen Dienstposten gleichen Ranges Abhilfe geschaffen werden konnte (organisatorische Ruhestandsversetzung).

(4) Diese Rechtslage im Übergangszeitraum führte (am Beispiel eines Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) zu einem schrittweisen Anstieg der frühestmöglichen (altersbedingten) Ruhestandsversetzung von 54,75 Lebensjahren im Jahr 2004 auf 61,5 Lebensjahre (und 42 Jahren Gesamtdienstzeit) ab dem Jahr 2019 (Abbildung 2). Bei Erreichen dieses Alters (und der erforderlichen Gesamtdienstzeit) waren keine Abschläge bei der Pensionsberechnung nach dem BB-PG (Rechtslage 2004) vorgesehen.



Abbildung 2: Regelpensionsalter (altersbedingte Ruhestandsversetzung ohne Abschläge von der Bemessungsgrundlage)



Berechnung anhand eines Dienstantrittsalters von 18 Jahren und 10 Monaten

Quelle: RH

Die ÖBB teilten hierzu mit, dass das im Endausbau der Reformen frühestmögliche altersbedingte Regelpensionsalter von 61,5 Jahren nur in Zusammenhang mit der Bedingung von 42 Jahren Gesamtdienstzeit zu sehen wäre. Ein Teil der aktiven Bundesbahnbeamten erfülle diese erforderliche Gesamtdienstzeit im Alter von 61,5 Jahren nicht, die altersbedingte Ruhestandsversetzung könne daher erst mit einem höheren Alter vorgenommen werden.

(5) Das (frühestmögliche) Regelpensionsalter der Bundesbeamten belief sich ab 2001 auf 61,5 Jahre und stieg schrittweise auf 65 Jahre (ab Geburtsjahrgang 2. Oktober 1952). Weiters waren mit Abschlägen von der Bemessungsgrundlage eine Korridorregelung ab 62 Jahren bzw. eine Hacklerregelung ab 60 Jahren (bis Geburtsjahrgang 1953) bzw. 62 Jahren möglich.

**19.2** Der RH stellte kritisch fest, dass das gesetzlich vorgesehene frühestmögliche abschlagsfreie (altersbedingte) Regelpensionsalter für Bundesbahnbeamte im Endausbau dreieinhalb Jahre und im Übergangszeitraum teilweise mehr als fünf Jahre niedriger war als jenes der

Bundesbeamten. Der RH verwies hiezu auf seine Empfehlungen in TZ 9, 13, 17 und 24.

Versetzung in den zeitlichen Ruhestand

**20.1** (1) Die Dienstordnung der ÖBB bzw. § 67 Abs. 3 Z 14 AVB sahen auch eine zeitlich befristete Versetzung von Bundesbahnbeamten in den Ruhestand („zeitlicher Ruhestand“) vor. Dies war laut Auskunft der ÖBB insoweit erforderlich, als definitiv gestellte Bedienstete der ÖBB (Bundesbahnbeamte) im Krankheitsfall nach dem Auslaufen von Entgeltfortzahlung und Krankengeld (wegen des weiterhin aufrechten Dienstverhältnisses) keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung erhielten.

Die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand war unter folgenden Voraussetzungen zulässig:

**Organisatorisch bedingt:**

- Wenn die Dienstleistung des Bediensteten durch eine Veränderung in der Organisation oder durch bleibende Verringerung der Geschäfte entbehrlich wird.

**Krankheitsbedingt:**

- Wenn zu erwarten ist, dass der Bedienstete ein Jahr ununterbrochen durch Krankheit von der Verrichtung seines Dienstes abgehalten sein wird, eine Wiederverwendung aber zu gewärtigen ist.

Konnte ein Beamter nicht innerhalb von drei Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden, war eine Versetzung in den dauernden Ruhestand von Dienstes wegen gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 BB-PG möglich.

(2) In den Jahren 2011 bis 2013 wurden insgesamt 206 Bundesbahnbeamte aus gesundheitlichen Gründen in den zeitlichen Ruhestand und in weiterer Folge gemäß § 2 Abs. 2 Z 4 BB-PG in den dauernden Ruhestand versetzt, obwohl die nach dieser Bestimmung erforderliche Voraussetzung der dreijährigen Frist noch nicht erfüllt war. Die ÖBB hielten diese Vorgehensweise für zulässig, da es sich ausschließlich um Bedienstete gehandelt habe, die (auch) wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand hätten versetzt werden können und bei denen die Unmöglichkeit ihrer Reaktivierung bereits vor Ablauf der in § 2 Abs. 2 Z 4 BB-PG festgelegten dreijährigen Frist festgestanden sei.

**20.2** Der RH stellte fest, dass eine dauernde Ruhestandsversetzung gemäß dem Wortlaut des § 2 Abs. 2 Z 4 BB-PG nur bei jenen Bundesbahnbeamten zulässig war, die „nicht innerhalb von drei Jahren nach der Versetzung in den zeitlichen Ruhestand reaktiviert werden konnten“, diese Bestimmung also jedenfalls erst nach tatsächlichem Ablauf einer mindestens dreijährigen Frist zur Anwendung kommen konnte. Eine dauernde Ruhestandsversetzung vor Ablauf dieser Frist hätte nach Ansicht des RH allenfalls und ausschließlich nach anderen Bestimmungen (etwa – wie auch von den ÖBB angegeben – wegen dauernder Dienstunfähigkeit) erfolgen können.

### Berechnung der Pensionen

Berechnung der  
Bundesbeamten-  
Pensionen

**21.1** (1) Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionsrecht des Bundes der Rechtslage 2004 errechnete sich aus

$$\text{Ruhegenuss} = \text{Berechnungsgrundlage} \times \text{Bemessungsgrundlage} \times \text{Steigerungsbetrag} \\ (\text{monatl. Beitragsgrundlage}) \times (80\% \text{-Abschläge}) \times (\text{max. } 100\%)$$

– der (Ruhegenuss-)Berechnungsgrundlage:

Im Endausbau der Reform (2028) ermittelte sich diese aufgrund einer 40-jährigen Durchrechnung der (mit dem Aufwertungsfaktor auf einen aktuellen Geldwert aufgewerteten) Monatsbezüge; im Übergangszeitraum stieg der Durchrechnungszeitraum schrittweise mit dem Jahr der Versetzung in den Ruhestand.

– der (Ruhegenuss-)Bemessungsgrundlage:

Die Bemessungsgrundlage betrug 80 % der Berechnungsgrundlage.

Die Bemessungsgrundlage wurde bei gegenüber dem Regelpensionsalter vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand um einen Abschlag von 3,36 Prozentpunkten, das entsprach 4,2 %, pro Jahr der vorzeitigen Versetzung reduziert.

– dem Steigerungsbetrag (max. 100 %) aufgrund der Gesamtdienstzeit:

Im Endausbau der Reform betrug die für den Ruhegenuss im Höchstausmaß erforderliche Gesamtdienstzeit 45 Jahre; im Übergangszeitraum stieg sie von 35 Jahren schrittweise auf 45 Jahre.

## Berechnung der Pensionen

- der Verlustdeckelung (10 %-Deckel):

Diese reduzierte die Verluste der Ruhebezüge aufgrund der Pensionsreform der Rechtslage 2004 gegenüber dem Ergebnis der Berechnung nach der Rechtslage 2003 (maximal 18-jährige Durchrechnung, erforderliche Gesamtdienstzeit 40 Jahre). Der Verlustdeckel stieg schrittweise von 5 % (im Jahr 2004) auf 10 % (im Jahr 2024) und hing vom Jahr ab, in dem erstmals ein Pensionsanspruch bestand.

(2) Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionsrecht des Bundes der Rechtslage 2003 errechnete sich wiederum aus der Ruhegenussberechnungsgrundlage, der Bemessungsgrundlage und dem Steigerungsbetrag:

- Der Durchrechnungszeitraum zur Ermittlung der **Ruhegenussberechnungsgrundlage** stieg schrittweise von einem Jahr (2003) auf 18 Jahre (2020).
- Die (Ruhegenuss-) **Bemessungsgrundlage** betrug 80 % der Berechnungsgrundlage. Die Bemessungsgrundlage wurde bei gegenüber dem Pensionsalter (61,5 Jahre) vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand um einen Abschlag von 3 Prozentpunkten, das entsprach 3,75 %, pro Jahr der vorzeitigen Versetzung reduziert.
- Der **Steigerungsbetrag** aufgrund der **Gesamtdienstzeit** belief sich auf maximal 100 %. Im Endausbau der Reform betrug die für den Ruhegenuss im Höchstausmaß erforderliche Gesamtdienstzeit 45 Jahre; im Übergangszeitraum stieg sie von 35 Jahren schrittweise auf 45 Jahre.
- Die **Verlustdeckelung (7 %-Verlustdeckel)**:

Zur Begrenzung der Verluste der Ruhegenüsse aufgrund der Durchrechnung war bis 2019 (bei Geburtsjahrgängen bis 2. Dezember 1959 bis 2024) ein Verlustdeckel gegenüber einem nach dem Letztbezugsprinzip ermittelten Vergleichsruhegenuss (einschließlich Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand) anzuwenden. Die maximal zulässige Belastung errechnete sich dabei zwischen den Bemessungsgrundlagen von 618 EUR bis 2.472 EUR (Werte des Jahres 2013) zu 0 % bis 7 % Belastung linear. Bei Ruhegenüssen über 2.472 EUR war der Anteil bis zu diesem Wert mit 7 % Verlust gedeckelt, der darüber liegende Anteil ungedeckt. Aus der Anwendung dieses Deckels resultierte allenfalls ein Erhöhungsbetrag zum Ruhegenuss. Diese Deckelung war im gleichen Zeitraum auch in der Rechtslage 2004 anzuwenden.

(3) Die Höhe des Ruhegenusses nach dem Pensionskonto des APG errechnete sich aus den Beitragsleistungen während der gesamten Aktivzeit. Dazu wurden die monatlichen Einkommensbestandteile (mit dem Wert der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt) berücksichtigt. Diese wurden jährlich (einschließlich Sonderzahlungen) als Rechenwert auf dem Konto eingetragen, mit dem Kontoprozentsatz von 1,78 % gewichtet und als Teilgutschrift des entsprechenden Jahres gewertet. Die Gesamtgutschrift ergab sich aus der Teilgutschrift des laufenden Jahres und der mit der Aufwertungszahl aufgewerteten Gesamtgutschrift des vorangegangenen Kalenderjahres. Die Gesamtgutschrift dividiert durch 14 ergab den Rechenwert der monatlichen Pension. Für einen Pensionsanspruch in Höhe von 80 % der Berechnungsgrundlage waren – aufgrund des Kontoprozentsatzes von 1,78 % – 45 Beitragsjahre erforderlich. Bei Versetzungen in den Ruhestand vor dem 65. Lebensjahr betrug der Abschlag von der Pension grundsätzlich 4,2 % pro Jahr (das entsprach dem Abschlag von 3,36 Prozentpunkten von der Bemessungsgrundlage).

(4) Bei der **Parallelrechnung** setzte sich die Gesamtpension aus einem Anteil des nach dem Pensionsrecht (Rechtslage 2004) berechneten Ruhegenusses und einem Anteil der nach dem APG-Pensionskonto berechneten Kontopension zusammen. Das Prozentausmaß des Anteils des Ruhegenusses errechnete sich für den Bundesbeamten nach dem Prozentwert seines Steigerungsbetrags zum Stichtag (31. Dezember 2004); das Prozentausmaß der Kontopension ergab sich aus der Ergänzung dieses Prozentwerts auf 100. Bei Pragmatisierung ab 2002 erfolgte die Berechnung des Ruhegenusses nur über das Pensionskonto des APG. Das Ergebnis der Berechnung des Pensionskontos bzw. der Parallelrechnung war gegenüber der Rechtslage 2004 nicht gedeckelt.

Eine grafische Darstellung der Ergebnisse zur Pensionsberechnung Bund (Rechtslage 2004 in Verbindung mit dem Pensionskonto des APG) findet sich in den TZ 27 bis 29.

(5) Gemäß 2. Stabilitätsgesetz 2012 war für Bundesbeamte, die ab 1976 geboren sind, zum 31. Dezember 2013 eine Sockelabrechnung der bisherigen Alt-Pension vorzunehmen und als neue **Kontoerstgutschrift** in das Pensionskonto einzutragen; die Regelung trat 2014 in Kraft und ersetzt für die Geburtsjahrgänge ab 1976 die Parallelrechnung durch das Pensionskonto.

Auch bei dieser Berechnung waren ein Ausgangsbetrag und ein Vergleichsbetrag zu berechnen. Den Ausgangsbetrag bildete der nach der Rechtslage 2004 berechnete Ruhebezug (Ruhegenuss und Nebengebührensulage), der dem Beamten bei (fiktiver) Ruhestandsversetzung mit

## Berechnung der Pensionen

Ablauf des 31. Dezember 2013 gebühren würde. Der Vergleichsbetrag war der unter Anwendung der Parallelrechnung berechnete Ruhebezug zum 31. Dezember 2013.

Für die Ermittlung der Kontoerstgutschrift war ein Vergleich zwischen Ausgangsbetrag und Vergleichsbetrag anzustellen und entsprechend dem Ergebnis des Vergleichs die Höhe der Kontoerstgutschrift zu berechnen und bis 31. Dezember 2014 in das Pensionskonto aufzunehmen.

- 21.2** Der RH hatte die Systematik der Ruhegenussberechnung mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, einer Durchrechnung von 40 Jahren und einer Gesamtdienstzeit von 45 Jahren im Sinne der Leistungsgerechtigkeit und Finanzierbarkeit der Ruhegenüsse in seinem Bericht Reihe Bund 2009/10 als zweckmäßig und sparsam beurteilt.

Die Methode der Pensionsberechnung nach dem Pensionskonto des APG war beitragsbezogen, transparent und nach erfolgter Einrichtung des Kontos einfach in der Durchführung. Das Pensionskonto und die Parallelrechnung trugen in hohem Maß zur künftigen Finanzierung der Ruhegenüsse der Beamten bei. Gleichzeitig wurde damit auch eine Harmonisierung der Methode der Pensionsberechnung für Beamte mit jener der Vertragsbediensteten, Landeslehrerbeamten und Landesvertragslehrer, aber auch mit jener der ASVG-Versicherten umgesetzt (Reihe Bund 2009/10).

Hinsichtlich einer Analyse der Methode zur Ermittlung der Kontoerstgutschrift wurde noch keine Gebarungsüberprüfung durch den RH vorgenommen.

Berechnung der Bundesbahnbeamten-Pensionen (Rechtsslage 2004)

- 22** Der Ruhegenuss und die Zulagen (zur Nebengebührendzulage siehe TZ 17) bildeten den Ruhebezug. Der Ruhegenuss gebührte ab einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von zehn Jahren und errechnete sich aus:

- der Ruhegenussberechnungsgrundlage:

Für jeden Beitragsmonat war die Beitragsgrundlage zu ermitteln. Diese bestand aus den für die Bemessung des Pensionsbeitrags relevanten Bestandteilen des Monatsentgelts (exklusive der Sonderzahlungen und des Nebengebührenddurchschnittssatzes). Die Beitragsgrundlagen waren mit den Aufwertungsfaktoren aufzuwerten. Für Pensionsantritte im Jahr 2004 wurden die 24 besten Monate (die höchsten Beitragsgrundlagen) durchgerechnet. Das Ausmaß der Durchrechnung war in weiterer

Folge mit jedem Jahr zu erhöhen, so dass für Pensionsantritte ab dem Jahr 2028 eine 40-jährige Durchrechnung (480 Monate) greifen wird.

- der ruhegenussfähigen **Gesamtdienstzeit bzw. Steigerungsprozentsatz:**

Der Steigerungsprozentsatz war abhängig vom Ausmaß der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit. Diese setzte sich aus der ruhegenussfähigen Beamtendienstzeit, den angerechneten Ruhegenussvordienstzeiten, den angerechneten Ruhestandszeiten, den zugerechneten Zeiträumen und den durch besondere Bestimmungen als ruhegenussfähig erklärten Zeiten zusammen. Für die ersten zehn Jahre betrug der Steigerungsprozentsatz 40 %, für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstjahr 1,229 % (das entsprach im Endausbau der Reform 45 Dienstjahren) der Ruhegenussberechnungsgrundlage. Abweichend davon waren vor dem 1. Jänner 2004 angefallene Zeiten ab dem 11. Dienstjahr mit 1,7 % und das 35. Dienstjahr mit 2,2 % zu veranschlagen. Das Höchstausmaß des Ruhegenusses war mit 83 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage begrenzt.

- einer (allfälligen) **Kürzung bzw. Erhöhung des Ruhebezugs:**

Im Falle vorzeitiger Pensionsantritte waren Abschläge vom gesamten Ruhebezug vorgesehen: Diese betrug 4,2 % pro Jahr, die Kürzung durfte jedoch in Summe 15 % nicht überschreiten und kam außerdem weder bei Pensionsantritten mit Vollendung des 65. Lebensjahres noch bei Bundesbahnbeamten, die vor dem 1. Jänner 1955 geboren wurden, zur Anwendung. Im Falle der Schwerarbeitspension betrug der Abschlag 1,8 %, im Falle der Korridor pension 6,3 % pro Jahr. (Im Falle der Dienstunfähigkeitspension von ab 1955 geborenen Bundesbahnbeamten waren die Abschläge mit 11 % begrenzt, wenn der Pensionsantritt nach dem vollendeten 57. Lebensjahr erfolgte und innerhalb der letzten 240 Monate mindestens 120 Schwerarbeitsmonate vorlagen.)

Eine Erhöhung des Ruhebezugs gebührte im Ausmaß von 0,35 % für jeden vollen Monat (4,2 % pro Jahr), den der Bundesbahnbeamte zwischen der Vollendung des 65. Lebensjahres und der Versetzung in den Ruhestand im Dienststand verbrachte, wobei die Erhöhung insgesamt 12,6 % nicht überschreiten durfte.

- der **Verlustdeckelung** (10 %-Verlustdeckel):

Dieser reduzierte die Verluste der Ruhebezüge aufgrund der Pensionsreform der Rechtslage 2004 gegenüber dem Ergebnis der Berechnung nach der Rechtslage 2003 (maximal 18-jährige Durchrechnung, keine

## Berechnung der Pensionen

Berechnung der  
Bundesbahn-  
beamten-Pensionen  
(Rechtslage 2003)

Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung). Der Verlustdeckel stieg schrittweise von 5 % (im Jahr 2004) auf 10 % (im Jahr 2024) und hing vom Jahr ab, in dem erstmals ein Pensionsanspruch bestand.

**23.1** Auch in der Rechtslage 2003 bildeten der Ruhegenuss und die Zulagen den Ruhebezug des Bundesbahnbeamten. Der Ruhegenuss gebührte ab einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von zehn Jahren und errechnete sich aus:

- der Ruhegenussberechnungsgrundlage:

Für jeden Beitragsmonat war die Beitragsgrundlage zu ermitteln und mit den Aufwertungsfaktoren auf einen aktuellen Geldwert aufzuwerten. Für Pensionsantritte im Jahr 2003 waren die zwölf besten Monate durchzurechnen. Das Ausmaß der Durchrechnung war auch nach der Rechtslage 2003 mit jedem Jahr zu erhöhen, bis im Endausbau ab dem Jahr 2020 eine 18- bzw. 15-jährige Durchrechnung gelten wird.

- der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit bzw. dem Steigerungsprozentsatz:

Der Steigerungsprozentsatz (maximal 83 %) war abhängig vom Ausmaß der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit. Für die ersten zehn Jahre betrug der Ruhegenuss 40 %, danach für jedes Dienstjahr 1,7 % und für das 35. Dienstjahr 2,2 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage.

- In der Rechtslage 2003 waren für vorzeitige Pensionsantritte **keine Abschläge** vorgesehen.

- der 7 %-Verlustdeckelung:

Anlässlich der Bemessung des Ruhegenusses war sowohl nach der Rechtslage 2003 als auch nach der Rechtslage 2004 für bestimmte Beamte ein (auf dem Letztbezugsprinzip basierender) Vergleichsruhegenuss zu berechnen und dieser Betrag mit dem Ruhegenuss zu vergleichen. Die maximal zulässige Belastung errechnete sich dabei zwischen den Bemessungsgrundlagen von 618 EUR bis 2.472 EUR (Werte des Jahres 2013) zu 0 % bis 7 % Belastung linear. Bei Ruhegenüssen über 2.472 EUR war der Anteil bis zu diesem Wert mit 7 % Verlust gedeckelt, der darüber liegende Anteil ungedeckt. Aus der Anwendung dieses Deckels resultierte allenfalls ein Erhöhungsbetrag zum Ruhegenuss.



Dieser Verlustdeckel war jenen Beamten zu gewähren, die spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2021 gemäß § 2 Abs. 1 Z 3 BB-PG in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung auf ihr Ansuchen in den dauernden Ruhestand zu versetzen gewesen wären. Somit war der 7 %-Verlustdeckel gegenüber dem Letztbezug allen Bundesbahnbeamten zu gewähren, die zum 30. Juni 2021 die Anspruchsvoraussetzungen der Rechtslage 2003, das waren 35 Jahre Gesamtdienstzeit und 18 Monate Wartefrist, erfüllt hätten.

**23.2** Der RH wies auf die gegenüber der Regelung für die Bundesbeamten fehlenden Abschläge bei vorzeitiger krankheitsbedingter Ruhestandsversetzung hin (siehe TZ 24).

**23.3** *Laut Stellungnahme des BMVIT sei für die definitiv gestellten Bundesbahnbeamten, die vor 1995<sup>5</sup> in den Dienststand der ÖBB aufgenommen worden seien, seitens des Gesetzgebers im Pensionsrecht ein Übergangsrecht geschaffen worden, das im Zeitverlauf alle Pensionsharmonisierungsschritte des Bundes auch in diesem Pensionsrecht umgesetzt habe.*

**23.4** Der RH hatte die bisherigen Reformen des Pensionsrechts der (vor 1996 aufgenommenen) Bundesbahnbeamten als in bestimmten Bereichen gleichwertig mit jenen der Bundesbeamten beurteilt und anerkannt. In einzelnen Bereichen hatte der RH allerdings eine Fortführung der Reformen als dringend erforderlich bezeichnet, weil einzelne bestehende Regelungen den bisherigen Reformerfolg maßgeblich reduzieren und die bisherige Besserstellung der Bundesbahnbeamten gegenüber den Bundesbeamten aufrecht erhalten. Dies betraf vor allem die Abschlagsfreiheit einer vorzeitigen krankheitsbedingten Ruhestandsversetzung und die Anwendung des 7 %-Verlustdeckels auf rund sieben zusätzliche Geburtsjahrgänge in der Rechtslage 2003.

Vergleich der  
Berechnung der  
Ruhebezüge

**24.1** (1) Die Berechnung der Pensionen der Bundesbeamten bzw. der Bundesbahnbeamten setzte sich gleichermaßen aus der Parallelrechnung des Ruhebezugs nach dem „Altast“ (Pensionsgesetz bzw. Bundesbahn-Pensionsgesetz) und nach dem APG zusammen. Für die Berechnung des Ruhebezugs des Bundesbeamten, aber auch des Bundesbahnbeamten waren der Ruhebezug nach der Rechtslage 2004 und nach der Rechtslage 2003 zu ermitteln und die Verluste aus der Pensionsreform 2004 gegenüber dem Ergebnis der Rechtslage 2003 mit dem 5 %- bis 10 %-Deckel zu begrenzen. Die Struktur der Pensionsberechnung war daher bei Bundesbeamten und Bundesbahnbeamten gleich.

<sup>5</sup> Anmerkung des RH: gemeint „vor 1996“

## Berechnung der Pensionen

(2) Das Prozentausmaß des Steigerungsbetrags war jedoch in den beiden Systemen auch im Endausbau der Reformen der Rechtslage 2004 unterschiedlich: Der Bundesbahnbeamte erreichte ein Höchstausmaß von 83 %, der Bundesbeamte 80 %.

(3) Ein wesentlicher Unterschied der beiden Systeme lag beim Geltungsbereich des 7 %-Verlustdeckels:

- Dieser 7 %-Verlustdeckel war für Bundesbeamte bei Ruhestandsversetzung bis 2019, längstens jedoch – nur für die Geburtsjahrgänge bis 2. Dezember 1959 – bei Ruhestandsversetzung bis 30. November 2024 anzuwenden.
- Im Gegensatz dazu war er bei jenen Bundesbahnbeamten anzuwenden, die bis 30. Juni 2021 lediglich die Ruhestandsvoraussetzungen der Rechtslage 2003 – das waren 35 Jahre Gesamtdienstzeit und 18 Monate Wartefrist – erfüllt hätten. Damit waren, bei einem fiktiv angenommenen Dienstantritt mit 18 Jahren und 10 Monaten, Bundesbahnbeamte bis zum Geburtsjahrgang August 1966 erfasst.

(4) Der dritte wesentliche Unterschied der beiden Systeme betraf die Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand:

Die Höhe der Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand war zwar für Bundesbeamte und Bundesbahnbeamte in der Rechtslage 2004 gleich. In der Rechtslage 2003 waren jedoch

- für Bundesbahnbeamte keine Abschläge vorgesehen,
- während sich die Abschläge bei den Bundesbeamten auf 3 Prozentpunkte (das entsprach 3,75 %) gedeckelt mit 18 Prozentpunkten beliefen.

**24.2** (1) Der RH kritisierte, dass bei Bundesbahnbeamten der 7 %-Verlustdeckel bei der Pensionsberechnung nach dem BB-PG wesentlich länger – im vorliegenden Beispiel (eines – einschließlich der anrechenbaren Vordienstzeiten – Dienstantritts mit 18 Jahren und 10 Monaten) um nahezu sieben Geburtsjahrgänge länger – anzuwenden war als bei Bundesbeamten.

Er empfahl dem BMVIT, die Anwartschaft auf die Anwendung des 7 %-Verlustdeckels auf jene Bundesbahnbeamten zu reduzieren, die zum Stichtag 30. Juni 2021 Anspruch auf eine altersbedingte Pension gemäß der Rechtslage 2004 hätten. Dazu wäre eine entsprechende

Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des BB-PG durch das BMVIT vorzubereiten. Zum Ausgleich wären für jene Geburtsjahrgänge (beispielsweise Geburtsjahrgänge 1961 bis 1967), die bisher unter der Annahme der Gewährung des 7 %-Verlustdeckels erhöhte Pensionsversicherungsbeiträge in der Aktivzeit geleistet hatten, diese ab 2015 zu reduzieren. Der RH berechnete die bis 2014 geleisteten erhöhten Beiträge anhand der Normkarriereverläufe. Dazu berechnete er geburtsjahrspezifisch von 2015 bis zur altersbedingten Ruhestandsversetzung gleichwertige reduzierte Beiträge; siehe dazu Tabelle 4 in TZ 9.

(2) Der RH kritisierte, dass bei Bundesbahnbeamten in der Rechtslage 2003 keine Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand vorgesehen waren. Aufgrund der vorliegenden Methode des BB-PG kamen daher bei vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand überhaupt keine Abschläge zur Geltung, weil die Abschläge der Rechtslage 2004 wegen des 10 %-Verlustdeckels in Summe keine Auswirkungen hatten.

Der RH empfahl dem BMVIT, bei der Ruhegenussberechnung nach der Rechtslage 2003 bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung Abschläge von 3,75 % pro Jahr gegenüber einem Pensionsalter von 58 Jahren vorzusehen und diese mit 15 % (entspricht dem ASVG) zu deckeln. Dazu wäre eine entsprechende Regierungsvorlage mit dem Ziel einer Novellierung des BB-PG durch das BMVIT vorzubereiten.

**24.3** (1) *Laut Stellungnahme der ÖBB-Holding AG würde es bei der Umsetzung der an das BMVIT gerichteten Empfehlungen hinsichtlich der Abschläge bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung und der Harmonisierung der Geltungsdauer des Verlustdeckels zu neuerlichen gesetzlichen Eingriffen in das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten kommen. Aufgrund der Erfahrungen anlässlich der letzten gesetzlichen Pensionsreformschritte sei mit zahlreichen Klagen der Mitarbeiter gegen die Konzerngesellschaften vor den Arbeits- und Sozialgerichten zu rechnen. Der damit für die Unternehmen verbundene Aufwand sowie die dadurch entstehende negative Stimmung in der Belegschaft wären mit den derzeit verfolgten Zielsetzungen im Sinne der positiven Weiterentwicklung des Unternehmens nicht vereinbar.*

(2) *Laut Stellungnahme des BMVIT sei – vor dem Hintergrund der Reformschritte vergangener Jahre sowie unter Verweis auf das Vertrauensschutzprinzip und der damit potenziell einhergehenden verfassungsrechtlichen Unzulässigkeit weiterer pensionsrechtlicher Eingriffe – das seitens des Gesetzgebers geschaffene Übergangsrecht (ÖBB-Pensionsrecht) in der vorliegenden Form zu akzeptieren.*

## Berechnung der Pensionen

**24.4** (1) Der RH entgegnete der ÖBB-Holding AG, dass er die bisherigen Reformen des Pensionsrechts der Bundesbahnbeamten als in bestimmten Bereichen gleichwertig mit jenen der Bundesbeamten beurteilt und anerkannt hatte. In einzelnen Bereichen hatte der RH allerdings eine Fortführung der Reformen als dringend erforderlich bezeichnet, weil einzelne bestehende Regelungen den bisherigen Reformenerfolg maßgeblich reduzieren und die bisherige Besserstellung der Bundesbahnbeamten gegenüber den Bundesbeamten aufrecht erhalten. Dies betraf vor allem die Abschlagsfreiheit einer vorzeitigen krankheitsbedingten Ruhestandsversetzung und die Anwendung des 7 %-Verlustdeckels auf rund sieben zusätzliche Geburtsjahrgänge in der Rechtslage 2003. Da der Gesetzgeber auch beim Bundesbahnbeamten grundsätzlich Abschläge bei vorzeitigem Pensionsantritt (beispielsweise in der Rechtslage 2004 und im Pensionskonto) vorsah, hatte der RH empfohlen, auch in der Rechtslage 2003 die bisher fehlenden Abschläge vorzusehen. Ebenso hatte er empfohlen, die Anwendung des 7 %-Verlustdeckels hinsichtlich der davon begünstigten Geburtsjahrgänge mit der Rechtslage betreffend die Bundesbeamten zu harmonisieren. Gleichzeitig hatte er empfohlen, für die von der reduzierten Geltungsdauer betroffenen Geburtsjahrgänge die bisher von diesen Bundesbahnbeamten geleisteten erhöhten Pensionssicherungsbeiträge durch Verminderung des Pensionssicherungsbeitrags auszugleichen. Im Sinne der Sicherstellung eines fortdauernden Reformenerfolgs und zur weiteren Harmonisierung der Pensionsrechte von Bundesbahnbeamten und Bundesbeamten hielt der RH diese Empfehlungen aufrecht.

(2) Der RH entgegnete dem BMVIT, dass er seinen Empfehlungen das Vertrauensschutzprinzip zugrunde gelegt hatte. Dieses verhindert jedoch nicht schlechthin jegliche weiteren Reformschritte. Die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) zum Vertrauensschutz stellt lediglich jenen Maßstab dar, an dem die Intensität eines Eingriffs in bestehende Anwartschaften, auf die der Begünstigte bis zu einem gewissen Grad vertrauen darf, zu messen ist.

Parallelrechnung und  
Kontoerstgutschrift

**25.1** (1) Die Höhe des Ruhegenusses der Bundesbahnbeamten nach dem Pensionskonto des APG errechnete sich gleichartig zu jener der Bundesbeamten aus den Beitragsleistungen während der gesamten Aktivzeit. Dazu wurden die monatlichen Einkommensbestandteile (mit dem Wert der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage begrenzt) berücksichtigt. Diese wurden jährlich (einschließlich Sonderzahlungen) als Rechenwert auf dem Konto eingetragen, mit dem Kontoprozentsatz von 1,78 % gewichtet und als Teilgutschrift des entsprechenden Jahres gewertet. Die Gesamtgutschrift ergab sich aus der Teilgutschrift des laufenden Jahres und der mit der Aufwertungszahl aufgewerteten Gesamtgut-

schrift des vorangegangenen Kalenderjahres. Die Gesamtgutschrift dividiert durch 14 ergab den Rechenwert der monatlichen Pension. Für einen Pensionsanspruch in Höhe von 80 % der Berechnungsgrundlage waren – aufgrund des Kontoprozentsatzes von 1,78 % – 45 Beitragsjahre erforderlich. Bei Versetzungen in den Ruhestand vor dem 65. Lebensjahr betrug der Abschlag von der Pension grundsätzlich 4,2 % pro Jahr (das entsprach dem Abschlag von 3,36 Prozentpunkten von der Bemessungsgrundlage). Bei Verbleib im Dienststand über das 65. Lebensjahr hinaus gebührten Zuschläge zur Pensionshöhe.

Da beim APG für Bundesbahnbeamte (definitiv gestellte Angestellte) das Regelpensionsalter des ASVG anzuwenden war, lagen für Frauen unterschiedliche Altersgrenzen für die Abschläge bzw. Zuschläge vor. Bis Geburtsjahr 1964 galt für Frauen im ASVG ein Regelpensionsalter von 60 Jahren, das bis zum Geburtsjahr 1969 schrittweise auf 65 Jahre stieg. Bei Verbleib über das jeweils vom Geburtsjahrgang abhängige Regelpensionsalter hinaus gebührten bei der Pensionsberechnung nach dem APG Zuschläge zur Pensionshöhe.

(2) Die Gesamtpension setzte sich – wie bei den Bundesbeamten – aus einem Anteil des Ruhebezugs (hier nach den Bestimmungen des BB-PG berechnet) und einem Anteil der nach dem APG berechneten Pension zusammen. Das Prozentmaß des Ruhebezugs ergab sich aus der in Prozentpunkten ausgedrückten bis zum 31. Dezember 2004 erworbenen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit des Bundesbahnbeamten (in Relation zum Höchstausmaß von 83 %). Der zu ergänzende Anteil der nach dem APG ermittelten Pensionshöhe gebührte in jenem prozentuellen Ausmaß, das sich aus der Ergänzung des Prozentanteils des Ruhebezugs auf 100 ergab.

(3) Für die ab 1976 geborenen Bundesbahnbeamten war eine Kontoerstgutschrift im Pensionskonto des APG aus den bisher im BB-PG und im APG erworbenen Anwartschaften vorzunehmen. Dazu erfolgte bei fiktiver Ruhestandsversetzung zum 31. Dezember 2013 eine Pensionsberechnung nach der Rechtslage 2004 (Ausgangsbetrag) und eine nach der Parallelrechnung (Vergleichsbetrag). Das 14-Fache des Ausgangsbetrags bzw. (falls dieser um mehr als 3,5 % vom Vergleichsbetrag abwich) des Vergleichsbetrags stellte den Wert der Kontoerstgutschrift für das Jahr 2013 im Pensionskonto des APG dar. Die weitere Pensionsberechnung erfolgte nach dem APG durch Eintragung der künftigen Beitragsgrundlagen und deren Aufwertung.

(4) Die ÖBB-Shared Service Center GmbH teilte mit, dass sie für die rd. 490 ab 1976 geborenen Bundesbahnbeamten die Kontoerstgutschrift 2014 vornehmen werde. Auch die weitere Führung des Pensi-

## Berechnung der Pensionen

onskontos obliege ihr. Sie plane jedoch, nach Ruhestandsversetzung dieser Bundesbahnbeamten die administrative Durchführung der Pensionsauszahlung der BVA gegen Kostenersatz zu übertragen.

- 25.2** Der RH unterstützte das Ziel der ÖBB, die administrative Durchführung der Pensionsangelegenheiten der ab 1976 geborenen Bundesbahnbeamten (zur Zeit der Gebarungsüberprüfung etwa 490 Bedienstete) nach deren Ruhestandsversetzung der BVA zu übertragen.
- 25.3** *Die ÖBB-Holding AG begrüßte in ihrer Stellungnahme die Unterstützung des RH für das Ziel der ÖBB, die administrative Durchführung der Pensionsangelegenheiten der ab 1976 geborenen Bundesbahnbeamten nach deren Ruhestandsversetzung der BVA zu übertragen. Hiezu hätten bereits Gespräche mit der BVA auf Expertenebene stattgefunden. Aus Sicht des Unternehmens wäre eine gesetzliche Regelung der vorgesehenen Übertragung der Zuständigkeit an die BVA zweckmäßig.*

## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts der Bundesbahnbeamten sowie der RH-Empfehlungen

### Berechnung der Pensionen

- 26.1** (1) Zur Beurteilung der Pensionssysteme für die Bundesbeamten und die Bundesbahnbeamten untersuchte der RH vorerst die Eckpunkte des Pensionsrechts, das waren u.a. Durchrechnungsdauer, Pensionsantrittsalter, Gesamtdienstzeit, Bemessungsgrundlage, Verlustdeckel, Pensionskonto nach Art des APG, Parallelrechnung von Pensionsrecht und Pensionskonto, Höchstbeitragsgrundlage und Abschläge bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand.
- (2) Weiters berechnete der RH die finanziellen Auswirkungen der Pensionsreformen. Hierbei berechnete er die Höhe der Pension und die auf Dauer des Ruhestands in Summe erhaltene Gesamtpensionsleistung für einen Bediensteten in Abhängigkeit vom Geburtsdatum. Dazu definierten die ÖBB für die Modellrechnung des RH neun Normgehaltsverläufe für die unterschiedlichen Bedienstetengruppen und den durchschnittlich vorliegenden Vorrückungsstichtag (Stichtag unter Anrechnung von Vordienstzeiten). Für die Modellrechnung des RH – das Geburtsdatum ist aus Gründen der Vergleichbarkeit der 2. März eines Jahres – ergab sich das in Tabelle 8 gewählte Dienstantrittsalter:

**Tabelle 8: Normkarriereverläufe für die Berechnung der Pensionshöhe**

Normkarriereverläufe	Vorrückungsstichtag ÖBB (unter Anrechnung von Vordienstzeiten)	Dienstantrittsalter für RH-Modellrechnung	Abweichung
Triebfahrzeugführer	18,6 Jahre	18 Jahre	0,6 Jahre
Fahrdienstleiter	18,9 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,07 Jahre
Verschieber	19,6 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,77 Jahre
Zugbegleiter	19,5 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,67 Jahre
Facharbeiter	19,3 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,47 Jahre
Hilfskraft	20,3 Jahre	19 Jahre + 10 Monate	0,47 Jahre
einfache administrative Kraft	19,4 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,57 Jahre
mittlere administrative Kraft	19 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,17 Jahre
höhere administrative Kraft	19 Jahre	18 Jahre + 10 Monate	0,17 Jahre

Quellen: ÖBB-Shared Service Center GmbH; RH

Für die Lebensverdienstkurve wird jede der diesen Bedienstetengruppen zuzuordnenden Gehaltstabellen durch die Zeitvorrückung von der ersten Gehaltsstufe bis zur jeweiligen Stufe, die mit dem – nach Geburtsjahr unterschiedlichen – Pensionsalter erreicht wird, durchlaufen. Der rechnerische Dienstantritt erfolgte mit dem in Tabelle 8 angegebenen Dienstantrittsalter. Für die Darstellung des Übergangszeitraums der Pensionsreformen berechnete der RH die Pensionshöhe eines Bediensteten für das Geburtsdatum „2. März“ eines jeden Jahres.

(3) Bei der Pensionsberechnung wendete der RH auf die Normgehaltsverläufe der ÖBB einmal das Pensionsrecht der ÖBB und einmal das Beamtenpensionsrecht an. Das Ergebnis dieser Berechnung war die Pensionshöhe des Bundesbahnbeamten bzw. des Bundesbeamten in Abhängigkeit vom Geburtsdatum. Ergänzend berechnete der RH die auf Dauer des Ruhestands für einen pensionierten Bundesbahnbeamten in Summe zu erwartende Gesamtpensionsleistung für die verschiedenen Geburtsdaten und verglich diese mit den Werten für Bundesbeamte. Als Grundlage der Berechnung und des Vergleichs dienten wiederum die genannten Normgehaltsverläufe der ÖBB, das in der jeweiligen Rechtslage geltende Pensionsantrittsalter und die gleiche statistische Lebenserwartung.

**26.2** Die Tabellen 9, 10 und 11 zeigen die Ergebnisse der Pensionshöhe und der gesamthaft bis Ableben zu erwartenden Pensionsleistung für die Normgehaltsverläufe von Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft. Hinsichtlich des Pensionsantrittsalters wählte der RH beispielhaft für

## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

den Fahrdienstleiter den Übertritt in den Ruhestand mit 65 Jahren, für den Verschieber das Regelpensionsalter (frühestmögliche altersbedingte abschlagsfreie Versetzung in den Ruhestand) und für die Hilfskraft eine krankheitsbedingte Versetzung in den Ruhestand mit 52 Jahren:

<b>Tabelle 9: Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Fahrdienstleiter; Pensionsalter 65 Jahre</b>					
Normkarriere Fahrdienstleiter (Beispiel Übertritt in den Ruhestand mit 65 Jahren)	Geburtsjahrgang				
	1955	1960	1965	1970	1975
	in EUR				
<b>monatliche Pension</b>					
Pensionsrecht ÖBB	3.590	3.170	3.050	2.730	2.680
Pensionsrecht Bund	3.000	2.750	2.710	2.680	2.640
<b>gesamthafte Pensionsleistung bis Ableben</b>					
Pensionsrecht ÖBB	784.000	694.000	667.000	598.000	585.000
Pensionsrecht Bund	659.000	604.000	595.000	588.000	581.000

Erläuterung: Pensionsversicherungsbeiträge abgezogen, ohne Nebengebührenpauschale

Quelle: RH

<b>Tabelle 10: Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Verschieber; Pensionsalter ÖBB 61,5 Jahre, Bund 65 Jahre</b>					
Normkarriere Verschieber (Beispiel Regelpensionsalter ÖBB 61,5 Jahre; Bund 65 Jahre)	Geburtsjahrgang				
	1955 <sup>1</sup>	1960	1965	1970	1975
	in EUR				
<b>monatliche Pension</b>					
Pensionsrecht ÖBB	2.260	2.190	2.120	1.930	1.880
Pensionsrecht Bund	2.120	2.000	1.940	1.940	1.930
<b>gesamthafte Pensionsleistung bis Ableben</b>					
Pensionsrecht ÖBB	669.000	589.000	569.000	520.000	504.000
Pensionsrecht Bund	466.000	440.000	427.000	425.000	424.000

Erläuterung: Pensionsversicherungsbeiträge abgezogen, ÖBB mit Nebengebührenpauschale

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

Quelle: RH



**Tabelle 11: Pensionshöhe und gesamthaft erhaltene Pensionsleistung am Beispiel des Normkarriereverlaufs Hilfskraft; krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren**

Normkarriere Hilfskraft (Beispiel einer krankheitsbedingten Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren)	Geburtsjahrgang		
	1965	1970	1975
	in EUR		
<b>monatliche Pension</b>			
Pensionsrecht ÖBB	1.360	1.320	1.270
Pensionsrecht Bund	1.180	1.150	1.130
<b>gesamthafte Pensionsleistung bis Ableben</b>			
Pensionsrecht ÖBB	545.000	528.000	507.000
Pensionsrecht Bund	474.000	464.000	453.000

Erläuterung: Pensionssicherungsbeiträge abgezogen, ÖBB mit Nebengebührenpauschale

Quelle: RH

Bei den Berechnungen zeigte sich, dass die nach dem Pensionsrecht der ÖBB ermittelten Pensionen bei jeweils gleichem Pensionsantrittsalter deutlich höher waren als jene nach dem Pensionsrecht der Bundesbeamten. Dies galt auch für die gesamthaft bis Ableben zu erwartende Pensionsleistung (Tabellen 9 und 11).

Auch Tabelle 10 dokumentiert den Handlungsbedarf weiterer ÖBB-Pensionsreformen. Bei den Berechnungen mit dem Regelpensionsalter (ÖBB 61,5 Jahre bzw. Bund 65 Jahre) war zwar der Unterschied zwischen den ÖBB-Pensionen und dem Bund geringer als bei den beispielhaften Sachverhalten in den Tabellen 9 und 11, dafür war die gesamthaft bis Ableben zu erwartende Pensionsleistung bei den ÖBB wegen des geringeren Pensionsantrittsalters wesentlich höher als beim Bund.

**26.3** *Laut Stellungnahme des BMVIT stelle das Übergangsrecht (ÖBB-Pensionsrecht) ein Auslaufmodell dar; von den ursprünglich rd. 60.000 Mitarbeitern der ÖBB würden aktuell nur mehr weniger als 23.000 Mitarbeiter diesem Pensionsrecht unterliegen. Altersbedingt könnten davon rd. 18.000 Mitarbeiter, das entspreche 78 %, bis 2030 in den Ruhestand versetzt werden. Es sei daher entscheidend, begonnene Maßnahmen konsequent fortzuführen, um ältere Mitarbeiter länger und gesünder in Beschäftigung zu halten, anstatt rückwärtsgewandt ein auslaufendes Pensionssystem anzupassen.*

## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

**26.4** Der RH betonte, dass auch er das Ziel, ältere Mitarbeiter länger und gesünder in Beschäftigung zu halten, vollinhaltlich unterstützte. Zu der vom BMVIT genannten Reduktion der unter das ÖBB-Pensionsrecht fallenden Zahl an Mitarbeitern hielt der RH fest, dass auch die genannten 23.000 Bundesbahnbeamten die zahlenmäßig weitaus größte Bedienstetengruppe darstellten, die von einem mit den Bundesbeamten in Teilbereichen noch nicht harmonisierten Sonderpensionsrecht erfasst waren.

Hinsichtlich der Argumentation des Auslaufmodells entgegnete der RH dem BMVIT, dass das ÖBB-Pensionsrecht auch noch für Bundesbahnbeamte mit Geburtsjahr 1975 gilt. Da diesbezügliche Pensionsantritte im Rahmen der gesetzlichen Alterspension bis 2040 möglich sind, ist das vorliegende ÖBB-Pensionsrecht jedenfalls bis zu diesem Zeitpunkt anzuwenden und sind entsprechende Pensionsberechnungen auf dieser Grundlage vorzunehmen.

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

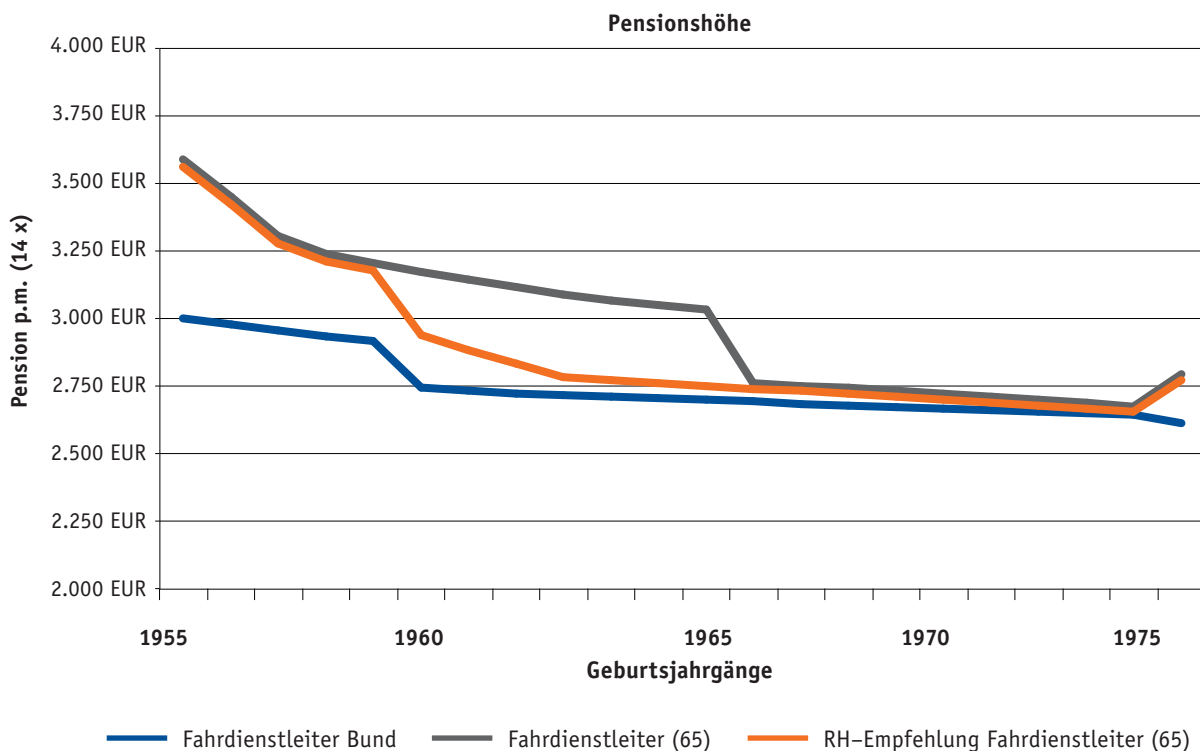
**27.1** Der RH berechnete die Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts der Bundesbahnbeamten auf das künftig erforderliche Mindestalter für eine altersbedingte Ruhestandsversetzung und die resultierende künftige Pensionshöhe im Vergleich mit dem Pensionsrecht der Bundesbeamten. Weiters berücksichtigte der RH in den nachfolgenden Abbildungen der TZ 27 bis 29 auch eine Umsetzung seiner Empfehlungen einer weitergehenden ÖBB-Pensionsreform. Dies betraf seine Empfehlungen

- zur Verkürzung der Geltungsdauer des 7 %-Verlustdeckels (siehe TZ 25),
- zur Anwendung von Abschlägen bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung in der Rechtslage 2003 (siehe TZ 25),
- zum Einfrieren des Prozentsatzes der Nebengebührendzulage und des Nebengebührenddurchschnittssatzes auf die Werte des Jahres 2014 (siehe TZ 17) und
- zum Einfrieren des Pensionssicherungsbeitrags für Pensionisten auf den Wert des Jahres 2014 (siehe TZ 9).

**27.2** (1) Abbildung 3 zeigt die künftige Gesamtpensionshöhe auf Grundlage des Normkarriereverlaufs Fahrdienstleiter mit einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren. Die für die Geburtsjahrgänge 1955 bis 1966 deutlich höhere Pension des Bundesbahnbeamten beruhte vorwiegend auf der im Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten zeitlich um rund

sieben Geburtsjahrgänge längeren Anwendung des 7 %-Verlustdeckels und dem höheren Prozentausmaß der Bemessungsgrundlage des Ruhegenusses (ÖBB 83 % gegenüber Bund 80 %). Erst die Umsetzung der Empfehlungen des RH führt insbesondere durch die Reduzierung der Dauer der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels zu einem mit dem Bund harmonisierten Verlauf der Pensionshöhe.

Abbildung 3: Gesamthaft erhaltene Pensionshöhe bei einem Pensionsantrittsalter von 65 Jahren für den Fahrdienstleiter ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten



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

Quelle: Modellrechnung RH

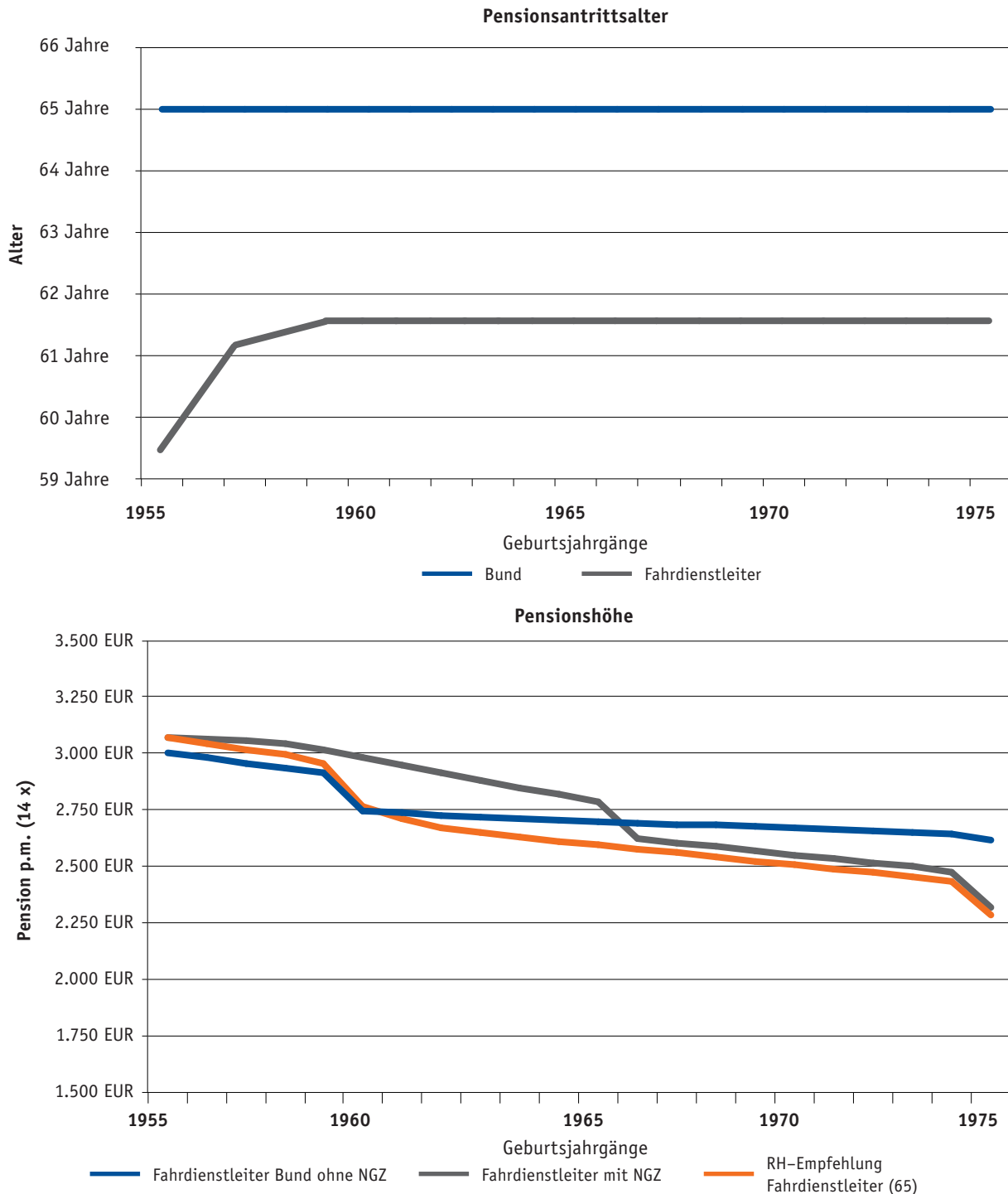
(2) Da ein Pensionsantrittsalter von 65 Jahren bei Bundesbahnbeamten nur in sehr geringem Ausmaß vorliegt, stellt der RH in Abbildung 4 das (in der Rechtslage 2004) frühestmögliche abschlagsfreie Pensionsantrittsalter für den Normkarriereverlauf eines Fahrdienstleiters mit Dienstantritt mit 18 Jahren und 10 Monaten dar. Geburtsjahrgänge vor 1955 berücksichtigte er nicht, da sich deren Gesamtanteil

## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

an der Zahl der im Aktivstand befindlichen Bundesbahnbeamten nur mehr auf 0,28 % belief. Bei dem angeführten Dienstantritt erreichte das Regelpensionsalter für Bundesbahnbeamte ab Geburtsjahrgang 1958 61,5 Jahre.<sup>6</sup> Das abschlagsfreie Pensionsantrittsalter des Bundesbeamten betrug 65 Jahre ab dem Geburtsjahrgang 2. Oktober 1952:

<sup>6</sup> Die ÖBB teilten hiezu mit, dass ein Pensionsantrittsalter von 61,5 Jahren nur in Zusammenhang mit der Bedingung von 42 Jahren Gesamtdienstzeit zu sehen wäre. Ein Teil der noch aktiven Bundesbahnbeamten erfülle diese erforderliche Gesamtdienstzeit mit 61,5 Jahren nicht und könne daher erst mit einem höheren Alter pensioniert werden.

Abbildung 4: Abschlagsfreies Pensionsantrittsalter Fahrdienstleiter ÖBB bzw. Bund; gesamt-  
haft erhaltene Pensionshöhe des Fahrdienstleiters ÖBB, bei Umsetzung der RH-  
Empfehlungen und für den Bundesbeamten



Erläuterung: –Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter ÖBB; Geldwerte 2013  
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebührensulage (NGZ)  
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionsversicherungsbeiträge

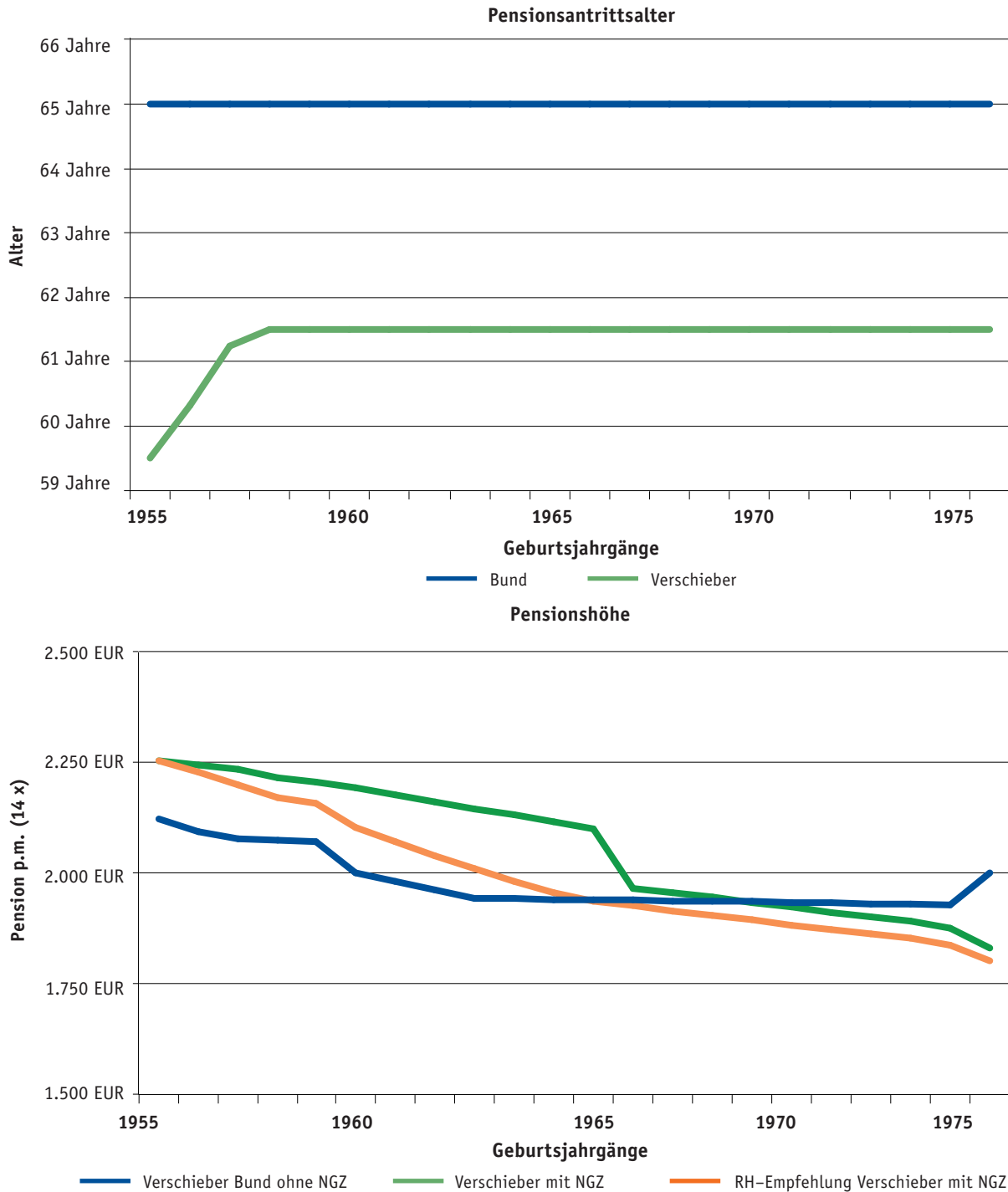
Quelle: Modellrechnung RH

## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

Abbildung 4 zeigt weiters die künftige Gesamtpensionshöhe auf Grundlage dieses grafisch dargestellten Pensionsantrittsalters mit dem Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter berechnet nach dem Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten im Vergleich mit den Bundesbeamten. Die höhere Pension des Bundesbahnbeamten beruhte wiederum vorwiegend auf der im Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten zeitlich um rund sechs Geburtsjahrgänge längeren Anwendung des 7 %-Verlustdeckels. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH führt insbesondere durch die Reduzierung der Dauer der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels zu einem mit dem Bund harmonisierten Verlauf der Pensionshöhe. Die nachfolgend mit steigendem Geburtsjahrgang (auch im derzeit vorliegenden Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten) etwas geringere Pensionshöhe des Bundesbahnbeamten resultierte aus seinem um dreieinhalb Jahre geringeren abschlagsfreien Pensionsantrittsalter und somit der um dreieinhalb Jahre geringeren Dienstzeit gegenüber dem Bundesbeamten.

(3) Abbildung 5 zeigt das (in der Rechtslage 2004) frühestmögliche abschlagsfreie Pensionsantrittsalter für den Normkarriereverlauf eines Verschiebers mit Dienstantritt mit 18 Jahren und 10 Monaten. Das sich (wiederum aus der Anwartschaft auf Ruhegenuss im Höchstausmaß plus Wartefrist) ergebende abschlagsfreie Regelpensionsalter für Bundesbahnbeamte stieg wiederum vom Geburtsjahrgang 1950 von 54,75 Jahren bis zum Geburtsjahrgang 1958 auf 61,5 Jahre. Das abschlagsfreie Pensionsantrittsalter des Bundesbeamten betrug 65 Jahre ab dem Geburtsjahrgang 2. Oktober 1952:

Abbildung 5: Abschlagsfreies Pensionsantrittsalter Verschieber ÖBB bzw. Bund; gesamthaft erhaltene Pensionshöhe des Verschiebers ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten



Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Verschieber ÖBB; Geldwerte 2013  
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebührensulage (NGZ)  
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionsversicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

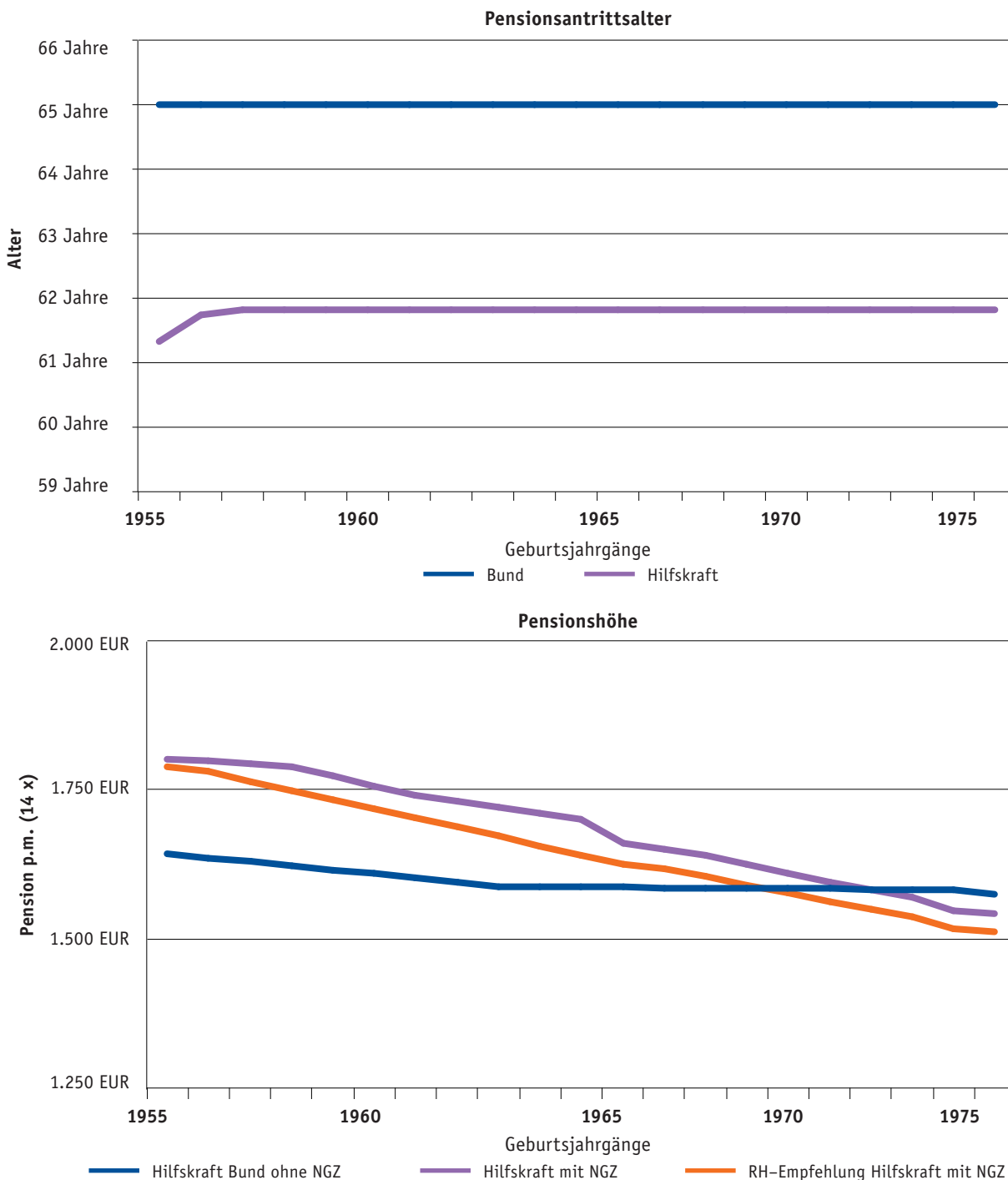
## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

Abbildung 5 zeigt weiters die künftige Gesamtpensionshöhe auf Grundlage des Normkarriereverlaufs Verschieber berechnet nach dem Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten im Vergleich mit den Bundesbeamten. Die höhere Pension des Bundesbahnbeamten beruhte wiederum vorwiegend auf der zeitlich um rund sechs Geburtsjahrgänge längeren Anwendung des 7 %-Verlustdeckels. Die mit nachfolgenden Geburtsjahrgängen etwas geringere Pensionshöhe des Bundesbahnbeamten resultierte wiederum aus dem geringeren Pensionsantrittsalter und somit aus seiner gegenüber dem Bundesbeamten um dreieinhalb Jahre geringeren Dienstzeit. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH führt insbesondere durch die Reduzierung der Dauer der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels zu einem mit dem Bund harmonisierten Verlauf der Pensionshöhe.

(4) Abbildung 6 zeigt das (in der Rechtslage 2004) frühestmögliche abschlagsfreie Pensionsantrittsalter für den Normkarriereverlauf einer Hilfskraft mit dem (laut Mitteilung der ÖBB faktischen) Dienstantritt mit 19 Jahren und 10 Monaten. Aufgrund des späteren Dienstantritts lag eine geringere Gesamtdienstzeit und in Folge ein nach Geburtsjahrgängen früherer Anstieg des abschlagsfreien Regelpensionsalters auf 61,5 Jahre (ab Geburtsjahrgang 1957) vor.



Abbildung 6: Abschlagsfreies Pensionsantrittsalter Hilfskraft ÖBB bzw. Bund; gesamthaft erhaltene Pensionshöhe der Hilfskraft ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten



Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Hilfskraft ÖBB; Geldwerte 2013  
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebührensulage (NGZ)  
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionssicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

Abbildung 6 zeigt weiters die künftige Gesamtpensionshöhe auf Grundlage des Normkarriereverlaufs Hilfskraft berechnet nach dem Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten im Vergleich mit den Bundesbeamten. Die höhere Pension des Bundesbahnbeamten beruhte wiederum vorwiegend auf der zeitlich um rund sechs Geburtsjahrgänge längeren Anwendung des 7 %-Verlustdeckels. Die mit nachfolgenden Geburtsjahrgängen etwas geringere Pensionshöhe des Bundesbahnbeamten resultierte aus seiner gegenüber dem Bundesbeamten um dreieinhalb Jahre geringeren Dienstzeit. Die Umsetzung der Empfehlungen des RH führt insbesondere durch die Reduzierung der Dauer der Anwendung des 7 %-Verlustdeckels zu einem mit dem Bund harmonisierten Verlauf der Pensionshöhe.

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

- 28.1** Da das durchschnittliche Pensionsantrittsalter der Bundesbahnbeamten im Zeitraum 2008 bis 2013 unter 53 Jahren blieb und in den Jahren 2012 und 2013 mehr als 90 % der in den Ruhestand versetzten Bundesbahnbeamten jünger als 53 Jahre waren, verglich der RH das vorliegende Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten mit jenem der Bundesbeamten auch anhand des Beispiels einer vorzeitigen krankheitsbedingten Ruhestandsversetzung mit 52 Lebensjahren. Bei den Bundesbahnbeamten erfolgte die Berechnung nach der Rechtslage der Dienstunfähigkeit, das heißt ohne Hinzurechnung von Dienstjahren, bei Bundesbeamten mit Hinzurechnung.<sup>7</sup>
- 28.2** Abbildung 7 zeigt die Ergebnisse der Pensionsberechnung für die Normkarriereverläufe Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft der ÖBB. Einmal wurde auf diese Normkarriereverläufe das Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten, einmal dieses Pensionsrecht bei Umsetzung der unter TZ 27 zusammengefassten Empfehlungen des RH und einmal das Pensionsrecht der Bundesbeamten angewendet. Die Pensionsberechnungen erfolgten am Beispiel einer Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit mit einem Alter von 52 Jahren (ÖBB: Dienstunfähigkeit ohne Hinzurechnung von Dienstjahren in der Rechtslage 2004 (keine Erwerbsunfähigkeit); Bund: Dienstunfähigkeit mit Hinzurechnung von Dienstjahren in der Rechtslage 2004).

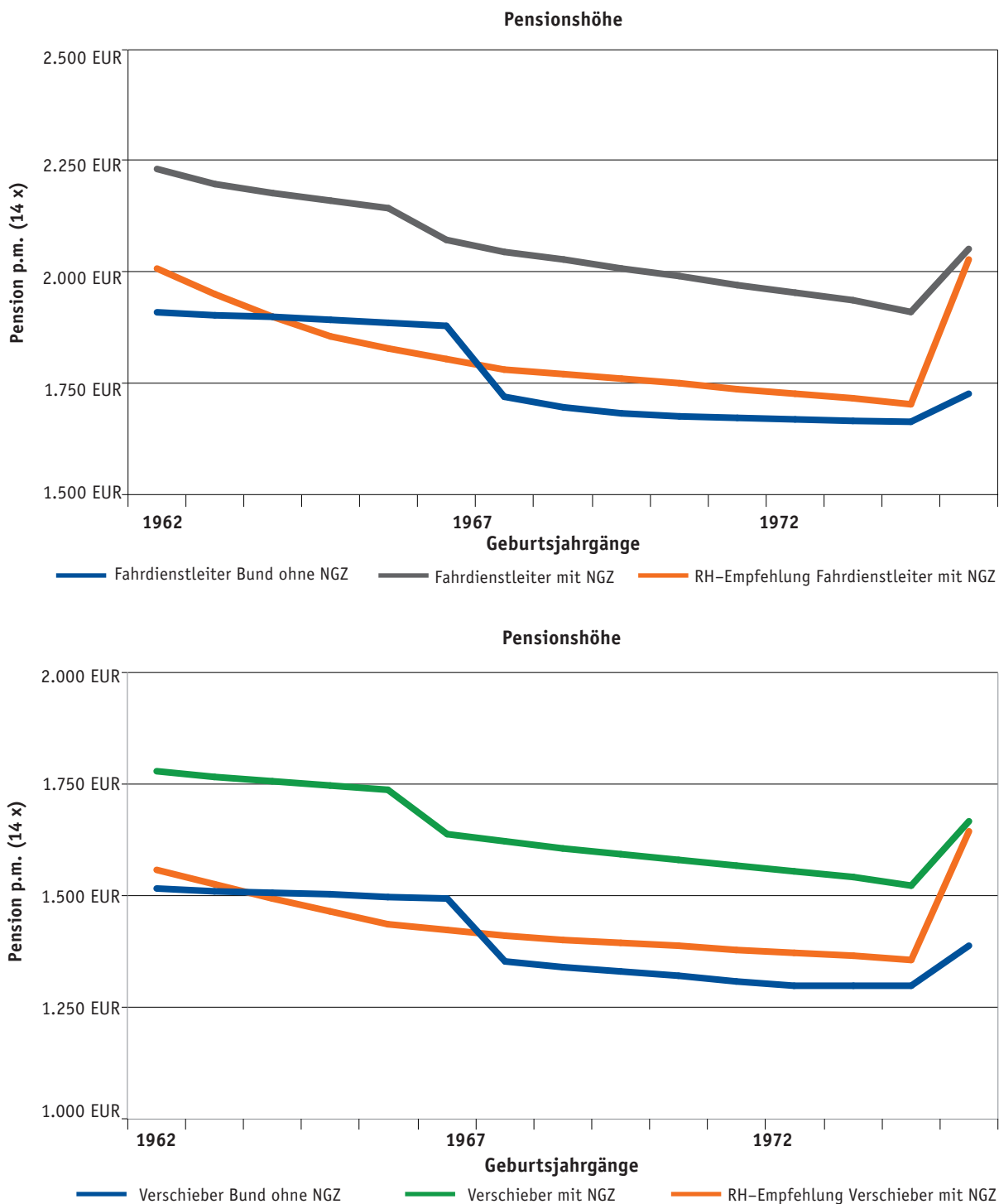
<sup>7</sup> Ab Geburtsjahrgang 1976 folgt die Berechnung in beiden Systemen der Erstgutschrift der erworbenen Ansprüche und dem nachfolgenden Pensionskonto des APG. Da dieses keine Unterscheidung von Dienstunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit vorsieht, war daher bei der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten bei vorzeitigem Pensionsantritt mit 52 Jahren eine Hinzurechnung zu gewähren, die zu einer Pensionserhöhung führt.

Trotz grundsätzlich gleicher Berechnungssystematiken würden Bundesbahnbeamte eine deutlich höhere Pension erhalten als Bundesbeamte. Dies beruhte auf der Abschlagsfreiheit einer vorzeitigen Ruhestandsversetzung in der Rechtslage 2003 im Pensionsrecht der Bundesbahnbeamten. Bei Umsetzung der Empfehlungen des RH (hier insbesondere die Einführung von Abschlägen in der Rechtslage 2003, siehe TZ 25) würde das Ergebnis der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten mit den Bundesbeamten harmonisiert.

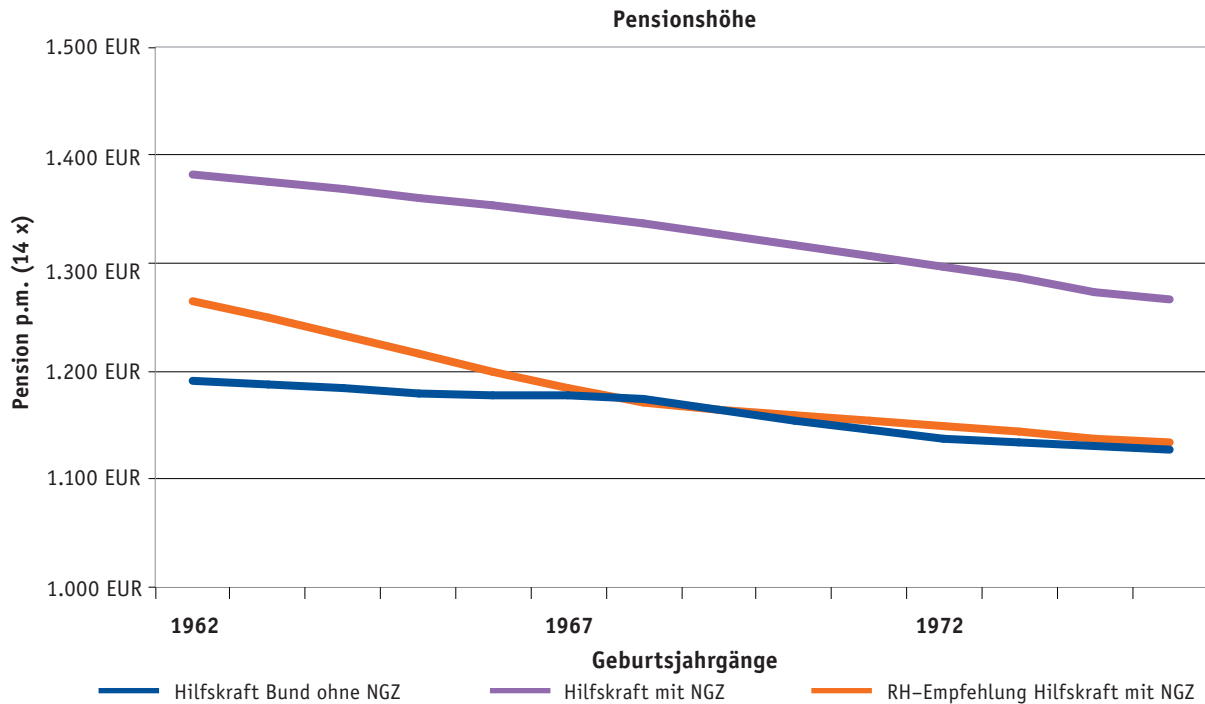
Die für den Bundesbahnbeamten zu erwartende Pensionsleistung beim Geburtsjahrgang 1976 war höher als für den Geburtsjahrgang 1975: Für die Geburtsjahrgänge ab 1976 galt eine Pensionsberechnung mit Kontoerstgutschrift der bis 2013 erworbenen Anwartschaften und nachfolgendem Pensionskonto des APG. Die für die Geburtsjahrgänge bis 1975 vorgenommene Ruhegenussberechnung aufgrund von Dienstunfähigkeit erfolgte bei Bundesbahnbeamten ohne Hinzurechnung von Dienstjahren (Rechtslage 2003/2004), bei Bundesbeamten mit Hinzurechnung (Rechtslage 2003/2004). Bei den nach dem Modell der Kontoerstgutschrift und nachfolgend dem Pensionskonto berechneten Pensionen ab Geburtsjahrgang 1976 erhielten auch Bundesbahnbeamte bei Dienstunfähigkeit eine Hinzurechnung. Bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung war für das Pensionskonto ein Faktor (aus einer Hinzurechnung von Zeiten bis maximal zum 60. Lebensjahr) zu ermitteln. Dies brachte im Pensionskonto eine Pensionserhöhung mit sich. Aufgrund des Hinzurechnungsfaktors war die für den Bundesbahnbeamten zu erwartende Pensionsleistung daher beim Geburtsjahrgang 1976 höher als für den Geburtsjahrgang 1975. Mit dieser Systematik des APG und der Kontoerstgutschrift wird sich der RH in einer gesonderten Gebärungsüberprüfung befassen.

Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

Abbildung 7: Gesamthaft erhaltene Pensionshöhe beim Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und für den Bundesbeamten: vorzeitige krankheitsbedingte Ruhestandsversetzung mit 52 Jahren



Fortsetzung Abbildung 7



Erläuterung: – Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft ÖBB; Geldwerte 2013  
 – Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebühreuzulage (NGZ)  
 – vorzeitige Ruhestandsversetzung aufgrund von Dienstunfähigkeit mit 52 Lebensjahren  
 – nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionsversicherungsbeiträge

Quelle: Modellrechnung RH

Einsparungspotenzial bei Umsetzung der RH-Empfehlungen

**29.1** Ergänzend berechnete der RH für jeden einzelnen Geburtsjahrgang die insgesamt auf Dauer der Pension bis Ableben zu erwartende Pensionsleistung (unverzinst). Dabei berücksichtigte der RH das für Bundesbahnbeamte schrittweise auf 61,5 Jahre steigende abschlagsfreie Pensionsantrittsalter bzw. für Bundesbeamte jenes von 65 Jahren. Zusätzlich berücksichtigte der RH die derzeit geltenden bzw. die nach Umsetzung der Empfehlungen des RH zu leistenden Pensionsversicherungsbeiträge. Als Grundlage der Modellrechnung dienten wiederum die Gehaltsverläufe der Normkarriereverläufe Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft. Die Berechnung erfolgte vom (frühestmöglichen abschlagsfreien) Regelpensionsalter (ÖBB Übergangsregelung der altersbedingten Ruhestandsversetzung; Bund 65 Jahre) bis zur statistischen Lebenserwartung (Mann 80,7 Jahre).

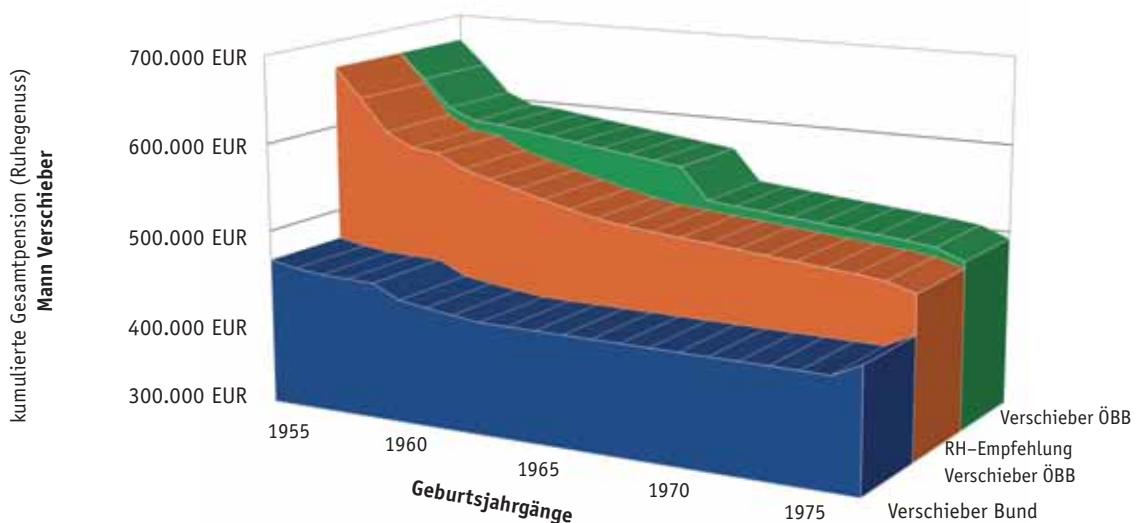
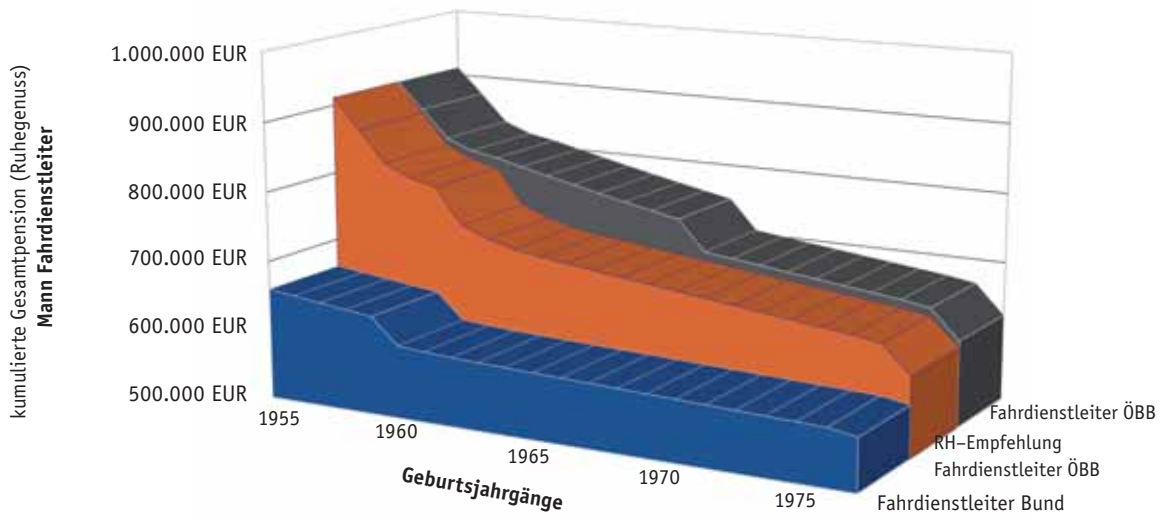
## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

Für die Geburtsjahrgänge ab 1976 galt eine Pensionsberechnung mit Kontoerstgutschrift der bis 2013 erworbenen Anwartschaften und nachfolgendem Pensionskonto des APG.

- 29.2** (1) Abbildung 8 zeigt das Ergebnis dieser Berechnungen nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der Empfehlungen des RH und für den Bund. Gemäß der Modellrechnung würden die Bundesbahnbeamten, hier am Beispiel der Geburtsjahrgänge ab 1955, wegen des sich ergebenden Pensionsantrittsalters von 59,5 Jahren und einer folglich um fünfeinhalb Jahre längeren Verweildauer im Ruhestand, eine im Vergleich mit dem Bundesbeamten deutlich höhere gesamthaft erhaltene Pensionsleistung erhalten. Mit fortschreitenden Geburtsjahrgängen steigt das frühestmögliche Pensionsantrittsalter der ÖBB auf 61,5 Jahre.<sup>8</sup> Weiters wirkte auch die steigende Durchrechnungsdauer pensionsdämpfend. Dennoch reduziert sich die vom Bundesbahnbeamten erhaltene Mehrleistung nur teilweise gegenüber dem Bundesbeamten.

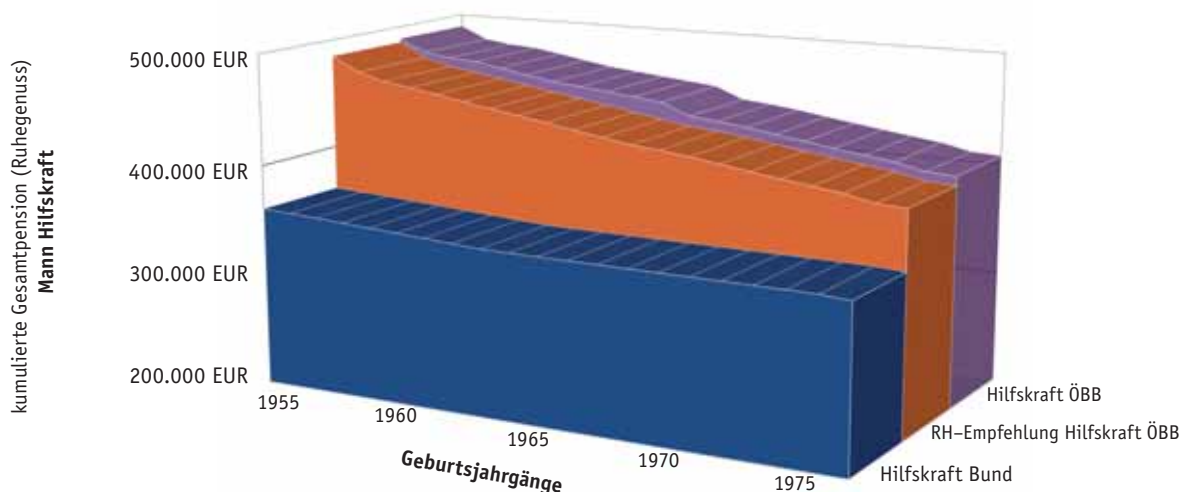
<sup>8</sup> Die ÖBB teilten hierzu mit, dass ein Pensionsantrittsalter von 61,5 Jahren nur im Zusammenhang mit der Bedingung von 42 Jahren Gesamtdienstzeit zu sehen wäre. Ein Teil der noch aktiven Bundesbahnbeamten erfülle diese erforderliche Gesamtdienstzeit mit 61,5 Jahren nicht, könne daher erst mit einem höheren Alter pensioniert werden.

Abbildung 8: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung vom Regelpensionsalter bis Ableben: nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit dem Bund



## Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

### Fortsetzung Abbildung 8



- Erläuterung:
- Grundlage der Berechnung Normkarriereverlauf Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft ÖBB; Geldwerte 2013
  - Pensionshöhe ÖBB einschließlich Nebengebühreuzulage (NGZ)
  - Regelpensionsalter ÖBB siehe Abbildung 3, 5 und 6; Regelpensionsalter Bund 65 Jahre
  - statistisches Ableben Mann 80,7 Jahre
  - nach Abzug der geltenden bzw. empfohlenen Pensionssicherungsbeiträge

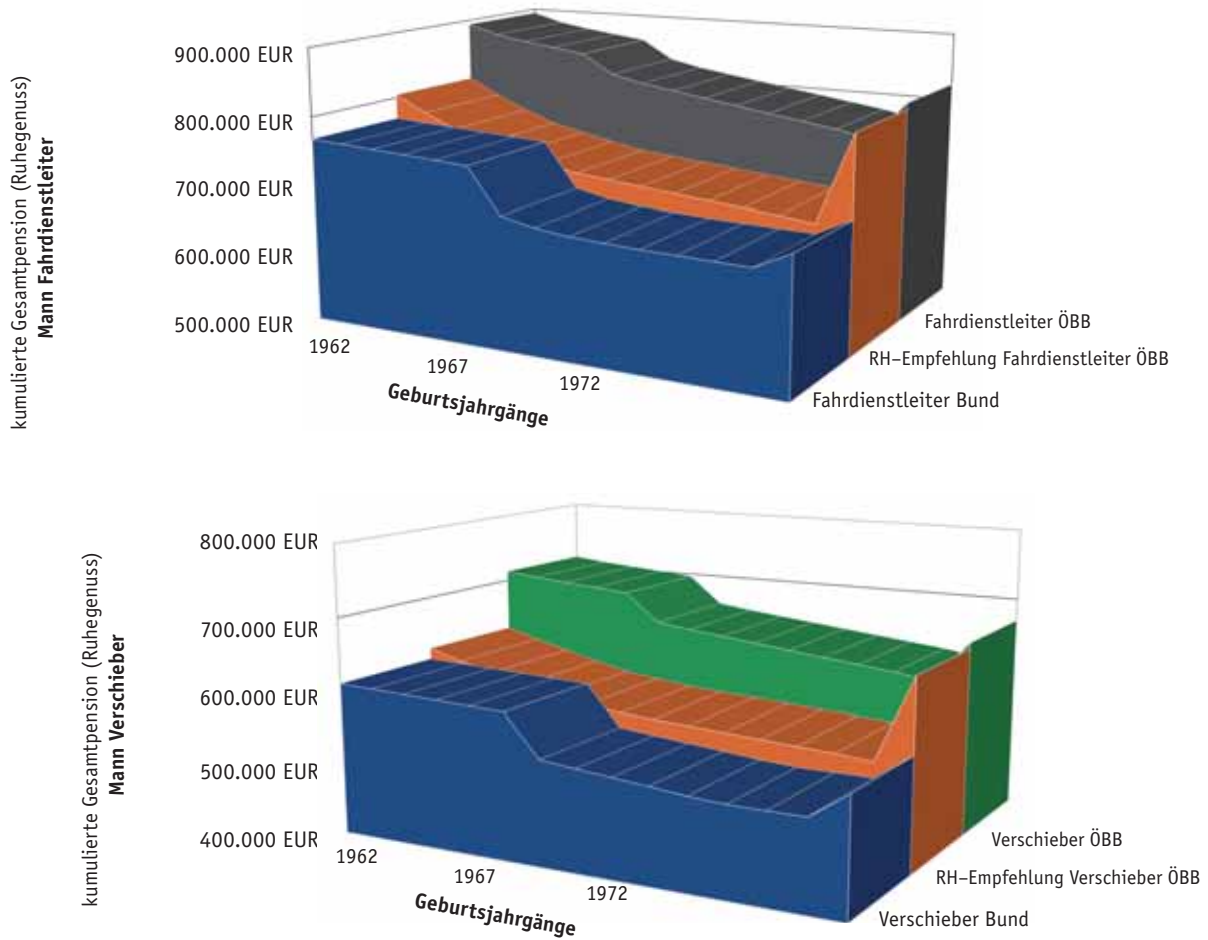
Quelle: Modellrechnung RH

(2) Abbildung 9 zeigt das Ergebnis dieser Berechnungen bei einem vorzeitigen Pensionsantrittsalter von 52 Jahren für die Normkarriereverläufe Fahrdienstleiter, Verschieber und Hilfskraft. Die Berechnungen berücksichtigen beim Bund eine krankheitsbedingte Versetzung in den Ruhestand unter Hinzurechnung von Dienstjahren (in der Rechtslage 2003/2004), bei den ÖBB ein Ruhestandsversetzungsverfahren wegen Dienstunfähigkeit ohne Hinzurechnung von Dienstjahren in der Rechtslage 2003/2004 (nur bei 7 % der Ruhestandsversetzungsverfahren der Bundesbahnbeamten lag eine Erwerbsunfähigkeit vor).

Da bei der Pensionsberechnung der Bundesbahnbeamten in der Rechtslage 2003 keine Abschläge für den vorzeitigen Pensionsantritt vorliegen, war auch deren gesamthaft erhaltene Pensionsleistung (trotz gleichem Pensionsantrittsalter) wesentlich höher als beim Bund. Erst die Umsetzung der Empfehlungen des RH (hier die Einführung von Abschlägen in der Rechtslage 2003) würde das Gesamtausmaß der erhaltenen Pensionsleistung harmonisieren.

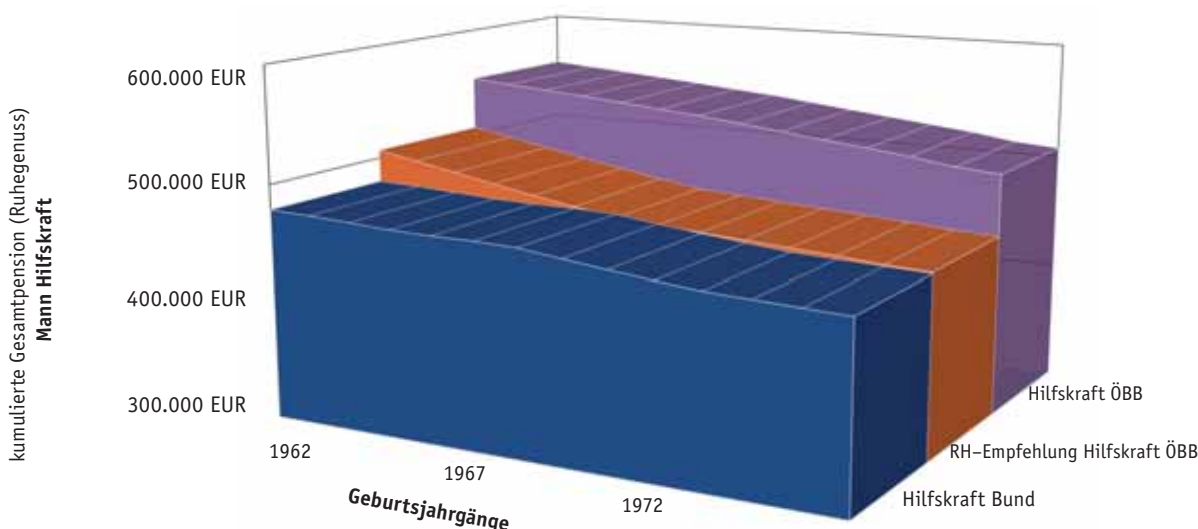


Abbildung 9: Insgesamt zu erwartende Pensionsleistung bei vorzeitiger krankheitsbedingter Versetzung in den Ruhestand mit 52 Lebensjahren bis Ableben: nach dem Pensionsrecht der ÖBB, bei Umsetzung der RH-Empfehlungen und im Vergleich mit dem Bund



Finanzielle Auswirkungen der Reformen des Pensionsrechts sowie der RH-Empfehlungen

Fortsetzung Abbildung 9



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

Quelle: Modellrechnung RH

Bei der für Geburtsjahrgänge ab 1976 vorzunehmenden Kontoerstgutschrift für die 2013 bestehenden Anwartschaften und das nachfolgende Pensionskonto entfiel die Unterscheidung von Dienstunfähigkeit und Erwerbsunfähigkeit; somit erhielten auch Bundesbahnbeamte bei Dienstunfähigkeit eine Hinzurechnung. Bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung war für das Pensionskonto ein Faktor (aus einer Hinzurechnung von Zeiten bis zum 60. Lebensjahr) zu ermitteln. Dies brachte im Pensionskonto für die Geburtsjahrgänge ab 1976 eine Pensionserhöhung mit sich. Mit dieser Systematik des APG und der Kontoerstgutschrift wird sich der RH in einer gesonderten Gebarungüberprüfung befassen.

(3) Hinsichtlich der Berechnung eines Einsparungspotenzials bei Umsetzung der Empfehlungen des RH hatte der RH in früheren Gebarungüberprüfungen vorausgesetzt, dass alle Bediensteten erst mit dem vorgesehenen Regelpensionsalter in den Ruhestand versetzt werden. Bei den ÖBB betrug das durchschnittliche Pensionierungsalter von 2002 bis 2013 jedoch rd. 52,49 Jahre. Daher wäre für die Modellrechnung die fiktive Annahme eines altersbedingten Regelpensionsalters, das

in den nächsten Jahren wie vorgesehen von 59 auf 61,5 Jahre steigt, für alle künftigen Ruhestandsversetzungen von Bundesbahnbeamten nicht schlüssig. Der RH traf daher für die Modellrechnung des Einsparungspotenzials folgende Annahmen:

- Für die noch im Aktivstand befindlichen Bundesbahnbeamten mit Geburtsjahrgängen bis 1963 wird angenommen, dass diese Bundesbahnbeamten altersbedingt in den Ruhestand versetzt werden.
- Unter Berücksichtigung des von den ÖBB bereits eingeleiteten Programms zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Bundesbahnbeamten (TZ 13) wird für die Modellrechnung der Einsparungen für die Bundesbahnbeamten mit Geburtsjahrgängen ab 1964 angenommen, dass der Anteil der vorzeitigen Ruhestandsversetzungen auf 50 % aller Pensionierungen sinkt und diese krankheitsbedingten Ruhestandsversetzungen dabei ein durchschnittliches Pensionsalter von 52 Jahren erreichen.
- Die übrigen 50 % der Pensionierungen der Bundesbahnbeamten mit Geburtsjahrgängen ab 1964 erfolgen altersbedingt.

Die Umsetzung der Empfehlungen des RH hätte im Zeitraum 2015 bis 2050 in der Modellrechnung ein Einsparungspotenzial betreffend die künftig zu erwartenden Pensionsausgaben für das 2013 vorliegende Kollektiv an aktiven Bundesbahnbeamten und den hier beschriebenen Annahmen von rd. 920 Mio. EUR (Geldwert 2013) zur Folge. Dieses setzte sich aus den Minderausgaben durch die Umsetzung der RH-Empfehlungen, jedoch auch aus Mindereinnahmen aufgrund künftig geringerer Einnahmen wegen der eingefrorenen Nebengebührenezulage und des reduzierten Pensionsbeitrags zusammen.

**29.3** (1) *Laut Stellungnahme des BMF werde die Umsetzung der Empfehlungen des RH, insbesondere soweit sie auf die Realisierung des Einsparungspotenzials abziele, seitens des BMF bestmöglich unterstützt.*

*(2) Laut Stellungnahme des BMVIT sei das vom RH auf Grundlage der Empfehlungen berechnete Einsparungspotenzial nachvollziehbar abgeleitet. Der realisierbare Effekt der punktuellen Eingriffe hänge jedoch maßgeblich von der Wirksamkeit der gesundheitsfördernden Programme der ÖBB ab und lasse sich daher nur schwer abschätzen.*

**29.4** Der RH teilte dem BMVIT mit, dass er die von den ÖBB eingeleiteten gesundheitsfördernden Programme, die altersgerechten Arbeitszeitmodelle und das Ziel, den Anteil krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen zu reduzieren und das Pensionsantrittsalter zu erhöhen,

unterstützt. Die vom RH empfohlenen weiterführenden Reformen des Pensionsrechts der Bundesbahnbeamten sahen auch Abschlüsse von der Pensionsbemessung bei vorzeitiger krankheitsbedingter Ruhestandsversetzung vor. Das vom RH bei Umsetzung seiner Empfehlungen berechnete Einsparungspotenzial hatte als Randbedingung eine Reduzierung des Anteils krankheitsbedingter Ruhestandsversetzungen von derzeit rd. 90 % auf langfristig 50 % berücksichtigt. Falls dieses Ziel nicht erreicht wird, wären die Einsparungen bei der Umsetzung der RH-Empfehlungen im Vergleich mit der bestehenden Rechtslage allerdings noch wesentlich höher als angegeben. Das vom RH berechnete Einsparungspotenzial war somit bewusst unter vorsichtigen Annahmen kalkuliert.

## Schlussempfehlungen

**30** Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

### BMF

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

### BMVIT

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

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

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

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

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

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

## ÖBB

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



**ANHANG**

**Anhang A1: Nebengebühren Bundesbeamte**

**Anhang A2: Kontoerstgutschrift**

**Anhang B: Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens**

## Anhang A1: Nebengebühren Bundesbeamte

Die (während des Aktivstands bezogenen) anspruchsbegründenden Nebengebühren waren laufend (monatsweise) in Nebengebührenwerte umzurechnen. Ein Nebengebührenwert betrug 1 % des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs auf die Nebengebühr geltenden Gehalts eines Bundesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2. Anlässlich der monatlichen Auszahlung der Bezüge waren die anspruchsbegründenden Nebengebühren – durch Division der Summe der im jeweiligen Monat gebührenden anspruchsbegründenden Nebengebühren durch den jeweils geltenden Nebengebührenwert – laufend in Nebengebührenwerten festzuhalten.

Die Nebengebührenzulage war anlässlich des erstmaligen Pensionsanfalls zu bemessen. Dazu wurden die Nebengebührenwerte in zwei Gruppen unterteilt: Die ersten Gruppe fasste jene Nebengebührenwerte zusammen, denen Geldleistungen zugrunde lagen, auf die der Anspruch vor dem 1. Jänner 2000 entstanden war, in der zweiten Gruppe alle übrigen. Im nächsten Schritt wurden die jeweiligen Summen dieser beiden Gruppen mit 1 % des im Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs auf die Nebengebührenzulage geltenden Gehalts eines Bundesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, multipliziert. Das so erzielte Ergebnis der ersten Gruppe wurde durch 437,5 dividiert. Das Ergebnis der zweiten Gruppe wurde durch einen vom Jahr des Pensionsantritts abhängigen Divisor dividiert: Dieser betrug bis einschließlich des Jahres 2000 455 und wurde ab 2001 pro Jahr um jeweils 17,5 erhöht (bis zum Wert 700 für Pensionsantritte ab dem Jahr 2014). Die so erhaltenen Werte wurden addiert und bildeten die Nebengebührenzulage.

War die Ruhegenussbemessungsgrundlage gemäß § 5 Abs. 2 oder Abs. 2a PG 1965 zu kürzen, so wurde auch die Nebengebührenzulage in jenem Ausmaß reduziert, das dem Verhältnis der gekürzten zur vollen Ruhegenussbemessungsgrundlage entsprach. Im Falle einer Erhöhung der Ruhegenussbemessungsgrundlage gemäß § 5 Abs. 3 PG 1965 war auch die Nebengebührenzulage entsprechend zu erhöhen.

Darüber hinaus durfte die so ermittelte Nebengebührenzulage 20 % der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage nicht überschreiten und war gegebenenfalls entsprechend zu vermindern.



**Anhang A2: Kontoerstgutschrift**

(1) Für ab dem 1. Jänner 1996 in die ÖBB eingetretene Bedienstete galten hinsichtlich ihrer Pensionsrechte die Bestimmungen des ASVG und des APG. Nach dem APG war u.a. ein Pensionskonto für alle in der Pensionsversicherung nach dem ASVG, dem GSVG, dem FSVG und dem BSVG versicherten Personen zu führen. Für Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind und bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 mindestens einen Versicherungsmonat nach dem APG, ASVG, GSVG, FSVG oder BSVG erworben hatten, war eine Kontoerstgutschrift zum 1. Jänner 2014 zu ermitteln und bis längstens 31. Dezember 2014 in das Pensionskonto aufzunehmen.

(2) Obwohl die Bundesbahnbeamten nicht unter die oben genannte Personengruppe fielen, sah das BB-PG für jene, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren waren, ebenfalls die Einrichtung und Führung eines Pensionskontos unter Anwendung des APG (zum Zweck der Bemessung der Pension nach dem APG zur Durchführung der Parallelrechnung) vor.

(3) Für nach dem 31. Dezember 1975 geborene Bundesbahnbeamte galt darüber hinaus eine Sondervorschrift betreffend eine Kontoerstgutschrift. Für die Berechnung der Kontoerstgutschrift waren zunächst ein Ausgangsbetrag sowie ein Vergleichsbetrag zu ermitteln. Den Ausgangsbetrag bildete der nach Abschnitt II des BB-PG (Ruhegenuss) und § 25 BB-PG (Nebengebührendurchschnittssatz) berechnete Ruhebezug, der dem Beamten im Fall der (fiktiven) Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 31. Dezember 2013 gebührte. Den Vergleichsbetrag bildete hingegen eine Berechnung des Ruhebezugs nach dem BB-PG unter Anwendung der Parallelrechnung nach der am 31. Dezember 2013 geltenden Rechtslage, der dem Beamten im Fall der (fiktiven) Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 31. Dezember 2013 gebührte. Die Kontoerstgutschrift bildete das 14-Fache des Ausgangsbetrags. War dieser jedoch mehr als 3,5 % niedriger oder höher als der Vergleichsbetrag, bildete das 14-Fache des um 3,5 % verminderten oder erhöhten Vergleichsbetrags die Kontoerstgutschrift. Diese war als Gesamtgutschrift für das Jahr 2013 bis 31. Dezember 2014 in das Pensionskonto aufzunehmen.

(4) Für die Berechnung des einen Bestandteil des Ausgangsbetrags bildenden Ruhegenusses waren die Ruhegenussberechnungsgrundlage, die Ruhegenussbemessungsgrundlage und die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit zu ermitteln. Die Ruhegenussberechnungsgrundlage war aus den für jeden Beitragsmonat zu ermittelnden Beitragsgrundlagen, das waren der Gehalt sowie allfällige ruhegenussfähige Zulagen, zu berechnen, indem die aufgewerteten Beitragsgrundlagen durch

die Zahl der Beitragsmonate zu dividieren waren. Für die Berechnung betreffend die Kontoerstgutschrift waren maximal die höchsten 164 Beitragsmonate durchzurechnen (Wert für das Jahr 2014). 83 % der derart ermittelten Ruhegenussberechnungsgrundlage bildeten die volle Ruhegenussbemessungsgrundlage und zugleich das Höchstausmaß des Ruhegenusses. Die tatsächliche Höhe des Ruhegenusses errechnete sich aus dem durch die ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit erreichten Hundertsatz von 83 %. Zur ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit zählten – neben der ruhegenussfähigen Beamten dienstzeit – angerechnete Zeiten, wie insbesondere Ruhegenussvordienstzeiten. Der das Ausmaß des Ruhegenusses bestimmende Hundertsatz betrug für die ersten zehn Dienstjahre 40 %, für jedes weitere ruhegenussfähige Dienstjahr 1,229 % und für jeden weiteren Dienstmonat 0,1024 % der Ruhegenussberechnungsgrundlage.

Der zweite Bestandteil des Ausgangsbetrags war die Nebengebührenzulage, die gebührte, wenn ein Anspruch auf Ruhegenuss bestand. Sie betrug für die zum 1. Jänner 2014 zu ermittelnde Kontoerstgutschrift 13,24 % der höchsten aufgewerteten Beitragsgrundlage, maximal jedoch 10,84 % des Gehaltsansatzes der Gehaltsgruppe VIIb, Gehaltsstufe 8. Das Ausmaß der Nebengebührenzulage richtete sich nach dem Hundertsatz des Ruhegenusses (siehe oben), zu dem sie gebührte.

(5) Den Vergleichsbetrag bildete der nach den Vorschriften des BB-PG berechnete Ruhebezug zum 31. Dezember 2013. Dafür waren die Bestimmungen über die Parallelrechnung anzuwenden, die eine Gesamtpension zum Ergebnis hatte, welche sich aus einem nach den Bestimmungen des BB-PG berechneten Teil (Ruhebezug) und einem unter Anwendung des APG berechneten Teil (Pension) zusammensetzte, wobei das Verhältnis dieser Teile durch die erreichten Steigerungsprozentpunkte (Hundertsatz) und die Ergänzung dieses Prozentsatzes auf 100 % bestimmt wurde.

**ANHANG B**

**Entscheidungsträger  
der überprüften Unternehmen**

Anmerkung:  
im Amt befindliche Entscheidungsträger in **Blaudruck**

## Österreichische Bundesbahnen–Holding AG

### Aufsichtsrat

Vorsitz

Dipl.–Ing. Horst PÖCHHACKER  
(26. Juni 2007 bis 13. August 2014)

[Mag. Brigitte EDERER](#)  
(seit 23. September 2014)

Stellvertreter des  
bzw. der Vorsitzenden

Dr. Eduard SAXINGER  
(26. Juni 2007 bis 15. Juli 2009)

Franz RAUCH  
(20. April 2004 bis 26. Mai 2010)

Wilhelm HABERZETTL  
(20. April 2004 bis 30. November 2011)

[Roman HEBENSTREIT](#)  
(seit 27. Februar 2012)

[Dipl.–Ing. Herbert KASSER](#)  
(seit 31. März 2008)

[KR Mag. Dr. Ludwig SCHARINGER](#)  
(seit 26. Juni 2012)

**Vorstand**

## Mitglieder

Mag. Erich SÖLLINGER  
(27. April 2004 bis 31. Oktober 2008)

Mag. Martin HUBER  
(1. November 2004 bis 22. April 2008)

KR Gustav POSCHALKO  
(1. Dezember 2007 bis 31. März 2010)

Dipl.-Ing. Peter KLUGAR  
(1. Dezember 2007 bis 31. Juli 2010)

Ing. Franz SEISER  
(1. April 2010 bis 6. März 2014)

Mag. Josef HALBMAYR, MBA, CFO  
(seit 1. November 2008)

Mag. Christian KERN, Vorsitzender, CEO  
(seit 7. Juni 2010)

## ÖBB–Shared Service Center Gesellschaft mbH

(mit 1. September 2014 mit der ÖBB–Business Competence Center GmbH als übernehmende Gesellschaft verschmolzen)

### Aufsichtsrat

Vorsitz [Mag. Josef HALBMAYR, MBA](#)  
(seit 28. Oktober 2010)

Stellvertreter des  
Vorsitzenden [Mag. Christian KERN](#)  
(seit 28. Oktober 2010)

### Geschäftsführung

Mag. Sabine GREINER  
(2. Dezember 2009 bis 24. August 2012)

Mag. Brigitte SCHÜSSLER  
(1. September 2012 bis 1. November 2013)

Mag. Alfred LOIDOLT  
(7. August 2009 bis 19. März 2014)

Mag. Peter PIRKNER  
(1. August 2012 bis 19. März 2014)

[Dipl.–Ing. Mag. Wolfgang KALNY](#)  
(seit 1. November 2013)

[Mag. Claudia EDER](#)  
(seit 1. März 2014)

# **Bericht des Rechnungshofes**

**Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.;  
Follow-up-Überprüfung**





**Inhaltsverzeichnis**

Abkürzungsverzeichnis \_\_\_\_\_ 126

**BMFWF**Wirkungsbereich des Bundesministeriums für  
Wissenschaft, Forschung und WirtschaftBundesimmobiliengesellschaft m.b.H.;  
Follow-up-Überprüfung

KURZFASSUNG \_\_\_\_\_ 128

Prüfungsablauf und -gegenstand \_\_\_\_\_ 134

Unternehmenspolitik \_\_\_\_\_ 134

Finanzierungsinstrumente \_\_\_\_\_ 138

Treasury (Übertragung der Finanzierung) \_\_\_\_\_ 138

Steuerung des Immobilienvermögens \_\_\_\_\_ 141

Verwaltung des Immobilienvermögens \_\_\_\_\_ 150

Personalsteuerung \_\_\_\_\_ 153

Klimarelevante Maßnahmen (Energieeinspar-Contracting) \_\_\_\_\_ 154

Schlussempfehlungen \_\_\_\_\_ 155

**ANHANG**

Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens \_\_\_\_\_ 159

## Abkürzungsverzeichnis

BGBI.	Bundesgesetzblatt
BIG	Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Frauen
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMJ	Bundesministerium für Justiz
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
bspw.	beispielsweise
BVergG	Bundesvergabegesetz
bzw.	beziehungsweise
CO <sub>2</sub>	Kohlendioxid
ESVG	Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen
EU	Europäische Union
EUR	Euro
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
IT	Informationstechnologie
m <sup>2</sup>	Quadratmeter
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
rd.	rund
RH	Rechnungshof
SAP	Systeme, Anwendungen, Produkte in der Datenverarbeitung
t	Tonnen
t/a	Tonnen pro Jahr
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem

## Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

### Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.; Follow-up-Überprüfung

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

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

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

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

**KURZFASSUNG****Prüfungsziel**

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

**Unternehmenspolitik**

Das BMFWF setzte die Empfehlung des RH, im Einvernehmen mit dem BMF eine Grundsatzentscheidung über die mittel- bis langfristige Ausrichtung der BIG zu treffen, um. Mit der Erarbeitung des 2. Stabilitätsgesetzes erhielt die BIG die Ermächtigung, marktgängige Liegenschaften an eine zu 100 % in ihrem Eigentum stehende, konsequent marktwirtschaftlich ausgerichtete Tochtergesellschaft zu übertragen. (TZ 2)

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

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

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

## Finanzierungsinstrumente

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

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

Da von der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur im Bereich der Finanzierung keine generelle Liquiditätszusage gegeben werden konnte, war eine vollständige Besorgung der Treasury-Geschäfte der BIG durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur nicht möglich. Mit der regelmäßigen Inanspruchnahme der Beratung bei Treasury-Geschäften durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur setzte die BIG im Rahmen der möglichen Kooperationsfelder die gleichlautende Empfehlung des RH um. (TZ 8)

## Steuerung des Immobilienvermögens

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

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

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

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

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

Mit dem deutlichen Ausbau des Anteils an Objekten und Mietvertragsflächen mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen sowie mit der im Jahr 2010 begonnenen und im 1. Quartal 2012 abgeschlossenen flächendeckenden Erfassung der Kündigungsverzichte setzte die BIG die Empfehlung des RH um, den Anteil an Objekten und Mietvertragsflächen mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen seitens der Bestandnehmer kontinuierlich auszubauen und die vereinbarten Kündigungsverzichte für alle Objekte bzw. Mietvertragsflächen lückenlos zu erfassen. (TZ 15)

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

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

Die BIG setzte mit der „Anleitung zur Klassifizierung des Leerstandes im Leerstandsinformationssystem“, deren Anpassung nach zwei Jahren und mit der jährlichen Evaluierung der Objektstrate-

gie auf Einzelobjektbasis die Empfehlung des RH um, bei andauernden Leerständen eine systematische Evaluierung der Objektstrategien – bspw. nach jeweils zwei Jahren – vorzusehen und die Strategien gegebenenfalls an geänderte Rahmen- und Marktbedingungen anzupassen. (TZ 18)

#### Verwaltung des Immobilienvermögens

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

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

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

#### Personalsteuerung

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

### Klimarelevante Maßnahmen

Die BIG konnte die Empfehlung des RH, darauf hinzuwirken, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes zu erreichen, mit den bis Ende 2013 abgeschlossenen Contracting-Verträgen teilweise umsetzen, weil sie damit ein jährliches Einsparziel von 4,80 Mio. EUR sowie eine Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes von rd. 22.900 t/a erreichte. (TZ 23)



Kenndaten der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.					
<b>Rechtsgrundlage</b>	Bundesgesetz, mit dem die Bau- und Liegenschaftsverwaltung des Bundes neu organisiert sowie über Bundesvermögen verfügt wird (Bundesimmobiliengesetz); BGBl. I Nr. 141/2000 i.d.g.F.				
<b>Rechtsform</b>	Gesellschaft mit beschränkter Haftung				
<b>Eigentümer</b>	Republik Österreich, vertreten durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft				
<b>Organe</b>	Geschäftsführung, Aufsichtsrat, Generalversammlung				
<b>Unternehmensgegenstand</b>	a) Bereitstellung von Raum für Bundeszwecke allein oder gemeinsam mit Dritten und zu diesem Zweck, unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse des Bundes;				
	b) Erwerb, Nutzung, Verwaltung, Vermietung und Veräußerung von Liegenschaften, Räumlichkeiten und dinglichen Rechten, Errichtung und Erhaltung von Bauten, zentrale Gebäudebewirtschaftungsdienstleistungen für andere als Bundeszwecke;				
	c) Erbringung von Hausverwaltungs- und Baubetreuungsleistungen;				
	d) Verwertung von nicht vom Bund genutzten Liegenschaften und Liegenschaftsteilen;				
	e) Ausübung des Bautränergewerbes;				
	f) Errichtung von Zweigniederlassungen, Erwerb, Pacht, Verwaltung und Verwertung von Unternehmen und Gesellschaften, deren wesentlicher Unternehmensgegenstand jenem der lit a) bis d) entspricht, sowie deren Geschäftsführung und Vertretung;				
	g) Durchführung sonstiger mit dem Unternehmensgegenstand in Zusammenhang stehender Hilfs- und Nebengeschäfte, diese jedoch unter Ausschluss aller den Bestimmungen des Bankwesengesetzes unterliegenden Geschäfte;				
	h) Erfüllung der Aufgaben gemäß dem Bundesimmobiliengesetz.				
	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Veränderung 2013 zu 2010</b>
	in Mio. EUR				in %
<b>Betriebsleistung</b>	797,80	813,58	703,08	735,76	- 7,8
<b>EGT</b>	39,46	84,70	156,01	160,64	307,1
<b>Jahresüberschuss</b>	14,71	56,75	11,29	116,46	691,7
<b>Bilanzsumme</b>	4.635,97	4.903,88	5.120,45	5.182,94	11,8
<b>Operativer Cashflow</b>	184,33	293,39	374,81	273,70	48,5
	Anzahl in Vollzeitäquivalenten im Jahresdurchschnitt				
<b>Mitarbeiter</b>	774,8	767,0	763,7	768,4	- 0,8

Quelle: BIG

## Prüfungsablauf und -gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte – mit Unterbrechungen – von Mai bis Juli 2014 bei der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG) die Umsetzung ausgewählter, strategisch relevanter Empfehlungen, die er bei einer vorangegangenen Gebarungsüberprüfung abgegeben hatte. Der in der Reihe Bund 2012/6 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

(2) Zur Verstärkung der Wirkung seiner Empfehlungen hatte der RH den Umsetzungsstand seiner Empfehlungen bei der überprüften Stelle nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht Reihe Bund 2013/13 veröffentlicht.

(3) Zu dem im September 2014 übermittelten Prüfungsergebnis gab die BIG im Oktober 2014 ihre Stellungnahme ab. Das BMWFW verzichtete im November 2014 auf die Abgabe einer Stellungnahme.

Der RH erstattete seine Gegenäußerungen bzw. die Mitteilung über einen Verzicht auf Gegenäußerung im Februar 2015.

## Unternehmenspolitik

### Strategische Ziele und Umsetzung

2.1 (1) Der RH hatte dem BMWFW<sup>1</sup> als Eigentümer der BIG in seinem Vorbericht (TZ 4) empfohlen, im Einvernehmen mit dem BMF eine Grundsatzentscheidung über die mittel- bis langfristige Ausrichtung der BIG zu treffen.

(2) Das BMWFW hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass mit dem 2. Stabilitätsgesetz 2012 die gesetzliche Grundlage für die neue Unternehmensstrategie geschaffen worden sei, wie die Abspaltung der marktfähigen Liegenschaften in eine 100 %ige Tochtergesellschaft der BIG und deren konsequente Marktorientierung bei der Bewirtschaftung des Portfolios. Die „ARE Austrian Real Estate GmbH“ sei mit 29. September 2012, rückwirkend per 1. Jänner 2012, gegründet worden, voll operativ tätig sei sie seit 1. Jänner 2013. Übertragen worden seien „marktgängige bzw. marktnahe Immobilien“ (rd. 600 Liegenschaften) mit rd. 1,8 Mio. m<sup>2</sup> Mietfläche<sup>2</sup>.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG mit dem 2. Stabilitätsgesetz die Ermächtigung erhielt, Liegenschaften an eine zu 100 % in

<sup>1</sup> Mit der Bundesministeriengesetz-Novelle 2014, in Kraft seit 1. März 2014, wurden u.a. Bezeichnungen von Bundesministerien geändert. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verwendet der RH im vorliegenden Berichtsbeitrag einheitlich die seit 1. März 2014 geltenden Bezeichnungen der Bundesministerien.

<sup>2</sup> entspräche rd. 25 % der „BIG alt“

ihrem Eigentum stehende Tochtergesellschaft zu übertragen. Ausgenommen davon waren Liegenschaften, die unmittelbar für Bildungszwecke und für Zwecke des Justizvollzuges genutzt werden, soweit es sich dabei nicht um reine Büronutzungen handelte.

Ziel der Strategie des BMWFW im Einvernehmen mit dem BMF war es, der BIG zu ermöglichen, marktgängige Immobilien in einer eigenen konsequent marktwirtschaftlich ausgerichteten Tochtergesellschaft zu bewirtschaften, welche besser und verstärkt auf die Anforderungen des Marktes reagieren könne.

Die im 2. Stabilitätsgesetz festgelegte Ausrichtung der BIG wurde von der Gesellschaft umgesetzt. Die ARE Austrian Real Estate GmbH wurde mit 29. September 2012, rückwirkend per 1. Jänner 2012, gegründet und war seit Jänner 2013 operativ tätig. Die 2013 von der ARE Austrian Real Estate GmbH getätigten Verkäufe wurden analog zur Strategie durchgeführt. Es erfolgte eine Portfoliobereinigung durch Verkäufe von kleinteiligen und regional weit gestreuten Objekten, kleinen Wohnungseigentumseinheiten sowie Objekten, die aufgrund eines Leerstands keiner wirtschaftlichen Verwertungsstrategie zuzuführen waren.

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

**3.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 4) empfohlen, zur Nachverfolgung des Zielerreichungsgrads ihres Strategiekonzepts eine möglichst quantitative Formulierung der Zielvorgaben sowie eine Evaluierung der einzelnen daraus abgeleiteten Maßnahmen und eine regelmäßige Bewertung der Zielerreichung vorzunehmen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass der integrierte Strategie- und Planungsprozess implementiert worden sei, wodurch eine regelmäßige Evaluierung der Maßnahmen im Hinblick auf die Zielerreichung gegeben sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass im Jänner 2011 die BIG mit einem integrierten Strategie- und Planungsprozess begonnen hatte, der ab dem Jahr 2012 sukzessive implementiert wurde. Die strategische Orientierung, das Budget und die Zielvereinbarungen bildeten die Grundlage dieses Prozesses.

Gemeinsam mit der zweiten Führungsebene erarbeitete die BIG ihre Strategie für die jeweils nächsten drei bis fünf Jahre einschließlich

quantifizierter einjähriger Zielvorgaben, die jährlich einer Beurteilung und Justierung unterlagen.

Mit Hilfe des integrierten Strategie- und Planungsprozesses erstellte Unternehmenskonzepte lagen für die BIG für die Jahre 2013 und 2014 sowie für ihr Tochterunternehmen ARE Austrian Real Estate GmbH für 2014 vor.

**3.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH mit der Einführung des integrierten Strategie- und Planungsprozesses, der Formulierung von quantifizierten Zielvorgaben sowie deren jährlicher Evaluierung um.

Mittelfristplanungen

**4.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 6) empfohlen, eine mehrjährige, rollierende Wirtschaftsplanung einzurichten und dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorzulegen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die seit Herbst 2009 einmal im Jahr erstellte Fünfjahresplanung dem Aufsichtsrat zu Kenntnis gebracht werde. Im neugefassten Gesellschaftsvertrag seien die Erstellung einer Fünfjahresplanung und die Information an den Aufsichtsrat dezidiert verankert. Durch die bereits stattgefundene Einführung des integrierten Strategie- und Planungsprozesses der BIG habe sich die Qualität der Mehrjahresplanung verbessert.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG die rollierenden Mittelfristplanungen den Aufsichtsräten der BIG und der Tochtergesellschaft ARE Austrian Real Estate GmbH gemeinsam mit den Jahresabschlüssen und den Budgets vorlegte.

**4.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH, eine mehrjährige, rollierende Wirtschaftsplanung einzurichten und dem Aufsichtsrat vorzulegen, um.

Wahrnehmung der Organaufgaben und Beteiligungsverwaltung

**5.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 7) empfohlen, dass im Hinblick auf die bei öffentlichen Unternehmen gebotene Transparenz betreffend die Feststellung der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sämtliche Organfunktionen der Mitglieder des Aufsichtsrats im jeweiligen Corporate Governance Bericht beachtet werden. Weiters wären die Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex für die Beurteilung von möglichen Interessenkonflikten bei Organfunktionen von Aufsichtsratsmitgliedern in anderen Gesellschaften zu berücksichtigen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass der RH in seinen Ausführungen bemängelt hätte, die BIG unterscheide in ihren Corporate Governance Berichten für die Geschäftsjahre 2009 und 2010 zwischen Tätigkeiten in Gesellschaften, die in direkter Konkurrenz mit der BIG stehen und solchen, die im weitesten Sinn im Wettbewerb zur BIG stehen. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sähe die von der BIG vorgenommene Differenzierung in ihrer zur C-Regel 45 abgegebenen Erklärung nicht explizit vor.

Nach Ansicht der BIG sei aber festzuhalten, dass der Österreichische Corporate Governance Kodex auch keine Definition des relativ weiten Begriffes „Wettbewerb“ bietet. Zur daher sinnvollen Präzisierung führe die BIG im Rahmen des Corporate Governance Berichtes eben aus, dass kein Mitglied des Aufsichtsrats eine Organfunktion in einer Gesellschaft wahrnimmt, die hinsichtlich des Gesetzesauftrags der BIG in direkter Konkurrenz mit der BIG steht.

(3) Der RH stellte hierzu nunmehr fest, dass die BIG für jedes Aufsichtsratsmitglied andere Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen in in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften in ihrem Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2012 anführte.

Seit dem Ausscheiden eines Aufsichtsratsmitglieds Ende 2013 übte kein Mitglied des Aufsichtsrats mehr eine Organfunktion bei einem in Konkurrenz stehenden Unternehmen aus.

Ein Aufsichtsratsmitglied ist gemäß Österreichischem Corporate Governance Kodex als unabhängig anzusehen, wenn es in keiner geschäftlichen oder persönlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen materiellen Interessenkonflikt begründet und daher geeignet ist, das Verhalten des Mitglieds zu beeinflussen. Als unabhängig galten bei der BIG jene Mitglieder des Aufsichtsrats, die die Kriterien zur Feststellung der Unabhängigkeit gemäß Anhang 1 des Österreichischen Corporate Governance Kodex erfüllten. Bei der Feststellung der Unabhängigkeit hatte jedoch entgegen den Kriterien gemäß Anhang 1 im Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2009 bei einem Aufsichtsratsmitglied der Hinweis gefehlt, dass dieses in den vergangenen fünf Jahren Mitglied der Geschäftsführung eines Tochterunternehmens der BIG gewesen war. Dieses Mitglied schied Ende 2013 aus dem Aufsichtsrat aus.

- 5.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH um, die Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex für die Feststellung der Unabhängigkeit und für die Beurteilung von möglichen Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern zu berücksichtigen. Seit Ende 2013 übte

kein Mitglied des Aufsichtsrats eine Organfunktion bei einem in Konkurrenz stehenden Unternehmen aus.

## Finanzierungs- instrumente

**6.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 11) empfohlen, eine regelmäßige Evaluierung der Sicherungsgeschäfte vorzunehmen, um die finanziellen Auswirkungen im Vergleich zu den Konditionen der Grundgeschäfte darzustellen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass zu den Aufgaben des Treasury gemäß Treasury Richtlinie der BIG eine pro-aktive Steuerung des Aktiv- und Passivmanagements zähle, was einen permanenten Analyseprozess und Anpassung des Portfolios an die jeweilige geänderte Marktsituation bedeute. Durch diesen Prozess wäre auch schon während der Laufzeit der Sicherungsgeschäfte eine laufende Beurteilung gewährleistet.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG die Auswertung der Effizienz der Sicherungsgeschäfte laufend vornahm. Die Laufzeiten des Grund- und dazugehörigen Sicherungsgeschäfts wiesen jeweils die gleiche Laufzeit auf.

**6.2** Die BIG setzte mit der laufenden Auswertung der Effizienz der Sicherungsgeschäfte die Empfehlung des RH, eine regelmäßige Evaluierung des Sicherungsgeschäfts vorzunehmen, um.

## Treasury (Übertragung der Finanzierung)

**7.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 15) empfohlen, bei einer Neuregelung der europäischen Berechnungsmethoden für die Staatsschulden, bei der auch die Schulden ausgegliederter Rechtsträger berücksichtigt werden müssten, die Übertragung der gesamten Finanzierung der BIG auf die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur anzustreben.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es ihr Ziel sei, die Schulden der BIG aus den Staatsschulden herauszuhalten. Bislang liege kein Prüfungsergebnis vor, ob die Schulden der BIG aufgrund des neuen ESVG 2010 ab dem Jahr 2014 den Staatsschulden zugerechnet werden. Für den Fall, dass die Schulden der BIG den Staatsschulden zugerechnet würden, seien eine generelle Neueinschätzung der Situation erforderlich und Möglichkeiten zur Finanzierung über die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur zu evaluieren.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass aufgrund der Verordnung (EU) Nr. 549/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates

vom 21. Mai 2013 zum Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen auf nationaler und regionaler Ebene in der Europäischen Union ab September 2014 für die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen in der Europäischen Union das Europäische System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) 2010 galt. Aufgrund des ESGV 2010 hatte die Statistik Austria öffentliche Unternehmen zu klassifizieren, ob sie dem Sektor Staat zuzurechnen wären. Aufgrund der Klassifikation als Hilfseinheiten (keine selbständigen Einheiten, werden gemeinsam mit ihrer Muttereinheit klassifiziert) nahm die Statistik Austria die BIG und ihre Tochterunternehmen in die im März 2014 veröffentlichte Liste „Einheiten des Öffentlichen Sektors gemäß ESGV“ auf. Demzufolge wurden ab September 2014 die Schulden der BIG den Staatsschulden zugerechnet. Da die BIG irrtümlich angenommen hatte, von der Statistik Austria über die Klassifizierung verbindlich informiert zu werden, hatte sie zum Zeitpunkt der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle noch keine Gespräche mit der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur hinsichtlich der Übernahme der gesamten Finanzierung der BIG geführt.

- 7.2 Der RH hielt kritisch fest, dass die BIG trotz der im März 2014 erfolgten Veröffentlichung ihrer Zugehörigkeit zum Sektor Staat noch keine Gespräche mit der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur zur Umsetzung der Empfehlung des RH, der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur die gesamte Finanzierung der BIG zu übertragen, aufgenommen hatte.

Der RH wiederholte seine gegenüber der BIG im Vorbericht abgegebene Empfehlung, infolge der Neuregelung der europäischen Berechnungsmethoden für die Staatsschulden, bei der auch die Schulden ausgegliederter Rechtsträger berücksichtigt werden müssen, die Übertragung der gesamten Finanzierung der BIG auf die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur anzustreben.

- 7.3 *Die BIG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass, unabhängig von der Anrechnung der Schulden der BIG zur Staatsverschuldung, eine Übertragung der gesamten Finanzierung an die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur derzeit nicht möglich sei, da diese einen Teilbereich des Aktiv-Passivmanagement darstelle und die Steuerung der Finanzierung seitens der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur nicht als Dienstleistung angeboten werde.*

*Seitens der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur gebe es keine verbindliche Liquiditätszusage und könne somit auch keinen Beitrag im Bereich der nötigen Liquiditätssicherheit für die BIG darstellen. Selbst eine Teilauslagerung des Finanzierungsbereiches aus dem Aktiv-*

## Treasury (Übertragung der Finanzierung)

*Passivmanagement der BIG an die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur hätte zur erforderlichen eigenständigen Sicherstellung der operativen Steuerung der Liquidität die organisatorische Einbindung der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur in das BIG-interne Aktiv-Passivmanagement zufolge und würde anstatt von Synergieeffekten eher zur Aufwandserhöhung, da die Leistungen der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur nicht unentgeltlich sind, beitragen.*

*Wenn seitens der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur mittel- bis langfristige Finanzierungen zu attraktiven Konditionen angeboten werden, werde die BIG die Inanspruchnahme jedenfalls in Betracht ziehen.*

**7.4** Der RH hielt den Ausführungen der BIG entgegen, dass im Überprüfungszeitraum des Vorberichts die Finanzierungskosten der BIG vergleichsweise über jenen der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur lagen. Dies zeigte seiner Auffassung nach einen grundsätzlichen Handlungsbedarf der BIG hinsichtlich ihrer Finanzierung zur Nutzung von Einsparungspotenzialen auf.

**8.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 16) empfohlen, die Treasury-Geschäfte im Sinne der Bestimmungen des Bundesfinanzierungsgesetzes durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur besorgen sowie sich ergänzend von der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur beraten zu lassen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass es seitens der BIG regelmäßigen Kontakt mit der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur gäbe.

Am 7. Juni 2011 gab es seitens der BIG eine Anfrage an die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur bezüglich einer möglichen Kooperation zwischen den beiden Häusern. In einem Antwortschreiben vom 8. Juni 2011 wurde seitens der Österreichischen Bundesfinanzierungsagentur festgehalten, dass eine Zusammenarbeit lediglich im unterjährigen Geldmarktbereich und in Abhängigkeit der Liquiditätssituation des Bundes darstellbar wäre. Diese Haltung sei mit einer im Finanzierungsbereich unbedingt notwendigen Planungssicherheit nicht in Einklang zu bringen. Eine Zusammenarbeit im mittel- bis langfristigen Finanzierungsbereich bzw. bei Derivaten wäre durch die damit verbundene Erhöhung der öffentlichen Verschuldung nicht möglich.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die zentrale Kernaufgabe der Abteilung Treasury der BIG in der Liquiditätssteuerung sowie in einem



umfassenden Aktiv- und Passivmanagement lag, welches die koordinierte Steuerung der bestehenden Vermögenspositionen und der Verpflichtungen umfasste.

Ziel laut BIG war es, durch die Erfassung und Steuerung der zahlungsstromorientierten Finanzmittel die jederzeitige Zahlungsfähigkeit der BIG zu gewährleisten und das Geschäftsvolumen mit den Refinanzierungsmöglichkeiten der BIG in einem ausgeglichenen Verhältnis zu halten.

Die BIG kontaktierte nunmehr im Rahmen der Erhebung von Finanzierungskonditionen im kurzfristigen Bereich die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur regelmäßig und finanzierte, im Falle attraktiv gestalteter Konditionen, den mögliche Maximalbetrag bei dieser.

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

Eine Zusammenarbeit im mittel- bis langfristigen Finanzierungsbereich bzw. bei Derivaten war laut Österreichischer Bundesfinanzierungsagentur durch die damit verbundene Erhöhung der öffentlichen Verschuldung nicht möglich.

- 8.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH durch die regelmäßige Inanspruchnahme der Beratung bei Treasury-Geschäften durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur im Rahmen der möglichen Kooperationsfelder um.

## Steuerung des Immobilienvermögens

### Objektstrategien

- 9.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 19) empfohlen, eine Prognose des mittel- bis langfristigen Aufwands für notwendige Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen bereits in die Bewertung der Objekte einfließen zu lassen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass im Scoringmodell der Zustand der Objekte abgebildet würde, der Instandhaltungsbedarf und der damit verbundene Aufwand sei somit implizit bereits enthalten. Die Objektstrategien, dahinterliegend das Scoringmodell und die jährlichen Objektbegehungen, würden die Grundlagen für die mittelfristige, auf fünf Jahre ausgerichtete Instandhaltungsvorausplanung

bilden. Die jährliche Instandhaltungsplanung und die danach ausgerichtete Umsetzung fänden nach der wiederkehrenden Evaluierung über die veränderte Zustandsbewertung Niederschlag im Scoringmodell.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das als Grundlage für die Objektstrategie angewandte Scoringmodell sich in ein Markt- und ein Objekt-rating mit gewichteten Zustandsbewertungen gliederte. Diese ergaben ein Gesamtrating für die Liegenschaft. Die Zustandsbewertung lieferte in Kombination mit dem Wert der Liegenschaft einer aussagekräftige Kennzahl.

Die BIG hatte zur Ermittlung des Zeitwerts ihrer im Alleineigentum gehaltenen Immobilien im Universitäts- und Schulbereich sowie der Spezialimmobilien unter Verwendung des Ertragswert- sowie des Vergleichswertverfahrens das interne Berechnungstool „HORST“ entwickelt.

Mit diesem Berechnungstool ermittelte die BIG zu den Stichtagen 30. Juni und 31. Dezember die Zeitwerte der Immobilien zu Bilanzierungszwecken nach internationalen Vorschriften (IFRS) und auf Basis interner und externer Immobilienmarktdaten.

Die BIG wandte neben den jährlichen Objektbegehungen seit Anfang 2013 zur gezielten strategischen Instandhaltungsplanung das von der Europäischen Union geförderte detaillierte Verfahren „epiqr“ als Scoringmodell zur Optimierung des Immobilienmanagements von Bestandsgebäuden an; die Abkürzung „epiqr“ stand für

- energy performance (Energieanalyse),
- indoor environment quality (Innenraumqualität) und
- refurbishment (Instandhaltung).

**9.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH um, weil in den von ihr angewandten Modellen und Verfahren zur Optimierung des Immobilienmanagements von Bestandsgebäuden – verbunden mit den jährlichen Objektbegehungen – der Zustand, der Instandhaltungsbedarf und der damit verbundene Aufwand der Objekte abgebildet wird.

**10.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 19) empfohlen, die Umsetzung der eingeleiteten Maßnahmen zur Entwicklung von Objektstrategien zügig voranzutreiben.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass über die bisherige regelmäßige Zustandserfassung der Objekte als wesentlichen Input der Objektstrategien hinaus ein neues IT-Tool eingeführt worden sei, mit dem noch bessere standardisierte Zustandserfassungen und damit verbundene Instandhaltungsplanungen ermöglicht würden. Die Liegenschaften der BIG-Tochtergesellschaft ARE Austrian Real Estate GmbH wären bereits komplett in diesem neuen System erfasst.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG seit Anfang 2013 das von der Europäischen Union geförderte detaillierte Verfahren „epiqr“ zur Optimierung des Immobilienmanagements von Bestandsgebäuden anwandte (siehe TZ 9).

**10.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH mit der Implementierung des Verfahrens „epiqr“ zur Optimierung des Immobilienmanagements von Bestandsgebäuden um.

#### Investitionsrechnung

**11.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 20) empfohlen, die mehrfache Berücksichtigung von Kosten, wie etwa für das Baumanagement, im Rahmen der Investitionsrechnung zu bereinigen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass das Investitionsrechnungstool der BIG regelmäßig, unter Beiziehung einer externen Wirtschaftsprüfungskanzlei, auf seine inhaltlichen, kaufmännischen und zeitgemäßen Parameter hin evaluiert und gegebenenfalls angepasst werde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die mehrfache Berücksichtigung von Kosten für die Baumanagementleistungen Planen und Bauen, Facility Services sowie Objektmanagement in der Investitionsrechnung im Oktober 2012 durch eine Änderung in der Systemkonfiguration bereinigt wurde.

**11.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH, die mehrfache Berücksichtigung von Kosten im Rahmen der Investitionsrechnung zu bereinigen, im Oktober 2012 um.

## Steuerung des Immobilienvermögens

**Debitorenmanagement**    **12.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 21) empfohlen, eine Strategie zu entwickeln, dass die Nutzer offene Forderungen zeitnah begleichen und insbesondere Betriebskostenabrechnungen innerhalb einer angemessenen Frist bearbeiten. Hintergrund dieser Empfehlung war, dass das BMBF den überwiegenden Anteil der Außenstände verursacht hatte.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie im Lauf des Jahres 2011 die Prüfung der ausstehenden Betriebskosten aus den Jahren 2008 und 2009 beim BMBF erwirken habe können. Diese Forderungen würden im ersten Quartal 2012 durch den Mieter beglichen werden. Weiters sei vereinbart worden, dass die Betriebskosten künftig zeitnah, jedenfalls aber im darauffolgenden Jahr durch das BMBF geprüft und auch bezahlt würden.

In der Vergangenheit wären laufend die Akonti an die tatsächliche Aufwandshöhe angepasst worden. In der Praxis hätten sich somit kaum noch Nachforderungen aus den Betriebskosten-Jahresabrechnungen ergeben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass das BMBF die offenen Betriebskosten aus 2008 im Jahr 2013 bezahlte.

Für das Jahr 2009 gab das BMBF einen Verjährungsverzicht gegenüber der BIG ab. Die BIG und das BMBF vereinbarten einen Abschluss der offenen Betriebskosten aus den Jahren 2009 bis 2012 im Jahr 2014.

Aufgrund der für den Zeitraum 2009 bis 2013 geleisteten Akontozahlungen des BMBF für Betriebskosten werden sich im Vergleich mit den tatsächlich geforderten Betriebskosten in Summe keine Nachforderungen der BIG an das BMBF ergeben.

**12.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH vor allem durch Angleichung der Akontozahlungen an die tatsächliche Aufwandshöhe um. Darüber hinaus beglich das BMBF die offenen Betriebskosten aus 2008, gab einen Verjährungsverzicht für das Jahr 2009 ab und vereinbarte einen Abschluss der offenen Betriebskosten aus den Jahren 2009 bis 2012 im Jahr 2014.

**Assetmanagement-Bericht, Objekt-orientierte Planung**    **13.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 23) empfohlen, den Instandhaltungsaufwand in der Planung in einem höheren Ausmaß den Kostenträgern zuzuordnen, in die Planzahlen aufzunehmen und diese ebenfalls in die Applikation des Assetmanagement-Berichts überzuführen, um dem Assetmanagement ein vollständiges Gesamtbild aller

relevanten Daten in einer Daten-Anwendung zur Verfügung zu stellen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie bis zum Sommer 2010 im Assetmanagement-Bericht lediglich den bereits tatsächlich verbuchten Instandhaltungsaufwand ausgewiesen habe, wobei dieser aus der Verknüpfung mit dem für Bauabwicklungen eingesetzten IT-Tool „RB 3000“ als Datenquelle erfolgt sei. Seither erfolge eine zusätzliche Anbindung an das Planungs- und Budgettool „Invest“, um auch den geplanten Instandhaltungsaufwand einzubeziehen. Damit sei seit Sommer 2010 im Assetmanagement-Bericht auch der geplante Instandhaltungsaufwand zur Gänze auf Ebene der Kostenträger (Wirtschaftseinheiten) ersichtlich.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Zustandserfassung der Objekte und die Planung der umzusetzenden Instandhaltungsmaßnahmen seit dem Jahr 2013 in „epiqr“ erfolgte. Der Planungsstand wurde von „epiqr“ in das Planungs- und Budgettool „Invest“ übertragen.

Das von der BIG zur strategischen Instandhaltungsplanung angewendete Verfahren „epiqr“ ermöglichte das Ausweisen des geplanten Instandhaltungsaufwands auf Ebene der Kostenträger (Wirtschaftseinheiten).

Die Assetmanagement-Berichte enthielten den geplanten Instandhaltungsaufwand auf Ebene der Kostenträger (Wirtschaftseinheiten).

In Zukunft sollen die ermittelten Werte der umzusetzenden Maßnahmen mittels Systemschnittstelle regelmäßig nach Abschluss der Zustandserfassung an das erweiterte IT-Tool für Bauabwicklungen, das im Herbst 2014 das bisherige IT-Tool „RB 3000“ ablösen wird, übermittelt werden.

Die ermittelten Planungskosten für die Instandhaltung werden in Zukunft ebenfalls systemunterstützt dem SAP-System zur Berücksichtigung im Assetmanagement-Bericht zur Verfügung gestellt.

- 13.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH, den Instandhaltungsaufwand in der Planung in einem höheren Ausmaß den Kostenträgern zuzuordnen, in die Planzahlen aufzunehmen und diese ebenfalls in die Applikation des Assetmanagement-Berichts überzuführen, durch das von ihr zur strategischen Instandhaltungsplanung angewandte Verfahren „epiqr“ um.

## Steuerung des Immobilienvermögens

Deckungsbeitrags-  
rechnung

**14.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 24) empfohlen, insbesondere im Segment Büro- und Spezialimmobilien im Zuge der Erarbeitung der neuen Objektstrategien verstärkt die Wirtschaftseinheiten mit negativem Deckungsbeitrag I zu analysieren und die Objektstrategien entsprechend auszurichten.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass nur ein Zeitfenster von fünf Jahren betrachtet worden sei. Die aufgezeigten negativen Ergebnisse seien von der BIG analysiert worden und würden zum Großteil aus hohen Instandhaltungsaufwendungen stammen. Um eine Beurteilung betreffend Wirtschaftlichkeit einer Immobilie abzugeben, sei der Lebenszyklus der Immobilie zu betrachten. Grundsätzlich könnten negative Ergebnisse in einem Jahr durch positive Ergebnisse in der Vergangenheit und/oder Zukunft wieder – mehr als – kompensiert werden.

Nur eine „Lebenszyklusbetrachtung“ ermögliche eine inhärente Beurteilungsgrundlage. Derzeit sei ein IT-Tool für das Assetmanagement in Vorbereitung, mit welchem die Lebenszyklus-Betrachtung der Objekte noch fundierter durchgeführt werden könne und folglich eine Basis für verschiedene Strategien und Verwertungsvarianten bilde.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass sich das IT-Tool für das Assetmanagement seit 30. Oktober 2013 in Ausschreibung befand. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle war das Lastenheft für die zweite Stufe der Ausschreibung in der Finalisierung, und die Rechtsabteilung arbeitete eine Angebotsunterlage aus.

Das IT-Tool für das Assetmanagement wird primär für die strategische Ausrichtung der ARE Austrian Real Estate GmbH eingeführt werden, soll jedoch im Zuge der Umsetzung später auch für die BIG verfügbar sein. Es soll eine Steuerung des gesamten Immobilienbestands hinsichtlich dessen Verwertung (Verkauf, Entwicklung oder Vermietung) ermöglichen.

Das IT-Tool wird modular aufgebaut sein und soll auch eine Lebenszyklusbetrachtung der Liegenschaften ermöglichen.

Zum Zeitpunkt der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle waren 22 Module in unterschiedlicher Detailtiefe beschrieben. Die ersten Module sollen Mitte 2015 freigeschaltet werden, die Implementierung aller 22 Module ist frühestens für Ende 2016 geplant.

**14.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil mit dem aus-  
geschriebenen IT-Tool die Grundlage geschaffen wurde, verstärkt die

Wirtschaftseinheiten mit negativem Deckungsbeitrag I zu analysieren und die Objektstrategien entsprechend auszurichten.

Der RH empfahl der BIG, das IT-Tool für das Assetmanagement zur Lebenszyklus-Betrachtung der Objekte so rasch wie möglich einzuführen.

**14.3** *Die BIG stimmte in ihrer Stellungnahme der Empfehlung zu. Die BIG habe, wie der RH bei seiner Prüfung festgestellt hatte, an der Umsetzung der Empfehlung gearbeitet. Die Einführung des Tools werde so rasch wie möglich vorangetrieben.*

Generalvermietung  
und Neuverträge

**15.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 25) empfohlen, den Anteil an Objekten und Mietvertragsflächen mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen seitens der Bestandnehmer kontinuierlich auszubauen und die vereinbarten Kündigungsverzichte für alle Objekte bzw. Mietvertragsflächen lückenlos zu erfassen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Kündigungsverzichte bereits lückenlos in den Systemen erfasst seien.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG den Anteil an Objekten und Mietvertragsflächen mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen seitens der Bestandnehmer bis Juli 2014 nahezu verdoppeln konnte.

Die Möglichkeit, einen Kündigungsverzicht in den Mietvertragsstammdaten des SAP einzupflegen, bestand seit September 2005. Im Jahr 2008 befüllte die BIG erstmals die dafür vorgesehenen Felder hauptsächlich im Bereich der Universitäten. Beginnend mit dem Jahr 2010 setzte die BIG die Erfassung der Kündigungsverzichte flächendeckend um und schloss diese im 1. Quartal 2012 ab.

**15.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH mit dem deutlichen Ausbau des Anteils an Objekten und Mietvertragsflächen mit längerfristigen Kündigungsverzichtsvereinbarungen sowie der flächendeckenden Erfassung der Kündigungsverzichte um.

Entwicklung und  
Kosten der Leerstände

**16.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 27) empfohlen, jährliche objektbezogene Berechnungen über die entgangenen Mieterträge zu erstellen, um die finanziellen Nachteile der Nichtvermietung vollständig darzustellen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die objektbezogene Berechnung der fiktiven entgangenen Mieterträge nach Kündigung eines Mietvertrages per 1. Jänner 2013 umgesetzt worden und in den Systemen der BIG abgebildet sei.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG die objektbezogene Berechnung der fiktiven entgangenen Mieterträge nach Kündigung eines Mietvertrages seit Jänner 2013 umsetzte und sowohl in den „Objektstrategieblättern“ als auch im SAP-System darstellte.

**16.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH ab dem Jahr 2013 mit der objektbezogenen Berechnung der fiktiven entgangenen Mieterträge nach Kündigung eines Mietvertrages sowie deren Abbildung in den IT-Systemen um.

**17.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 27) empfohlen, bei der Ermittlung der Kosten für Leerstände auch die in diesen Zeiträumen angefallenen Instandhaltungsaufwendungen auszuweisen, um die Kostentransparenz zu erhöhen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Instandhaltungsaufwendungen für die einzelnen Objekte jederzeit aus dem SAP-System auswertbar seien. Sie bezögen sich stets auf das gesamte einzelne Objekt und nicht auf die allenfalls leerstehende einzelne Mieteinheit und wären damit nicht auf diese herunterzubrechen.

Die Instandhaltungsaufwendungen träfen grundsätzlich den Gebäudeeigentümer, unabhängig ob das Objekt vermietet sei oder nicht, und seien von diesem zu tragen. Sie könnten deshalb, und da sie ja nicht durch Leerstellungen verursacht würden, nicht als Leerstandskosten ausgewiesen bzw. in die Leerstandskosten miteingerechnet werden. Zudem ergäbe die Summierung der Instandhaltungskosten und der entgangenen Mieterträge ein grundsätzlich falsches Bild, weil die Instandhaltung aus den Mieten bedeckt werden müsste und daher immer erlösmindernd sei. In der entgangenen Miete sei daher der wirtschaftliche Verlust der Instandhaltung im Falle eines Leerstands bereits inkludiert.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Instandhaltungsaufwendungen vom Gebäudeeigentümer zu tragen waren; sie waren für die einzelnen Objekte im SAP-System auswertbar.

Die BIG bezog die Instandhaltungsaufwendungen stets auf das gesamte einzelne Objekt und brach sie nicht auf die einzelne leerstehende Mieteinheit herunter.



Im jeweiligen objektspezifischen „Objektstrategieblatt“ waren darüber hinaus neben den eigentlichen Leerstandskosten auch die Kosten für Instandhaltungsaufwendungen getrennt ausgewiesen.

**17.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH durch die jederzeitige Auswertbarkeit der Instandhaltungsaufwendungen sowie deren Ausweisung im „Objektstrategieblatt“ um und erhöhte somit die Kostentransparenz.

Strategien zur  
Verwertung der  
Leerstände

**18.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 28) empfohlen, bei andauernden Leerständen eine systematische Evaluierung der Objektstrategien – bspw. nach jeweils zwei Jahren – vorzusehen und die Strategien gegebenenfalls an geänderte Rahmen- und Marktbedingungen anzupassen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie neben regelmäßig stattfindenden Assetkonferenzen – wo auch das Thema „Leerstand“ erörtert werde – klare strategische Kategorien für eine monatlich stattfindende Qualifikation des Leerstandes aufgesetzt habe.

Ein gewisser Leerstand an zusammenhängenden Flächen in Regionen mit entsprechendem Nachfrage- und Entwicklungspotenzial wäre zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit für jedes Immobilienunternehmen unentbehrlich, um vor allem in den Bereichen flächenspezifischer Dispositionen bzw. kurzfristiger Raumbeschaffung flexibel zu sein.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass im Mai 2011 die BIG die „Anleitung zur Klassifizierung des Leerstandes im Leerstandsinformationssystem“ erstellte.

2013 evaluierte die BIG diese Anleitung und erkannte insbesondere, dass die Kategorisierung näher an die Marktgepflogenheiten heranzuführen bzw. die vorhandenen Begriffe nicht drittmarktfähig waren.

Im Oktober 2013 erstellte die BIG eine, aufgrund der Evaluierung erforderliche, überarbeitete „Anleitung zur Klassifizierung des Leerstandes im Leerstandsinformationssystem“, die sowohl für die BIG als auch für ihr Tochterunternehmen ARE Austrian Real Estate GmbH galt.

Die BIG evaluierte auch bei andauernden Leerständen jährlich die Objektstrategie auf Einzelobjektbasis und dokumentierte diese in den „Objektstrategieblättern“.

Weiters führte die BIG regelmäßig stattfindende Assetkonferenzen durch, in denen auch das Thema „Leerstand“ erörtert wurde.

- 18.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH mit der „Anleitung zur Klassifizierung des Leerstandes im Leerstandsinformationssystem“ sowie deren Anpassung nach zwei Jahren und mit der jährlichen Evaluierung der Objektstrategie auf Einzelobjektbasis um.

## Verwaltung des Immobilienvermögens

### Aufgaben des Objektmanagements

- 19.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 30) empfohlen, Kooperationen mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien einzugehen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie ihr Dienstleistungsportfolio u.a. bei Städte- und Gemeindetagen aktiv angeboten bzw. beworben habe. Darüber hinaus seien eigene Printprodukte (bspw. Folder und Flyer) verteilt und im Rahmen einer Umfrage bei zahlreichen Bürgermeistern und Gemeindevertretern die Bedürfnisse jener in Bezug auf das Dienstleistungsportfolio der BIG erhoben worden. Als Auftragnehmer habe die BIG keinen Einfluss auf die Auftragsvergabe von fremden Eigentümern.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG bei anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen ihr Dienstleistungsportfolio – u.a. mit der Broschüre „Vielseitig wie ihre Anforderungen: unsere Leistungen für Sie“ – bewarb, um verstärkt Kooperationen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien einzugehen.

Im Zeitraum 2007 bis 2013 informierte die BIG über ihre Leistungen bei sieben Städte- und bei sieben Gemeindetagen.

Ein externes Unternehmen führte im April/Mai 2011 im Auftrag der BIG bei Gemeinden ab 1.001 Einwohnern die Umfrage „Kommunales Potenzial Bau- und Bautechnische Services“ durch; deren Auswertungsbericht lag im September 2011 vor.

- 19.2** Der RH anerkannte die Bemühungen der BIG, ihr Dienstleistungsportfolio zu bewerben. Trotz dieser Initiativen konnte die BIG die Empfehlung des RH, Kooperationen mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien einzugehen, nicht umsetzen.

Der RH wiederholte seine gegenüber der BIG abgegebene Empfehlung, Kooperationen mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien einzugehen.

**19.3** *Die BIG stimmte in ihrer Stellungnahme der Empfehlung des RH zu. Es werde jedoch erneut darauf hingewiesen, dass es nicht im alleinigen Entscheidungsbereich der BIG stehe, hier eine verstärkte Kooperation zu erwirken. Die BIG werde weiterhin, wie auch der RH im Zuge der Prüfung festgestellt hatte, ihre Bemühungen fortsetzen. Weiters wäre noch zu erwähnen, dass Gebietskörperschaften, sofern sie diese Leistungen nicht selbst ausführen, auch dem BVergG und somit bei Vergaben dem Verbot der Bevorzugung unterliegen.*

**20.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 31) empfohlen, den Objektbestand in der COMPUTER AIDED DESIGN-Datenbank zwecks Vertragsvereinigungen in den Mietverhältnissen rasch vollständig zu erfassen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass mit Jänner 2013 vom Gebäudebestand (teilweise ausgenommen sind Projektentwicklung, in Planung oder Bau befindliche Objekte) des BIG-Konzerns nahezu alle Flächen erfasst und samt Zeichnung in den Systemen allgemein verfügbar wären (BIG: 99 %, ARE Austrian Real Estate GmbH: 100 %).

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die zum Zeitpunkt des Vorberichts noch nicht in der COMPUTER AIDED DESIGN-Datenbank erfassten Objekte vollständig nacherfasst wurden und grafisch verfügbar waren. Aufgrund von Um- und Neubauten waren – naturgemäß – einige Objekte in Erfassung bzw. Korrektur.

**20.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH mit der vollständige Nacherfassung und grafischen Verfügbarkeit aller Objekte (ausgenommen Um- und Neubauten) in der COMPUTER AIDED DESIGN-Datenbank um.

Erweiterung des  
Kundenkreises

**21.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 32) empfohlen, den Anteil der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für Bundesministerien zu erhöhen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass das Objektmanagement bspw. Liegenschaften einer anderen Bundesgesellschaft betreue und seine Leistungen aktiv auch Dritten, insbesondere den

Bundesministerien, anbieten und von den Letztgenannten bei den Baumanagementleistungen auch in großem Umfang beauftragt werde. Zusätzliche Leistungen erbringe die BIG im Rahmen der großen Funktionssanierungen der Mieter, die über das Assetmanagement bestellt und über Planen und Bauen abgewickelt würden. Auf den sogenannten „Fremdobjekten“ würden die Ministerien die BIG höchstens mit der Sanierung ihrer gemieteten Flächen beauftragen, weil die gebäudebezogenen Maßnahmen bzw. die Verwaltungsleistungen durch die fremden Eigentümer vergeben würden. Die historischen und militärischen Objekte würden durch eigene Bundesstellen betreut.

Als Auftragnehmer habe die BIG keinen Einfluss auf die Auftragsvergabe der Bundesministerien und der fremden Eigentümer. Soweit der Bund bei privaten Eigentümern eingemietet sei, obliege die Bestellung der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltung dem jeweiligen Eigentümer.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Flächen der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für öffentliche Stellen (einschließlich Bundesministerien) im Zeitraum 2010 bis 2013 konstant blieben.

Die BIG konnte den Anteil der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für Bundesministerien bzw. öffentliche Stellen nicht erhöhen bzw. blieb die Anzahl der Kooperationen in etwa gleich.

Die im Jahr 2013 durchgeführte Neuausschreibung der Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft einer bis zu diesem Zeitpunkt durch die BIG erfolgten Liegenschaftsverwaltung konnte die BIG wieder für sich entscheiden.

Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung führte die BIG intensive Gespräche hinsichtlich der Übernahme bzw. des Ankaufs von weiteren Liegenschaften aus der Sphäre des BMJ und des BMLFUW.

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

Der RH wiederholte seine gegenüber der BIG im Vorbericht abgegebene Empfehlung, den Anteil der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltungen für Bundesministerien zu erhöhen.

**21.3** *Die BIG stimmte in ihrer Stellungnahme der Empfehlung des RH zu. Die BIG verwies auf die Beantwortung zur Empfehlung TZ 19 und erwähnte zusätzlich, dass die im Prüfungsergebnis angeführten Bemühungen um Liegenschaften des BMLFUW weiterhin intensiviert würden.*

**Personalsteuerung**

**22.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 37) empfohlen, zur Steuerung der Personalressourcen in den Abteilungen Objektmanagement und Facility Service weitere Leistungskennzahlen heranzuziehen, um die Auslastung der Mitarbeiter objektiv und nachvollziehbar beurteilen zu können.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass im Bereich des Objektmanagements Erhebungen zur Erstellung eines Analyserasters für Leistungskennzahlen stattgefunden hätten. Mit der Einrichtung und Besetzung einer neuen Stelle eines Bereichscontrollers im Sommer 2013 seien die Analysen als Ergänzung zur für die Steuerung maßgeblichen Deckungsbeitragsrechnung, die für jedes Team aufgesetzt wurde, weitergeführt worden.

Die Abteilung Facility Service stehe mit ihren Leistungen voll in Konkurrenz zum Drittmarkt, was wohl den besten Vergleich zur Steuerung der Personalressourcen für diese Abteilung biete.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die BIG mit 1. April 2014 in der Abteilung Objektmanagement eine neue Deckungsbeitrags-Rechnung „OM DB-Rechnung“ institutionalisierte, die als Steuerungsinstrument die Deckungsbeiträge und den wirtschaftlichen Erfolg der Leistungen des Teams im Objektmanagement darstellte. In dieser „OM DB-Rechnung“ wurden nunmehr die Standardleistungen Hausverwaltung und Instandhaltung

- pro Team,
- pro Wirtschaftseinheit (Objektebene) sowie
- nach Hausverwaltung und Instandhaltung (Projektebene) getrennt sowie stufenweise nach
  - echt produktivem Stundenaufwand,
  - zusätzlich geleistetem Allgemeinaufwand und
  - Objektmanagement-Vollkosten

dargestellt.

In Zusammenarbeit mit dem Konzerncontrolling ist die Integration in die IT-Systeme der BIG bis zum Jahresende 2014 vorgesehen.

Für den Bereich Facility Service institutionalisierte die BIG seit Jänner 2013 das IT-Tool „Angebot–Auftrag–Dispatcher–Rechnung (AADR)“, das bspw. Auswertungen nach Aufträgen mit den Gesamterlösen und den gebuchten Stunden gewährleistete.

**22.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH, weitere Leistungskennzahlen zur objektiv nachvollziehbaren Auslastung der Mitarbeiter in den Abteilungen Objektmanagement und Facility Service heranzuziehen, um. Dies erfolgte mit der Erstellung eines Analyserasters, mit der Einrichtung und Besetzung einer neuen Stelle eines Bereichscontrollers, mit der Institutionalisierung einer neuen Deckungsbeitrags–Rechnung sowie mit der Implementierung eines neuen IT–Tools.

**Klimarelevante  
Maßnahmen  
(Energieeinspar–  
Contracting)**

**23.1** (1) Der RH hatte der BIG in seinem Vorbericht (TZ 38) empfohlen, darauf hinzuwirken, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar–Contracting des Bundes zu erreichen.

(2) Die BIG hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass das angesprochene jährliche Einsparpotenzial durch Contracting–Verträge von 6,90 Mio. EUR eine Schätzung gewesen sei und auf der Annahme basiert habe, dass über die BIG hinaus vom Bund genutzte Objekte dem Energieeinspar–Contracting unterworfen würden. Die bereits im Jahr 2010 erreichten jährlichen Energieeinsparungen würden sich auf die bereits abgeschlossenen Energieeinspar–Contracting–Verträge beziehen und daher nicht das geschätzte Gesamtpotenzial umfassen. Die BIG unterstütze die Bemühungen zum Energieeinspar–Contracting (derzeit betragen die Einsparungen pro Jahr 20.400 t CO<sub>2</sub> bzw. 4,20 Mio. EUR) voll und ganz. Allerdings komme ihr lediglich eine Mittlerrolle zwischen dem Contractor und den Einrichtungen des Bundes zu. Es würde letztlich auch an diesen liegen, das Contracting zu ermöglichen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass Ende Dezember 2013 das Projekt Energieeinspar–Contracting des Bundes rd. 2,40 Mio. m<sup>2</sup> Mietvertragsfläche umfasste; damit waren 312 Liegenschaften bzw. rd. 33 % der Gebäude der BIG und der ARE Austrian Real Estate GmbH in Contracting–Verträgen erfasst.

Mit den abgeschlossenen Contracting–Verträgen waren Gesamtenergiekosten von rd. 23,30 Mio. EUR, ein jährliches Einsparziel von 4,80 Mio. EUR sowie eine Reduzierung des CO<sub>2</sub>–Ausstoßes von rd. 22.900 t/a umfasst.

Die BIG wirkte weiterhin darauf hin, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes zu erreichen.

Unter Einbeziehung aller möglichen zukünftigen Contracting-Partner – insbesondere Universitäten, Kasernen und Bundesmuseen – erachtete die BIG jährliche Einsparungen von bis zu 46.000 t CO<sub>2</sub> möglich.

- 23.2** Die BIG setzte die Empfehlung des RH, darauf hinzuwirken, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes zu erreichen, teilweise um, weil sie mit den bis Ende 2013 abgeschlossenen Contracting-Verträgen ein jährliches Einsparziel von 4,80 Mio. EUR sowie eine Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes von rd. 22.900 t/a erreichte.

Der RH wiederholte seine gegenüber der BIG im Vorbericht abgegebene Empfehlung, darauf hinzuwirken, den geplanten Einsparungserfolg von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting des Bundes zu erreichen.

- 23.3** *Die BIG stimmte in ihrer Stellungnahme der Empfehlung des RH zu. Die BIG werde weiterhin ihre Bemühungen zur Erreichung des angestrebten Zieles fortsetzen, wies jedoch erneut darauf hin, dass der BIG lediglich eine Mittlerrolle in der Zielerreichung zukäme.*

## Schlussempfehlungen

- 24** Der RH stellte zusammenfassend fest, dass
- das BMWFW die eine überprüfte Empfehlung umsetzte;
  - die BIG von 21 überprüften Empfehlungen des Vorberichtes 16 vollständig, zwei teilweise und drei nicht umsetzte.

## Schlussempfehlungen

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts (Reihe Bund 2012/6)					
Vorbericht			Follow-up-Überprüfung		
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
<b>BMFWF</b>					
4	Treffen einer Grundsatzentscheidung über die mittel- bis langfristige Ausrichtung der BIG im Einvernehmen mit dem BMF	2	X		
<b>BIG</b>					
4	Vornahme einer möglichst quantitativen Formulierung der Zielvorgaben sowie Evaluierung der daraus abgeleiteten Maßnahmen	3	X		
6	Vorlage einer mehrjährigen, rollierenden Wirtschaftsplanung zur Genehmigung durch den Aufsichtsrat	4	X		
7	Beachtung sämtlicher Organfunktionen der Aufsichtsratsmitglieder im jeweiligen Corporate Governance Bericht; Berücksichtigung der Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex bezüglich Interessenkonflikten bei Organfunktionen von Aufsichtsratsmitgliedern in anderen Gesellschaften	5	X		
11	Regelmäßige Evaluierung der Sicherungsgeschäfte während und nach der Laufzeit	6	X		
15	Übertragung der gesamten Finanzierung der BIG auf die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur bei einer Neuregelung der europäischen Berechnungsmethoden für die Staatsschulden	7			X
16	Besorgung von Treasury-Geschäften sowie Beratung der BIG durch die Österreichische Bundesfinanzierungsagentur	8	X		
19	Zügige Umsetzung der eingeleiteten Maßnahmen zur Entwicklung von Objektstrategien	9	X		
19	Einbeziehung des mittel- bis langfristigen Aufwands für Instandhaltungs- und Instandsetzungsmaßnahmen in die Bewertung der Objekte	10	X		
20	Bereinigung der mehrfachen Berücksichtigung von Kosten im Rahmen der Investitionsrechnung	11	X		



Fortsetzung: Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts (Reihe Bund 2012/6)					
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	umgesetzt	teilweise umgesetzt	nicht umgesetzt
21	Entwicklung einer Strategie zur zeitnahen Begleichung offener Forderungen bzw. zur zeitnahen Bearbeitung von Betriebskostenabrechnungen durch die Nutzer	12	X		
23	Zuordnung des Instandhaltungsaufwandes zu den Kostenträgern in der Planung in einem höheren Ausmaß	13	X		
24	Verstärkte Analyse von Wirtschaftseinheiten mit negativem Deckungsbeitrag I bei der Erarbeitung neuer Objektstrategien	14		X	
25	Kontinuierlicher Ausbau des Anteils an Objekten mit längerfristigem Kündigungsverzicht der Bestandnehmer	15	X		
27	Jährliche Erstellung objektbezogener Berechnungen über entgangene Mieterträge	16	X		
27	Ausweis der Instandhaltungsaufwendungen bei der Ermittlung der Kosten für Leerstände	17	X		
28	Systematische Evaluierung der Objektstrategien bei andauernden Leerständen und Anpassung der Strategien an geänderte Rahmen- und Marktbedingungen	18	X		
30	Eingehen von Kooperationen mit anderen Gebietskörperschaften bzw. öffentlichen Stellen im Bereich Objektmanagement zur Nutzung von Synergien	19			X
31	Rasche vollständige Erfassung des Objektbestandes in der Computer Aided Design-Datenbank	20	X		
32	Erhöhung des Anteils der Gebäude- und Liegenschaftsverwaltung für Bundesministerien	21			X
37	Verwendung weiterer Leistungskennzahlen zur Steuerung der Personalressourcen	22	X		
38	Erreichen des geplanten Einsparungserfolgs von 6,90 Mio. EUR durch das Energieeinspar-Contracting	23		X	
<b>Gesamt</b>			<b>17</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
			<b>22</b>		

Quelle: RH

## Schlussempfehlungen

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

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

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

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

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

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

## ANHANG

### Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens

Anmerkung:  
im Amt befindliche Entscheidungsträger in **Blaudruck**

## **Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.**

### **Aufsichtsrat**

Vorsitzender

Mag. Michaela STEINACKER  
(16. Dezember 2008 bis 22. November 2013)

[Christine MAREK](#)  
(seit 16. Dezember 2013)

Stellvertreter des  
Vorsitzenden

DI Horst PÖCHHACKER  
(6. Juni 2007 bis 13. August 2014)

### **Geschäftsführung**

DI Christoph STADLHUBER  
(1. Jänner 2003 bis 16. Mai 2011)

[DI Wolfgang GLEISSNER](#)  
(seit 17. Mai 2006)

[DI Hans-Peter WEISS](#)  
(seit 1. Juni 2011)

# **Bericht des Rechnungshofes**

**Landesstudios des Österreichischen Rundfunks**



**Inhaltsverzeichnis**

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis _____	164
Abkürzungsverzeichnis _____	166

**ORF****Wirkungsbereich der Stiftung des öffentlichen Rechts  
Österreichischer Rundfunk****Landesstudios des Österreichischen Rundfunks**

KURZFASSUNG _____	168
Prüfungsablauf und -gegenstand _____	178
Rechtsgrundlagen, Strategie und operative Ziele _____	180
Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios _____	191
Dienststellen der Landesstudios _____	196
Leistungserbringung _____	219
Finanzen _____	227
Schlussempfehlungen _____	245

**ANHANG**

Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens _____	249
--------------------------------------------------------	-----

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Operative Ziele aufgrund des Strategie- und Strukturkonzepts 2015 für die Landesstudios _____	185
Tabelle 2:	Personaleinsparungen – Vorgaben der Jahre 2009 und 2010 und Umsetzung bis Ende 2012 _____	189
Tabelle 3:	Gesamtaufwendungen des ORF und Aufwendungen der Landesstudios _____	192
Tabelle 4:	Aufwendungen der Landesstudios ohne den ab 2011 zugerechneten Aufwendungen und Anteil an den Gesamtaufwendungen des ORF _____	193
Tabelle 5:	Personalstand der Landesstudios 2008 bis 2012 (Arbeitnehmer und Leiharbeiter) _____	194
Tabelle 6:	Personalstand in der Außenstelle Bozen _____	194
Abbildung 1:	Aufbauorganisation (Dienststellen) der Landesstudios _____	197
Abbildung 2:	Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter der Dienststelle Landesdirektion im Jahr 2012 _____	198
Tabelle 7:	Anzahl der mit kaufmännischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter in den Landesstudios (VZÄ zum 31. Dezember 2012) _____	202
Abbildung 3:	Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter der Dienststelle Technischer Betrieb im Jahr 2012 _____	206
Tabelle 8:	Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden beim Produktionspersonal _____	211
Tabelle 9:	Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden bei den Teams _____	212
Tabelle 10:	Lieferungen der Landesstudios an die ORF Zentrale im Jahr 2012 _____	213



Tabelle 11:	Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik bei den ORF Landesstudios _____	214
Tabelle 12:	Jährliche Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ 2008 bis 2013 (auf Basis der Sendeminuten 2013) _____	221
Tabelle 13:	Marktanteil bei Erwachsenen im jeweiligen Bundesland von Montag bis Sonntag der Sendung „Bundesland heute“ _____	224
Tabelle 14:	Durchschnittsreichweite bei Erwachsenen im jeweiligen Bundesland von Montag bis Sonntag der Sendung „Bundesland heute“ _____	225
Tabelle 15:	Erträge und Aufwendungen aller Landesstudios _____	227
Tabelle 16:	Erträge und Aufwendungen der Landesstudios im Jahr 2012 _____	230
Tabelle 17:	Abweichungen zwischen den Budgets und den tatsächlichen Ergebnissen je Landesstudio _____	233
Abbildung 4:	Vergleich des im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehenen Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung mit dem Ablauf, wie ihn die Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien abwickelten _____	240

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BVergG	Bundesvergabegesetz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
EUR	Euro
IKS	Internes Kontrollsystem
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
lt.	laut
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
ORF	Österreichischer Rundfunk
ORF-G	ORF-Gesetz
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
VZÄ	Vollzeitäquivalente
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel

## Wirkungsbereich der Stiftung des öffentlichen Rechts Österreichischer Rundfunk

### Landesstudios des Österreichischen Rundfunks

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

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

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

**KURZFASSUNG**

## Prüfungsziel

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

## Rechtsgrundlagen, Strategie, Operative Ziele

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

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

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

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

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

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

- Stärkung der Refinanzierungsmöglichkeiten

auch nicht auf operativer Ebene verfolgen. (TZ 6)

Die Landesstudios erreichten die vorgesehenen Ziele bezüglich Marktanteile und Budgetvorgaben sowie die personellen Zielvorgaben für die Dienststellen Technischer Betrieb aufgrund des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ (gemäß Stand 2013) nur teilweise. Die im Hörfunk vorgesehenen Ziel-Marktanteile erreichten oder übertrafen im Jahr 2008 sieben, im Jahr 2010 ein und im Jahr 2011 drei Landesstudios. Die Vorgaben für die Marktanteile der Sendung „Bundesland heute“ erreichten die Landesstudios in den Jahren 2008 bis 2012 in zwei von 15 Fällen. Aus Sicht des Jahres 2013 war in den Landesstudios Burgenland, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark die Erfüllung der im Projekt „Landesstudio Technik 2016“ vorgesehenen Zielstruktur bis 2016 nicht gesichert. (TZ 7)

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

#### Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios

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

In den Jahren 2008 bis 2012 sank der Personalstand bei den Landesstudios stetig. Eine alle Beschäftigungsverhältnisse und auch das über Werkverträge eingesetzte Personal umfassende Analyse aller

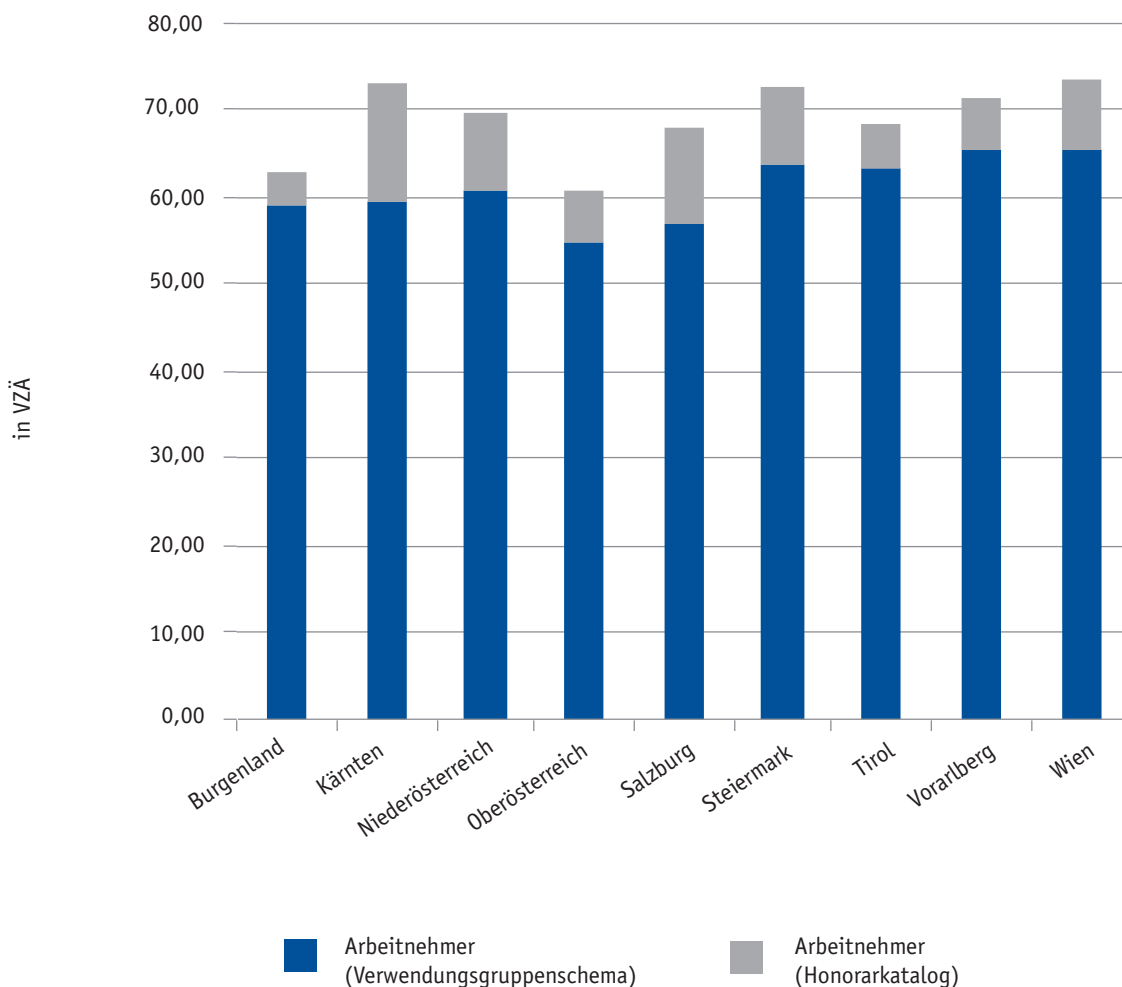
Kurzfassung

Dienststellen der neun Landesstudios hinsichtlich der erforderlichen Personalausstattung erfolgte nicht. Damit war auch keine vollständige Transparenz über das insgesamt in den Landesstudios eingesetzte Personal gegeben. (TZ 9)

Dienststellen der Landesstudios

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

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



Quellen: ORF; RH

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

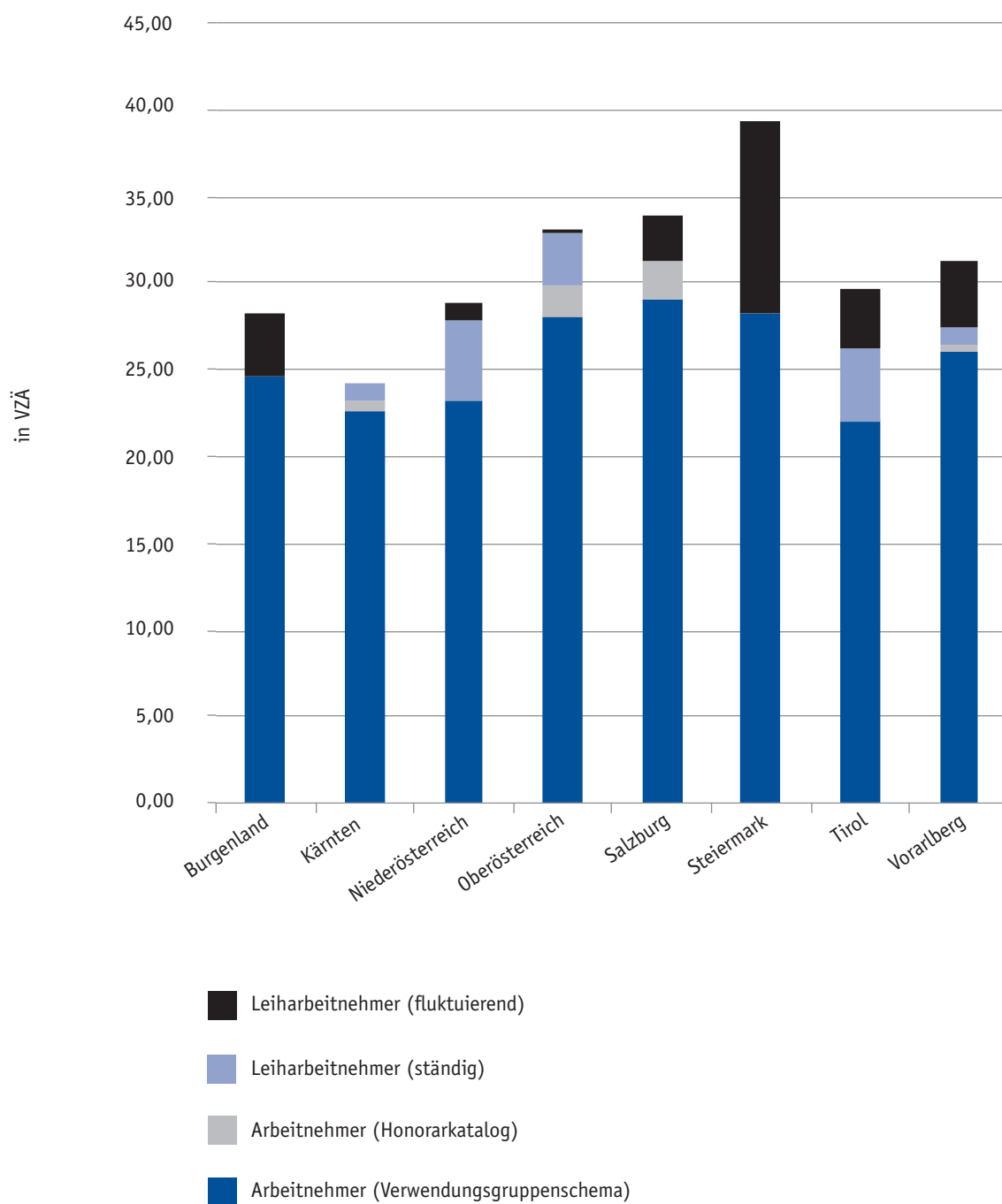
Das vom ORF im März 2012 begonnene Projekt Focus (siehe TZ 14) mit dem Zielhorizont 2016 sollte Kosten und Personalstruktur aller Unternehmensbereiche analysieren und Strategien entwickeln, um Synergien innerhalb des ORF-Konzerns zu fördern. (TZ 11)

Durch die unterschiedliche Abwicklung des Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung konnte der ORF keine einheitliche Qualität dieses Ablaufs sicherstellen und keine Kosteneinsparungen durch eine zentrale Bearbeitung größerer Mengen realisieren. Er hatte auch keine zentrale Kontrolle über diesen für eine sparsame und wirtschaftliche Gebarung wichtigen Ablauf. (TZ 12)

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

Kurzfassung

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



Quellen: ORF; RH



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

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

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

Eigenpersonal mit 77,7 % (Tirol), 79,5 % (Steiermark) und 79,8 % (Kärnten) weniger ausgelastet. (TZ 15)

Die gemeinsame technische Leitung der Landesstudios Tirol und Vorarlberg führte in den beiden Landesstudios in rd. 1,5 Jahren zu einer Kostenverringerung von insgesamt rd. 140.000 EUR und ermöglichte es, Synergien zu nutzen. Außerdem war es dadurch möglich, längerfristig fachliche Schwerpunkte zu setzen und organisatorische Verbesserungen in den Landesstudios umzusetzen. Dem ORF gelang es nicht, einen gemeinsamen Technischen Leiter für die Landesstudios in Kärnten und der Steiermark zu bestellen. (TZ 16)

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

#### Leistungserbringung

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

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

**Jährliche Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ 2008 bis 2013  
(auf Basis der Sendeminuten 2013)**

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

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: ORF; RH

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

### Finanzen

Die Ergebnisse (Erträge minus Aufwendungen) der Landesstudios insgesamt lagen im überprüften Zeitraum zwischen - 112,84 Mio. EUR (2011) und - 127,22 Mio. EUR (2009). Das Ergebnis des Jahres 2012 war zwar um 4,86 Mio. EUR besser als 2008, jedoch um 7,52 Mio. EUR oder rd. 7 % schlechter als 2011. Das Ergebnis des Landesstudios Stei-

## Kurzfassung

ermark war um rd. 2,03 Mio. EUR schlechter als das durchschnittliche Ergebnis der vergleichbaren Landesstudios. Analysen der deutlichen Unterschiede der Ergebnisse der einzelnen Landesstudios im Hinblick auf die Hebung möglicher Potenziale lagen nicht vor. (TZ 20)

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

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

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

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> negative Werte in dieser Tabelle bedeuten eine Überschreitung des Budgets

Quellen: ORF; RH

## Kontrolle

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

Einen Vergleich der Kosten der gewählten Organisation des Co-Sourcings – einem Mix aus den verbliebenen Mitarbeitern der Internen Revision und externen Spezialisten – mit jenen, die sich aufgrund einer fiktiven Berechnung für eine ausreichende Besetzung der Internen Revision durch Mitarbeiter des ORF ergeben hätten, legte der ORF erst im Dezember 2013 vor. Die Vergabe für das Co-Sourcing der Internen Revision schrieb der ORF nicht aus. (TZ 23)

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

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

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

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

Kenndaten des ORF-Konzerns					
<b>Rechtsgrundlage</b>	Bundesgesetz über den Österreichischen Rundfunk, BGBl. Nr. 379/1984 i.d.g.F. (ORF-G)				
<b>Rechtsform</b>	Stiftung des öffentlichen Rechts				
<b>Organe</b>	Generaldirektor Stiftungsrat: 35 Mitglieder Publikumsrat: 36 Mitglieder Bis September 2010: Prüfungskommission: aus mindestens zwei Mitgliedern (Wirtschaftsprüfern) bestehend				
<b>Unternehmensgegenstand</b>	Rundfunk (Hörfunk + Fernsehen), Online-Angebote, Vermarktung, Bereitstellung der technischen Infrastruktur				
<b>Gebahrung</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
	in Mio. EUR				
Bilanzsumme	903,89	850,80	842,89	842,05	848,23
Betriebserfolg	- 100,70	- 62,94	9,25	- 5,49	- 2,03
Finanzerfolg	21,03	18,62	14,12	14,55	14,61
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	- 79,67	- 44,32	23,37	9,06	12,58
Aufwendungen der Landesstudios <sup>1</sup>	148,95	149,24	138,48	153,22	160,10
	Anzahl der Beschäftigten <sup>2</sup>				
ORF gesamt	4.554	4.413	4.131	4.103	4.081
<i>davon Landesstudios</i>	<i>1.084</i>	<i>1.056</i>	<i>979</i>	<i>964</i>	<i>929</i>
<sup>1</sup> Beträge stiegen ab 2011 um den Landesstudios zugerechnete Marketingaufwendungen und ab 2012 um die infolge einer verursachungsgerechten Verteilung zugerechneten Ausstrahlungskosten. <sup>2</sup> In Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im Jahresdurchschnitt; nicht enthalten sind die über Werkvertrag bezogenen Fremdleistungen.					
Quellen: ORF; RH					

### Prüfungsablauf und -gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von Oktober bis November 2013 die Gebahrung der Landesstudios des Österreichischen Rundfunks (ORF). Prüfungshandlungen fanden in der ORF Zentrale sowie in den Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien statt. Darüber hinaus erhob der RH die Daten für alle Landesstudios. Der überprüfte Zeitraum umfasste im Wesentlichen die Jahre 2008 bis 2012 und bezog, sofern prüfungsrelevant, zeitlich vorgelagerte Sachverhalte ein.

Ziele der Überprüfung waren die Beurteilung der für die Landesstudios geltenden Strategie, ihrer Aufgaben und Zielfestlegungen, ihrer Organisation und Leistungserbringung, der Einhaltung der Budgets und von Einsparungszielen durch die Landesstudios sowie der Steuerung, der Überwachung und der personellen Ausstattung der Landesstudios. Im Landesstudio Vorarlberg beschränkte sich die Überprüfung im Wesentlichen auf die Organisation.

Zu dem im Dezember 2014 übermittelten Prüfungsergebnis nahm der ORF im Jänner 2015 Stellung. Die Stellungnahme des Stiftungsrates langte beim RH im Februar 2015 ein. Der Stiftungsrat erwähnte in seiner Stellungnahme, dass die Landesstudios seit geraumer Zeit Themen sowohl in den Sitzungen des Programmausschusses des Stiftungsrates als auch in den Plenarsitzungen des Stiftungsrates seien. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im März 2015.

(2) Der ORF wies in seiner Stellungnahme einleitend darauf hin, dass im Bericht aus seiner Sicht die Kritikpunkte unnötig stark gewichtet seien und folgende zentrale Feststellungen

- die Landesstudios haben ihren öffentlich-rechtlichen Auftrag erfüllt,
- der ORF verfüge über eine vom Stiftungsrat beschlossene Gesamtstrategie,
- die für die Landesstudios budgetierten Ergebnisse und die beschlossenen Budgets seien insgesamt eingehalten,
- die Gesamtaufwendungen sanken nominell um rd. 50 Mio. EUR bzw. 5 % im Zeitraum 2008 bis 2012,
- der Personalstand sank im überprüften Zeitraum stetig, die Personaleinsparungen bei den Landesstudios betragen von 2008 bis einschließlich 2012 162 VZÄ,

nur in kurzen Sätzen erwähnt wären.

(3) Der RH entgegnete, dass diese vom ORF herausgehobenen Feststellungen vom RH, soweit diese für seine Beurteilung relevant waren, auch in der Kurzfassung dargestellt waren. Zu den Gesamtaufwendungen hielt der RH fest, dass die vom ORF erwähnten rd. 50 Mio. EUR sich auf den gesamten ORF beziehen und der Aufwand der neun Landesstudios um rd. 9,0 Mio. EUR oder rd. 6 % sank (siehe TZ 8).

## Rechtsgrundlagen, Strategie und operative Ziele

### Rechtsform

**2** Der ORF war als eine Stiftung des öffentlichen Rechts eingerichtet und besaß als solche Rechtspersönlichkeit. Die neun Landesstudios waren keine eigenen Rechtsträger, sondern Teil der Organisation des ORF. Seit der ORF-Reform 2001 bestand eine gesetzliche Verpflichtung für den ORF, einen angemessenen Anteil der Finanzmittel für die Tätigkeiten der neun Landesstudios vorzubehalten.<sup>1</sup> Der ORF legte den konkreten Anteil der für die Landesstudios vorgesehenen Finanzmittel jährlich im Budget fest (siehe TZ 8).

Das geschäftsführende Organ des ORF war der Generaldirektor, zu dessen Überwachung ein Stiftungsrat eingerichtet war. Weitere Organe des ORF waren der Publikumsrat und – bis zum Jahr 2010 – die Prüfungskommission (siehe TZ 22).

Der Stiftungsrat bestellte auf Vorschlag des Generaldirektors des ORF für jedes Landesstudio einen Landesdirektor. Die Landesdirektoren unterlagen den Weisungen des Generaldirektors und waren an die langfristigen Pläne für Programm, Technik und Finanzen, die Stellenpläne sowie die Jahressendeschemen des ORF gebunden.

Sie führten innerhalb dieses Rahmens die laufenden Geschäfte ihres Bereichs, nahmen die Belange des ORF für das jeweilige Land wahr und waren für das in ihrem Studiobereich bundeslandweit zu gestaltende Hörfunkprogramm sowie für alle in ihrem Bereich zu gestaltenden Hörfunk- und Fernsehsendungen verantwortlich.<sup>2</sup>

### Aufgabenerfüllung

**3.1** Die Landesstudios hatten ihre Programme im Rahmen des öffentlich-rechtlichen Kernauftrags zu gestalten, nach welchem der ORF durch die Gesamtheit seiner Programme u.a.<sup>3</sup> für

- die umfassende Information der Allgemeinheit über alle wichtigen politischen, sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und sportlichen Fragen,
- die Förderung des Verständnisses für alle Fragen des demokratischen Zusammenlebens,

<sup>1</sup> § 5 Abs. 5 ORF-G i.d.g.F. mit diesem Passus legte der Gesetzgeber die Anzahl der neun Landesstudios erstmals bei der ORF-Reform im Jahr 2001 fest. Diese Bestimmung wurde jedoch erst nachträglich in die Regierungsvorlage als damaliger Abs. 6 eingefügt, um die finanzielle Basis des Föderismusauftrags zu sichern (634 Blg. XXI. GP, Vorblatt 2).

<sup>2</sup> § 25 Abs. 2 ORF-G

<sup>3</sup> § 4 Abs. 1 ORF-G



- die Förderung der österreichischen Identität im Blickwinkel der europäischen Geschichte und Integration sowie
- die Information über die Bedeutung, Funktion und Aufgaben des Bundesstaates sowie die Förderung der regionalen Identitäten der Bundesländer

zu sorgen hatte.

In den Programmen des ORF waren angemessene Anteile in den Volksgruppensprachen jener Volksgruppen, für die ein Volksgruppenbeirat besteht, zu erstellen.

Der ORF hatte u.a. für neun bundeslandweit empfangbare Programme des Hörfunks zu sorgen, die von den Landesstudios zu gestalten waren.<sup>4</sup> In den Programmen des Fernsehens<sup>5</sup> waren die Interessen der Länder durch regelmäßige regionale Sendungen und durch angemessene Anteile an österreichweiten Programmen zu berücksichtigen.<sup>6</sup> Neben Hörfunk und Fernsehen hatte der ORF auch ein sendungsbegleitendes Online-Angebot bereitzustellen.<sup>7</sup> Das ORF-G schränkte diesen Versorgungsauftrag auch nicht durch die Maßgabe der wirtschaftlichen Tragbarkeit ein – dies im Unterschied zu anderen Leistungen des ORF, wie den Spartenprogrammen für Sport sowie für Information und Kultur oder dem Fernsehprogramm für das europäische Publikum.<sup>8</sup>

**3.2** Der RH bemerkte, dass der Gesetzgeber als Leistungen der neun im ORF-G vorgesehenen Landesstudios neun bundeslandweit empfangbare Hörfunkprogramme und regelmäßige regionale Sendungen in den Programmen des Fernsehens festlegte. Der RH stellte fest, dass das ORF-G diesen Versorgungsauftrag zwar nicht durch die Maßgabe der wirt-

<sup>4</sup> § 3 Abs. 1 Z 2 ORF-G

<sup>5</sup> Programme des Fernsehens waren lt. ORF-G:

- zwei österreichweit empfangbare Programme (ORF 1 u ORF 2, § 3 Abs. 1 Z 2 ORF-G)
- nach Maßgabe wirtschaftlicher Tragbarkeit Sport-Spartenprogramm (ORF plus, § 4b ORF-G)
- nach Maßgabe wirtschaftlicher Tragbarkeit Informations- und Kultursparten-Programm (ORF III, § 4c ORF-G)
- nach Maßgabe wirtschaftlicher Tragbarkeit Fernsehprogramm für das europäische Publikum über Satellit (§ 4d ORF-G).

<sup>6</sup> Die Beiträge für das Fernsehen legten die Landesdirektoren fest.

<sup>7</sup> Der ORF hat zur Erfüllung seines öffentlich-rechtlichen Kernauftrags auch ein Online-Angebot bereitzustellen, das insbesondere sendungsbegleitende und in direktem Zusammenhang mit seinen Rundfunkprogrammen stehende Inhalte zu umfassen hat. Eine gesonderte Überblicksberichterstattung auf Bundesländerebene war auf 80 Tagesmeldungen pro Bundesland pro Kalenderwoche zu beschränken (§ 4e ORF-G).

<sup>8</sup> §§ 4b, 4c, 4d ORF-G

schaftlichen Tragbarkeit einschränkte, jedoch den Anteil an regionalen sowie an österreichweiten Fernsehsendungen nicht konkretisierte.

**4.1** Die Landesstudios wirkten an der Erfüllung der gesetzlichen Aufträge des ORF mit, indem sie u.a.:

- neun bundeslandweit empfangbare Hörfunkprogramme,
- die Fernsehsendung „Bundesland heute“ als regelmäßige regionale Sendung,
- die Sendung „Südtirol heute“<sup>9</sup>,
- regionale, anlassbezogene Sonderprogramme für das Fernsehen,
- Sendungen und Beiträge für die zentralen Redaktionen des Hörfunks und des Fernsehens (etwa „Österreich Bild“, „Erlebnis Österreich“, „Unterwegs in Österreich“, „Land und Leute“, Beiträge für „Heute Mittag“),
- tagesaktuelle Überblicksberichterstattung und programmbegleitende Inhalte im Rahmen des Online-Angebots auf bundesland. ORF.at und
- Programme für die Volksgruppen in Österreich, darunter ein tägliches Hörfunkprogramm in slowenischer Sprache, das auf dem Radiosender AGORA ausgestrahlt wurde,

erstellten sowie

- Werbezeiten in Radio und Fernsehen verkauften und programmbegleitende Marketing-Aktionen durchführten, bis diese Tätigkeiten ab dem Jahr 2011 in Tochterunternehmen des ORF ausgelagert wurden.

Die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags stellte der ORF in seinen Public-Value-Berichten dar und wies diese Erfüllung in zwei Gutachten im Rahmen des Qualitätssicherungssystems nach.

**4.2** Der RH hielt fest, dass der Gesetzgeber die gesetzlichen Aufträge des ORF pauschal formuliert hatte und im ORF-G im Hinblick auf die Landesstudios keine konkreten Budgetvorgaben bestanden. Der ORF

<sup>9</sup> Die Redaktion dieser Sendung wurde im Jahr 2012 in ein italienisches Tochterunternehmen in Bozen ausgelagert („ORF srl“).

interpretierte die an ihn gerichteten und auf die Landesstudios bezogenen Aufträge entsprechend breit und legte u.a. durch Public-Value-Berichte und zwei Gutachten im Rahmen des Qualitätssicherungssystems dar, dass er seine gesetzlich normierten Aufgaben erfüllte.

## Strategie des ORF

**5.1** (1) Der RH hatte in seinem Bericht „Österreichischer Rundfunk“ (Reihe Bund 2009/1, TZ 12) empfohlen, vom Stiftungsrat eine Gesamtstrategie als Grundlage für eine Strukturreform im ORF und als Rahmenbedingung für die langfristigen Planungen genehmigen zu lassen. Der Generaldirektor legte im April 2009 dem Stiftungsrat ein „Strategie- und Strukturkonzept für den ORF im digitalen Zeitalter – ORF 2015“ (Strategie- und Strukturkonzept 2015) vor, das jedoch vom Stiftungsrat nicht beschlossen wurde (Bericht des RH „Österreichischer Rundfunk; Follow-up-Überprüfung, Reihe Bund 2012/12). Auch wenn der Stiftungsrat zu diesem Zeitpunkt seine Zustimmung versagte, richtete der Generaldirektor die operative Tätigkeit des ORF nach dem Strategie- und Strukturkonzept 2015 aus und dieses diente ORF-intern als Grundlage der Geschäftspolitik.

Ziele und Maßnahmen für die Landesstudios waren nach diesem Strategie- und Strukturkonzept 2015:

- Das Erkennen und Nutzen der demographischen Entwicklung – mittelfristig nehme die Kernzielgruppe der Landesstudios zu.
- Das Anbieten programmbegleitender Internetaktivitäten für die jüngere Zielgruppe.
- Der Ausbau der Programmlieferung: Stärkere Nutzung der Landesstudios für nationale Sendeflächen und für Zulieferungen in das gesamtösterreichische Programm. Landesstudioübergreifende, gemeinsame Produktionen, die die Vielfalt Österreichs und seiner Regionen widerspiegeln. Eine Erweiterung der bestehenden regionalen Sendeflächen im Fernsehen würde die Chance bieten, neue Formate zu entwickeln und die Interaktion mit dem Publikum auszubauen. Produktionen der Landesstudios würden sich auch für eine Zweitverwertung in einem Kultur-/Info-Spartenkanal anbieten.
- Eine weitere, nachhaltig wirkende und überprüfbare Reduktion der Betriebs- und Herstellungskosten, um den Handlungsspielraum der Landesstudios zu bewahren.
- Stärkung der Refinanzierungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund regulatorischer Beschränkungen: Mittelfristig sollte die Summe der

## Rechtsgrundlagen, Strategie und operative Ziele

Erlöse aus klassischer Werbung und Sonderwerbformen ihrem Umfang nach zumindest aufrecht erhalten werden.

- Ausbau der Kundenbindung: die starke regionale Präsenz und der Marketingauftritt der Landesstudios garantieren die Bindung des Publikums.

(2) Im September 2013 beschloss der Stiftungsrat die Unternehmensstrategie „ORF 2020“ und im März 2014 eine daraus abgeleitete Standortstrategie („Medienstandort ORF“).

Dem Thema „Regionalität – Landesstudios“ war in der neuen Unternehmensstrategie als einem der „wichtigsten strategischen Assets“ ein Kapitel gewidmet: Im Spannungsfeld zwischen Heimatverbundenheit und Weltoffenheit seien die Landesstudios wichtige Kulturträger in ihrem Bundesland und mit ihren Produkten Marktführer in ihrer Zielgruppe.

Nach der Standortstrategie sollten alle Standorte in Wien in der Zentrale am Königberg zusammengelegt werden. Dem Landesstudio Wien sollte an seinem künftigen Standort durch einen eigenen Bereich im Erweiterungsbau seine Identität und besondere Aufgabe erhalten bleiben, jedoch durch die räumliche Nähe zum multimedialen Newsroom die Nutzung derselben Infrastruktur ermöglicht werden.

- 5.2** Der RH hielt fest, dass der ORF mittlerweile über eine vom Stiftungsrat beschlossene Gesamtstrategie verfügte, die jedoch den gesetzlichen Auftrag für die Landesstudios nicht näher konkretisierte.

### Operative Ziele

Ableitung operativer Ziele aus der Strategie

- 6.1** (1) Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren im überprüften Zeitraum folgende Inhalte des Strategie- und Strukturkonzepts 2015 u.a. in operativen Zielen für die Landesstudios abgebildet:

**Tabelle 1: Operative Ziele aufgrund des Strategie- und Strukturkonzepts 2015 für die Landesstudios**

Strategie- und Strukturkonzept 2015	operative Ziele		
	Hörfunk	Fernsehen	Online
Erkennen und Nutzen der demographischen Entwicklung	--	--	--
Angebot programmbegleitender Internetaktivitäten	--	--	-- <sup>1</sup>
Ausbau der Programmmulieferungen	--	--	--
Reduktion der Betriebs- und Herstellungskosten	X	X	X
Ausbau der Kundenbindung	X bis 2011	X	--
Stärkung der Refinanzierungsmöglichkeiten	--	--	--

X Strategie in operativem Ziel abgebildet

-- Strategie in operativem Ziel nicht abgebildet

<sup>1</sup> Der ORF hatte zur Erfüllung des öffentlich-rechtlichen Kernauftrags auch ein Online-Angebot bereitzustellen, das insbesondere sendungsbegleitende und in direktem Zusammenhang mit seinen Rundfunkprogrammen stehende Inhalte zu umfassen hatte. Im Rahmen dessen war nach dem ORF-G zwar eine gesonderte Überblicksberichterstattung auf Bundesländerebene zulässig, jedoch war diese auf bis zu 80 Tagesmeldungen pro Bundesland pro Kalenderwoche beschränkt; ferner war eine umfassende lokale Online-Berichterstattung unzulässig.

Quelle: RH

Dem strategischen Ziel „Reduktion der Betriebs- und Herstellungskosten“ entsprachen auf operativer Ebene Personal- und Budgetziele. Das strategische Ziel „Ausbau der Kundenbindung“ war auf operativer Ebene durch das Ziel der Erreichung bestimmter Marktanteile abgebildet. Der ORF definierte Ziel-Marktanteile einerseits für Fernsehsendungen, die die Landesstudios produzierten, und andererseits bis zum Jahr 2011 für die regionalen Hörfunkprogramme. Ab dem Jahr 2012 legte der ORF keine Ziele mehr für den Hörfunk fest (siehe TZ 7).

(2) Aus der Strategie 2020 leitete der ORF für die Landesstudios noch keine operativen Ziele ab.

**6.2** (1) Der RH kritisierte, dass der ORF für die Landesstudios aus dem Strategie- und Strukturkonzept 2015 nur unzureichend operative Ziele ableitete. Damit konnte der ORF die im Strategie- und Strukturkonzept 2015 für die Landesstudios vorgesehenen Ziele und Maßnahmen

- Erkennen und Nutzen der demographischen Entwicklung,
- Angebot programmbegleitender Internetaktivitäten für die jüngere Zielgruppe,

## Rechtsgrundlagen, Strategie und operative Ziele

- Ausbau der Programmmulieferung und
- Stärkung der Refinanzierungsmöglichkeiten

auch nicht auf operativer Ebene verfolgen.

(2) Der RH stellte kritisch fest, dass der ORF auch aus der im März 2014 endgültig beschlossenen Strategie 2020 noch keine operativen Ziele für die Landesstudios abgeleitet bzw. beschlossen hatte. Er empfahl dem ORF, aus seiner Strategie 2020 durchgehend operative Ziele für die Landesstudios abzuleiten und dabei alle drei Bereiche (Hörfunk – Fernsehen – Online-Angebot) zu berücksichtigen.

**6.3** *Laut Stellungnahme des ORF erfolge die Festlegung und Umsetzung der operativen Ziele der Landesstudios im Rahmen der regelmäßigen Sitzungen der Landesdirektoren mit dem Generaldirektor und den zentralen Direktoren. Dort würden die einzelnen Maßnahmen und Projekte festgelegt, die sich aus den Strategiepapieren ergeben, sowie ihre Umsetzung verfolgt. Die Grundsätze würden auch verschriftlicht werden.*

**6.4** Der RH wies darauf hin, dass grundsätzlich in einem systematischen Prozess am Beginn einer Periode, für die eine Strategie gilt, die operativen Ziele festgelegt werden sollten, so dass die einzelnen Landesstudios sich an den festgelegten Zielen ausrichten können. Positiv vermerkte der RH, dass der ORF operative Ziele der Landesstudios im Rahmen regelmäßiger Sitzungen der Landesdirektoren mit dem Generaldirektor festlege sowie die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen und Projekte verfolge. Der RH verwies jedoch auf seine Empfehlung, für die Landesstudios durchgehend operative Ziele festzulegen und dabei alle drei Bereiche (Hörfunk – Fernsehen – Online-Angebot) zu berücksichtigen.

Erfüllung vorhandener operativer Ziele

**7.1** (1) Für die Landesstudios bestanden folgende operative Ziele:

- Marktanteile für ein Hörfunkangebot,
- Marktanteile für die Fernsehsendung „Bundesland heute“,
- personelle Zielvorgaben für die Dienststelle Technischer Betrieb in den Landesstudios,

- die 2009 und 2010 für den ORF festgelegten Personaleinsparungen sowie
- die jährlich neu festgelegten Budgetziele.

(2) In den Jahren 2008, 2010 und 2011 bestanden Regelungen über zu erreichende Ziel-Marktanteile für ein Hörfunkangebot der Landesstudios. Auf Basis dieser Regelungen hatte der Stiftungsrat für die jeweiligen Regionalradioprogramme Ziel-Marktanteile festgelegt, die je nach Landesstudio zwischen 18 % und 55 % lagen.

Die im Hörfunk vorgesehenen Ziel-Marktanteile erreichten oder übertrafen im Jahr 2008 sieben, im Jahr 2010 ein und im Jahr 2011 drei Landesstudios. Im Jahr 2011 wichen die erreichten Marktanteile um bis zu 3 %-Punkte von den Ziel-Marktanteilen ab. Von den näher überprüften Landesstudios erreichte oder übertraf das Landesstudio Steiermark in allen drei Jahren, das Landesstudio Kärnten in zwei der drei Jahre und die Landesstudios Vorarlberg und Wien in einem der drei Jahre den jeweils für sie vorgegebenen Ziel-Marktanteil.

(3) Im ORF-Fernsehen wurden im Rahmen eines Gesamtziels, nämlich bestimmte Marktanteile zu erreichen, in den Jahren 2008 bis 2012 auch Vorgaben für die von den Landesstudios hergestellte Sendung „Bundesland heute“ definiert. Diese nicht auf die Landesstudios im einzelnen bezogenen Vorgaben betrugen zwischen 54 % und 60 %. Die Landesstudios erreichten die Vorgaben in den Jahren 2008 bis 2012 in zwei von 15 Fällen.

Laut dem ORF verliefen die Verluste des Marktanteils der Sendung „Bundesland heute“ in den letzten Jahren relativ parallel zu den Verlusten des ORF-Gesamt-Marktanteils. Die Rückgänge seien auf die neuen Empfangsmöglichkeiten (Digitalisierung) und die damit verbundenen Nutzungsänderungen zurückzuführen.

(4) Das Projekt „Landesstudio Technik 2016“ sah im Juni 2012 bis zum Jahr 2016 zu erreichende personelle Zielvorgaben für die Dienststelle Technischer Betrieb in den Landesstudios vor (siehe TZ 14).

Im Rahmen des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ erfolgte im Juni 2013 eine vom ORF durchgeführte Überprüfung, in welchem Ausmaß die im Juni 2012 festgelegten personellen Zielvorgaben für die technischen Betriebe in den Landesstudios bis zu diesem Zeitpunkt umgesetzt wurden bzw. welche weitere Entwicklung der Umsetzung zu erwarten war. Diese Überprüfung ergab, dass aus der Sicht des Jahres 2013 in den Landesstudios Burgenland, Oberösterreich, Salzburg

und Steiermark die Erfüllung der vorgesehenen Zielstruktur bis 2016 nicht gesichert war (siehe TZ 14).

(5) Die frühere Kaufmännische Direktorin und der Generaldirektor legten im Jänner 2009, Juni 2009 und Dezember 2010 Personaleinsparungen für den ORF fest. Im Bereich der Landesstudios waren bis einschließlich 2012 insgesamt 165,2 VZÄ einzusparen, wobei die Einsparungsvorgaben für die einzelnen Landesstudios zwischen 14,2 VZÄ und 25,0 VZÄ betrugen. Laut ORF waren die unterschiedlichen Einsparungsvorgaben darauf zurückzuführen, dass unterschiedliche Personalstände der einzelnen Landesstudios, unterschiedliche Zulieferungsleistungen der einzelnen Landesstudios an die zentralen Fernseh- und Hörfunkprogramme sowie zusätzlich wahrgenommene Aufgaben einzelner Landesstudios, wie z.B. Volksgruppenredaktionen, zu berücksichtigen waren.<sup>10</sup>

Die Vorgaben der Jahre 2009 und 2010 bezogen sich jedoch nur auf die direkt beim ORF beschäftigten Arbeitnehmer<sup>11</sup>, welche nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden sowie auf die ständigen Leiharbeiter; damit waren jene direkt beschäftigten Arbeitnehmer, die nach dem Honorarkatalog entlohnt wurden, und die fluktuierenden Leiharbeiter nicht einbezogen. Der Anteil dieser beiden Beschäftigtengruppen am Gesamtpersonalstand der Landesstudios lag 2012 bei 11,6 %.

Im Einzelnen stellten sich die Einsparungsvorgaben sowie die durchgeführten Einsparungen wie folgt dar:

<sup>10</sup> Beispielsweise hatte das Landesstudio Steiermark im Jahr 2008 den höchsten Gesamtpersonalstand und dementsprechend mit 25,0 VZÄ auch die höchste Einsparungsvorgabe.

<sup>11</sup> Das in den Landesstudios abhängig beschäftigte Personal setzte sich aus Arbeitnehmern zusammen, die

- entweder direkt beim ORF beschäftigt und kollektivvertraglich nach dem Verwendungsgruppenschema oder nach dem Honorarkatalog – beim ORF wurden diese intern als „Honorarempfänger“ oder „Freie Mitarbeiter“ bezeichnet – entlohnt wurden
- oder als Leiharbeiter über ein Überlassungsunternehmen beschäftigt waren, wobei der ORF die Überlassungsvereinbarungen entweder für mindestens einen Monat (ständige Leiharbeiter) oder für einen Zeitraum von weniger als einem Monat (fluktuierende Leiharbeiter) abschloss.



**Tabelle 2: Personaleinsparungen — Vorgaben der Jahre 2009 und 2010 und Umsetzung bis Ende 2012**

Landesstudio	Vorgaben	Einsparungen <sup>1</sup>	Unterschied	Umsetzungsgrad
	in VZÄ			in %
Burgenland	14,2	14,2	0,0	100,0
Kärnten	17,7	18,9	+ 1,2	106,8
Niederösterreich	14,3	14,9	+ 0,6	104,2
Oberösterreich	18,0	18,8	+ 0,8	104,4
Salzburg	17,2	17,5	+ 0,3	101,7
Steiermark	25,0	24,6	- 0,4	98,4
Tirol	20,2	19,8	- 0,4	98,0
Vorarlberg	19,1	19,1	0,0	100,0
Wien	19,5	14,4	- 5,1	73,8
<b>Gesamt</b>	<b>165,2</b>	<b>162,2</b>	<b>- 3,0</b>	<b>98,2</b>

<sup>1</sup> Die Einsparungen betrafen die direkt beim ORF beschäftigten Arbeitnehmer, welche nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, sowie die ständigen Leiharbeiter; nicht erfasst waren die nach dem Honorarkatalog entlohnten Mitarbeiter sowie die fluktuierenden Leiharbeiter.

Quellen: ORF; RH

Die Personaleinsparungen bei den Landesstudios betragen bis einschließlich 2012 insgesamt 162,2 VZÄ. Die Einsparungsvorgaben wurden damit zwar insgesamt mit 98,2 % nahezu zur Gänze, von den einzelnen Landesstudios aber in unterschiedlichem Ausmaß erfüllt.

Von den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg wurden die vorgesehenen Personaleinsparungen erfüllt bzw. übertroffen. Die Landesstudios Steiermark und Tirol blieben um jeweils 0,4 VZÄ, das Landesstudio Wien um 5,1 VZÄ (bzw. um 26,2 %) unter den vorgesehenen Personaleinsparungen.

Der Generaldirektor des ORF erließ dem Landesstudio Wien im Juni 2013 die noch nicht erreichte Einsparung von 5,1 VZÄ. Begründet wurde dies mit der speziellen Konkurrenzsituation und mit den strukturbedingt eingeschränkteren Möglichkeiten der Einsparungen, weil das Landesstudio Wien über keine eigene Dienststelle Technischer Betrieb verfügte.

(6) Für jedes Landesstudio wurden Budgetziele jährlich neu definiert.

Die für die Landesstudios jeweils budgetierten Ergebnisse wurden in jedem der Jahre 2008 bis 2012 insgesamt eingehalten, wobei jedoch einzelne Landesstudios Überschreitungen aufwiesen. Der ORF hatte zur Budgetkontrolle ein monatliches Berichtswesen eingerichtet. Bei Planabweichungen hatten die Landesstudios Maßnahmen zur Planerreichung der ORF Zentrale bekanntzugeben (siehe TZ 21).

- 7.2** Der RH kritisierte, dass die vorgesehenen Ziele bezüglich Marktanteile und Budgetvorgaben sowie die im Projekt „Landesstudio Technik 2016“ (gemäß Stand 2013) vorgesehenen personellen Zielvorgaben für die Dienststelle Technischer Betrieb nur teilweise erreicht wurden. Weiters kritisierte er, dass die personellen Zielvorgaben nicht alle Beschäftigungsverhältnisse umfassten. Zu den für die Landesstudios definierten operativen Zielen stellte der RH fest, dass die Landesstudios Steiermark, Tirol und Wien die vom ORF in den Jahren 2009 und 2010 festgelegten Vorgaben bei den Personaleinsparungen nicht zur Gänze umsetzten.

Der RH empfahl dem ORF, in personellen Einsparungsvorgaben alle Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen und auf die Umsetzung von Einsparungsvorgaben sowie auf das Erreichen von definierten operativen Zielen durch jeweils alle Landesstudios verstärkt hinzuwirken. Bei Nichtumsetzung bzw. sich abzeichnender Nichtumsetzung sollten im Zusammenwirken des Generaldirektors des ORF mit dem betreffenden Landesstudio auch alternative Realisierungsmöglichkeiten ausgelotet werden.

- 7.3** *Laut Stellungnahme des ORF werde von der Geschäftsführung prinzipiell darauf geachtet, dass operative Ziele, insbesondere Personalvorgaben, auch umgesetzt würden. Allerdings seien die Ziele auch im Bewusstsein ambitionierter gesetzt worden, dass in dem einen oder anderen Bereich die Erreichung nicht möglich sein würde. Würde sich im laufenden Prozess herausstellen, dass sich diese Ziele in einzelnen Bereichen als nicht sinnvoll erwiesen, hielte die Geschäftsführung daher nicht starr an den ursprünglichen Vorgaben fest, sondern setze alternative Maßnahmen, um das Gesamtziel dennoch zu erreichen. Der ORF habe insgesamt sein Ziel bei den Personaleinsparungen nicht nur erreicht, sondern deutlich übertroffen.*

*Weiters teilte der ORF mit, dass er – wie auch vom RH gefordert – die Quotenvorgaben sehr ambitioniert definiere. Die Vorgaben für das Jahr 2011 seien für das Jahr 2012 fortgeschrieben worden. Die Fragmentierung am Fernsehmarkt sowie der Anstieg von Fernsehgeräten pro Haushalt hätten in den letzten Jahren zu einer Steigerung der gesamten Fernsehnutzung geführt. Auch dies hätte eine Auswirkung auf den Marktanteil gehabt. Bei näherer Betrachtung der „Bundesland heute“–*

*Ausgaben zeige sich, dass die Reichweite weitestgehend stabil gehalten werden konnte, der Marktanteil aber dennoch gesunken sei. Der Grund dafür liege darin, dass zur Ausstrahlungszeit von „Bundesland heute“ insgesamt mehr Programme genutzt würden.*

**7.4** Der Ansicht des ORF, er habe insgesamt sein Ziel bei den Personaleinsparungen nicht nur erreicht, sondern deutlich übertroffen, hielt der RH entgegen, dass sich die Vorgaben der Jahre 2009 und 2010 lediglich auf die direkt beim ORF beschäftigten Arbeitnehmer, welche nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, sowie auf die ständigen Leiharbeiter bezogen und diese Vorgaben von den Landesstudios mit 98,2 % erfüllt wurden, jedoch der Anteil der nicht von den Vorgaben erfassten Beschäftigungsgruppen am Gesamtpersonalstand der Landesstudios 2012 bei 11,6 % lag. Der RH hielt daher sein Empfehlung, in personellen Einsparungsvorgaben alle Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen, aufrecht.

#### **Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios**

**8.1** Die Vorgaben für das nächstjährige Budget gab die Kaufmännische Direktion im Einvernehmen mit dem Generaldirektor in der Regel zur Jahresmitte bekannt. Nach Abstimmungsgesprächen zwischen den Kostenverantwortlichen, der Finanzwirtschaft, dem Zentralen Controlling und dem Produktionsmanagement, um vorhandene Wünsche mit den finanziellen Gegebenheiten in Einklang zu bringen, verhandelte die Kaufmännische Direktion die Budgetentwürfe mit den Bereichsverantwortlichen und somit auch mit den Landesdirektoren endgültig. Das Ergebnis der Verhandlungen wurde nach der Genehmigung durch den Generaldirektor in den Finanzplan eingearbeitet. Der Finanz- und Stellenplan war dem Stiftungsrat bis zum 15. November für das folgende Kalenderjahr vorzulegen. Nach der Zustimmung durch den Stiftungsrat wurde der Finanzplan am Anfang des Budgetjahres als detailliertes Arbeitsbudget an die Kostenverantwortlichen verteilt.

Die Gesamtaufwendungen aller Landesstudios stellten sich im Vergleich zu den Gesamtaufwendungen des ORF wie folgt dar:

## Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios

<b>Tabelle 3: Gesamtaufwendungen des ORF und Aufwendungen der Landesstudios</b>						
	2008	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2008 bis 2012
<b>Gesamtaufwendungen des ORF</b>	in Mio. EUR					in %
Sachaufwendungen	605,0	567,7	584,3	613,0	603,7	- 0,0
Personalaufwendungen	404,7	375,3	346,0	337,4	363,9	- 10,1
Abschreibungen	41,9	41,3	38,2	37,4	33,8	- 19,3
<b>Summe</b>	<b>1.051,6</b>	<b>984,3</b>	<b>968,5</b>	<b>987,8</b>	<b>1.001,4</b>	<b>- 4,8</b>
<b>davon Aufwendungen der Landesstudios</b>						
Sachaufwendungen	42,4	39,9	40,0	53,5	60,3	+ 42,2
Personalaufwendungen	97,6	100,4	89,9	91,8	93,4	- 4,3
Abschreibungen	8,9	9,0	8,6	7,9	6,4	- 28,1
<b>Summe</b>	<b>148,9</b>	<b>149,2</b>	<b>138,5</b>	<b>153,2</b>	<b>160,1</b>	<b>+ 7,5</b>

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: ORF; RH

Die den Landesstudios zugerechneten Sachaufwendungen stiegen ab 2011 um die nunmehr den Landesstudios zugerechneten Marketingaufwendungen und ab 2012 infolge einer neuen, verursachungsgerechten Verteilung der Ausstrahlungskosten deutlich an (siehe TZ 20). Bereinigt um diese Aufwendungen stellten sich die Aufwendungen der Landesstudios wie folgt dar:

**Tabelle 4: Aufwendungen der Landesstudios ohne den ab 2011 zugerechneten Aufwendungen und Anteil an den Gesamtaufwendungen des ORF**

	2008	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2008 bis 2012
	in Mio. EUR					in %
<b>Gesamtaufwendungen des ORF</b>	<b>1.051,6</b>	<b>984,3</b>	<b>968,5</b>	<b>987,8</b>	<b>1.001,4</b>	<b>- 4,8</b>
<b>davon Aufwendungen der Landesstudios</b>						
Aufwendungen gesamt	148,9	149,2	138,5	153,2	160,1	+ 7,5
abzüglich der ab 2011 zugerechneten Aufwendungen				- 13,2	- 20,2	
Aufwendungen bereinigt	148,9	149,2	138,5	140,0	139,9	- 6,0
	in %					
Anteil der bereinigten Aufwendungen aller Landesstudios an den Gesamtaufwendungen des ORF	14,2	15,2	14,3	14,2	14,0	

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: ORF; RH

Im überprüften Zeitraum sanken die Gesamtaufwendungen des ORF um rd. 50,2 Mio. EUR oder rd. 5 %. Die Aufwendungen der Landesstudios bereinigt um die erst ab 2011 den Landesstudios zugerechneten Aufwendungen sanken insgesamt um rd. 9,0 Mio. EUR oder rd. 6 %.

Der Anteil der Gesamtaufwendungen aller ORF-Landesstudios an den Gesamtaufwendungen des ORF lag im überprüften Zeitraum zwischen rd. 14 % und rd. 15 %.

- 8.2** Der RH hielt fest, dass der Anteil der Gesamtaufwendungen aller Landesstudios an den Gesamtaufwendungen des ORF von 2008 bis 2012 zwischen rd. 14 % (2012) und rd. 15 % (2009) lag. Im Hinblick auf § 5 Abs. 5 ORF-G, wonach der ORF einen angemessenen Anteil seiner Finanzmittel für die Tätigkeiten seiner neun Landesstudios vorzubehalten hat, stellte der RH fest, dass weder das ORF-G noch die Erläuterungen dazu konkrete Festlegungen zur Höhe des angemessenen Anteils an den Finanzmitteln enthielten und die tatsächliche Höhe dieses Anteils jährlich der Stiftungsrat festlegte. Er stellte weiters fest, dass der Anteil der Aufwendungen für die Landesstudios an den Gesamtaufwendungen des ORF von 2008 bis 2012 im Wesentlichen konstant blieb.

## Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios

9.1 Zum Personal des ORF zählten Arbeitnehmer und Leiharbeiter. Der Personalstand der Landesstudios entwickelte sich lt. ORF wie folgt:

<b>Tabelle 5: Personalstand der Landesstudios 2008 bis 2012 (Arbeitnehmer und Leiharbeiter)<sup>1</sup></b>						
Landesstudio	2008	2009	2010	2011	2012 <sup>2</sup>	Veränderung 2008 bis 2012
	in VZÄ					in %
Burgenland	121,56	118,43	111,00	110,79	110,43	- 9,2
Kärnten	131,13	125,54	115,99	116,61	114,50	- 12,7
Niederösterreich	113,23	110,93	103,80	103,07	101,38	- 10,5
Oberösterreich	115,01	115,06	105,81	101,77	97,82	- 14,9
Salzburg	123,81	118,86	108,64	105,90	104,83	- 15,3
Steiermark	135,49	132,43	119,04	118,59	115,29	- 14,9
Tirol <sup>2</sup>	130,19	127,11	119,55	116,09	101,43	- 22,1
Vorarlberg	117,49	116,36	111,98	109,79	104,58	- 11,0
Wien	96,34	91,67	83,03	81,42	78,33	- 18,7
<b>Gesamt</b>	<b>1.084,25</b>	<b>1.056,39</b>	<b>978,84</b>	<b>964,03</b>	<b>928,59</b>	<b>- 14,4</b>

<sup>1</sup> In den VZÄ nicht enthalten sind die über Werkvertrag bezogenen Fremdleistungen (siehe TZ 15).

<sup>2</sup> Seit dem Jahr 2012 war die Redaktion der Sendung „Südtirol heute“ in das italienische Tochterunternehmen „ORF srl“ mit Sitz in Bozen ausgelagert.

Quellen: ORF; RH

Die deutliche Verringerung des Personalstands im Landesstudio Tirol von 2011 auf 2012 um 14,66 VZÄ war auf die Auslagerung der Sendung „Südtirol heute“ in ein Tochterunternehmen zurückzuführen. Die Außenstelle Bozen wies in den Jahren 2008 bis 2012 folgenden Personalstand auf:

<b>Tabelle 6: Personalstand in der Außenstelle Bozen</b>						
	2008	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2008 bis 2012
	in VZÄ					in %
Außenstelle Bozen	9,1	9,3	9,8	9,9	10,2	+ 12,1

Quellen: ORF; RH

Der Personalstand im Landesstudio Tirol ohne das Personal der Außenstelle Bozen – dieses war in den Daten der Jahre 2008 bis 2011 noch enthalten – sank um 19,66 VZÄ oder um 16,2 %.

Die deutlichen Unterschiede der Personalstände der Landesstudios waren auch auf die von einzelnen Landesstudios wahrzunehmenden Aufgaben, wie die Führung von Volksgruppenredaktionen im Burgenland und Kärnten, sowie auf die unterschiedliche Ausstattung mit Dienststellen – Wien hatte keine Dienststelle Technischer Betrieb – zurückzuführen. Das Landesstudio Steiermark wies mit 115,29 VZÄ (2012) den im Vergleich mit allen Landesstudios höchsten Personalstand auf.

Der ORF führte trotz dieser Unterschiede bei den Landesstudios jedoch keine Analyse aller Dienststellen durch, die alle Beschäftigungsverhältnisse umfasste, und die Rückschlüsse über die erforderliche Personalausstattung zuließ. Darüber hinaus bezog der ORF in seine Betrachtung der Personalstände auch nicht die über Werkvertrag eingesetzten Personen mit ein, deren Aufwendungen er als Sachaufwendungen erfasste (TZ 8 und 15).

**9.2** Der RH stellte fest, dass im überprüften Zeitraum der Personalstand bei den Landesstudios stetig sank. Der RH kritisierte jedoch, dass der ORF hinsichtlich der erforderlichen Personalausstattung weder eine alle Beschäftigungsverhältnisse noch eine auch das über Werkvertrag eingesetzte Personal umfassende Analyse aller Dienststellen der neun Landesstudios durchgeführt hatte. Damit war auch keine vollständige Transparenz über das insgesamt in den Landesstudios eingesetzte Personal gegeben. Er empfahl, eine derartige umfassende Potenzialerhebung durchzuführen, daraus Ziele für die Personalausstattung der Landesstudios abzuleiten und diese Ziele sowie einen Zeithorizont zur Erreichung dieser Ziele festzulegen.

**9.3** *Laut Stellungnahme des ORF habe er dem RH mitgeteilt, dass nach dem Muster der technischen Betriebe auch alle anderen Bereiche der Landesstudios analysiert würden. Der RH unterstütze mit seiner Empfehlung ein Vorhaben des ORF. Allerdings müsse sich der Zeitpunkt der Analyse an den mittlerweile schon sehr ausgedünnten Management- und Verwaltungskapazitäten orientieren, die derzeit bereits einige Großprojekte zu betreuen hätten. Die Zielvorgaben seien allerdings weiter zu fassen als bei den technischen Betrieben der Landesstudios, weil vor allem im Programmbereich aufgrund unterschiedlicher Aufgaben auch unterschiedliche Personalausstattungen erforderlich seien. Der ORF habe bereits im Rahmen seines Einsparungsprogramms der Jahre 2009 und 2010 Mari-*

## Aufwendungen und Personalstand der Landesstudios

*malwerte für das ständige Personal festgelegt. Auf Basis der genannten Analyse würden diese Werte überprüft werden.*

- 9.4 Im Hinblick auf die vom ORF vorgenommene Festlegung von Maximalwerten für das ständige Personal betonte der RH, dass in die vorzunehmende Analyse alle Beschäftigungsverhältnisse und auch das über Werkvertrag eingesetzte Personal miteinzubeziehen wären. Aus einer solchen umfassenden Potenzialerhebung wären die Ziele für die Personalausstattung der Landesstudios abzuleiten. Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht.

### Dienststellen der Landesstudios

#### Organisation

- 10 Das ORF-G sah vor, dass für jedes Landesstudio ein Landesdirektor zu bestellen war. Die Landesdirektoren unterstanden unmittelbar dem Generaldirektor des ORF, alle Mitarbeiter des Landesstudios unterstanden dem jeweiligen Landesdirektor. Laut einer Organisationsanweisung des Generaldirektors des ORF aus dem Jahr 1998 waren in den Landesstudios Dienststellen eingerichtet. In allen Landesstudios war die Dienststelle Landesdirektion, in acht Landesstudios die Dienststelle Technischer Betrieb und in sieben Landesstudios die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung eingerichtet.

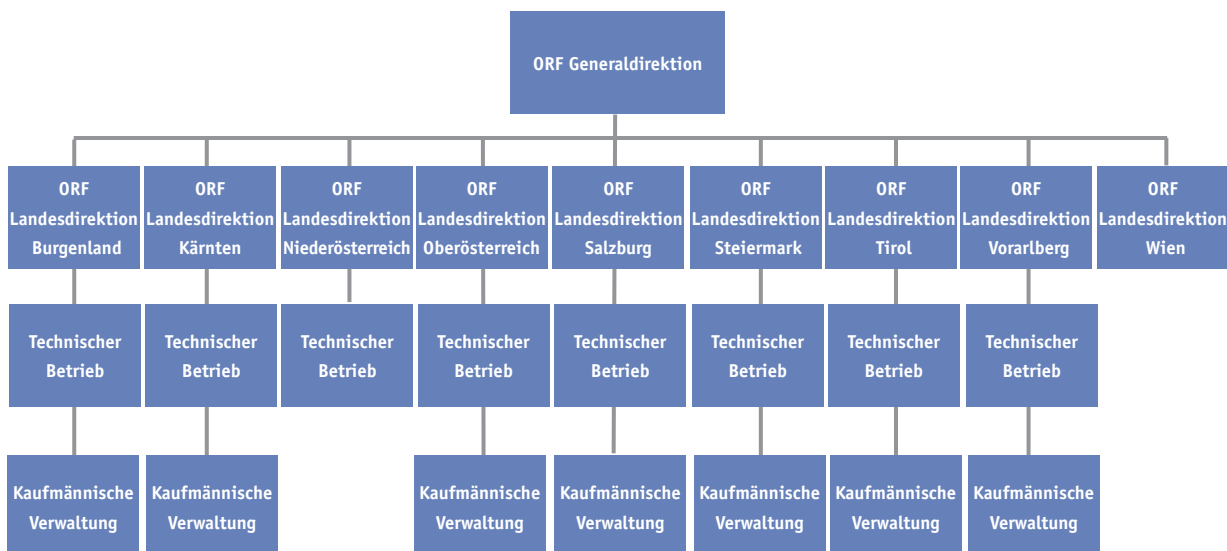
Aus Anlass der Übersiedlung des Landesstudios Niederösterreich nach St. Pölten richtete der Generaldirektor im Jahr 1999 auch in diesem Landesstudio eine Dienststelle Technischer Betrieb ein. Eine Dienststelle Kaufmännische Verwaltung wurde aus diesem Anlass nicht eingerichtet.

Im Landesstudio Wien waren die Dienststellen Kaufmännischer Betrieb und Technischer Betrieb nicht eingerichtet, weil dieses Landesstudio im Nahbereich der ORF Zentrale situiert war. Alle Technikleistungen bezog dieses Landesstudio von der ORF Zentrale oder von Fremdfirmen (siehe TZ 13).

Die Landesdirektoren und die Leiter der Dienststellen Technischer Betrieb und Kaufmännische Verwaltung waren für ihre Bereiche fachlich, disziplinar und budgetär verantwortlich. Jeder Mitarbeiter der Landesstudios war einer der jeweils eingerichteten Dienststellen zugeteilt.



Abbildung 1: Aufbauorganisation (Dienststellen) der Landesstudios



Legende:

Dienststelle

Quellen: ORF; RH

Die bereits genannte Organisationsanweisung des Generaldirektors des ORF aus dem Jahr 1998 sah ebenfalls vor, dass der Landesdirektor die weitere interne Aufbauorganisation des Landesstudios in einem Organigramm darzustellen hatte. Die neun Organigramme lagen vor und enthielten Darstellungen des hierarchischen Gefüges des jeweiligen Landesstudios, insbesondere in der Dienststelle Landesdirektion, der in allen Landesstudios der überwiegende Teil des Personals zugeordnet war (siehe TZ 11).

Mit Ausnahme von Niederösterreich und Wien waren die Landesstudios gleich organisiert und jeder Landesdirektor hatte die interne Aufbauorganisation des Landesstudios in einem Organigramm dargestellt, so wie dies die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 vorsah.

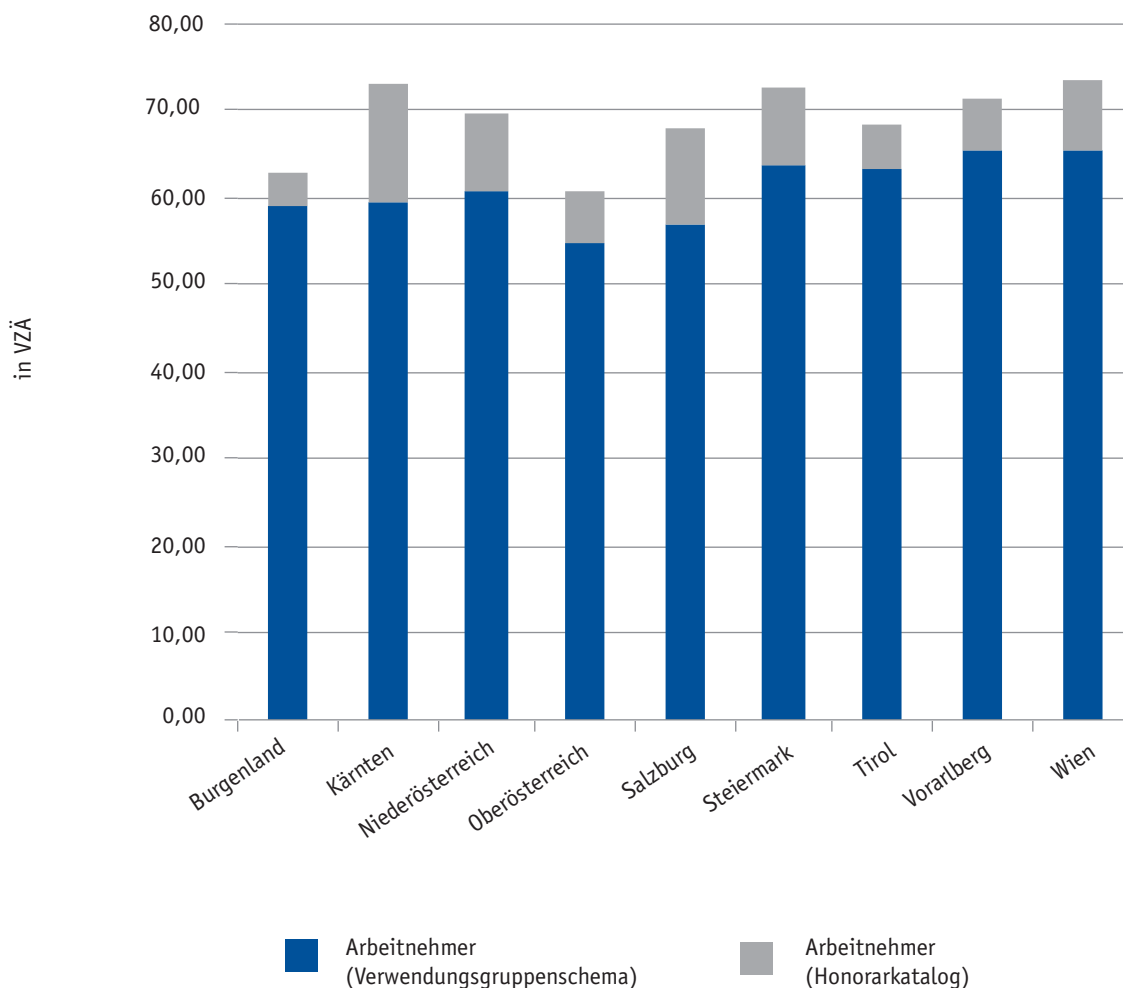
Dienststelle  
Landesdirektion

**11.1** (1) Die Dienststelle Landesdirektion umfasste neben dem jeweiligen Landesdirektor vor allem Redakteure, Redaktions- und Programmmitarbeiter, Mitarbeiter in den Sekretariaten sowie administrative Fachkräfte. Weiters bestanden in den Landesstudios Burgenland und Kärnten eigene Volksgruppenredaktionen. In allen Landesstudios war die Dienststelle Landesdirektion die personalintensivste.

Dienststellen der Landesstudios

Das in der jeweiligen Dienststelle Landesdirektion beschäftigte Personal setzte sich dabei aus Arbeitnehmern zusammen, die kollektivvertraglich entweder nach dem Verwendungsgruppenschema oder nach dem Honorarkatalog entlohnt wurden. Es stellte sich lt. ORF bei den einzelnen Landesstudios ohne das Personal der Volksgruppenredaktionen<sup>12</sup> wie folgt dar:

Abbildung 2: Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter der Dienststelle Landesdirektion im Jahr 2012



Quellen: ORF; RH

<sup>12</sup> Das in den Volksgruppenredaktionen eingesetzte Personal wurde zwecks Vergleichbarkeit der Daten herausgerechnet. In der Volksgruppenredaktion im Landesstudio Burgenland waren 16,6 VZÄ, in jener des Landesstudios Kärnten 14,1 VZÄ eingesetzt.

Die Dienststelle Landesdirektion wies somit bei weitgehend vergleichbarer Aufgabenstellung sowohl hinsichtlich der Personalanzahl als auch hinsichtlich der Arten der Beschäftigungsverhältnisse deutliche Unterschiede auf. Der Unterschied zwischen dem Landesstudio Oberösterreich (60,76 VZÄ) und dem Landesstudio Wien (73,72 VZÄ) betrug 12,96 VZÄ. Die vom RH näher überprüften Landesstudios wiesen in der Dienststelle Landesdirektion zwischen 71,65 VZÄ (Vorarlberg) und 73,25 VZÄ (Wien) auf und lagen damit über dem Durchschnitt der Personalanzahl aller Landesstudios (69,03 VZÄ). Das Landesstudio Wien wies mit 65,50 VZÄ die höchste Anzahl der nach dem Verwendungsschema, das Landesstudio Kärnten mit 13,76 VZÄ die höchste Anzahl der nach dem Honorarkatalog entlohnten Mitarbeiter auf.

Auch die Anzahl der Bediensteten in den jeweiligen Verwendungsgruppen und die Arbeitsbilder in den einzelnen Landesstudios variierten teilweise deutlich. So verfügten beispielsweise bezüglich des Arbeitsbildes Archivar im Jahr 2012 ein Landesstudio über drei Archivare<sup>13</sup>, fünf Landesstudios über Archivare im Ausmaß von 0,35 bis 1,5 VZÄ<sup>14</sup> und drei Landesstudios<sup>15</sup> über keine Archivare.

Laut ORF erfolgte von 2012 bis 2013 im Bereich der Dienststelle Landesdirektion bei den Arbeitnehmern, welche nach Verwendungsschema entlohnt wurden, eine Reduktion um 14,0 VZÄ und werde sich diese Entwicklung auch 2014 fortsetzen. Der ORF wies weiters auf standortspezifische Anforderungen bei einzelnen Landesstudios, wie etwa auf das Landesstudio Vorarlberg mit einer großen Kulturredaktion (jährlich rd. 100 Kulturveranstaltungen im Studio und 75 Konzertmitschnitte) oder auf das Kulturportfolio des Landesstudios Steiermark (z.B. Klingendes Österreich, Musikprotokoll) hin.

(2) Bezüglich des Personals der Dienststelle Landesdirektion war keine Analyse der Personalstruktur erfolgt und bestanden keine anzustrebenden bzw. zu verwirklichenden Zielstrukturen und auch keine Vorgabe eines Personalstands.

**11.2** Der RH stellte fest, dass die Personalstruktur der Dienststelle Landesdirektion der Landesstudios bezüglich Anzahl der Mitarbeiter, Beschäftigungsverhältnisse, Verwendungsgruppen und Arbeitsbilder deutliche

<sup>13</sup> Das Landesstudio Oberösterreich verfügte 2012 über einen Archivleiter und zwei Archivare.

<sup>14</sup> Das Landesstudio Burgenland verfügte über einen Archivleiter, das Landesstudio Niederösterreich über einen Archivar, das Landesstudio Steiermark über 1,5 VZÄ Archivare, das Landesstudio Tirol über 0,6 VZÄ Archivare und das Landesstudio Wien über 0,35 VZÄ Archivare.

<sup>15</sup> Die Landesstudios Kärnten, Salzburg und Vorarlberg wiesen keine Archivare aus.

Unterschiede aufwies. Für die Dienststelle Landesdirektion erfolgte weder eine Analyse der Personalstruktur noch war eine Zielstruktur festgelegt worden. Inwieweit daher die Personalstruktur dieser Dienststellen den zukünftig zu erwartenden Anforderungen sowie einem möglichst ökonomischen Personaleinsatz entsprach, war offen.

Der RH wies darauf hin, dass das vom ORF im März 2012 begonnene Projekt Focus (siehe TZ 14) mit dem Zielhorizont 2016 Kosten und Personalstruktur aller Unternehmensbereiche analysieren und Strategien entwickeln sollte, um Synergien innerhalb des ORF-Konzerns zu fördern. Durch die Reorganisation von Verantwortungsbereichen sollte eine straffere, flexiblere und zukunftsorientierte Unternehmensstruktur gestaltet werden (siehe auch TZ 14).

Der RH empfahl dem ORF, die Personalstruktur der Dienststelle Landesdirektion unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse in den Landesstudios im Hinblick auf die zukünftig zu erwartenden Anforderungen sowie im Sinne eines möglichst ökonomischen Personaleinsatzes zu analysieren und darauf aufbauend unter Berücksichtigung gegebenenfalls bestehender bundesländerspezifischer Erfordernisse für diesen Bereich nachvollziehbare Zielstrukturen zu definieren sowie einen Zeithorizont für die Verwirklichung festzulegen.

**11.3** *Laut Stellungnahme des ORF sei die vom RH geforderte Analyse der Personalstruktur unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse nur bedingt sinnvoll. Insgesamt stellten mit Ausnahme der Geräte sämtliche Ressourcen des ORF Personalressourcen dar. Auch wenn der ORF Filme kaufe, Auftragsproduktionen bestelle oder Co-Produktionen durchführe, stünde dahinter immer Personal. Es sei nicht realistisch, dieses Gesamtpersonal auszuwerten. Der ORF bezöge sich daher im Personalcontrolling auf seine fixen und ständigen Ressourcen, weil der ORF an diese mehr oder weniger langfristig gebunden sei. Alle übrigen Ressourcen steuere der ORF über die Kosten.*

**11.4** Der RH schloss sich der Ansicht des ORF, dass es nicht realistisch sei, das Gesamtpersonal auszuwerten, nicht an.

Wie im Bericht unter TZ 13/Abbildung 3 dargestellt, zeigte sich beispielsweise, dass die Dienststelle Technischer Betrieb des Landesstudios Steiermark zwar bei Betrachtung lediglich der fixen und ständigen Personalressourcen ähnliche Werte wie andere Landesstudios, bei Auswertung des Gesamtpersonals, somit Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse, jedoch eine deutlich höhere Personalanzahl als die anderen Landesstudios aufwies.

Hinsichtlich der Steuerung der übrigen Ressourcen über die Kosten wies der RH auf die Erträge und Aufwendungen der Landesstudios hin (siehe TZ 20). Demnach erreichte im Jahr 2012 das Landesstudio Steiermark mit – 14,76 Mio. EUR den höchsten Abgang aller Landesstudios ohne Volksgruppenredaktionen. Die überdurchschnittlich hohen Sachaufwendungen dieses Landesstudios (siehe Tabelle 16) waren auch auf die vergleichsweise deutlich höheren Aufwendungen für Teamanmietungen und die mit 10,98 VZÄ höhere Anzahl an fluktuierenden Leiharbeitskräften zurückzuführen.

Eine Auswertung bzw. Analyse nur von Teilbereichen des Personals ist daher nur bedingt aussagekräftig und zur Steuerung des Personaleinsatzes unzureichend.

Der RH empfahl daher erneut, in Analysen aller Dienststellen der neun Landesstudios alle Beschäftigungsverhältnisse einzubeziehen (siehe TZ 9).

Dienststelle  
Kaufmännische  
Verwaltung

**12.1** (1) Eine Dienststelle Kaufmännische Verwaltung war bei sieben Landesstudios eingerichtet. Bei den Landesstudios Niederösterreich und Wien bestand keine Dienststelle Kaufmännische Verwaltung. Bei diesen beiden Landesstudios nahmen die diesbezüglichen Tätigkeiten Mitarbeiter in der Dienststelle Landesdirektion wahr.

(2) Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl in VZÄ der mit kaufmännischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter in den Landesstudios.

## Dienststellen der Landesstudios

**Tabelle 7: Anzahl der mit kaufmännischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter in den Landesstudios (VZÄ zum 31. Dezember 2012)**

Landesstudio	Dienststellenleiter	Mitarbeiter mit leitenden oder höherwertigen Aufgaben	andere Mitarbeiter	Summe
		in VZÄ		
Burgenland	1,0	–	1,8	<b>2,8</b>
Kärnten	1,0	–	2,0	<b>3,0</b>
Niederösterreich	–	1,0	1,8	<b>2,8</b>
Oberösterreich	1,0	–	1,5	<b>2,5</b>
Salzburg	1,0	–	1,8	<b>2,8</b>
Steiermark	1,0	–	3,0	<b>4,0</b>
Tirol	1,0	–	2,0	<b>3,0</b>
Vorarlberg	0,0	1,0	0,5	<b>1,5</b>
Wien	–	1,0	1,0	<b>2,0</b>

Quellen: ORF; RH

Die Anzahl der mit kaufmännischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter betrug 2012 zwischen 1,5 VZÄ und 4,0 VZÄ. Laut ORF habe die Anzahl der im Landesstudio Steiermark mit kaufmännischen Aufgaben betrauten Mitarbeiter nur im letzten Quartal 2012 kurzfristig 4,0 VZÄ betragen. Im Oktober 2013 hätten in der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung des Landesstudios Steiermark 3,0 VZÄ gearbeitet.

Von den in den Landesstudios Niederösterreich und Wien mit kaufmännischen Aufgaben betrauten 2,8 bzw. 2,0 Mitarbeitern in der Dienststelle Landesdirektion war jeweils einer davon mit leitenden Aufgaben befasst.

Im Landesstudio Vorarlberg wurde die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung seit Anfang 2012 vom Landesdirektor geleitet. Dies erleichterte – laut dem Landesdirektor – zahlreiche administrative und strategische Entscheidungen und erlaubte Synergien und Effizienzsteigerungen. Der ORF bewertete diese Aufgabe des Landesdirektors mit 0,0 VZÄ. Die Leitung der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung durch den Landesdirektor verringerte beim Landesstudio Vorarlberg 2013 die Kosten um rd. 97.000 EUR. Von den Mitarbeitern (1,5 VZÄ) der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung war einer seit April 2012 mit höherwertigen Aufgaben betraut.

(3) Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 sah vor, dass alle Landesstudios für die selbständige Abrechnung der Bezüge für gestalterisch-künstlerische oder produktionsbezogene Tätigkeiten sowie die Abrechnung der Bezüge von selbständig tätigen Personen (Honorarverrechnung) zuständig waren. Bis 2003 wickelten alle Landesstudios außer Niederösterreich und Wien diesen Ablauf selbständig ab. In den Jahren 2004 bis 2014 übernahm die ORF Zentrale die Honorarverrechnung aller Landesstudios (siehe TZ 17). Für die Landesstudios Niederösterreich und Wien wickelte die ORF Zentrale bereits vor 2003 die Honorarverrechnung ab.

Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 sah weiters vor, dass alle Landesstudios für die selbständige Abwicklung des Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung zuständig waren. Die Landesstudios Niederösterreich, Salzburg und Wien wickelten den Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung hingegen gemeinsam mit der ORF Zentrale ab. Wie in TZ 24 dargestellt, wickelten die Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien diesen Ablauf jeweils unterschiedlich ab.

In einer Abwicklung dieses Ablaufs gemeinsam mit der ORF Zentrale sah der Leiter des Konzernrechnungswesens des ORF Vorteile vor allem in einer Sicherstellung einer einheitlichen Qualität, in Kostenvorteilen durch eine zentrale Bearbeitung größerer Mengen sowie in einer zentralen Kontrolle über diesen für eine sparsame und wirtschaftliche Gebarung wichtigen Ablauf.

- 12.2** (1) Der RH kritisierte, dass der ORF durch die unterschiedliche Abwicklung des Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung keine einheitliche Qualität dieses Ablaufs sicherstellen und keine Kosteneinsparungen durch eine zentrale Bearbeitung größerer Mengen realisieren konnte. Er hatte auch keine zentrale Kontrolle über diesen für eine sparsame und wirtschaftliche Gebarung wichtigen Ablauf.

Unter Verweis auf die von 2004 bis 2014 erfolgte Übernahme der Honorarverrechnung aller Landesstudios durch die ORF Zentrale empfahl der RH, bei allen Landesstudios auch den Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung gemeinsam mit der ORF Zentrale einheitlich abzuwickeln. Dadurch ließen sich eine einheitliche Qualität, Kosteneinsparungen und ein insgesamt transparenterer Ablauf umsetzen (siehe TZ 24).

(2) Der RH kritisierte, dass der ORF die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg nicht auflöste, obwohl die

ORF Zentrale seit 2004 wichtige kaufmännische Abläufe von diesen Landesstudios übernahm (siehe TZ 17).

Der RH empfahl dem ORF, die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg aufzulösen und, so wie in den Landesstudios Niederösterreich und Wien, die kaufmännischen Aufgaben durch die Dienststelle Landesdirektion zu erbringen. Unter Verweis auf die Kostenersparnis im Landesstudio Vorarlberg empfahl der RH weiters, die geringere Verantwortung von mit kaufmännischen Aufgaben betrauten leitenden Mitarbeitern künftig auch bei der Festsetzung des Entgelts zu berücksichtigen.

- 12.3** *Laut Stellungnahme des ORF würden die Geschäftsführung und die Landesdirektoren prüfen, ob eine Abwicklung des Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung gemeinsam mit der ORF Zentrale die erwarteten Vorteile bringen werde. Dazu würden die Erfahrungen in den drei bereits jetzt gemeinsam mit der ORF Zentrale abwickelnden Landesstudios evaluiert werden. Jedenfalls solle eine allfällige Übernahme durch die ORF Zentrale wie am Beispiel der Honorarverrechnung gleitend erfolgen, um eine sozial verträgliche Lösung zu gewährleisten.*

*Weiters teilte der ORF in seiner Stellungnahme mit, dass eine Auflösung der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung nicht automatisch den Effekt habe, dass die leitenden Mitarbeiter eine geringere Verantwortung trügen. Das Tätigkeitsfeld der Leiter der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung habe sich in den letzten Jahren grundlegend geändert: Zwar seien einige Aufgaben weggefallen, im Gegenzug seien jedoch auch zahlreiche teils sehr komplexe Tätigkeiten hinzugekommen – insbesondere die Abwicklung des Tagesgeschäfts der zwei im Jahr 2011 operativ tätig gewordenen Landesstudio-Servicegesellschaften, die Abrechnung zwischen den Gesellschaften und anderes. Auch im IKS erbrächten diese Dienststellenleiter fundamentale Leistungen, die auch entsprechend zu entlohnen seien. Die Bezugshöhe sei für einen erfahrenen Finanzverantwortlichen, über den jeweils insgesamt mehr als 15 Mio. EUR flössen, jedenfalls nicht unangemessen. Ob das Beispiel Vorarlberg, wo der ORF versuche, ein alternatives Modell zu testen, als Standardorganisation geeignet sei, müssten erst die Erfahrungen dort zeigen. Vorerst seien keine dahingehenden organisatorischen Veränderungen in anderen Landesstudios geplant.*

*Zur Empfehlung, die geringere Verantwortung von mit kaufmännischen Aufgaben betrauten leitenden Mitarbeitern künftig auch bei der Festsetzung des Entgelts zu berücksichtigen, wies der ORF darauf hin, dass*



*mit dem Leiter der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung vergleichbare Mitarbeiter in der Zentrale in gleicher Weise entlohnt würden.*

- 12.4** Der RH erachtete es als unzweckmäßig und unwirtschaftlich, zuvor von den Landesstudios selbst wahrgenommene Aufgaben in Landesstudio-Servicegesellschaften mit der Folge auszugliedern, dass nunmehr Dienststellenleiter zusätzliche Tätigkeiten übernehmen mussten. In diesem Zusammenhang wies der RH auf seine Empfehlung aus seinem Bericht Österreichischer Rundfunk, Follow-up-Überprüfung, Reihe Bund 2012/12, TZ 11.2, hin, wonach „für Marketing und Werbung jeweils nur eine Tochtergesellschaft vorzusehen“ wäre. Er verblieb bei seinen Empfehlungen, die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg aufzulösen und, so wie in den Landesstudios Niederösterreich und Wien, die kaufmännischen Aufgaben durch die Dienststelle Landesdirektion zu erbringen sowie die geringere Verantwortung von mit kaufmännischen Aufgaben betrauten leitenden Mitarbeitern künftig auch bei der Festsetzung des Entgelts zu berücksichtigen.

Dienststelle  
Technischer Betrieb

Personalausstattung

- 13.1** (1) In allen Landesstudios außer Wien war die Dienststelle Technischer Betrieb eingerichtet. Die Dienststelle Technischer Betrieb umfasste neben dem Leiter der Dienststelle Technischer Betrieb vor allem Produktionsleiter, Tonmeister, Bildmeister, Kameraleute, Messtechniker und Produktionstechniker.

Im Landesstudio Wien war keine Dienststelle Technischer Betrieb eingerichtet, weil es alle Technikleistungen von der ORF Zentrale oder von Fremdfirmen bezog. Diese Dienststelle war daher im Landesstudio Wien nicht erforderlich.

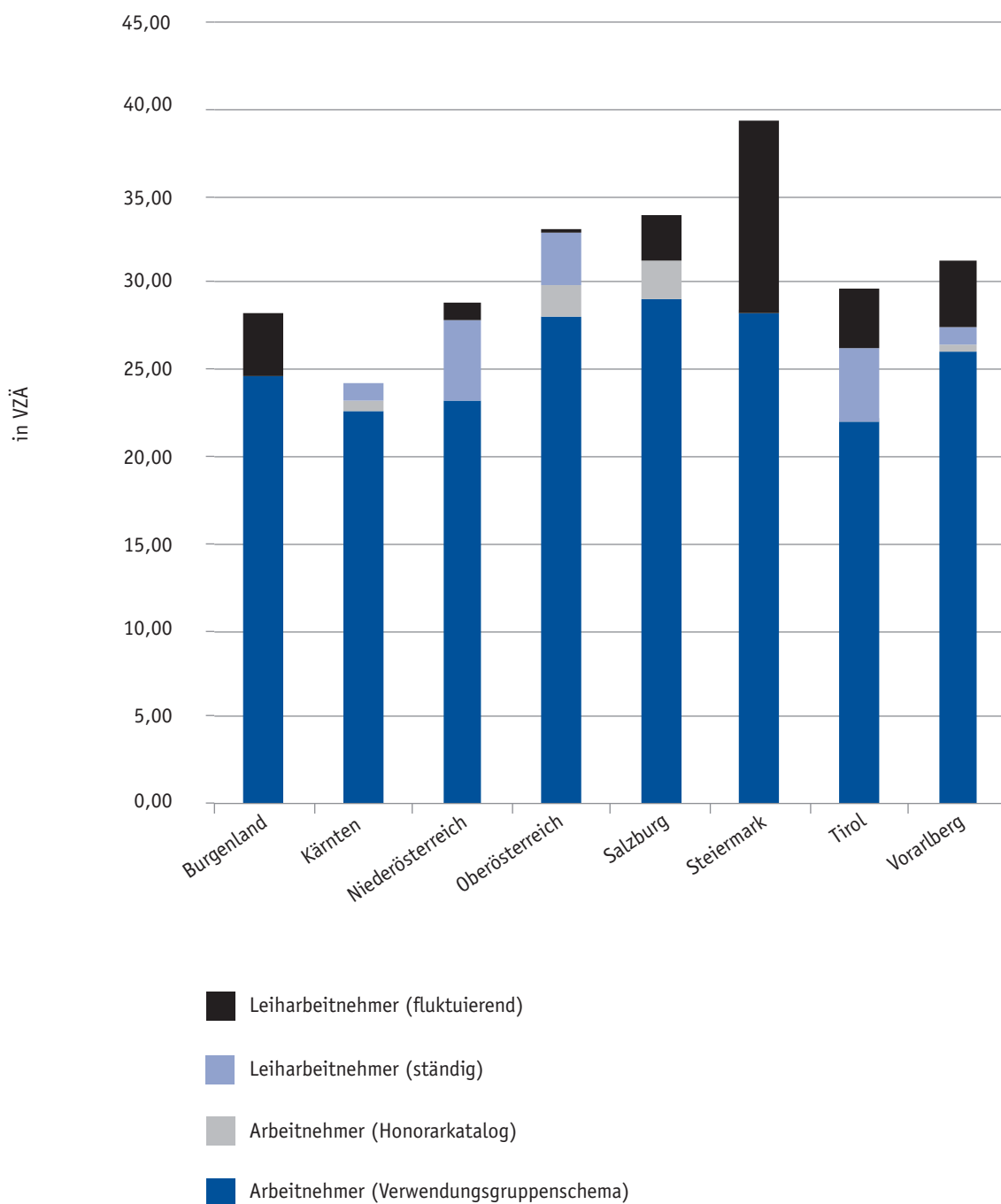
Das in der jeweiligen Dienststelle Technischer Betrieb beschäftigte Personal setzte sich aus Arbeitnehmern zusammen, die

- entweder direkt beim ORF beschäftigt und kollektivvertraglich nach dem Verwendungsgruppenschema oder nach dem Honorarkatalog entlohnt wurden
- oder als Leiharbeiter über ein Überlassungsunternehmen beschäftigt waren, wobei der ORF die Überlassungsvereinbarungen entweder für mindestens einen Monat (ständige Leiharbeiter) oder für einen Zeitraum von weniger als einem Monat (fluktuierende Leiharbeiter) abschloss.

Dienststellen der Landesstudios

Das in der jeweiligen Dienststelle Technischer Betrieb beschäftigte Personal stellte sich lt. ORF bei den einzelnen Landesstudios wie folgt dar:

Abbildung 3: Anzahl und Art der Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter der Dienststelle Technischer Betrieb im Jahr 2012



Quelle: ORF; RH

Die Dienststelle Technischer Betrieb in den Landesstudios wies bei weitgehend vergleichbarer Aufgabenstellung sowohl hinsichtlich der Personalanzahl als auch hinsichtlich der Arten der Beschäftigungsverhältnisse wie auch bezüglich der Verwendungsgruppen und Arbeitsbilder deutliche Unterschiede auf. Der Unterschied in der Personalanzahl zwischen dem Landesstudio Kärnten (24,20 VZÄ) und dem Landesstudio Steiermark (39,30 VZÄ) betrug 15,10 VZÄ.

Laut ORF sind in der Dienststelle Technischer Betrieb des Landesstudios Steiermark 2013 Personaleinsparungen erfolgt bzw. auch für 2014 vorgesehen.<sup>16</sup>

Laut den vom ORF angeführten Beispielen hatte sich in einzelnen Landesstudios die Anzahl der Beschäftigten in der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios im Jahr 2013 gegenüber dem Jahr 2012 verringert und seien für 2014 weitere Reduktionen vorgesehen. Auch sei an den Standorten mit TV-Übertragungsfahrzeugen und mit SNG-Fahrzeugen<sup>17</sup> betriebsbedingt mehr Personal erforderlich.

- 13.2** Der RH stellte fest, dass die Personalstruktur der Dienststelle Technischer Betrieb bezüglich Anzahl der Mitarbeiter, Beschäftigungsverhältnisse, Verwendungsgruppen und Arbeitsbilder deutliche Unterschiede aufwies. Für die Dienststelle Technischer Betrieb erfolgte zwar eine Analyse der Personalstruktur, die jedoch nicht alle Beschäftigungsverhältnisse umfasste. Der RH verwies auf seine diesbezügliche Empfehlung in TZ 14.

Projekt „Landesstudio Technik 2016“ im Rahmen des Projekts Focus

- 14.1** (1) Beim Projekt Focus handelte es sich um ein im ORF im März 2012 begonnenes Effizienzsteigerungsprogramm, das mit dem Zielhorizont 2016 Kosten und Personalstruktur aller Unternehmensbereiche analysieren und Strategien entwickeln sollte, um Synergien innerhalb des ORF-Konzerns zu fördern. Durch die Reorganisation von Verantwortungsbereichen sollte eine straffere, flexiblere und zukunftsorientiertere Unternehmensstruktur gestaltet werden.

Im Rahmen des Projekts Focus wurde im April 2012 das Projekt „Landesstudio Technik 2016“ begonnen, welches sich auf acht Landesstu-

<sup>16</sup> Für das Landesstudio Steiermark war 2013 bei den direkt beim ORF beschäftigten Arbeitnehmern eine Einsparung von 2,7 VZÄ und 2014 bei den fluktuierenden Leiharbeitnehmern eine Reduktion um rd. 2,4 VZÄ auf geplante 8,6 VZÄ vorgesehen.

<sup>17</sup> SNG – Satellite News Gathering – Satellitenberichterstattung bedeutet, dass die Berichte an Ort und Stelle über einen Satelliten zum Funkhaus übertragen werden.

## Dienststellen der Landesstudios

dios – alle Landesstudios außer Wien, weil dieses Landesstudio keine eigene Dienststelle Technischer Betrieb hatte – bezog. Das Projekt verfolgte das Ziel, eine von allen Beteiligten akzeptierte Basis-Personalausstattung der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios zu definieren, mit dem Ergebnis einer mittelfristig wirksamen Senkung der festen Personalkosten und einer Verschlankung der Strukturen.

Der Projektleiter legte dazu im August 2012 den Projektbericht „Landesstudio Technik 2016“ vor.

Laut dem Projektbericht wiesen die Landesstudios in der Personalstruktur der Dienststellen Technischer Betriebe (Anzahl der Mitarbeiter, Verwendungsgruppen und Arbeitsbilder) große Unterschiede auf. Der Generaldirektor des ORF forderte im Zuge des Projekts eine österreichweit einheitliche Zielstruktur, welche insbesondere für Personalentwicklungsmaßnahmen und Nachbesetzungen notwendig sei.

Im Rahmen des Projekts wurden nach einer Analyse des Status quo die Anforderungen an einen trimedialen Produktionsbetrieb analysiert und ein Konzept für die personelle Ausstattung der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios erstellt. In weiterer Folge wurden Einzelgespräche mit den Landesdirektoren und den Technischen Leitern durchgeführt, in welchen die Zielstruktur detailliert besprochen wurde, die sich auf die direkt beim ORF beschäftigten Mitarbeiter, die nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, bezog; nicht einbezogen waren die nach dem Honorarkatalog entlohnten Mitarbeiter des ORF sowie die Leiharbeitnehmer. Im Jahr 2012 waren insgesamt rd. 18,4 % aller Mitarbeiter der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios nach dem Honorarkatalog entlohnte Mitarbeiter sowie Leiharbeitnehmer. Die Landesdirektoren stimmten dem ihnen im Juni 2012 vorgelegten Ergebnis zu.

Das Ergebnis sah die Verwirklichung einer einheitlichen Zielstruktur der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios bis zum Jahr 2016 vor, welche auch eine Reduktion der Anzahl der Mitarbeiter auf 20 VZÄ pro Dienststelle Technischer Betrieb zur Folge haben sollte. Diese Reduktion soll durch Nichtnachbesetzungen, unternehmensinterne bzw. landesstudiointerne Nachbesetzungen und damit erforderlichenfalls einhergehende fachtechnische Schulungen erreicht werden.

(2) Im Juni 2013 erfolgte eine Überprüfung durch die ORF Zentrale, in welchem Ausmaß die 2012 festgelegten personellen Zielvorgaben für die Dienststelle Technischer Betrieb in den Landesstudios bis zu diesem Zeitpunkt umgesetzt wurden bzw. welche weitere Entwicklung der Umsetzung zu erwarten war.

Diese Überprüfung ergab, dass die Landesstudios Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Vorarlberg die vorgesehene Zielstruktur bis zum Jahr 2016 voraussichtlich erreichen werden, bei den weiteren der mit einer Dienststelle Technischer Betrieb ausgestatteten Landesstudios Burgenland, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark war aus der Sicht des Jahres 2013 die Erfüllung der vorgesehenen Zielstruktur bis 2016 nicht gesichert.

- 14.2 (1) Der RH kritisierte, dass der ORF als Ziel seines Projekts „Landesstudio Technik 2016“ einen Personalstand festlegte, der sich nur auf die beim ORF direkt beschäftigten Arbeitnehmer, die nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, bezog. Andere Beschäftigungsverhältnisse, wie Arbeitnehmer, die nach dem Honorarkatalog entlohnt wurden sowie ständige und fluktuierende Leiharbeitnehmer, hatte der ORF in seinem Projekt nicht berücksichtigt. Bei allen acht Landesstudios, welche über eine Dienststelle Technischer Betrieb verfügten, bestanden jedoch 2012 neben den beim ORF direkt beschäftigten Arbeitnehmern, welche nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurden, rd. 18,4 % (in VZÄ) an Beschäftigten in anderen Beschäftigungsverhältnissen. Der im Rahmen des Projekts „Landesstudios Technik 2016“ zu erreichende Personalstand stellte somit weder eine ausreichende noch zweckmäßige Vorgabe für die anzustrebende personelle Gesamtausstattung der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios dar, weil sie nur eine Arbeitnehmergruppe berücksichtigte.

Der RH empfahl dem ORF, den aufgrund der Zielstruktur zu erreichenden Personalstand für die Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse dieser Dienststelle festzulegen.

(2) Der RH wies auf die Überprüfung des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ im Juni 2013 durch den ORF hin und bewertete die mögliche Zielverfehlung bei vier Landesstudios als besonders kritisch, zumal die vorgesehene und bis 2016 zu erreichende Zielstruktur für den Personalstand als unvollständig anzusehen war, weil in dieser nicht alle Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt waren. Der Anteil der nicht in der Zielstruktur erfassten Beschäftigten lag 2012 bei rd. 18,4 %.

Der RH empfahl, entsprechende Maßnahmen zu treffen, um eine Verwirklichung einer alle Beschäftigungsverhältnisse umfassenden Zielstruktur für den Personalstand der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios bis zum geplanten Abschluss des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ auch tatsächlich zu erreichen.

- 14.3** *Laut Stellungnahme des ORF solle im Rahmen der Weiterentwicklung des Focus-Konzepts dargestellt werden, welche Kapazitäten der ORF unter Berücksichtigung aller ständigen Beschäftigungsverhältnisse vorhalte. Weiters teilte der ORF mit, dass eine Umsetzung bis 2016 nicht in allen Landesstudios möglich sein werde.*
- 14.4** Da der Anteil der in der Zielstruktur nicht erfassten Beschäftigungsverhältnisse bei 18,4 % lag, verblieb der RH bei seiner Empfehlung, den aufgrund der Zielstruktur zu erreichenden Personalstand für die Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse dieser Dienststelle festzulegen und Maßnahmen zu treffen, um eine Verwirklichung einer alle Beschäftigungsverhältnisse umfassenden Zielstruktur für den Personalstand der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios bis zum geplanten Abschluss des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ auch tatsächlich zu erreichen (siehe auch TZ 9).

#### Verhältnis Eigen- zu Fremdpersonal im Bereich Technik

- 15.1** Die Landesstudios setzten für produktionsbezogene Leistungen entweder Eigen- oder Fremdpersonal ein.

Produktionsbezogene Leistungen wurden durch Produktionspersonal, das waren Produktionsassistenten, Cutter, Ton- und Bildmeister, und durch Teams erbracht, wobei ein Kameramann mit einem Gerät und gegebenenfalls einem zusätzlichen Produktionsassistenten ein Team bildeten.

Der ORF erfasste unter Eigenpersonal das bei ihm direkt beschäftigte Personal, das nach dem Verwendungsgruppenschema entlohnt wurde. Zum Fremdpersonal zählte der ORF bei den Teams die über Werkvertrag eingesetzten Personen und beim Produktionspersonal zusätzlich auch das bei ihm direkt beschäftigte Personal, das nach dem Honorarkatalog entlohnt wurde, sowie alle (ständigen und fluktuierenden) Leiharbeitnehmer. Die Aufwendungen für die über Werkvertrag eingesetzten Personen und für die fluktuierenden Leiharbeitnehmer erfasste der ORF nicht als Personalaufwendungen, sondern als Sachaufwendungen.

Der ORF führte keine regelmäßigen Vergleiche der Kosten des Eigenpersonals (auf Basis der internen Kostenrechnung) mit jenen des über Werkvertrag eingesetzten Fremdpersonals (auf Basis des tatsächlich geleisteten Entgelts am Markt) durch. Auf Aufforderung des RH erstellte der ORF für das Jahr 2012 für die Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien einen solchen Fremdvergleich. Nach diesen Werten stellte sich in der Regel das Eigenpersonal teurer dar als das Fremd-

personal. Bei einzelnen Leistungen ergab sich bei mehreren Landesstudios jedoch auch, dass die Kosten für das Fremdpersonal höher als die Kosten für das Eigenpersonal waren.

Bei den Landesstudios entwickelte sich der Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden beim Produktionspersonal sowie bei den Teams wie folgt:

<b>Tabelle 8: Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden beim Produktionspersonal</b>			
<b>Landesstudio</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>Veränderung 2008 bis 2012</b>
	in %		
Burgenland	26	25	- 1
Kärnten	37	56	+ 19
Niederösterreich	36	41	+ 5
Oberösterreich	32	36	+ 4
Salzburg	30	32	+ 2
Steiermark	47	53	+ 6
Tirol	51	56	+ 5
Vorarlberg	23	26	+ 3
Wien <sup>1</sup>	28	21	- 8
<b>Durchschnitt</b>	<b>35</b>	<b>39</b>	<b>+ 4</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Da das Landesstudio Wien keine eigene Dienststelle Technischer Betrieb hatte, entsprach der Eigenanteil dem von der ORF-Technik im Landesstudio Wien eingesetzten Personal.

Quellen: ORF; RH

<b>Tabelle 9: Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden bei den Teams</b>			
<b>Landesstudio</b>	<b>2008</b>	<b>2012</b>	<b>Veränderung 2008 bis 2012</b>
	in %		
Burgenland	73	74	+ 1
Kärnten	79	90	+ 11
Niederösterreich	72	70	- 2
Oberösterreich	80	72	- 8
Salzburg	61	63	+ 2
Steiermark	83	89	+ 6
Tirol	86	87	+ 1
Vorarlberg	85	86	+ 1
Wien <sup>1</sup>	71	78	+ 7
<b>Durchschnitt</b>	<b>77</b>	<b>79</b>	<b>+ 2</b>

<sup>1</sup> Da das Landesstudio Wien keine eigene Dienststelle Technischer Betrieb hatte, entsprach der Eigenanteil dem von der ORF-Technik im Landesstudio Wien eingesetzten Personal.

Quellen: ORF; RH

Beim Produktionspersonal lag 2012 in den einzelnen Landesstudios der Anteil der vom Fremdpersonal erbrachten Stunden zwischen 21 % (Landesstudio Wien) und 56 % (Landesstudios Kärnten und Tirol). Bei den Teams lag der vom Fremdpersonal erbrachte Anteil vergleichsweise deutlich höher, und zwar zwischen 63 % (Landesstudio Salzburg) und 90 % (Landesstudio Kärnten). Im Vergleich der Jahre 2008 zu 2012 stieg in der überwiegenden Anzahl der Landesstudios sowohl beim Produktionspersonal als auch bei den Teams der Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden an. Die Landesstudios Kärnten, Steiermark und Tirol wiesen den relativ höchsten Anteil an Fremdpersonal auf; den stärksten Anstieg verzeichnete das Landesstudio Kärnten, und zwar beim Produktionspersonal um 19 % und bei den Teams um 11 %.

Maßgeblich für die Unterschiede zwischen den Landesstudios beim Einsatz von Fremdpersonal waren lt. ORF die Lieferungen an die ORF Zentrale und die Einsatzmöglichkeiten von eigenen Produktionstechnikern als Kameraleute.

Die Lieferungen der Landesstudios an die ORF Zentrale stellten sich im Jahr 2012 wie folgt dar:



<b>Tabelle 10: Lieferungen der Landesstudios an die ORF Zentrale im Jahr 2012</b>	
<b>Landesstudio</b>	<b>Lieferungen an die ORF Zentrale</b>
	Stunden Produktionspersonal
Burgenland	1.294,90
Kärnten	9.561,77
Niederösterreich	2.733,95
Oberösterreich	9.672,80
Salzburg	10.627,22
Steiermark	10.467,54
Tirol	10.620,57
Vorarlberg	5.100,84
Wien	210,40
<b>Durchschnitt</b>	<b>6.698,89</b>

Quellen: ORF; RH

Wie die drei vorstehenden Tabellen zeigen, lässt sich zwischen dem Anteil der vom Fremdpersonal geleisteten Stunden und der Höhe der Zulieferungen der einzelnen Landesstudios kein durchgehender Zusammenhang herstellen, weil sowohl Landesstudios mit einem relativ hohen Anteil an Fremdpersonal – Kärnten, Steiermark und Tirol – als auch solche mit einem niedrigeren Anteil an Fremdpersonal – wie etwa Oberösterreich und Salzburg – überdurchschnittlich viel an die ORF Zentrale zulieferten.

Der ORF errechnete für sein Eigenpersonal im Bereich Technik die Auslastung als das Verhältnis der weiterverrechneten Stunden zu den Anwesenheitsstunden. Als weiterverrechnete Stunden galten jene, die in der Kostenrechnung Kostenträgern zugeordnet wurden.

Zwischen 2008 und 2012 veränderte sich bei den ORF Landesstudios die Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik wie folgt:

**Tabelle 11: Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik bei den ORF Landesstudios**

Landesstudio <sup>1</sup>	2008	2012	Veränderung 2008 bis 2012
	in %		
Burgenland	75,3	79,9	+ 4,5
Kärnten	80,9	79,8	- 1,1
Niederösterreich	93,1	93,8	+ 0,7
Oberösterreich	84,3	86,7	+ 2,4
Salzburg	95,0	92,8	- 2,2
Steiermark	83,9	79,5	- 4,4
Tirol	81,1	77,7	- 3,3
Vorarlberg	81,6	88,8	+ 7,3

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Datengrundlage ist das Produktionspersonal ohne Messtechnik, weil die Messtechnik lt. ORF grundsätzlich keinem Kostenträger (Sendung) zugerechnet wird.

Quellen: ORF; RH

Die Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik lag 2012 zwischen 77,7 % (Landesstudio Tirol) und 93,8 % (Landesstudio Niederösterreich). Bei den vom RH näher überprüften Landesstudios konnte jenes in Vorarlberg die Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik von 2008 bis 2012 um 7,3 %-Punkte auf 88,8 % steigern, wohingegen in den Landesstudios Kärnten und Steiermark die Auslastung rückläufig war und in diesen beiden Landesstudios 2012 die Auslastung bei knapp unter 80 % lag.

Aus den vorstehenden Aufstellungen über den Anteil des Fremdpersonals und die Auslastung des Eigenpersonals im Bereich Technik lässt sich für 2012 ablesen, dass in Landesstudios mit niedrigerem Anteil an Fremdpersonal, wie etwa den Landesstudios Salzburg (32 % beim Produktionspersonal, 63 % bei den Teams) und Oberösterreich (36 % beim Produktionspersonal, 72 % bei den Teams) das Eigenpersonal besser ausgelastet war (Auslastung in Salzburg 92,8 %, in Oberösterreich 86,7 %). Umgekehrt war in den Landesstudios mit relativ hohem Anteil an Fremdpersonal – diese Anteile lagen beim Produktionspersonal in den Landesstudios Kärnten und Tirol bei 56 % bzw. im Landesstudio Steiermark bei 53 % und bei den Teams bei 90 % (Kärnten), 89 % (Steiermark) bzw. 87 % (Tirol) – das Eigenpersonal mit 77,7 % (Tirol), 79,5 % (Steiermark) und 79,8 % (Kärnten) weniger ausgelastet.

- 15.2** Der RH wies kritisch darauf hin, dass der ORF keine regelmäßigen Vergleiche der Kosten des Eigenpersonals mit jenen des über Werkvertrag eingesetzten Fremdpersonals durchführte. Er empfahl dem ORF, die Kosten des Eigenpersonals mit jenen des über Werkvertrag eingesetzten Fremdpersonals für alle Leistungen kontinuierlich zu vergleichen und damit die Voraussetzungen zum Steuern eines kostenoptimierten Personaleinsatzes zu schaffen.

Der RH kritisierte eine geringere oder sinkende Auslastung beim Eigenpersonal auch im Hinblick auf den Einsatz von Fremdpersonal. Er empfahl, insbesondere in Landesstudios mit hohem Anteil an Fremdpersonal und gesunkener Auslastung des Eigenpersonals Maßnahmen zur besseren Auslastung des Eigenpersonals zu ergreifen und Fremdpersonal erst nach einer optimierten Auslastung des Eigenpersonals einzusetzen.

- 15.3** *Laut Stellungnahme des ORF unterziehe er grundsätzlich relevante Leistungen regelmäßig einem Fremdvergleich. In Einzelfällen sei das nicht der Fall gewesen. Derzeit werde an einer neuen Beschaffungsordnung gearbeitet, die den Grundsatz des Fremdvergleichs nochmals hervorhebe und auch für Leistungen, die nicht ausschreibungspflichtig seien, ab einem bestimmten Volumen die Einholung von Fremdvergleichen vorschreibe. Die im Zuge der Gebarungüberprüfung konkret angesprochenen Fälle werde der ORF entsprechend analysieren, um den Fremdanteil zu überprüfen.*

- 15.4** Der RH hielt entgegen der Stellungnahme des ORF, er unterzöge grundsätzlich relevante Leistungen regelmäßig einem Fremdvergleich, fest, dass der ORF auf Aufforderung durch den RH für das Jahr 2012 für die Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien einen Vergleich der Kosten des Eigenpersonals mit jenen des über Werkvertrag eingesetzten Fremdpersonals erstellte. Er verblieb daher bei seiner Empfehlung, die Kosten des Eigenpersonals mit jenen des über Werkvertrag eingesetzten Fremdpersonals für alle Leistungen kontinuierlich zu vergleichen und damit die Voraussetzungen zum Steuern eines kostenoptimierten Personaleinsatzes zu schaffen.

Leitung der Dienststelle Technischer Betrieb

- 16.1** Die Leitung der Dienststelle Technischer Betrieb erfolgte in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark 2013 durch jeweils eine Person (= ein VZÄ).

## Dienststellen der Landesstudios

Die Leitung der Dienststelle Technischer Betrieb im Landesstudio Vorarlberg übernahm hingegen im Juni 2012 der Technische Leiter des Landesstudios Tirol zusätzlich zu seiner bisherigen Tätigkeit, die auch die technische Leitung der Außenstelle Bozen des Landesstudios Tirol umfasste. Die Landesstudios Tirol und Vorarlberg hatten damit einen gemeinsamen Technischen Leiter, der zu 60 % für das Landesstudio Tirol und zu 40 % für das Landesstudio Vorarlberg arbeitete. Auch die Kosten teilten sich die Landesstudios entsprechend. So reduzierten die beiden Landesstudios im Jahr 2013 Personalkosten um rd. 33.000 EUR.

Der gemeinsame Technische Leiter nutzte Synergien zwischen den beiden Landesstudios, z.B. durch gemeinsame Schulungsmaßnahmen, gemeinsame technische Projektentwicklungen und gemeinsame Beschaffungsvorgänge technischer Geräte. Er erreichte dadurch von Juni 2012 bis Dezember 2013 Einsparungen von rd. 107.000 EUR für die beiden Landesstudios. Die gemeinsame technische Leitung der Landesstudios Tirol und Vorarlberg war ab Juni 2012 zunächst interimistisch und ab Mitte 2013 aufgrund der bisherigen positiven Erfahrungen der Landesdirektoren von Tirol und Vorarlberg auf Dauer vorgesehen.

Der Direktor für Technik, Online und neue Medien des ORF berichtete dem Stiftungsrat am 20. Juni 2013 von den positiven Erfahrungen der Landesdirektoren von Tirol und Vorarlberg mit einer gemeinsamen technischen Leitung. Er führte weiter aus, dass aktuell auch in den Landesstudios Kärnten und Steiermark die Bestellung einer gemeinsamen technischen Leitung geplant sei. Zu diesem Zeitpunkt war nämlich die technische Leitung im Landesstudio Kärnten nicht besetzt. Dieser Plan scheiterte jedoch, weil die beiden Landesstudios intern keinen geeigneten gemeinsamen Technischen Leiter finden konnten. Das Landesstudio Kärnten schrieb daraufhin seine technische Leitung extern aus. Beide Landesstudios hatten also weiterhin jeweils eine Person (= ein VZÄ) als Technischen Leiter. Der nunmehrige Technische Leiter des Landesstudios Kärnten hielt jedoch eine gemeinsame technische Leitung für die beiden Landesstudios weiterhin für durchaus vorstellbar und machbar. Er sah folgende Vorteile:

- Harmonisierung von Abläufen und Strukturen,
- effektiverer Einkauf und Austausch von Geräten,
- Förderung der Ausbildung von Spezialisten und
- Schaffung von Schwerpunktstudios.

Demgegenüber stünde im Wesentlichen der Zeitverlust durch die Reisetätigkeit eines gemeinsamen Technischen Leiters.

- 16.2** Die gemeinsame technische Leitung der Landesstudios Tirol und Vorarlberg reduzierte die Personalkosten und ermöglichte es, Synergien zu nutzen. So verringerten die beiden Landesstudios in rd. 1,5 Jahren ihre Kosten um insgesamt rd. 140.000 EUR. Der RH sah die Bestellung von Technischen Leitern, die für mehrere Landesstudios zuständig sind, aber nicht nur als Möglichkeit, kurzfristig Kosten zu senken. Vielmehr wird es dadurch möglich, längerfristig fachliche Schwerpunkte zu setzen und organisatorische Verbesserungen in den Landesstudios umzusetzen. Der RH kritisierte, dass es dem ORF nicht gelang, einen gemeinsamen Technischen Leiter für die Landesstudios in Kärnten und der Steiermark zu bestellen.

Der RH empfahl dem ORF, für mehrere Landesstudios zuständige Technische Leiter zu bestellen und damit in der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios Synergien zu nutzen.

- 16.3** *Laut Stellungnahme des ORF werde das Pilotprojekt der gemeinsamen technischen Leitung der Landesstudios Tirol und Vorarlberg in allen Auswirkungen evaluiert werden. Neben den budgetären Aspekten seien auch organisatorische Fragen zu untersuchen. Die Besonderheiten der geografischen Situation Tirol und Vorarlberg könnten nicht auf alle Bundesländer übertragen werden.*

- 16.4** Hinsichtlich der geografischen Situation zwischen zwei Landesstudios bemerkte der RH, dass die Fahrzeit der bestehenden Fernbuslinie zwischen Graz und Klagenfurt am Wörthersee um rd. 20 Minuten kürzer war als die Fahrzeit des Zuges zwischen Innsbruck und Dornbirn.

Organisationsanweisung

- 17.1** Der ORF Generaldirektor legte die interne Organisation der Landesstudios im Jahr 1998 in einer Organisationsanweisung schriftlich fest und ergänzte diese 1999 und 2002.<sup>18</sup>

Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 entsprach in folgenden Punkten nicht mehr den tatsächlichen Gegebenheiten in den Landesstudios:

- Wie im ORF-G vorgesehen, stellten die Landesstudios nicht nur Hörfunk- und Fernsehproduktionen bereit, sondern auch Online-

<sup>18</sup> i.d.F. als „Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998“ bezeichnet (inklusive Ergänzungen)

## Dienststellen der Landesstudios

Angebote. Diese Aufgabe war jedoch in der Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 nicht vorgesehen.

- Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 sah für die Landesstudios vor, Betriebskonzepte und betriebswirtschaftliche Konzepte unter Mitwirkung der ORF-Dienststellen Rundfunktechnik (T1), Infrastrukturtechnik (T2) und Informationstechnologie (T3) zu erstellen. Diese Dienststellen wurden jedoch 2003 aufgelöst und wären in der Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 durch die nunmehr zuständigen Dienststellen zu ersetzen gewesen.
- Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 wies den Landesstudios als Aufgabe den Senderbetrieb zu. Diese Aufgabe erfüllte jedoch seit dem Jahr 2005 für ganz Österreich die ORS GmbH & Co KG, ein Tochterunternehmen des ORF.
- Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 wies der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung der Landesstudios Aufgaben im Bereich der Werbung und der wirtschaftlichen Kooperationen zu, für die jedoch seit 2011 die ORF Landesstudio Service GmbH und die ORF Landesstudio Service GmbH & Co KG, beides Tochterunternehmen des ORF, zuständig waren.
- Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 wies allen Landesstudios als Aufgabe die Honorarverrechnung zu. Diese Aufgabe erfüllte der ORF jedoch seit 2004 zunehmend in der ORF Zentrale.
- Die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 entband das Landesstudio Niederösterreich von der kaufmännischen Aufgabe der Liegenschaftsverwaltung (siehe TZ 12), die das Landesstudio seit seiner Übersiedelung nach St. Pölten jedoch erbrachte.

**17.2** Der RH kritisierte, dass die Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998, in der der Generaldirektor des ORF die interne Organisation der Landesstudios schriftlich festlegte, nicht den aktuellen Stand der Aufgaben der Landesstudios abbildete oder den Landesstudios Aufgaben zuwies, die inzwischen andere Organisationseinheiten bzw. Tochterunternehmen des ORF erbrachten. Sie bot damit keine Grundlage für die durch die Landesstudios wahrzunehmenden Aufgaben.

Der RH empfahl dem ORF, in der Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 für die Landesstudios den aktuellen Stand der wahrzunehmenden Aufgaben – diese sollten aus den für die Landesstudios festgelegten Zielen (siehe TZ 6) abgeleitet werden – schriftlich festzulegen und diese Anweisung laufend aktuell zu halten.

- 17.3** *Der ORF gab in seiner Stellungnahme bekannt, dass er die Aktualisierung der Organisationsanweisung aus dem Jahr 1998 bereits in die Wege geleitet habe.*

## Leistungserbringung

Mobile Produktionsmittel der Landesstudios

- 18.1** Für Hörfunkübertragungen von außerhalb der Studios waren bei allen Landesstudios mit Ausnahme des Landesstudios Wien, welches keine eigene Dienststelle Technischer Betrieb hatte, Übertragungswagen für den Hörfunk, Schnellreportagewagen bzw. Klein-Schnellreportagewagen stationiert. Diese Fahrzeuge wurden zwischen 1989 und 2011 in Betrieb genommen.

Für Fernsehübertragungen von außerhalb der Studios war bei drei Landesstudios jeweils ein Übertragungswagen und bei vier Landesstudios jeweils ein sogenanntes SNG-Fahrzeug<sup>19</sup> stationiert. Die drei Übertragungswagen wurden 1989 in Betrieb genommen, die vier SNG-Fahrzeuge in den Jahren 2006 bis 2013. Die Übertragungswagen waren für Produktionen in High-Definition (HD)-Technik nicht geeignet und wurden vor allem für die Aufzeichnung von Sportsendungen eingesetzt. Die Ersatzteilbeschaffung für diese drei Fahrzeuge gestaltete sich lt. ORF teilweise bereits schwierig.

Laut der Direktion für Technik, Online und neue Medien des ORF wurde hinsichtlich der künftigen Ausstattung mit mobilen Produktionsmitteln eine auf Analysen und Konzepten aufbauende Strategie für den ORF insgesamt und somit auch für die Landesstudios ausgearbeitet („Gesamtstrategie Produktionsmittel mobil“).

Diese für den ORF insgesamt ausgearbeitete Strategie analysierte, welche mobilen Produktionsmittel für Fernsehen und Hörfunk im Jahr 2013 beim ORF an welchen Standorten in Verwendung waren, wann diese in Betrieb genommen wurden sowie welche Auslastung sie im Jahr 2012 aufwiesen. Sie stellte anhand von Kriterien dar, welche Produktionsmittel für den ORF bei vorgesehenen Erneuerungen als geeignet anzusehen wären.

Diese Strategie stellte weiters Personalerfordernisse für Produktionsfahrzeuge sowie Rentabilitätsberechnungen bezüglich der erforderlichen Investitionen für die Fahrzeuge dar und leitete daraus für 2016 eine Struktur für die mobilen Produktionsmittel des ORF insgesamt ab.

<sup>19</sup> SNG – Satellite News Gathering – Satellitenberichterstattung bedeutet, dass die Berichte an Ort und Stelle über einen Satelliten zum Funkhaus übertragen werden.

## Leistungserbringung

Bezüglich der bei drei Landesstudios stationierten Übertragungswagen für das Fernsehen sah diese Strategie vor, dass diese zwischen 2014 und 2016 stillgelegt würden. Als Ersatz war die Inbetriebnahme von einem neuen Übertragungswagen für das Fernsehen im Jahr 2015 vorgesehen.

Diese Strategie stellte auch Überlegungen bezüglich eines Personal-konzepts für den künftigen Betrieb der mobilen Produktionsmittel in den Landesstudios an. Ein konkretes diesbezügliches Personalkonzept bestand jedoch noch nicht.

Der Generaldirektor des ORF stimmte im Dezember 2013 dem Ersatz eines bei den Landesstudios einzusetzenden Übertragungswagens für das Fernsehen zu. Eine Auftragsvergabe sollte nach der Erarbeitung eines entsprechenden Leistungsverzeichnisses und einer Bieterkreis-ermittlung im Jahr 2014 erfolgen. Beabsichtigt war, das Fahrzeug im Pool-System zu betreiben und am Standort mit der optimalen Auslastung einzusetzen.

Nach Mitteilung des Generaldirektors des ORF vom April 2014 wird das genannte Konzept umgesetzt werden.

- 18.2** Der RH stellte hinsichtlich der künftigen Ausstattung mit mobilen Produktionsmitteln fest, dass von der Direktion für Technik, Online und neue Medien des ORF eine auf Analysen und Konzepten aufbauende Strategie für den ORF insgesamt und somit auch für die Landesstudios ausgearbeitet worden war. Diese Strategie stellte auch Überlegungen bezüglich eines Personalkonzepts für den künftigen Betrieb der mobilen Produktionsmittel in den Landesstudios an. Ein konkretes diesbezügliches Personalkonzept bestand jedoch noch nicht.

Der RH empfahl dem ORF, auf Basis der künftig zu erwartenden Anforderungen ein konkretes Personalkonzept für den Betrieb der mobilen Produktionsmittel in den Landesstudios zu erstellen, welches insbesondere auch dem beabsichtigten Betrieb von Fahrzeugen im Pool-System Rechnung trägt und die Auswirkungen auf die Personalaufwendungen darstellt.

- 18.3** *Laut Stellungnahme werde der ORF die Empfehlung mittelfristig umsetzen.*

Produktionskosten  
der Sendung  
„Bundesland heute“

- 19.1** (1) Jedes Landesstudio produzierte täglich die Fernsehsendung „Bundesland heute“, die der ORF im jeweiligen Bundesland in nahezu identischer Länge sendete.



Um eine möglichst zeitnahe Darstellung zu ermöglichen, wick der RH vom Überprüfungszeitraum 2008 bis 2012 ab und stellte in der Folge auch das Jahr 2013 dar.

**Tabelle 12: Jährliche Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ 2008 bis 2013 (auf Basis der Sendeminuten 2013)**

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

Rundungsdifferenzen möglich

Quellen: ORF; RH

Die Produktionskosten der neun „Bundesland heute“-Sendungen waren sehr unterschiedlich und lagen 2013 zwischen 3,09 Mio. EUR und 4,35 Mio. EUR. Der ORF reduzierte die Summe der Produktionskosten der neun „Bundesland heute“-Sendungen von 2008 bis 2013 um rd. 1,7 Mio. EUR oder 4,8 %.

Die Sendung „Steiermark heute“ wies 2008 sowie 2009 die zweithöchsten Produktionskosten und seit 2010 die höchsten Produktionskosten aller Landesstudios auf. Die Produktionskosten für diese Sendung blieben von 2008 bis 2013 nahezu unverändert.

Trotz einer Reduktion der jährlichen Produktionskosten für die Sendung „Wien heute“ von 2008 bis 2013 um rd. 919.000 EUR oder 18,7 % wies diese Sendung 2013 die zweithöchsten Produktionskosten aller Landesstudios auf.

Die Landesstudios Kärnten und Vorarlberg reduzierten die Produktionskosten für die Sendungen „Kärnten heute“ und „Vorarlberg heute“ von

2008 bis 2013 um 6,5 % bzw. 4,0 %. Diese Sendungen wiesen 2013 die acht- bzw. fünfhöchsten Produktionskosten aller Landesstudios auf.

Dem Landesstudio Oberösterreich gelang von 2008 bis 2013 eine Reduktion der Produktionskosten für die Sendung „Oberösterreich heute“ um rd. 811.000 EUR oder 20,8 %. Die Sendung „Oberösterreich heute“ wies damit 2013 die niedrigsten Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ aller Landesstudios auf, während sie im Jahr 2008 die fünfhöchsten Produktionskosten aufgewiesen hatte.

Der RH errechnete bei den vier näher überprüften Landesstudios ein jährliches Einsparungspotenzial von rd. 3,1 Mio. EUR, wenn es dem ORF gelänge, die Produktionskosten der Sendungen „Kärnten heute“, „Steiermark heute“, „Vorarlberg heute“ und „Wien heute“ auf die gleiche Höhe wie die Produktionskosten der Sendung „Oberösterreich heute“ zu reduzieren. Allein bei einer Reduktion der Produktionskosten für die Sendung „Steiermark heute“ von – 20,8 % – also im gleichen Ausmaß wie die Reduktion der Produktionskosten der Sendung „Oberösterreich heute“ – könnte der ORF bei diesem Landesstudio jährliche Produktionskosten von rd. 904.000 EUR sparen.

(2) Laut ORF seien die Einflussfaktoren für die Produktionskosten der Sendung „Bundesland heute“ vor allem die Anzahl und Länge der selber produzierten Sendungsbeiträge, die Anzahl der Übernahmen bereits fertig produzierter Beiträge anderer Landesstudios oder der ORF Zentrale sowie die Länge von Studiogesprächen.

Der RH verglich die Sendungen „Oberösterreich heute“ und „Steiermark heute“ hinsichtlich der vom ORF genannten Einflussfaktoren:

- Ein Sendungsbeitrag in der Sendung „Oberösterreich heute“ war 2013 um durchschnittlich 30 % länger als ein Sendungsbeitrag in der Sendung „Steiermark heute“. Durch die daraus resultierende geringere Anzahl der Sendungsbeiträge in der Sendung „Oberösterreich heute“ waren auch die Kosten für das Produktions- und Redaktionspersonal im Landesstudio Oberösterreich geringer als im Landesstudio Steiermark.
- Für die Sendung „Oberösterreich heute“ übernahm das Landesstudio Oberösterreich 2013 mehr als doppelt so viele bereits fertig produzierte Beiträge anderer Landesstudios oder der ORF Zentrale wie das Landesstudio Steiermark für die Sendung „Steiermark heute“.

- Während in der Sendung „Oberösterreich heute“ in zwei vom ORF stichprobenweise ausgewerteten Wochen des Jahres 2013 Studiogespräche in der Länge von sieben Minuten stattfanden, fanden in diesem vom ORF als repräsentativ bezeichneten Zeitraum in der Sendung „Steiermark heute“ keine Studiogespräche statt. Für Studiogespräche fielen kaum zusätzliche Kosten für das Produktionspersonal an, weil Gäste ins Landesstudio eingeladen wurden.

(3) Das Landesstudio Steiermark begründete die hohen Produktionskosten in der Sendung „Steiermark heute“ auch mit den aufgrund der Topografie des Bundeslandes Steiermark erforderlichen langen Anfahrtswegen von Produktions- und Redaktionspersonal zu einzelnen Drehorten, z.B. nach Schladming oder Murau.

(4) Der ORF maß den Erfolg der Sendung „Bundesland heute“ vor allem am Marktanteil<sup>20</sup> und an der Durchschnittsreichweite<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Die vom ORF dem RH übergebenen Unterlagen erläuterten den Marktanteil wie folgt: „Der Marktanteil gibt den prozentuellen Anteil der erreichten Sehzeit der Sendung an der Gesamtsehndauer (Inlands- + Auslands-TV) in diesem Zeitintervall wieder. Er zeigt also an, wie viel des gesamten Sehvolumens während einer Sendung auf den betreffenden Sender entfällt.“

<sup>21</sup> Die vom ORF dem RH übergebenen Unterlagen erläuterten die Durchschnittsreichweite wie folgt: „Für die Ermittlung der Durchschnittsreichweite werden die einzelnen Personen mit ihrer Sehzeit herangezogen, d.h. je länger die Verweildauer einer Person ist, desto höher ist der Faktor, mit dem sie in die Berechnung eingeht (Faktor „1“ bedeutet zur Gänze gesehen und Faktor „0“ überhaupt nicht gesehen). Die Durchschnittsreichweite gibt somit den prozentuellen Anteil der insgesamt möglichen Sehzeit einer Sendung bei ihren Sehern an der gesamt möglichen Sehzeit, wenn alle berichtenden Personen zusehen würden, wieder.“

## Leistungserbringung

**Tabelle 13: Marktanteil bei Erwachsenen im jeweiligen Bundesland von Montag bis Sonntag der Sendung „Bundesland heute“**

Sendung	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Veränderung 2008 bis 2013	
							in %-Punkten	in %
	in %							
Burgenland heute	62	61	62	62	58	55	- 7	- 11,3
Kärnten heute	66	66	66	67	65	63	- 3	- 4,5
Niederösterreich heute	49	50	46	41	42	42	- 7	- 14,3
Oberösterreich heute	55	53	54	53	53	54	- 1	- 1,8
Salzburg heute	66	65	61	59	63	59	- 7	- 10,6
Steiermark heute	55	57	55	56	54	52	- 3	- 5,5
Tirol heute	68	69	66	64	64	66	- 2	- 2,9
Vorarlberg heute	64	66	68	65	66	64	0	0,0
Wien heute	47	47	46	41	42	37	- 10	- 21,3
<b>Bundesland heute gesamt</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>- 3</b>	<b>- 5,2</b>

Quellen: ORF; RH

Von 2008 bis 2013 sank der Marktanteil der Sendung „Oberösterreich heute“ um rd. 1,8 % und jener der Sendung „Steiermark heute“ um rd. 5,5 %.

**Tabelle 14: Durchschnittsreichweite bei Erwachsenen im jeweiligen Bundesland von Montag bis Sonntag der Sendung „Bundesland heute“**

Sendung	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Veränderung 2008 bis 2013	
							in %-Punkten	in %
	in %							
Burgenland heute	14,8	15,4	16,7	16,6	16,4	15,7	+ 0,9	+ 6,1
Kärnten heute	21,9	20,2	20,1	21,8	20,3	20,0	- 1,9	- 8,7
Niederösterreich heute	11,1	11,0	10,6	9,6	10,2	9,8	- 1,3	- 11,7
Oberösterreich heute	14,1	12,9	13,4	13,8	14,0	13,9	- 0,2	- 1,4
Salzburg heute	17,3	18,2	17,0	15,6	16,7	15,7	- 1,6	- 9,2
Steiermark heute	14,8	14,4	14,0	15,0	14,9	14,3	- 0,5	- 3,4
Tirol heute	16,6	17,1	17,6	17,2	17,0	18,4	+ 1,8	+ 10,8
Vorarlberg heute	16,2	18,4	19,1	18,4	18,4	18,5	+ 2,3	+ 14,2
Wien heute	12,4	12,1	11,7	10,5	10,8	9,4	- 3,0	- 24,2
<b>Bundesland heute gesamt</b>	<b>15,0</b>	<b>14,9</b>	<b>14,7</b>	<b>14,6</b>	<b>14,8</b>	<b>14,4</b>	<b>- 0,6</b>	<b>- 4,0</b>

Quellen: ORF; RH

Von 2008 bis 2013 sank die Durchschnittsreichweite der Sendung „Oberösterreich heute“ um rd. 1,4 % und jene der Sendung „Steiermark heute“ um rd. 3,4 %. Von allen Veränderungen der Durchschnittsreichweite der Sendung „Bundesland heute“ waren dies die geringsten Veränderungen.

**19.2** (1) Der RH wies darauf hin, dass der ORF durch gezielte Maßnahmen die stetige Reduktion der Produktionskosten der Sendung „Oberösterreich heute“ erreichte. Er kritisierte, dass der ORF mögliche Einsparungspotenziale von 3,1 Mio. EUR bei den Sendungen „Kärnten heute“, „Steiermark heute“, „Vorarlberg heute“ und „Wien heute“ im Vergleich zur Sendung „Oberösterreich heute“ nicht nutzte. Insbesondere verwies der RH auf das Landesstudio Steiermark, dass seit 2010 unverändert die höchsten Produktionskosten aller Landesstudios für die Sendung „Bundesland heute“ aufwies. Allein am Beispiel der Sendung „Steiermark heute“ könnte der ORF ein Einsparungspotenzial von rd. 904.000 EUR jährlich erschließen.

Der RH empfahl dem ORF, Einsparungspotenziale bei den Produktionskosten für die Sendung „Bundesland heute“ zu nutzen.

(2) Der RH kritisierte weiters, dass der ORF die hohen Produktionskosten der Sendung „Steiermark heute“ auch dadurch beeinflusste, dass er in Regionen des Bundeslandes Steiermark Produktions- und Redaktionspersonal einsetzte, die geografisch näher an anderen Landesstudios lagen. So lag beispielsweise Schladming in einer Entfernung von rd. 178 Kilometer vom Landesstudio Steiermark, hingegen nur in einer Entfernung von rd. 88 Kilometer vom Landesstudio Salzburg. Durch den Einsatz von Produktions- und Redaktionspersonal des Landesstudios Steiermark in Schladming entstanden die doppelten Reisekosten und ein längerer Personaleinsatz wie bei einer Entsendung von Produktions- und Redaktionspersonal des Landesstudios Salzburg. Wie der RH feststellte, erlaubten die Einsatzplanungssysteme des ORF diese bundesländerübergreifende Einsatzplanung.

Der RH empfahl dem ORF, Produktions- und Redaktionspersonal der Landesstudios nicht nach dem Kriterium der Bundeslandgrenzen, sondern nach dem Kriterium der geografischen Nähe zum nächsten Landesstudio einzusetzen.

- 19.3** *Laut Stellungnahme des ORF würden im Zuge der nächsten Sitzung der Leiter der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung die Kosten der Sendung „Bundesland heute“ der Landesstudios im Detail analysiert werden, um Einsparungspotenziale identifizieren zu können.*

*Weiters erläuterte der ORF, dass eine bundeslandunabhängige Entsendung von Produktions- und Redaktionspersonal nach geographischer Nähe vor allem dann zweckmäßig sei und derzeit schon praktiziert werde, wenn damit bei großen aktuellen Ereignissen Anfahrtswege verkürzt werden könnten, um so rasch wie möglich live vom Schauplatz senden zu können. In der täglichen Berichterstattung seien die Vorteile der Ortskenntnis und der regionalen Kompetenz höher zu bewerten als die Reduktion von Anfahrtszeiten.*

- 19.4** Zur derzeit vom ORF laut seiner Stellungnahme praktizierten Entsendung von Produktions- und Redaktionspersonal wies der RH darauf hin, dass auch für die tägliche Berichterstattung die Ortskenntnis in dem zum Ort des Geschehens geografisch näheren Landesstudio vorgehalten werden kann.

**Finanzen**

Erträge und  
Aufwendungen aller  
Landesstudios

**20.1** (1) Für Programm, Betrieb und Verwaltung aller Landesstudios ergaben sich für den Zeitraum 2008 bis 2012 folgende Erträge und Aufwendungen:

<b>Tabelle 15: Erträge und Aufwendungen aller Landesstudios</b>						
	2008 <sup>1</sup>	2009	2010	2011	2012	Veränderung 2008 bis 2012
	in 1.000 EUR					in %
Umsatzerlöse		19.254	18.525	33.355	35.150	
Bestandsveränderungen		0	0	0	0	
aktivierte Eigenleistungen		0	0	0	0	
sonstige betriebliche Erträge		670	725	5.575	5.575	
<b>Erträge</b>	<b>21.004</b>	<b>19.924</b>	<b>19.250</b>	<b>38.930</b>	<b>40.725</b>	<b>+ 93,9</b>
Material und bezogene Leistungen		- 31.821	- 30.475	- 32.180	- 38.243	
sonstige betriebliche Aufwendungen		- 8.034	- 9.505	- 21.300	- 22.010	
<b>Sachaufwendungen</b>	<b>- 42.450</b>	<b>- 39.855</b>	<b>- 39.980</b>	<b>- 53.480</b>	<b>- 60.253</b>	<b>+ 41,9</b>
<b>Personalaufwendungen</b>	<b>- 97.608</b>	<b>- 100.399</b>	<b>- 89.941</b>	<b>- 91.840</b>	<b>- 93.401</b>	<b>- 4,3</b>
Abschreibungen	- 8.889	- 8.985	- 8.558	- 7.897	- 6.450	- 27,4
Finanzerfolg		9	5	1	2	
<b>Zwischensumme</b>	<b>- 127.943</b>	<b>- 129.306</b>	<b>- 119.224</b>	<b>- 114.286</b>	<b>- 119.377</b>	<b>- 6,7</b>
Saldo aus interner Leistungsverrechnung	2.719	2.089	1.783	1.446	- 984	- 36,2
<b>Ergebnis (= Erträge abzüglich Aufwendungen)</b>	<b>- 125.224</b>	<b>- 127.217</b>	<b>- 117.441</b>	<b>- 112.840</b>	<b>- 120.361</b>	<b>- 3,9</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Da im Jahr 2009 eine Änderung in der Struktur der Gewinn- und Verlustrechnung erfolgte, war eine Detaillierung einzelner Ertrags- und Aufwandspositionen im Jahr 2008 nicht möglich.

Quellen: ORF; RH

(2) Die Gesamterträge stiegen von 2008 bis 2012 um 19,72 Mio. EUR oder rd. 94 %. Die beträchtliche Steigerung der Erträge ab dem Jahr 2011 gegenüber den Vorjahren war auf eine Umstellung der Erträge aus klassischer Werbung (lokale Fernseh- und Hörfunk-Werbung) zurückzu-

führen, welche vorher zentral, seither aber dezentral bei den Landesstudios erfasst wurden.

(3) Die Sachaufwendungen erhöhten sich von 2008 bis 2012 um 17,80 Mio. EUR oder rd. 42 %. Dieser Anstieg der Sachaufwendungen war lt. ORF auf die ab 2011 den Landesstudios zugerechneten Marketingaufwendungen sowie auf eine ab 2012 erfolgte neue, verursachungsgerechte Verteilung von Ausstrahlungskosten zwischen Fernsehdirektion und den Landesstudios zurückzuführen.

Die Personalaufwendungen waren mit durchschnittlich 94,64 Mio. EUR im überprüften Zeitraum 2008 bis 2012 und einem durchschnittlichen Anteil von rd. 78 % an den Gesamtaufwendungen in allen Landesstudios der wesentlichste Kostenfaktor. Er erreichte im Jahr 2009 mit insgesamt 100,40 Mio. EUR den höchsten Wert und sank danach bis 2012 in allen Landesstudios auf insgesamt 93,40 Mio. EUR oder um rd. 7 %.

Der Anteil der Jahresbruttobezüge der Landesdirektoren an den Personalaufwendungen der Landesstudios lagen zwischen rd. 1,8 % (2009) und 2,0 % (2011). Die Jahresbruttobezüge der neun Landesdirektoren lagen 2008 zwischen 184.000 EUR und 230.000 EUR. Im ersten Jahr der neuen Funktionsperiode 2012 bis 2016 lagen die Jahresbruttobezüge zwischen 154.000 EUR und 232.000 EUR. Die Jahresbruttobezüge 2012 jener Landesdirektoren, die bereits für die Funktionsperiode 2007 bis 2011 bestellt waren, enthielten aus dieser Funktionsperiode zustehende Bonifikationszahlungen. Wie der RH anlässlich seiner Überprüfung des ORF im Jahr 2008 feststellte, waren in den Dienstverträgen mit den Landesdirektoren für die Funktionsperiode 2007 bis 2011 Bonifikationen vertraglich vereinbart worden.<sup>22</sup> Der RH stellte fest, dass die Dienstverträge mit den Landesdirektoren für die Funktionsperiode 2012 bis 2016 keine Bonifikationen mehr vorsahen.<sup>23</sup>

Die Abschreibungen für Gebäude und Anlagen der Landesstudios nahmen seit dem Jahr 2009 stetig ab. Betrugten diese im Jahr 2009 noch 8,99 Mio. EUR, so sanken diese im Jahr 2012 auf 6,45 Mio. EUR oder um 28 %.

Beim Saldo aus der internen Leistungsverrechnung handelte es sich um die Differenz aus Erträgen und Aufwendungen, die aus Leistungen zwischen dem jeweiligen Landesstudio und anderen Bereichen des ORF resultierten. Während in den Jahren 2008 bis 2011 ein positiver Saldo aus der internen Leistungsverrechnung erzielt werden konnte – also von

<sup>22</sup> siehe Bericht Reihe Bund 2009/2 TZ 53

<sup>23</sup> siehe auch seine Follow-up-Überprüfung, Bericht Reihe Bund 2012/12, TZ 50



den Landesstudios mehr an andere Bereiche des ORF geliefert wurde als diese von dort bezogen – ergab sich im Jahr 2012 ein negativer Saldo, der bedeutete, dass die Landesstudios mehr Leistungen aus den anderen Bereichen des ORF erhielten als sie an diese lieferten.

(4) Im Jahr 2012 verteilten sich die Erträge, die Sachaufwendungen, die Personalaufwendungen, die Abschreibungen, der Saldo aus der internen Leistungsverrechnung und das Ergebnis auf die einzelnen Landesstudios wie folgt:

**Tabelle 16: Erträge und Aufwendungen der Landesstudios im Jahr 2012**

in 1.000 EUR

	Burgenland <sup>1</sup>	Kärnten <sup>1,2</sup>	Nieder- österreich	Ober- österreich	Salzburg	Steiermark <sup>2</sup>	Tirol	Vorarlberg <sup>2</sup>	Wien <sup>2</sup>	Gesamt
Erträge	2.587	3.189	5.440	5.236	4.456	4.934	6.819	3.471	4.593	<b>40.725</b>
Sachaufwendungen	- 5.280	- 6.526	- 6.519	- 6.518	- 6.044	- 8.142	- 9.917	- 5.653	- 5.654	<b>- 60.253</b>
Personalaufwendungen <sup>3</sup>	- 11.385	- 11.689	- 9.700	- 9.976	- 11.025	- 10.923	- 10.179	- 10.097	- 8.427	<b>- 93.401</b>
Abschreibungen	- 1.091	- 942	- 662	- 582	- 673	- 1.126	- 701	- 668	- 5	<b>- 6.450</b>
Finanzerfolg	0	0	0	0	0	0	1	1	0	<b>2</b>
Zwischensumme	- 15.169	- 15.968	- 11.441	- 11.840	- 13.286	- 15.257	- 13.977	- 12.946	- 9.493	<b>- 119.377</b>
Saldo aus interner Leistungsverrechnung	- 478	329	- 286	597	563	496	532	2	- 2.739	<b>- 984</b>
<b>Ergebnis (= Erträge abzüglich Aufwendungen)</b>	<b>- 15.647</b>	<b>- 15.639</b>	<b>- 11.727</b>	<b>- 11.243</b>	<b>- 12.723</b>	<b>- 14.761</b>	<b>- 13.445</b>	<b>- 12.944</b>	<b>- 12.232</b>	<b>- 120.361</b>

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> Landesstudio mit Volksgruppenredaktion

<sup>2</sup> vom RH überprüfte Landesstudios

<sup>3</sup> ohne Leiharbeitnehmer

Quellen: ORF; RH

Im Landesstudio Kärnten waren die höheren Personalaufwendungen vor allem auf ihre Volksgruppenredaktion zurückzuführen, in welcher für das dort im Ausmaß von 14,1 VZÄ (2012) eingesetzte Personal Personalaufwendungen in Höhe von rd. 960.000 EUR (2012) anfielen.

Die hohen Sachaufwendungen im Landesstudio Steiermark waren einerseits auf die im Vergleich zu den Landesstudios Kärnten, Vorarlberg und Wien deutlich höheren Aufwendungen für Teamanmietungen<sup>24</sup> (siehe TZ 25) und andererseits auf die mit 10,98 VZÄ (2012) deutlich höhere Anzahl an fluktuierenden Leiharbeitnehmern – die Aufwendungen für dieses Personal in Höhe von rd. 900.000 EUR (2012) waren in den Sachaufwendungen erfasst – zurückzuführen; im Landesstudio Kärnten waren keine, im Landesstudio Vorarlberg 3,79 VZÄ an fluktuierenden Leiharbeitnehmern eingesetzt (siehe TZ 13).

Wie bereits in TZ 13 ausgeführt, war beim Landesstudio Wien keine Dienststelle Technischer Betrieb eingerichtet, weshalb bei diesem Landesstudio deutlich niedrigere Personalaufwendungen anfielen. Im Gegenzug dazu war der hohe negative Wert bei der Position Saldo aus der internen Leistungsverrechnung auf die zahlreichen von der Technik der ORF Zentrale für dieses Landesstudio erbrachten Technikleistungen zurückzuführen.

Im Jahr 2012 lag das durchschnittliche Ergebnis eines Landesstudios – ohne die Landesstudios Burgenland und Kärnten<sup>25</sup> – bei – 12,73 Mio. EUR. Das Ergebnis des Landesstudios Steiermark lag um rd. 2,03 Mio. EUR oder rd. 16,0 % schlechter als das durchschnittlich erreichte Ergebnis der vergleichbaren Landesstudios.

Eine umfassende Analyse der deutlichen Unterschiede der Ergebnisse der einzelnen Landesstudios lag nicht vor.

**20.2** Der RH wies darauf hin, dass die Ergebnisse (Erträge minus Aufwendungen) der Landesstudios insgesamt im überprüften Zeitraum zwischen – 112,84 Mio. EUR (2011) und – 127,22 Mio. EUR (2009) lagen. Das Ergebnis des Jahres 2012 war zwar um 4,86 Mio. EUR besser als 2008, jedoch um 7,52 Mio. EUR oder rd. 7 % schlechter als 2011. Zu den Ergebnissen der Landesstudios des Jahres 2012 wies er kritisch auf das, gegenüber dem durchschnittlichen Ergebnis der vergleichbaren Landesstudios, um rd. 2,03 Mio. EUR beim Landesstudio Steiermark

<sup>24</sup> Für Teamanmietungen fielen im Jahr 2012 im Landesstudio Steiermark rd. 1,27 Mio. EUR, im Landesstudio Kärnten rd. 597.000 EUR, im Landesstudio Vorarlberg rd. 547.000 EUR und im Landesstudio Wien rd. 685.000 EUR an.

<sup>25</sup> Diese beiden Landesstudios waren wegen der dort eingerichteten Volksgruppenredaktionen nicht unmittelbar vergleichbar.

schlechtere Ergebnis hin. Analysen der deutlichen Unterschiede der Ergebnisse der einzelnen Landesstudios im Hinblick auf die Hebung möglicher Potenziale lagen nicht vor.

Der RH hielt zudem fest, dass die Dienstverträge mit den Landesdirektoren für die Funktionsperiode 2012 bis 2016 keine Bonifikationsvereinbarungen mehr vorsahen.

Der RH empfahl, die deutlichen Unterschiede der Ergebnisse der einzelnen Landesstudios zu analysieren, um geeignete Maßnahmen setzen zu können.

**20.3** *Laut Stellungnahme des ORF werde die Empfehlung aufgegriffen und der Ergebnisunterschied nochmals eingehend analysiert werden.*

Abweichungen zwischen den Vorgaben der Budgets und den tatsächlichen Ergebnissen (Soll-Ist-Vergleich)

**21.1** (1) Das Controlling-Handbuch der kaufmännischen Direktion der ORF Zentrale war auch die Grundlage für das operative Controlling der Landesstudios. Das primäre Ziel des ORF war es, die Unterschiede zwischen Plan- und Ist-Werten aufzuzeigen und Ursachen von Abweichungen darzustellen, um sie bei künftigen Planungsüberlegungen zu berücksichtigen.

Das Controlling-Berichtswesen zur Budgetkontrolle umfasste den Budgetvergleich der Plan- und Ist-Werte der Programm- (Hörfunk und Fernsehen), Gemein- und Gesamtkosten. Die Controlling-Berichte der Landesstudios waren von diesen selbst zu erstellen. Neben den monatlichen Plan-/Ist-Vergleichen waren vor allem die „Forecasts“, das waren die Hochrechnungen des aktuellen Standes der Budgetzahlen bis zum Jahresende, ein integraler Bestandteil der Monatsberichte. Die Landesstudios begründeten Planabweichungen und gaben der ORF Zentrale Maßnahmen zur Planerreicherung bekannt.

(2) Der ORF stellte für jedes Landesstudio die Vorgaben der Budgets und die tatsächlich erzielten Ergebnisse gegenüber. Dabei ergaben sich für jedes Landesstudio in den Jahren 2008 bis 2012 folgende Abweichungen:

**Tabelle 17: Abweichungen zwischen den Budgets und den tatsächlichen Ergebnissen je Landesstudio**

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

Rundungsdifferenzen möglich

<sup>1</sup> negative Werte in dieser Tabelle bedeuten eine Überschreitung des Budgets

Quellen: ORF; RH

Gemeinsam hielten die Landesstudios in jedem überprüften Jahr die Vorgaben der Budgets ein. Die Ergebnisse lagen in Summe zwischen 3,29 Mio. EUR (2009) bzw. um rd. 2,5 % und 378.000 EUR (2011) bzw. um rd. 0,3 % unter den Vorgaben, d.h. die budgetierten Summen wurden insgesamt nicht gänzlich ausgeschöpft.

Das Landesstudio Kärnten wies in den überprüften Jahren insgesamt eine Überschreitung der Vorgaben des Budgets in Höhe von rd. 338.000 EUR aus. Dies war auf die Überschreitungen der budgetierten Summen der Jahre 2008, 2011 und 2012 zurückzuführen, die nicht durch die positiven Ergebnisse der Jahre 2009 und 2010 kompensiert wurden. Beim Landesstudio Kärnten wurde von 2009 bis 2012 jährlich für Material und bezogene Leistungen zwischen rd. 20.000 EUR und rd. 390.000 EUR mehr aufgewendet als budgetiert. Bei den sonstigen betrieblichen Aufwendungen kam es bei diesem Landesstudio in den Jahren 2009 bis 2011 zu Mehraufwendungen gegenüber den budgetierten Werten, die zwischen 250.000 EUR und 340.000 EUR lagen. Auch bei den Personalaufwendungen kam es in den Jahren 2010 und 2012 zu Mehraufwendungen in der Höhe von 170.000 EUR bzw. 220.000 EUR.

Beim Landesstudio Steiermark traten von 2010 bis 2012 in jedem Jahr Überschreitungen der budgetierten Summen auf. Insgesamt überschritt dieses Landesstudio in diesen drei Jahren die Vorgaben des Budgets um 1,42 Mio. EUR oder um 3,5 %. In diesen drei Jahren blieben in diesem Landesstudio die Erträge um insgesamt rd. 460.000 EUR unter den budgetierten Vorgaben und überschritten die Sachaufwendungen die Vorgaben des Budgets um rd. 1,02 Mio. EUR. Im Jahr 2011 lagen die Erträge um rd. 990.000 EUR unter dem budgetierten Wert. Bei den Sachaufwendungen kam es in den Jahren 2010 und 2012 zu Mehraufwendungen gegenüber den budgetierten Werten in Höhe von rd. 681.000 EUR bzw. rd. 582.000 EUR. Auch lagen in diesem Landesstudio die Personalaufwendungen im Jahr 2011 um rd. 144.000 EUR über dem budgetierten Wert.

Das Landesstudio Vorarlberg hielt in jedem überprüften Jahr die Vorgaben des Budgets ein und erzielte eine positive Abweichung von insgesamt 1,62 Mio. EUR. Die Erträge lagen von 2008 bis 2012 insgesamt um rd. 965.000 EUR über den budgetierten Summen. Bei den Sachaufwendungen wurde um rd. 166.000 EUR weniger als budgetiert verausgabt. Bei den Personalaufwendungen unterschritt dieses Landesstudio von 2008 bis 2012 die budgetierten Summen um insgesamt rd. 1,03 Mio. EUR.

Das Landesstudio Wien überschritt in den Jahren 2008, 2010 und 2012 die Vorgaben des Budgets. Insgesamt lag in den Jahren 2008 bis 2012 die Überschreitung bei rd. 178.000 EUR oder 0,3 % der budgetierten Summen. Die Erträge lagen von 2008 bis 2012 insgesamt um rd. 1,58 Mio. EUR über den budgetierten Summen. In diesem Landesstudio lagen in den Jahren 2009 bis 2012 die budgetierten Aufwendungen für Material und bezogene Leistungen jährlich zwischen rd. 388.000 EUR und rd. 1,15 Mio. EUR über den Vorgaben des Budgets. Weiters kam es bei den Personalaufwendungen in den Jahren 2010 bis 2012 zu Mehraufwendungen, die jährlich zwischen rd. 99.000 EUR und rd. 240.000 EUR lagen.

- 21.2** Der RH stellte fest, dass es trotz monatlichem Berichtswesen zur Budgetkontrolle in einigen Landesstudios zu Überschreitungen kam. Er wies kritisch auf die Landesstudios Kärnten, Steiermark und Wien hin, die nicht nur in einzelnen Kalenderjahren, sondern auch über die Jahre 2008 bis 2012 insgesamt die vorgegebenen Budgets überschritten.

Der RH empfahl dem ORF, bei Budgetüberschreitungen die Einhaltung verstärkt zu überwachen und unterjährig Maßnahmen zur Einhaltung des Budgets einzufordern.

**21.3** *Laut Stellungnahme des ORF überwache das zentrale Controlling im Zuge des regulären Monatsreportings die ORF-weite Einhaltung der Budgets in Absprache mit den Leitern der Dienststelle Kaufmännische Verwaltung auch aller Landesstudios. Auf Abweichungen wäre regelmäßig hingewiesen worden. Die betroffenen Landesstudios würden künftig noch mehr als bisher auf die Budgetdisziplin achten.*

**21.4** Zu den vom ORF durchgeführten regulären Monatsreportings sowie den Hinweisen an die Landesstudios merkte der RH kritisch an, dass diese Vorgangsweise etwa im Landesstudio Steiermark eine Überschreitung der Vorgaben des Budgets in drei aufeinanderfolgenden Jahren (siehe Tabelle 17) nicht verhindern konnte. Er nahm jedoch auch zur Kenntnis, dass die betroffenen Landesstudios künftig noch mehr als bisher auf die Budgetdisziplin achten würden.

## Kontrolle

### Prüfungskommission

**22.1** (1) Die bis 30. September 2010 im ORF-G als Organ des ORF vorgesehene Prüfungskommission bestand aus mindestens zwei Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und war für die Dauer von drei Geschäftsjahren vom Stiftungsrat bestellt. Sie prüfte den Jahresabschluss und den Lagebericht sowie den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht des ORF. Die Prüfungskommission prüfte ferner die Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Führung der Geschäfte sowie die Übereinstimmung der Rechnungsführung und der Führung der Geschäfte mit den gesetzlichen Vorschriften.

Mit der Novelle 2010 des ORF-G wurde die Prüfungskommission ab dem 1. Oktober 2010 aus der Organisationsstruktur des ORF herausgelöst und in die externe Kontrolle des ORF durch die Kommunikationsbehörde Austria (**KommAustria**) einbezogen. Die Mitglieder der Prüfungskommission waren nunmehr von der KommAustria für die Dauer von fünf Geschäftsjahren bestellt. Die KommAustria konnte seither der Prüfungskommission jederzeit spezifische Prüfungsaufträge erteilen und bestimmte die diesbezüglichen Prüftemen.

(2) Die jeweilige Prüfungskommission überprüfte in Bezug auf Angelegenheiten der Landesstudios in den Jahren 2008 bis 2011 das Landesstudio Vorarlberg (2008), das Landesstudio Kärnten (2009), die Kompetenzverteilung zwischen der ORF Zentrale und den Landesstudios (2010) sowie die Verrechnungsmodalitäten jener Gesellschaften, die das Marketing für die Landesstudios durchführten (2011).

Der Bericht der Prüfungskommission aus 2008 über das Landesstudio Vorarlberg analysierte die rechtlichen Grundlagen, die Aufgabenstellung, das Leistungsspektrum, die Aufbau- und Ablauforganisation, die Mitarbeiterstruktur und die wirtschaftliche Entwicklung dieses Landesstudios. Laut diesem Bericht gelang es dem Landesstudio Vorarlberg in den Jahren 2006 bis 2008, die Budgetvorgaben zu erreichen bzw. überzuerfüllen und lag dieses Landesstudio im Rahmen des damals laufenden Personaleinsparungsprogramms besser als geplant.

Der Bericht der Prüfungskommission aus 2009 über das Landesstudio Kärnten umfasste die Aufbauorganisation und den Leistungsumfang, die Ablauforganisation mit besonderem Augenmerk auf das Interne Kontrollsystem (IKS) und der Evaluierung einzelner Prozesse, die Mitarbeiterstruktur und die wirtschaftliche Entwicklung dieses Landesstudios. Dieser Bericht wies bei drei IKS-Prozessen auf Schwachstellen – wie etwa auf die beim Prozess Teamanmietungen nicht lückenlos vorliegenden unterschriebenen Arbeitsnachweise (siehe TZ 25) – hin.

Der Bericht der Prüfungskommission aus 2010 über die Kompetenzverteilung zwischen der ORF Zentrale und den Landesstudios beschrieb die Aufgaben und die Programmleistungen der Landesstudios einschließlich ihrer Zulieferungen an die ORF Zentrale, analysierte die regelmäßigen Schnittstellen zwischen den Landesstudios und der ORF Zentrale und evaluierte die gelebten Prozesse und Abstimmungsroutinen. Empfohlen wurde in diesem Bericht eine noch stärkere Verankerung der Abstimmungsmechanismen in der Organisationsstruktur und die Ausarbeitung schriftlicher Leitlinien für die Kompetenzverteilung und die Abstimmung des Ressourceneinsatzes zwischen der ORF Zentrale und den Landesstudios.

Der Bericht der Prüfungskommission aus 2011 über die Verrechnung der Landesstudioservice-Gesellschaften befasste sich sowohl mit der ORF Landesstudio Service GmbH als auch mit der ORF Landesstudio Service GmbH & Co KG und beschrieb für diese beiden Gesellschaften die Errichtung, den Gegenstand und die wirtschaftliche Entwicklung, die mit dem ORF bestehenden Verträge und analysierte die Umsetzung bestehender Verrechnungsgrundsätze.

- 22.2** Der RH wies darauf hin, dass die Prüfungskommission Überprüfungen mit Bezug auf die Landesstudios durchführte und auch die Interne Revision zu den Gebarungsprüfungen der Prüfungskommission Nachprüfungen vornahm. Im Landesstudio Kärnten stellte er allerdings fest, dass im Jahr 2009 von der Prüfungskommission beim Prozess Teamanmietungen aufgezeigte Mängel weiterhin bestanden (siehe TZ 25).



Daher empfahl er sicherzustellen, dass die Umsetzung der Empfehlungen der Prüfungskommission systematisch nachverfolgt wird.

**22.3** *Laut Stellungnahme des ORF sei die Empfehlung bereits aufgegriffen worden. Die Empfehlungen der Prüfungskommission würden laufend einem Follow-up unterzogen und auch intern nachverfolgt werden.*

Interne Revision  
des ORF

**23.1** (1) Die Interne Revision des ORF war organisatorisch bei der Abteilung für Strategische Planung und Administration der Generaldirektion und fachlich beim Generaldirektor des ORF angesiedelt.

Die Interne Revision beschäftigte bis zur Pensionierung der Leiterin der Internen Revision im Mai 2011 zweieinhalb VZÄ.

Der ORF beauftragte im Juni 2011 – vorerst bis 30. April 2012 – eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die bis Ende 2009 Mitglied der Prüfungskommission des ORF gewesen war, mit einem Co-Sourcing – einem Mix aus den verbliebenen Mitarbeitern der Internen Revision und externen Spezialisten – zur Neuausrichtung der Internen Revision. Er verlängerte den Auftrag im Juni 2012 bis 30. September 2016. Die Revisionsleitung lag in der Verantwortung eines Mitarbeiters der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Der ORF begründete die Entscheidung für das Co-Sourcing mit dem Know-how-Transfer von Spezialwissen in den ORF, der alternativ nur durch eine vornehmlich externe Aufstockung von Revisionspersonal möglich gewesen wäre und zu höheren Kosten geführt hätte. Über Anforderung des RH im Oktober 2013 legte ihm der ORF im Dezember 2013 einen Vergleich vor, der die Kosten der gewählten Organisation des Co-Sourcings jenen gegenüberstellte, die sich aufgrund einer fiktiven Berechnung für eine aus Sicht des ORF ausreichende Besetzung der Internen Revision durch Mitarbeiter des ORF ergeben hätten. Ob dieser Kostenvergleich der Entscheidung zur Vergabe des Co-Sourcings zugrunde lag, war nicht nachvollziehbar.

Der ORF führte keine Ausschreibung zur Auftragsvergabe des Co-Sourcing durch. Er vergab sowohl den von Juli 2011 bis April 2012 laufenden ersten Auftrag in Höhe von rd. 225.000 EUR als auch den von Juli 2012 bis Ende September 2016 laufenden Folgeauftrag in Höhe von rd. 1,5 Mio. EUR direkt, obwohl beide Verträge den Schwellenwert für eine Direktvergabe (100.000 EUR bei Dienstleistungsaufträgen) überschritten. In einem Bescheid vom September 2012 kam das Bundesvergabeamt zur Erkenntnis, dass der ORF alle Voraussetzungen gemäß § 3 Abs. 1 Z 2 BVergG 2006 erfüllt und damit als öffentlicher Auftraggeber dem persönlichen Geltungsbereich des BVergG unterliegt.

(2) Der ORF verfügte über eine Revisionsordnung, ein Revisionshandbuch sowie ein Maßnahmencontrolling. Die Interne Revision wählte – nach eigenen Aussagen – die Prüfungsgegenstände risikoorientiert aus.

(3) Die Interne Revision des ORF führte im Jahr 2011 ein Follow-up zu den Ergebnissen der Prüfungskommission beim Landesstudios Vorarlberg sowie zu allgemeinen, auch die Landesstudios betreffenden Themen durch.

**23.2** (1) Der RH konnte nicht nachvollziehen ob der ihm erst im Dezember 2013 vorgelegte Kostenvergleich, der die Kosten der gewählten Organisation des Co-Sourcings jenen gegenüberstellte, die sich aufgrund einer fiktiven Berechnung für eine ausreichende Besetzung der Internen Revision durch Mitarbeiter des ORF ergeben hätten, bereits bei der Entscheidung zum Co-Sourcing vorlag. Er empfahl dem ORF sicherzustellen, dass einer weiteren Entscheidung über die Vergabe des Co-Sourcing der Internen Revision das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Fremd- und Eigenleistung zugrunde gelegt wird.

(2) Der RH kritisierte, dass der ORF das Co-Sourcing der Internen Revision 2011 nicht ausschrieb. Er empfahl dem ORF, Aufträge, die den Schwellenwert für eine Direktvergabe überschreiten, entsprechend den Bestimmungen des BVergG auszuschreiben.

**23.3** (1) *Laut Stellungnahme des ORF würde vor einer Entscheidung über die Vergabe grundsätzlich regelmäßig das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Fremd- und Eigenleistung zugrunde gelegt werden. Die Beauftragung einer externen Revision habe den Hintergrund gehabt, dass Kompetenz ins Unternehmen geholt werde, die intern kaum sicherzustellen sei.*

(2) *Weiters teilte der ORF mit, dass die Empfehlung, Leistungen, die den Schwellenwert für eine Direktvergabe überschritten, entsprechend den Bestimmungen des BVergG auszuschreiben, bei einer Neuvergabe aufgegriffen werde. Nach einer neuen Beschaffungsordnung habe bei Dauerschuldverhältnissen nach spätestens drei bis fünf Jahren eine Neuvergabe zu erfolgen.*

**23.4** Der RH begrüßt, dass vor einer Entscheidung über die Vergabe grundsätzlich regelmäßig das Kosten-Nutzen-Verhältnis von Fremd- und Eigenleistung zugrunde gelegt würde. Im konkreten Fall der Vergabe des Co-Sourcings war ihm allerdings nicht nachvollziehbar, ob der ihm über seine Anforderung vom Oktober 2013, jedoch erst im Dezember 2013 zugemittelte Kostenvergleich bereits zum Zeitpunkt der Vergabe im Juni 2011 vorlag.

Internes Kontrollsystem der Landesstudios

**24.1** (1) Der ORF hatte ein IKS eingerichtet, das verhindern sollte, dass das Erreichen des Unternehmensziels durch den Eintritt geschäftlicher Risiken beeinträchtigt werde. Als Maßnahme der präventiven Kontrolle dokumentierte der ORF seine geschäftlichen Abläufe in IKS-Handbüchern, einem allgemeinen und einem ergänzenden für die Landesstudios.

Der ORF sah in seinem Handbuch für das IKS der Landesstudios (IKS-Handbuch der Landesstudios) unter anderem den Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung vor. Der RH verglich ihn mit dem tatsächlichen Ablauf in den Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien.

Kontrolle

Abbildung 4: Vergleich des im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehenen Ablaufs vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung mit dem Ablauf, wie ihn die Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien abwickelten



Der Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung in den Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien stimmte weder hinsichtlich der Ablaufschritte noch hinsichtlich der Ablaufschritt-Verantwortlichen mit dem im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehenen Ablauf überein.

(2) Bei einer stichprobenweisen Überprüfung von 13 Eingangsrechnungen im Landesstudio Steiermark und 22 Eingangsrechnungen im Landesstudio Vorarlberg stellte der RH folgende Mängel fest:

- Auf neun Eingangsrechnungen des Landesstudios Steiermark und acht Eingangsrechnungen des Landesstudios Vorarlberg fehlte der Vermerk des Eingangsdatums, obwohl beide Landesstudios diesen Ablaufschritt vorgesehen hatten und in beiden Landesstudios die Posteinlaufstelle dafür verantwortlich war. Die Landesstudios verfügten bei diesen Eingangsrechnungen damit über keine Informationen über die Auslösung der Zahlungsfrist.
- Sechs Eingangsrechnungen des Landesstudios Steiermark und drei des Landesstudios Vorarlberg langten nicht in der Posteinlaufstelle ein, sondern in der Kaufmännischen Verwaltung oder der bestellenden Abteilung. Diese Eingangsrechnungen wiesen keinen oder einen unvollständigen Vermerk des Eingangsdatums auf. Damit war ebenfalls kein ordnungsgemäßer Nachweis des Einlangens im Landesstudio erbracht.
- Alle vom RH stichprobenweise überprüften Eingangsrechnungen des Landesstudios Vorarlberg enthielten eine Information über den erledigten Scan-Vorgang, hingegen keine des Landesstudios Steiermark. Das Landesstudio Steiermark verfügte daher auf der Eingangsrechnung über keine Information, ob sie bereits als Beilage zur entsprechenden Buchung im Buchhaltungssystem abgelegt war.

Die kaufmännischen Verantwortlichen der Landesstudios Steiermark, Vorarlberg und Wien informierten den RH, dass Eingangsrechnungen für das jeweilige Landesstudio auch in der ORF Zentrale eingegangen wären.

(3) Das IKS-Handbuch der Landesstudios sah für alle Landesstudios einen einheitlichen Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung vor, schloss jedoch auch die Möglichkeit abweichender Abläufe nicht aus, sofern sie vom jeweiligen Landesstudio dokumentiert wurden. In den Landesstudios Kärnten, Steiermark und Vorarlberg lagen keine derartigen Dokumentationen vor. Das Landes-

studio Wien legte dem RH eine schriftliche Darstellung des Ablaufs vor, die in der Landesdirektion aufgelegt und den Mitarbeitern zugänglich gewesen wäre.

(4) Den Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung wickelten die Landesstudios Niederösterreich, Salzburg und Wien gemeinsam mit der ORF Zentrale ab; dies war im IKS-Handbuch der Landesstudios jedoch nicht vorgesehen.

(5) Internationale Richtlinien<sup>26</sup> empfahlen für die Gestaltung des IKS im öffentlichen Sektor Folgendes: „Um eine hohe Qualität des Informations- und Berichtswesens zu gewährleisten, die Durchführung der internen Kontrollen und Aufgaben zu erleichtern und die Überwachung effizienter und wirkungsvoller zu gestalten, sollte das Interne Kontrollsystem als solches ebenso wie alle Geschäftsfälle und Vorgänge vollständig und transparent dokumentiert werden (z.B. Ablaufdiagramme und Berichte). Diese Dokumentation sollte jederzeit einsehbar sein.“

**24.2** Der RH kritisierte, dass der Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung in keinem der vier Landesstudios Kärnten, Steiermark, Vorarlberg und Wien mit dem im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehenen Ablauf übereinstimmte. In diesem Zusammenhang wies der RH auf die mangelhafte Abwicklung dieses Ablaufes in den Landesstudios Steiermark und Vorarlberg hin. Er beanstandete auch, dass in den Landesstudios Kärnten, Steiermark und Vorarlberg die abweichenden Abläufe nicht dokumentiert waren. Weiters wies er darauf hin, dass durch die im IKS-Handbuch der Landesstudios vorgesehene Möglichkeit für abweichende Abläufe entgegen internationalen Richtlinien keine ORF-konzernweit vollständige und transparente Dokumentation dieses wichtigen Ablaufs gewährleistet war.

Der RH empfahl dem ORF, einheitliche Abläufe im IKS-Handbuch der Landesstudios sicherzustellen, Abläufe vollständig und transparent zu dokumentieren sowie das IKS-Handbuch der Landesstudios einzuhalten.

**24.3** *Laut Stellungnahme des ORF sei die Empfehlung aufgegriffen und die Umsetzung bereits in Angriff genommen worden.*

**25.1** (1) Im IKS-Handbuch der Landesstudios stellte der ORF die geschäftlichen Abläufe dar, unter anderem die sogenannten Teamanmietungen. Dieser Ablauf war für die Landesstudios bedeutsam, weil er gemein-

<sup>26</sup> INTOSAI Richtlinien für die internen Kontrollnormen im öffentlichen Sektor, 2004, S. 41

sam mit der ORF Zentrale abgewickelt wurde und in den Landesstudios hohe Kosten verursachte. So verursachten Teamanmietungen im Landesstudio Kärnten durchschnittliche jährliche Kosten in Höhe von rd. 630.000 EUR, im Landesstudio Steiermark in Höhe von rd. 1,32 Mio. EUR, im Landesstudio Vorarlberg in Höhe von rd. 600.000 EUR und im Landesstudio Wien in Höhe von rd. 690.000 EUR. Ein Team bestand aus einem Kameramann mit einem Gerät sowie gegebenenfalls einem zusätzlichen Produktionsassistenten (siehe TZ 15).

Im Folgenden beschreibt der RH den Ablauf der Teamanmietungen:

- Nach einer Bedarfsermittlung durch das jeweilige Landesstudio holte der ORF auf Basis von allgemeinen Vertragsbedingungen, Pflichtenheften und einem Preisblatt Angebote für das entsprechende Kalenderjahr ein. Nach einer Prüfung der Angebote beauftragte der ORF die Leistungserbringer.
- Die ORF Zentrale schloss dafür mit den Leistungserbringern Rahmenvereinbarungen über die vereinbarten Preise und den Leistungsumfang ab, die für die Landesstudios die Basis für die konkrete Beauftragung durch die jeweiligen Disponenten im Anlassfall darstellten.
- Als Basis für die Rechnungslegung der Leistungserbringer dienten Arbeitsnachweise, die von den jeweiligen Redakteuren der Landesstudios abzuzeichnen waren, womit diese die erbrachten Leistungen bestätigten.
- Die Landesstudios prüften die Eingangsrechnungen und Nebenbelege, scannten und verbuchten sie, wobei Haupt- (Kamerateams) und Nebenleistungen (Reisekosten, Diäten, etc.) aus Transparenzgründen gesondert verbucht wurden. Nach Freigabe durch die Landesstudios führte die ORF Zentrale die Zahlungen durch.
- Für die Landesstudios Niederösterreich und Wien führte die ORF Zentrale auch die Vorkontierung und die Verbuchung im Buchhaltungssystem durch.

(2) Bei den Landesstudios Wien, Steiermark und Kärnten waren bei den Teamanmietungen die allgemeinen IKS-Prinzipien Transparenz, Vier-Augen-Prinzip und Funktionstrennung erfüllt.

Das Prinzip der Mindestinformation war nur eingeschränkt erfüllt, weil nur jenen Mitarbeitern, die bei der Erstellung des IKS-Handbuchs mitgewirkt hatten, die darin vorgesehenen Abläufe bekannt waren. Die

ORF-Mitarbeiter hatten jedoch keine Möglichkeit die vorgesehenen IKS-Abläufe, beispielsweise mittels ORF-Intranet, abzufragen.

(3) Der RH zog bei den Landesstudios Kärnten, Steiermark und Wien jeweils eine Zufallsstichprobe von rd. 5 % aller Zahlungsbelege für die Teamanmietungen für den Prüfungszeitraum und überprüfte anhand der ausgewählten Belege den Ablauf von der jährlichen Bedarfsmeldung bis zur Zahlung auf die Einhaltung der IKS-Vorgaben des ORF.

(4) Die Überprüfung der Stichprobe im Landesstudio Kärnten ergab, dass nicht für alle angemieteten Teams Rahmenvereinbarungen durch die ORF Zentrale abgeschlossen worden waren. Die diesbezüglichen Aufträge durch das Landesstudio Kärnten betragen im Jahr 2012 rd. 350.000 EUR netto; dies entsprach etwa der Hälfte der jährlichen Kosten für Teamanmietungen. Arbeitsnachweise der angemieteten Teams, die von den ORF-Redakteuren zu bestätigen gewesen wären, fehlten. Eine diesbezügliche Feststellung hatte bereits die Prüfungskommission des ORF in ihrem Prüfbericht über das Landesstudio Kärnten im Jahr 2009 formuliert (siehe TZ 22).

Die Überprüfung der Stichprobe im Landesstudio Kärnten ergab weiters, dass auch bei den Aufträgen für externe Cutter keine Arbeitsnachweise vorlagen. Das Landesstudio Kärnten stellte im Buchhaltungssystem keine umfassende Dokumentation aller den Eingangsrechnungen der angemieteten Teams zugrunde liegenden Aufzeichnungen (Arbeitsnachweise, Nebenbelege) sicher.

(5) Im Landesstudio Steiermark war, gemäß der überprüften Stichprobe, eine umfassende Dokumentation aller den Eingangsrechnungen der angemieteten Teams zugrunde liegenden Aufzeichnungen (Arbeitsnachweise, Nebenbelege) sichergestellt.

(6) Im Landesstudio Wien ergab die Überprüfung der Stichprobe, dass die Bestätigungen der jeweiligen Redakteure auf den Arbeitsnachweisen der angemieteten Teams fehlten.

**25.2** (1) Der RH hielt fest, dass der ORF nicht allen Mitarbeitern die IKS-Abläufe in geeigneter Form zugänglich gemacht hatte. Er empfahl dem ORF, die IKS-Abläufe allen Mitarbeitern in geeigneter Form zugänglich zu machen.

(2) Der RH kritisierte, dass das Landesstudio Kärnten nicht für alle angemieteten Teams Rahmenvereinbarungen durch die ORF Zentrale abschließen ließ. Er kritisierte weiters, dass die Arbeitsnachweise für die angemieteten Teams und die Cutter fehlten. Schließlich kritisierte



der RH, dass das Landesstudio Kärnten im Buchhaltungssystem keine umfassende Dokumentation sicherstellte. Der RH empfahl sicherzustellen, dass die IKS-Vorgaben eingehalten werden. Das Landesstudio Kärnten sagte zu, die aufgezeigten Mängel sofort abzustellen.

(3) Der RH kritisierte, dass das Landesstudio Wien die Arbeitsnachweise für die angemieteten Teams nicht von den jeweiligen Redakteuren bestätigen ließ und empfahl eine diesbezügliche Umsetzung. Das Landesstudio Wien sagte zu, die aufgezeigten Mängel sofort abzustellen.

**25.3** (1) *Laut Stellungnahme des ORF sei geplant, die IKS-Prozesse allen Mitarbeitern via ORF-Intranet zugänglich zu machen.*

(2) *Weiters teilte er mit, dass die Empfehlung, die Vorgaben des IKS-Handbuchs der Landesstudios einzuhalten, aufgegriffen und die Umsetzung bereits in Angriff genommen worden sei.*

(3) *Schließlich teilte der ORF mit, dass die Empfehlung, Arbeitsnachweise der angemieteten Teams von den jeweiligen Redakteuren zu bestätigen, bereits umgesetzt worden sei.*

## Schlussempfehlungen

**26** Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen hervor:

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

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

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

## Schlussempfehlungen

(4) Die Personalstruktur der Dienststelle Landesdirektion in den Landesstudios wäre unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf die zukünftig zu erwartenden Anforderungen sowie im Sinne eines möglichst ökonomischen Personaleinsatzes zu analysieren. Darauf aufbauend wären unter Berücksichtigung gegebenenfalls bestehender bundesländerspezifischer Erfordernisse für diesen Bereich nachvollziehbare Zielstrukturen zu definieren sowie ein Zeithorizont für die Verwirklichung festzulegen. (TZ 11)

(5) Bei allen Landesstudios wäre der Ablauf vom Einlangen einer Eingangsrechnung bis zu deren Zahlung gemeinsam mit der ORF Zentrale einheitlich abzuwickeln. Dadurch ließen sich eine einheitliche Qualität, Kosteneinsparungen und ein insgesamt transparenter Ablauf umsetzen. (TZ 12)

(6) Die Dienststelle Kaufmännische Verwaltung in den Landesstudios Burgenland, Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg wäre aufzulösen; die kaufmännischen Aufgaben wären durch die Dienststelle Landesdirektion zu erbringen. (TZ 12)

(7) Die geringere Verantwortung von mit kaufmännischen Aufgaben betrauten leitenden Mitarbeitern wäre künftig auch bei der Festsetzung des Entgelts zu berücksichtigen. (TZ 12)

(8) Der aufgrund der Zielstruktur des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ zu erreichende Personalstand für die Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios wäre unter Einbeziehung aller Beschäftigungsverhältnisse dieser Dienststelle festzulegen. (TZ 14)

(9) Um eine Verwirklichung einer alle Beschäftigungsverhältnisse umfassenden Zielstruktur für den Personalstand der Dienststelle Technischer Betrieb der Landesstudios bis zum geplanten Abschluss des Projekts „Landesstudio Technik 2016“ auch tatsächlich zu erreichen, wären entsprechende Maßnahmen zu treffen. (TZ 14)

(10) Die Kosten des Eigenpersonals wären mit jenen des Fremdpersonals für alle Leistungen kontinuierlich zu vergleichen, um damit die Voraussetzungen zum Steuern eines kostenoptimierten Personaleinsatzes zu schaffen. (TZ 15)

(11) Insbesondere in Landesstudios mit hohem Anteil an Fremdpersonal und gesunkener Auslastung des Eigenpersonals wären Maßnahmen zur besseren Auslastung des Eigenpersonals zu ergreifen und Fremdpersonal erst nach einer optimierten Auslastung des Eigenpersonals einzusetzen. (TZ 15)

(12) Für mehrere Landesstudios zuständige Technische Leiter wären zu bestellen und damit in den Dienststellen Technischer Betrieb der Landesstudios Synergien zu nutzen. (TZ 16)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Schlussempfehlungen

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

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

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

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

## ANHANG

### Entscheidungsträger des überprüften Unternehmens

Anmerkung:  
im Amt befindliche Entscheidungsträger in **Blaudruck**

## Österreichischer Rundfunk

### Stiftungsrat

Vorsitz

Dr. Klaus PEKAREK  
(31. Oktober 2001 bis 21. April 2010)

Brigitte KULOVITS-RUPP  
(22. April 2010 bis 7. Mai 2014)

[Prof. KR Mag. Dietmar HOSCHER](#)  
(seit 8. Mai 2014)

Stellvertreter des  
Vorsitzenden

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. DDr. Leopold MÄRZ  
(31. Oktober 2001 bis 21. April 2010)

[Dr. Franz MEDWENITSCH](#)  
(seit 22. April 2010)

### Geschäftsführung

Generaldirektor

[Dr. Alexander WRABETZ](#)  
(seit 1. Jänner 2007)

Wien, im März 2015

Der Präsident:

Dr. Josef Moser





**Bisher erschienen:**

- Reihe Bund 2015/1 Bericht des Rechnungshofes
- EU-Finanzbericht 2012
  - Liegenschaftsverkauf Schloss Reifnitz
  - Schulversuche
  - Unterstützungsinstitut der Bundespolizei
- Reihe Bund 2015/2 Bericht des Rechnungshofes
- Wirkungen rechtlicher und personalwirtschaftlicher Maßnahmen auf das Pensionsantrittsalter in ausgewählten Ressorts
  - Umbau des Palais Kaunitz für die Anti-Korruptionsakademie (IACA) in Laxenburg
  - Steuerung und Qualitätssicherung in gerichtlichen Strafverfahren am Beispiel ausgewählter Gerichte
- Reihe Bund 2015/3 Bericht des Rechnungshofes
- Oesterreichische Nationalbank – Gold- und Pensionsreserven, Jubiläumsfonds sowie Sozialleistungen
  - Liegenschaftstransaktionen der Landwirtschaftlichen Bundesversuchswirtschaften GmbH mit der Republik Österreich, der Stadt Wien und der Wirtschaftsagentur Wien
  - Gemeinsame Prüfung aller lohnabhängigen Abgaben (GPLA); Follow-up-Überprüfung
  - Standortentwicklung der Zentralleitung des Bundesministeriums für Finanzen und Generalsanierung des Standorts Himmelpfortgasse 6 – 8; Follow-up-Überprüfung
  - Gendergesundheit in Österreich
  - Versorgung von Schlaganfallpatienten in der Steiermark; Follow-up-Überprüfung
  - Fonds zur Finanzierung der In-vitro-Fertilisation
  - Medientransparenz im MuseumsQuartier

