

Bericht des Rechnungshofes

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	374
Abkürzungsverzeichnis	375

BA

Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes,
der Bundesministerien für

BMF

Finanzen

BMI

Inneres

BMJ

Justiz

Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität
im Bundesdienst

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

Tabellenverzeichnis

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

Abkürzungsverzeichnis

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

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

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

**Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität
im Bundesdienst**

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

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

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

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

KURZFASSUNG**Prüfungsziele**

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

Ziele im Regierungsprogramm 2008 bis 2013

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

Mobilität im Bundesdienst

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

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

Maßnahmen zur Mobilitätsförderung

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

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

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

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

Jobbörse – Karrieredatenbank

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

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

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

Ausgangslage der Personaltransfers von Post und Telekom

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

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

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

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

Entscheidungsgrundlagen für die Personaltransfers von Post und Telekom

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

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

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

Vereinbarungen zu den Personaltransfers von Post und Telekom

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

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

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

Finanzielle Auswirkungen der Personaltransfers von Post und Telekom

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

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

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

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

Kostentragung der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse

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

Personaltransfers aus dem BMLVS

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

Auswirkungen der Personaltransfers auf die Planstellen und VBÄ-Ziele

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

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

Kenndaten zu den Maßnahmen zur Förderung der Personalmobilität im Bundesdienst			
Rechtsgrundlagen	Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979 i.d.g.F. Bundesgesetz über die Einrichtung und Aufgaben der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft (Poststrukturgesetz) BGBl. Nr. 201/1996 i.d.g.F. 2. Stabilitätsgesetz 2012 (2. StabG 2012) BGBl. I Nr. 35/2012 Verordnung der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst zur Besetzung von Planstellen und zur Förderung der internen Mobilität (Planstellenbesetzungsverordnung 2012) BGBl. II Nr. 73/2012		
	2009	2010	2011
Mobilität im Bund			
Anzahl der Planstellen im Bund gesamt	136.702	136.446	135.595
Anzahl der Ressortwechsel im Bund laut Jahresberichten des BKA	445	148	328
Personaltransfers von Post, Telekom und BMLVS in die Ressorts BMF, BMI, BMJ			
Personal aufnehmende Ressorts			
Stand 31.03.2012	BMF	BMI	BMJ
Anzahl der Planstellen im Personalplan 2011	12.052	31.583	11.167
Anzahl der Zugänge im Rahmen der Personaltransfers (2009 – März 2012)	386	357	25
Anzahl der Zugänge in % der Planstellen	3,2	1,1	0,2
Personal abgebende Stellen			
	BMLVS	Österreichische Post AG	Telekom Austria Personalmanagement GmbH
Anzahl der Abgänge im Rahmen der Personaltransfers (2009 – März 2012)	202	319	247

Quellen: BKA, BMF, BMI, BMJ

Prüfungsablauf und –gegenstand

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

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

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

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

Bundesinterne Mobilität

Ziele im Regierungsprogramm 2008 bis 2013

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

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

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

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

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

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

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

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

Mobilität im
Bundesdienst

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

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

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

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

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

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

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

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

Maßnahmen zur Mobilitätsförderung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jobbörse – Karrieredatenbank

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

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

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

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

⁶ zur Zeit nur im BMF möglich

(4) Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung im Juli 2012 war die intern abrufbare Jobbörse im BMLVS und für das Lehrpersonal im BMUKK noch nicht umgesetzt. Somit bestand für deren Personal keine Zugriffsmöglichkeit auf interne Ausschreibungen.

6.2 (1) Der RH erachtete das Ergebnis der inhaltlichen und technischen Überarbeitungen der Jobbörse und der Karrieredatenbank grundsätzlich positiv, um die Information über freie Stellen möglichst breit bekannt zu machen und potenzielle Bewerber für den Bundesdienst zu erreichen.

(2) Der RH sah eine möglichst breite Bekanntmachung der offenen Stellen als eine wesentliche Unterstützung des Mobilitätsmanagements und kritisierte, dass noch nicht alle Bundesdienststellen Zugriffsmöglichkeiten zur internen Jobbörse des Bundes hatten. Er empfahl dem BKA und dem BMF, die vollständige Anbindung aller Bundesdienststellen an die interne Jobbörse vorzunehmen.

6.3 *Laut Stellungnahme des BKA sollte mit 1. Februar 2014 die ESS-Plattform (Employee Self Service) auch für alle Bundeslehrer verfügbar und damit der Zugang zur internen Jobbörse und Karrieredatenbank an allen Bundesdienststellen hergestellt sein. Für Ämter in ausgegliederten Bereichen würden laufend Lösungen erarbeitet und umgesetzt.*

Das BMF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass alle BMF-Bediensteten über PM-SAP/ESS (Personalmanagement-SAP/Employee Self Service) Anbindung an die interne Jobbörse hätten; seitens des BMF bestünde kein weiterer Handlungsbedarf.

6.4 Der RH führte gegenüber dem BMF aus, dass die an das BMF gerichtete Empfehlung, die vollständige Anbindung aller Bundesbediensteten an die interne Jobbörse vorzunehmen, im Hinblick auf die Mitwirkung des BMF bei Implementierung und Ausbau der Jobbörse erfolgte. Dass die Bediensteten des BMF Anbindung an die interne Jobbörse haben, stellte der RH nicht in Abrede.

7.1 (1) Vom BKA wurden zwischen Mai 2011 und April 2012 1,3 Mio. Zugriffe auf die Webseite der externen Jobbörse erhoben. Das BMF zählte im 1. Quartal 2012 monatlich zwischen 11.000 und 13.000 Zugriffe auf die interne Jobbörse. Darüber hinausgehende Statistiken, wie z.B. die im Leistungskatalog vorgesehene Anzahl und Art der Ausschreibungen je Ressort oder Zugriffszahlen der Mitarbeiter je Ressort auf die Jobbörse, waren zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (Juli 2012) nicht möglich.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ausgangslage zu
Personaltransfers von
Post und Telekom

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

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

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

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

⁸ für Beamte des Post- und Fernmeldewesens

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entscheidungs-
grundlagen für die
Personaltransfers von
Post und Telekom

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹³ für 20 Dienstjahre und ohne Refundierungszahlungen

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

Tabelle 1: Personaltransfers von Post und Telekom von 2009 bis März 2012

	in das BMF	in das BMI	in das BMJ	Summe
von Post	95	208	16	319
von Telekom	89	149	9	247
Summe	184	357	25	566

Quellen: BMF, BMI, BMJ

10.2 Der RH kritisierte, dass für die Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF, BMI und BMJ fundierte Entscheidungsgrundlagen fehlten. Er kritisierte insbesondere, dass teilweise keine konkreten Bedarfsanalysen zugrunde lagen, aus denen die konkrete Anzahl und die Anforderungsprofile der zusätzlichen Bediensteten ersichtlich waren. Er verwies auf die pauschalen Bedarfsbegründungen (z.B. Ausweitung der Betrugsbekämpfung), die fehlende Anzahl der angestrebten Transfers zwischen BMF und Post bzw. Telekom, die kurzfristige Erhebung der Einsatzmöglichkeiten im BMI (rund zwei Wochen vor den ersten Personaltransfers) sowie die Änderung der Kriterien für die Festlegung dieser (Einsatz in Polizeiinspektionen ab 22 bzw. 15 Bediensteten).

Weiters kritisierte der RH, dass umfassende Darstellungen der finanziellen Auswirkungen im Zusammenhang mit Personaltransfers aus ausgegliederten Einrichtungen in Bundesministerien nicht erstellt wurden und daher weder die Auswirkungen für die einzelnen Ressorts noch für den Bund insgesamt bekannt waren.

Der RH empfahl dem BKA und dem BMF, unter Einbeziehung der Ressorts Richtlinien für Transfers von Beamten aus ausgegliederten Einrichtungen in Ressorts zu erstellen, die auch die Erarbeitung fundierter Entscheidungsgrundlagen, wie die Berechnung der zu erwartenden Auswirkungen auf die Ausgaben der Ressorts und den Bund insgesamt und ebenso nachvollziehbarer Bedarfserhebungen und -analysen, vorsehen und eine einheitliche Vorgangsweise sicherstellen.

10.3 *Das BMF brachte in seiner Stellungnahme zum Ausdruck, dass die Personaltransfers von Post und Telekom die einzige Möglichkeit darstellten, zu dem für die Aufgabenwahrnehmung dringend benötigten Personal zu kommen. Wegen des laufend sinkenden Personalstands und des Aufnahmestopps wäre ein Erreichen der ursprünglichen Ziele nicht mehr möglich gewesen. Daher wäre es naheliegend gewesen, einerseits Bundesbedienstete ohne konkreten Aufgabenbereich aus dem Bereich des BMLVS zu übernehmen, andererseits jedoch auch aus jenen ausgegliederten Bereichen (Post und Telekom) Beamte mit abgeschlossener*

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

Grundausbildung zu übernehmen, die dort keinen konkreten Aufgabenbereich mehr zugewiesen hatten und damit zumindest volkswirtschaftlich gesehen in der Finanzverwaltung wesentlich effizienter eingesetzt werden könnten. Der bedarfsorientierte Einsatz der wechselnden Kollegen sei im Zuge des Rekrutierungsprozesses unter Miteinbeziehung der Personaleinsatzplanung sichergestellt worden.

Zur 2009 erarbeiteten Kalkulation der Ausgaben der Personaltransfers teilte das BMF in seiner Stellungnahme mit, dass es sich dabei um eine grundsätzliche Abschätzung der zu erwartenden budgetären Auswirkung der beabsichtigten Maßnahmen handelte und alle zum damaligen Zeitpunkt geltenden Regelungen und bekannten Informationen berücksichtigt worden seien. Aus Vereinfachungsgründen seien Pauschalbetragsgrößen (ohne gesonderte Berücksichtigung der Begleitkosten) verwendet worden. Seit der 2. Etappe der Haushaltsrechtsreform seien alle vom RH als fehlend genannten Aufwandsarten (mit Ausnahme der anlassbezogenen Ergänzungszulagen) im Durchschnittspersonalaufwand enthalten. Diese Kennzahl sei nunmehr vollumfänglich aussagekräftig.

Den Nutzen der Personaltransfers argumentierte das BMF unter Bezugnahme auf das durchschnittliche Mehrergebnis je Betriebsprüfer in Höhe von 300.000 EUR pro Jahr.

Weiters teilte das BMF in seiner Stellungnahme mit, dass den Anregungen des RH betreffend eine bundesweit einheitliche Vorgehensweise mit dem Abschluss eines neuen, bundesweit gültigen Abkommens mit Post und Telekom Rechnung getragen worden sei. Dieses enthalte neben einer synchronisierten Vorgehensweise und einheitlichen Rahmenbedingungen auch eine bundesweit gültige Refundierungssystematik, welche eine klare Regelung hinsichtlich der Übernahme von Ausgaben durch den Bund sicherstelle. Damit solle der Bund durch Übernahme von Beamten aus ausgegliederten Bereichen jedenfalls künftig gegenüber (fiktiven) alternativen Neuaufnahmen finanziell weitgehend „entschädigt“ werden, bei gleichzeitigem „Gewinn“ für diese ausgegliederten Unternehmen durch den Abbau von kostenverursachendem, unproduktivem Personal.

Das BKA brachte in seiner Stellungnahme vor, dass die grundsätzliche Überlegung zum Personaltransfer ins BMI gewesen sei, Exekutivbedienstete von Verwaltungstätigkeiten zu entlasten. Das BMJ hielt in seiner Stellungnahme fest, dass sich das Projekt in der Justiz bislang hervorragend bewährt habe.

Vereinbarungen zu
den Personaltransfers
von Post und Telekom
in das BMF, BMI und
BMJ

10.4 Der RH betonte, dass die Frage der Zweckmäßigkeit der Personaltransfers von Post und Telekom vom Bund auf Basis fundierter Entscheidungsgrundlagen (Kosten–Nutzen–Abschätzungen und Bedarfsanalysen, die die Anzahl an benötigten Bediensteten sowie das Anforderungsprofil aufzeigen) zu klären gewesen wäre. Er beurteilte die Festlegung einer bundesweit einheitlichen Vorgangsweise betreffend die Personaltransfers positiv.

11.1 (1) Die Telekom Austria AG, die Telekom Austria Personalmanagement GmbH, die Österreichische Post AG, das BMF und das BMI schlossen im 2. Halbjahr 2009 eine Rahmenvereinbarung zum Personaltransfer von bis zu 1.000 Post- und Telekombeamten in das BMI. Das BKA war bei der Finalisierung der Vereinbarung nicht eingebunden, hatte aber im Vorfeld (ab Juli 2009) mit dem BMF und BMI Grundlagen möglicher Personaltransfers von Post und Telekom erarbeitet.

Die Rahmenvereinbarung war undatiert, der genaue Zeitpunkt des Abschlusses konnte von den beteiligten Ressorts dem RH nicht bekannt gegeben werden. Im BMI lag die Rahmenvereinbarung nicht auf.

(2) Kernpunkt der Rahmenvereinbarung war die Zusage von Post und Telekom, die Ausgaben im Ausmaß der bisherigen und zukünftigen Besoldung für die in das BMI transferierten Beamten vom Beginn der Dienstzuteilungen (ab 1. September 2009) bis zum 30. Juni 2014 dem BMI zu refundieren. Durch Post und Telekom sollten auch eine Pensionstangente und Gehaltserhöhungen, nicht aber Überstunden, Ausbildungs- und Reisekosten bezahlt werden. Die Vereinbarung sah vor, dass die näheren Details zur Refundierung von Personalausgaben durch regelmäßige Abstimmung geklärt werden sollten.

(3) Mit Schreiben vom März 2010 an die Telekom erklärte die damalige Bundesministerin für Justiz, der oben angeführten Rahmenvereinbarung beizutreten. Schriftliche Zustimmungserklärungen der Vertragspartner (BMF, BMI, Post, Telekom) zu diesem Beitritt lagen nicht vor. Die Rahmenvereinbarung lag im BMJ nicht auf.

BMJ, Post und Telekom schlossen im August 2010 eine ergänzende Vereinbarung, wonach Post und Telekom zur Abdeckung von Mehrkosten für bereits dienstzugeteilte Beamte mit den Einstufungen PT 3 und PT 4 einen Pauschalbetrag von 5.000 EUR bezahlen. Für weitere Personaltransfers ab August 2010 übernahm die Telekom für Beamte mit den Einstufungen in PT 2 und PT 3 die Ausgaben einer allfälligen Ergänzungszulage zur Gänze (berechnet für eine Dienstzeit bis zum 65. Lebensjahr).

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

(4) Mittels zweier Zusatzprotokolle zur Rahmenvereinbarung über den Personaltransfer in das BMI kam das BMF mit der Post bzw. der Telekom im Juli 2010 überein, Personaltransfers von Post und Telekom in das BMF durchzuführen. Auch die Einrichtung von bilateralen Arbeitsgruppen für die Abwicklung der gegenständlichen Transferprojekte zwischen BMF und Post bzw. BMF und Telekom wurde vereinbart.

Abweichend von der Rahmenvereinbarung vereinbarten BMF und Telekom für Dienstzuteilungen in das BMF ab dem 1. Jänner 2012 einen längeren Refundierungszeitraum, nämlich bis zum 31. Dezember 2015. Gegenüber dem BMF verpflichteten sich die Post und Telekom weiters zur Zahlung eines zusätzlichen Pauschalbetrages von 5.000 EUR für die Ausbildung an der Bundesfinanzakademie und für die Ausrüstung pro versetztem Beamten.

(5) Begründungen für die Festlegung der unterschiedlichen Bedingungen in den aufnehmenden Ressorts (wie Refundierungszeiträume vom 1. September 2009 bis 30. Juni 2014 bzw. 1. Jänner 2012 bis 31. Dezember 2015, Gewährung bzw. Höhe von Pauschalbeträgen (5.000 EUR)) lagen nicht vor und waren für den RH nicht nachvollziehbar und daher nicht transparent.

- 11.2** (1) Der RH kritisierte die fehlende Koordination und Zusammenarbeit der einzelnen Personal aufnehmenden Ressorts sowie die fehlende durchgängige Einbindung des für Personalagenden des Bundes zuständigen BKA (z.B. bilaterale Arbeitsgruppen BMF mit Post bzw. Telekom).

Dadurch erfolgten zu generellen Problemstellungen, wie bspw. über die Dauer und das Ausmaß der Refundierung von Personalausgaben durch Post und Telekom, keine einheitlichen Vereinbarungen. Das BMF vereinbarte mit der Telekom im Gegensatz zum BMI und BMJ einen längeren Refundierungszeitraum für Dienstzuteilungen ins BMF ab 1. Jänner 2012 und mit Post und Telekom die Zahlung eines Pauschalbetrages für die Ausbildung und Ausrüstung. Das BMJ erreichte die Abgeltung der insgesamt anfallenden Ergänzungszulagen durch die Telekom.

(2) Der RH kritisierte, dass Begründungen für die unterschiedlichen Bedingungen bei der Übernahme des Umfangs der Ausgaben für die transferierten Beamten fehlten und die Entscheidungen dazu nicht transparent waren.

(3) Der RH bemängelte auch, dass in den Personal aufnehmenden Ressorts wesentliche Vereinbarungen (Rahmenvereinbarung im BMI und BMJ) zu den Personaltransfers nicht vorlagen.

(4) Der RH empfahl dem BKA und dem BMF, durch geeignete Bestimmungen in Richtlinien für Personaltransfers aus ausgegliederten Einrichtungen, eine bundesweit einheitliche Vorgangsweise und eine klare Regelung hinsichtlich der Übernahme von Ausgaben für das Personal sicherzustellen.

- 11.3** *Das BKA teilte in seiner Stellungnahme mit, dass einheitliche Richtlinien bzw. Rahmenbedingungen, die auch die Kostentragungsaspekte bzw. Kostenfolgen für den Bund im Vergleich zur Aufnahme von Vertragsbediensteten berücksichtigen, mit den Unternehmen verhandelt und finalisiert worden seien (siehe dazu auch TZ 10.3). Geregelt wären nunmehr sämtliche Transfers – sowohl auf bestehende Arbeitsplätze im Bundesdienst als auch auf neu geschaffene Aufgabenbereiche bzw. Aufstockungen in bestehenden Bereichen. Eine Projektkoordination zwischen BKA, BMF und den Unternehmen sei ebenfalls Teil dieser Vereinbarung.*

Zu dem von Post und Telekom zu refundierenden Pauschalbetrag für die Ausbildung an der Bundesfinanzakademie und für die Ausrüstung von 5.000 EUR teilte des BMF in seiner Stellungnahme mit, dass dieser auf einer Schätzung der Kosten für Umsteigerausbildung (ca. 2.000 EUR pro Kopf) zuzüglich eines geschätzten Betrages für die Ausrüstung basierte.

Finanzielle
Auswirkungen der
Personaltransfers von
Post und Telekom in
das BMF, BMI und BMJ

Finanzielle Auswirkungen der Personaltransfers auf den Bund und
Ausgabenvergleich gegenüber Vertragsbediensteten

- 12.1** (1) Die folgende Tabelle zeigt die Größenordnung der vom RH ermittelten Personalausgaben für die 566 bis 31. März 2012 in das BMF, BMI und BMJ versetzten und dienstzugeteilten Post- und Telekombeamten, die für durchschnittlich 20 Dienstjahre anfallen werden. Die transferierten Beamten waren überwiegend zwischen 40 und 50 Jahre alt und hatten zum Zeitpunkt der Dienstzuteilung bzw. Versetzung größtenteils Gehaltsstufen zwischen elf und 17 erreicht.

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

Tabelle 2: Gesamte Personalausgaben der bis zum 31. März 2012 gewechselten Beamten der Post und Telekom (ohne Valorisierung und Nebengebühren) für 20 Jahre				
Ausgabenart	BMF	BMI	BMJ	Summe
	in Mio. EUR			
Gehälter & Funktionszulagen	155,74	233,43	17,49	406,66
Ergänzungszulagen	4,85	5,77	1,50	12,12
Verwendungszulagen	2,78	0,32	0,00	3,10
Jubiläumswendungen	2,30	3,50	0,27	6,07
DG-Beiträge (4,52 % (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Wohnbauförderung))	7,38	10,83	0,86	19,07
Beiträge zum FLAF (4,5 %)	7,46	10,94	0,87	19,27
DG-Pensionsbeiträge ¹ (12,55 %)	20,50	30,06	2,38	52,94
Bundespensionskasse (0,75 % (zzgl. 2,5 % Versicherungssteuer))	1,26	1,84	0,15	3,25
Ausgaben gesamt	202,27	296,69	23,52	522,48

¹ unter Berücksichtigung des Pensionsbeitrages des Dienstgebers gemäß § 22b Gehaltsgesetz, welcher mit 1. Jänner 2013 in Kraft tritt

Quelle: Berechnungen des RH

(2) Aufgrund der Vereinbarungen zwischen den aufnehmenden Ressorts und der Post bzw. der Telekom übernahmen Post und Telekom rd. 83,34 Mio. EUR bzw. 16 % der in 20 Jahren anfallenden Personalausgaben (Refundierungen).¹⁵ Die Personalausgaben der Post- und Telekombeamten stellen nach Ablauf des sogenannten Refundierungszeitraums (Mitte 2014 bzw. Ende 2015) zusätzliche Ausgaben für das Bundesbudget dar.

(3) Aufgrund der Übernahme von Post- und Telekombeamten durch die Ressorts entfielen dem Bund Pensionsdeckungsbeiträge, die gemäß Poststrukturgesetz für die vom Bund zugeteilten Beamten von der Post und Telekom an den Bund zu zahlen waren,¹⁶ sowie die Anteile zum Beitragsaufkommen für Versicherte¹⁷ gemäß Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG). Der Entfall dieser Beiträge in Höhe von insgesamt rd. 63,18 Mio. EUR (für 566 Beamte bis zum Pensionsantritt) bewirkt einen Einnahmenentgang für den Bund.

¹⁵ Weitere Übernahmen von Ausgaben erfolgten in Höhe von rd. 0,95 Mio. EUR als Ausgabenersatz (bspw. für Ausbildung).

¹⁶ § 17 Abs. 7 Poststrukturgesetz; derzeit bestehen Auffassungsunterschiede zwischen Post und Telekom auf der einen Seite und den Bundesministerien auf der anderen Seite über die Höhe des Deckungsbeitrages.

¹⁷ 0,8 % der Beitragsgrundlage gemäß B-KUVG

(4) In folgender Tabelle stellt der RH die finanziellen Auswirkungen der Transfers aller bis zum 31. März 2012 gewechselten 566 Beamten von Post und Telekom (siehe dazu Tabelle 1) auf den Bund dar:

Tabelle 3: Finanzielle Belastung des Bundes durch Personaltransfers von Post und Telekom für 20 Jahre für 566 Beamte (ohne Valorisierung und Nebengebühren)	
	in Mio. EUR
vom RH errechnete Personalausgaben für 566 transferierte Beamte	522,48
abzüglich der von Post und Telekom getragenen Ausgaben (Refundierungen)	- 83,34
zuzüglich Entfall der Pensionsdeckungsbeiträge und Beiträge gemäß B-KUVG	63,18
Finanzielle Belastung des Bundes	502,32

Quelle: Berechnungen des RH

Je transferierten Beamten ergab sich daraus für den Bund eine durchschnittliche finanzielle Belastung in Höhe von rd. 44.000 EUR pro Jahr.

(5) Der RH ermittelte die Ausgaben für Vertragsbedienstete derselben Einstufung wie die gewechselten Post- und Telekombeamten. Für alle Bediensteten wurde aufgrund des Altersdurchschnitts der gewechselten Bediensteten eine Dienstzeit von 20 Jahren zugrunde gelegt. Unberücksichtigt blieben allfällige Valorisierungen und Nebengebühren.

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

Tabelle 4: Darstellung der Ausgaben für Vertragsbedienstete für 20 Jahre (ohne Valorisierung und Nebengebühren)	
	in Mio. EUR
BMF	175,68
Gehälter & Funktionszulagen	134,57
Jubiläumswendungen	1,94
DG-Beiträge (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Wohnbauförderung, Arbeitslosenversicherung für Vertragsbedienstete)	11,75
Beiträge zum FLAF	6,14
DG-Pensionsbeiträge & Beiträge zur Bundespensionskasse	17,92
Pauschalansatz für Abfertigungen	3,36
BMI	277,66
Gehälter & Funktionszulagen	212,66
Jubiläumswendungen	3,08
DG-Beiträge (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Wohnbauförderung, Arbeitslosenversicherung für Vertragsbedienstete)	18,57
Beiträge zum FLAF	9,71
DG-Pensionsbeiträge & Beiträge zur Bundespensionskasse	28,32
Pauschalansatz für Abfertigungen	5,32
BMJ	20,35
Gehälter & Funktionszulagen	15,58
Jubiläumswendungen	0,23
DG-Beiträge (Krankenversicherung, Unfallversicherung, Wohnbauförderung, Arbeitslosenversicherung für Vertragsbedienstete)	1,36
Beiträge zum FLAF	0,71
DG-Pensionsbeiträge & Beiträge zur Bundespensionskasse	2,08
Pauschalansatz für Abfertigungen	0,39
Summe	473,69

Quelle: Berechnungen des RH

(6) Der RH stellte den Ausgaben für Vertragsbedienstete (insgesamt 473,69 Mio. EUR bzw. rd. 42.000 EUR je Bediensteten pro Jahr) die finanzielle Belastung aus den Personaltransfers für die 566 gewechselten Post- und Telekombeamten (502,32 Mio. EUR, siehe Tabelle 3) gegenüber. Daraus ergab sich trotz Refundierung eines Teils der Aus-

gaben¹⁸ ein ausgabenmäßiger Nachteil in Höhe von 28,63 Mio. EUR durch die Übernahme von Beamten von Post und Telekom gegenüber dem Einsatz von Vertragsbediensteten.¹⁹

- 12.2** Der RH hielt fest, dass die finanzielle Belastung des Bundes für die 566 transferierten Beamten für 20 Jahre rd. 502,32 Mio. EUR (ohne Valorisierung und Nebengebühren) betragen wird (unter Berücksichtigung der Refundierungszahlungen von Post und Telekom und des Einnahmenentgangs aufgrund des Entfalls der Pensionsdeckungsbeiträge und Beiträge gemäß B-KUVG).

Er wies auch kritisch auf die Mehrausgaben durch die Übernahme von Beamten der Post und der Telekom gegenüber der Besetzung der Arbeitsplätze durch Vertragsbedienstete für die aufnehmenden Ressorts hin. Er empfahl dem BKA und dem BMF sicherzustellen, dass bei Personaltransfers aus ausgegliederten Einrichtungen (z.B. Post und Telekom) künftig alle allfälligen Mehrkosten für den Bund berücksichtigt werden.

- 12.3** Sowohl das BKA als auch das BMF wiesen in ihren Stellungnahmen darauf hin, dass die Vergleichsberechnungen des RH von einer Alternative zur Besetzung der Arbeitsplätze mit Vertragsbediensteten ausgingen; laut Stellungnahme des BMF widersprächen Neuaufnahmen aber den Intentionen der Bundesregierung.

Im Detail wandte das BKA gegen die Berechnung des RH (Tabelle 3) ein, dass diese einerseits den Dienstgeber-Pensionsbeitrag gem. § 22b Gehaltsgesetz berücksichtige, andererseits aber bei der Berechnung der Gesamtkosten des Beamtentransfers auch den entgangenen Deckungsbeitrag gemäß § 17 Abs. 7 Poststrukturgesetz (Pensionsdeckungsbeitrag) zurechne. Gegen die Einbeziehung des Pensionsbeitrags gem. § 22b Gehaltsgesetz spreche, dass dieser aus Sicht des Bundesbudgets aufwandsneutral sei (Ausgabe beim Ressort; Einnahme beim BMF) und überdies den gleichen Zweck habe wie der ebenfalls in der Rechnung enthaltene Pensionsdeckungsbeitrag. Der Aufwand für den Personaltransfer beträgt damit 449,38 Mio. EUR für 20 Jahre. Damit bestünde gegenüber der vom RH angestellten Vergleichsrechnung zu Vertragsbediensteten ein ausgabenmäßiger Vorteil von 24,31 Mio. EUR. Die Zahlen legten nach Ansicht des BKA nahe, dass die bisherigen Refundie-

¹⁸ Refundierung erfolgte nur teilweise bis zu fünf Jahre.

¹⁹ Eine von BMF angestellte Vergleichsrechnung ergab zwar einen Vorteil für den Bund, ging jedoch insbesondere davon aus, dass Neuaufnahmen auf eine Lebensdienstzeit von 35 Jahren und die von Post und Telekom transferierten Beamten durchschnittlich 20 Jahre tätig sein werden und nicht nachbesetzt werden.

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

rungsvereinbarungen – trotz ihrer Uneinheitlichkeit – zu einer relativ genauen Mehrkostenabdeckung geführt hätten.

Im Übrigen verwiesen das BKA und das BMF auf das bereits in TZ 10.3 und TZ 11.3 angesprochene neue Abkommen mit Post und Telekom, das einheitliche Richtlinien bzw. Rahmenbedingungen (unter Berücksichtigung der Kostentragsaspekte) für die Personaltransfers vorsehe.

- 12.4** Der RH zeigte mit seinen Berechnungen (Tabellen 3 und 4) näherungsweise die ausgabenmäßigen Auswirkungen der Personaltransfers für den Bund auf. Solch ein Überblick über die finanziellen Auswirkungen wäre essentieller Teil einer fundierten Kosten–Nutzen–Analyse der Personaltransfers aus Perspektive des Bundes; eine Vergleichsrechnung (wie auch detaillierte Bedarfserhebungen und Anforderungsprofile – siehe dazu TZ 10) wäre zweckmäßigerweise bereits vor Entscheidung über die Personalmaßnahme anzustellen gewesen.

Um eine umfassende Darstellung der finanziellen Auswirkungen auf den Bund (Veränderungen in den Einnahmen und Ausgaben des Bundes) zu geben, war es notwendig, sowohl die vom Bund zu tragenden Dienstgeber–Pensionsbeiträge in die Rechnung miteinzubeziehen, als auch bislang von Post und Telekom an den Bund geleistete und mit den Transfers wegfallende Pensionsdeckungsbeiträge in die Berechnung mitaufzunehmen.

Der RH betonte, dass sein Vergleich der finanziellen Auswirkungen der Personaltransfers nicht mit Neuaufnahmen, sondern mit Vertragsbediensteten in derselben Einstufung wie die gewechselten Beamten erfolgte.

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

- 13.1** (1) Nach der Rahmenvereinbarung zwischen BMF, BMI sowie Post und Telekom sollte die Verrechnung der zu refundierenden Personalausgaben mit Post bzw. Telekom monatlich erfolgen. Das BMF übermittelte die Refundierungsrechnungen für Dezember 2011 bis Juli 2012 erst Mitte Juli 2012 an Post bzw. Telekom. Im Juli 2012 betragen die offenen Forderungen des BMF (von Dezember 2011 bis Juli 2012) gegenüber Post und Telekom insgesamt rd. 2,1 Mio. EUR.

(2) Das BMF sowie Post und Telekom vereinbarten, dass spezifische Nebengebühren, wie z.B. Gefahrenzulage, Nachtdienstgeld, Fehlgeldentschädigung, bereits während der Dienstzuteilung vom BMF getragen werden. Das BMF gab die angefallenen Nebengebühren, Überstunden und Reisekosten der Post und Telekom bekannt und diese zahlten die Beträge an die Bediensteten aus. Diese ausbezahlten Beträge sollten mit dem von Post bzw. Telekom zu bezahlenden Pauschalbetrag von 5.000 EUR gegenverrechnet werden. Bis Juni 2012 erfolgte keine Abrechnung der vom BMF zu tragenden Bezugsbestandteile mit dem vereinbarten Pauschalbetrag.

(3) Die konkrete Abwicklung der Refundierung und Verrechnung der Nebengebühren, wie z.B. Gefahrenzulage, Nachtdienstgeld, war im BMF nicht schriftlich festgelegt.

13.2 Der RH beanstandete, dass das BMF die Refundierungszahlungen von Post und Telekom verspätet einforderte und wies darauf hin, dass zur Zeit der Gebarungsüberprüfung offene Forderungen des BMF in Höhe von 2,1 Mio. EUR bestanden. Der RH empfahl dem BMF sicherzustellen, dass die Rechnungslegungen und Abrechnungen betreffend die Refundierung von Personalausgaben unverzüglich durchgeführt werden und getroffene Vereinbarungen im Hinblick auf Rechtssicherheit schriftlich festgehalten werden.

13.3 *Das BMF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass die Verrechnung (Rechnungslegung) wegen unterschiedlicher Vorgangsweisen bei Post und Telekom erst mit zeitlicher Verzögerung stattgefunden hätte. Es habe sich gezeigt, dass im Sinne der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Abgleich mehrerer Monate einer monatlichen Bereinigung vorzuziehen sei.*

13.4 Der RH wies das BMF darauf hin, dass die Verrechnung entsprechend der schriftlichen Vereinbarung und zeitnah zu erfolgen hat.

Kostentragung der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse

14.1 Die Beamten von Post und Telekom waren spätestens ab ihrer Versetzung in die Ressorts in die Bundespensionskasse einzubeziehen. Zur Frage, ob für Beamte, die der Post bzw. Telekom zugewiesen waren, eine betriebliche Pensionskassenzusage zu erteilen war, war zur Zeit der Gebarungsüberprüfung (Juli 2012) ein Verfahren beim Oberlandesgericht Wien anhängig. Post und Telekom verweigerten die Refundierung der dafür anfallenden Dienstgeberbeiträge, weil sie der Ansicht waren, dass die Beamten während ihrer Dienstzeit bei der Post bzw.

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

Telekom nicht pensionskassenpflichtig wären und damit der nach der Versetzung in die Ministerien aus der Pensionskassenpflicht entstehende Aufwand ausschließlich vom Bund zu tragen sei. In der den Personaltransfers zugrunde liegenden Rahmenvereinbarung war der „Ersatz einer Pensionstangente“ durch Post und Telekom zugesagt.

14.2 Nach Ansicht des RH führte die unklare Formulierung in der Rahmenvereinbarung (Ersatz einer Pensionstangente) zu unterschiedlichen Auslegungen betreffend Zahlung eines Pensionskassenbeitrags. Der RH empfahl dem BMF, dem BMI und dem BMJ, für die Refundierung der Pensionskassenbeiträge durch Post und Telekom geeignete anspruchswahrende Schritte (z.B. Verjährungsverzicht) zu setzen.

14.3 *Laut Stellungnahmen des BKA und BMI werde die Problematik um die Einbeziehung der Beamten von Post und Telekom in die Pensionskasse des Bundes (auch für die bereits erfolgten Transfers) in den Abkommen mit Post und Telekom (siehe TZ 10.3 und TZ 11.3) mitberücksichtigt.*

Das BMJ teilte in seiner Stellungnahme mit, dass es davon ausgehe, dass Post und Telekom als bisherige Dienstgeber allen gesetzlichen Verpflichtungen nachgekommen seien und dass keine Zahlungen offen seien, die das BMJ als möglichen neuen Dienstgeber belasten könnten. Das BMJ verwies ebenfalls auf das nunmehr von BKA und BMF mit Post und Telekom abgeschlossene Abkommen.

Personaltransfers aus dem BMLVS in das BMF

15.1 Wie der RH bereits in seinem Bericht „Personalmaßnahmen des BMLVS im Rahmen von Reorganisationen“ (Reihe Bund 2012/5, TZ 19) darlegte, schloss das BMF im Juli 2010 mit dem BMLVS ein Ressortübereinkommen über den geplanten Personaltransfer von bis zu 400 Bediensteten, um im BMLVS durch Organisationsänderungen entstandene Personalüberhänge abbauen zu können.

Insgesamt langten 1.072 Bewerbungen von Bediensteten des BMLVS im BMF ein. Bis 31. März 2012 wechselten letztlich 202 Bedienstete aus dem BMLVS in das BMF. Von ursprünglich insgesamt 242 dienstzugeordneten Bediensteten kehrten 40 in das BMLVS zurück, die Rückkehrquote betrug somit rd. 17 %.

Zur Abdeckung von temporärem Spitzenbedarf in den Finanzämtern und zur Bereitstellung von Personal für die Finanzverwaltung schlossen das BMF und das BMLVS im Juli 2010 eine weitere Vereinbarung. Personalbereitstellungen auf Basis dieser Vereinbarung erfolgten bis Juli 2012 nur vereinzelt.

**Maßnahmen zur Förderung der
Personalmobilität im Bundesdienst**

- 15.2** Der RH erachtete das Ressortübereinkommen des BMLVS zum Abbau von durch Organisationsänderungen entstandenen Personalüberhängen grundsätzlich positiv.

Auswirkungen der Personaltransfers auf Personalplan und VBÄ-Ziele

Auswirkungen auf die
Planstellen

- 16.1** (1) Der Personalplan legt die zulässige Zahl der Bundesbediensteten in der Anlage zum Bundesfinanzgesetz für das jeweilige Finanzjahr fest.

(2) Für die Personaltransfers von Post, Telekom und dem BMLVS in das BMF standen freie Planstellen im BMF zur Verfügung.

(3) Für die Personaltransfers von Post- und Telekombeamten in das BMI wurden die Bindungsbestimmungen des Personalplans²⁰ erweitert und bis zu 1.000 Planstellen, die im Planstellenbereich der Ämter gemäß Poststrukturgesetz (Personalämter der Post, der Telekom und der Postbus AG) ausgewiesen waren, für die Versetzung der Beamten in den Bereich des BMI gebunden. Vor der gesetzlichen Änderung der Bindungsbestimmungen durften die Planstellen aus dem Annex (das sind auch die Planstellen von Post und Telekom) nicht gebunden werden und waren von einer Nachbesetzung ausgeschlossen sowie mit dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus der ausgegliederten Einrichtung zu streichen.

Obwohl die ersten Versetzungen von Post- und Telekombeamten in das BMI im Juli 2010 erfolgten, waren die Planstellen dieser Beamten im Personalplan 2012 nicht in Planstellenbereichen des BMI, sondern weiterhin als gebundene Planstellen bei den Personalämtern von Post und Telekom ausgewiesen.

(4) Mit einer Novelle zum Bundesfinanzgesetz wurden für das BMJ 35 neue Planstellen zweckgewidmet für Personaltransfers von Post- und Telekombeamten in das BMJ.²¹

(5) Die Planstellen des BMLVS wurden von 23.710 im Jahr 2009 auf 23.075 im Jahr 2012 reduziert. Die Rückgänge waren insbesondere auf Streichungen von Planstellen in Höhe der halben prognostizierten Pensionierungen und auf Bewertungsänderungen, jedoch nicht auf eine

²⁰ Änderung des Personalplans 2010 durch die 2. BFG-Novelle 2010, BGBl. I Nr. 119/2009, ausgegeben am 4. Dezember 2009

²¹ Mit der Novelle (BGBl. I Nr. 49/2010) wurden insgesamt 151 zusätzliche Planstellen für die Bewältigung der erweiterten Aufgaben durch die Strafprozessreform dem BMJ zugewiesen.

Auswirkungen der Personaltransfers auf Personalplan und VBÄ-Ziele

Reduktion der Planstellen wegen der Versetzung von Bediensteten in das BMF zurückzuführen.

- 16.2** Der RH stellte fest, dass die Planstellen für die in das BMI versetzten Post- und Telekombeamten nicht in Planstellenbereichen des BMI ausgewiesen waren, obwohl diese teilweise bereits seit 2010 im BMI verwendet wurden. Diese Vorgangsweise schränkte die Aussagekraft des Personalplans ein.

Der RH wies darauf hin, dass die Durchführung der Personaltransfers von Post- und Telekombeamten in das BMI nur durch Aufweichung des geltenden Planstellenregimes, nämlich durch eine gesetzliche Bestimmung zur Bindung nicht freier Planstellen erfolgte. Er wies weiters darauf hin, dass die für die gegenständlichen Personaltransfers gebundenen Planstellen nach dem bislang geltenden Planstellenregime bei Ausscheiden des Mitarbeiters aus der ausgegliederten Einheit zu streichen gewesen wären und somit keinesfalls zu einer langfristigen bzw. dauerhaften Erhöhung der Planstellen des aufnehmenden Ressorts führen sollten.

Der RH empfahl dem BKA, die Planstellen in den Ressorts auszuweisen, in denen der Bedarf besteht und die Bediensteten verwendet werden.

- 16.3** *Das BKA teilte in seiner Stellungnahme mit, dass mit Abschluss der Kostentragung durch die Unternehmen eine Integration der Planstellen in den Personalplan geplant sei, da erst zu diesem Zeitpunkt feststehe, wie viele Beamte tatsächlich in den Bundesdienst übernommen werden können. Diese Vorgehensweise stelle sicher, dass zusätzliches Unterstützungspersonal im Sicherheitsbereich ausschließlich aus bereits beamteten Mitarbeitern lukriert werden kann. Es sei ein vordringliches Ziel gewesen, den personellen Mehrbedarf aus bereits im Dienststand der Republik befindlichen Beamten zu decken, für die der Bund auch den vollen Pensionsaufwand zu tragen habe.*
- 16.4** Der RH wies darauf hin, dass sich die im Personalplan auszuweisende zulässige Zahl der Bundesbediensteten am Personalbedarf orientieren sollte.

Auswirkungen auf
den ausgabenwirk-
samen Personalstand
(VBÄ-Ziele)

17.1 (1) Der Ministerrat legte mit den VBÄ-Zielen regelmäßig für vier Folgejahre (rollierend) Zielwerte für die Anzahl jener Bediensteten fest, die am jeweiligen Stichtag 31. Dezember vom Bund bezahlt werden.

(2) Im Ministerrat vom 20. April 2010 wurde festgelegt, dass für die in den Jahren 2010 bis 2014 versetzten Post- und Telekombeamten erst 2014 (Ende des Refundierungszeitraums) die VBÄ-Ziele im Ausmaß der tatsächlich transferierten Bediensteten anzupassen sind. Ende März 2012 waren 340 Beamte von Post und Telekom ins BMI bzw. BMJ versetzt.

(3) Im März 2012 erhöhte der Ministerrat das VBÄ-Ziel 2012 des BMF um 200 für die Transfers aus dem BMLVS und begrenzte das vorläufige Höchstausmaß für die Transfers von Post- und Telekombeamten auf Planstellen des BMF mit 200. Das VBÄ-Ziel 2012 des BMLVS wurde im Gegenzug um 100 verringert.

17.2 (1) Der RH stellte fest, dass die VBÄ-Ziele betreffend den Personaltransfer von Beamten der Post und Telekom erst 2014 angepasst werden. Die Auswirkungen der Personaltransfers auf die VBÄ-Ziele waren dadurch nicht transparent.

(2) Der RH kritisierte, dass die Erhöhung des VBÄ-Ziels des BMF für die Personaltransfers aus dem BMLVS um 200 nicht zu einer gleich hohen Reduktion des VBÄ-Ziels des BMLVS führte. Dadurch ist nicht sichergestellt, dass sich dieser Personalbedarfsausgleich zur Gänze kostenneutral für den Bund auswirkt.

17.3 *Das BKA teilte in seiner Stellungnahme mit, dass im Fall der Personaltransfers aus den ausgegliederten Unternehmen zum Bund die endgültige Anzahl tatsächlich transferierter Beamter erst im Jahr 2014 feststehe und somit eine Darstellung der tatsächlichen VBÄ erst 2014 möglich sei. Das Definitionsmerkmal der VBÄ sei das Entstehen von Ausgaben im Personalaufwand. Für den Zeitraum der Refundierung bzw. der Kostentragung durch die Unternehmen sei dies definitionsgemäß nicht der Fall, daher würde eine Darstellung dieser VBÄ aus Sicht des BKA nicht der derzeitigen Steuerungslogik entsprechen. Die VBÄ-Ziele seien im Ausmaß der tatsächlich erfolgten Transfers anzupassen.*

Zur Anpassung der VBÄ-Ziele betreffend den Transfer von Bediensteten des BMLVS zum BMF hielt das BKA fest, dass eine vollständige Reduktion der VBÄ im Ausmaß von 200 beim BMLVS den erforderlichen Spielraum für notwendige Rekrutierungsmaßnahmen für internationale Einsätze zum damaligen Zeitpunkt unmöglich gemacht hätte.

Auswirkungen der Personaltransfers auf Personalplan und VBÄ-Ziele

- 17.4** Aus Gründen der transparenten Darstellung der Auswirkungen von Personaltransfers hätte der RH bevorzugt, die VBÄ-Ziele 2014 zu jenem Zeitpunkt anzupassen, in dem die Mitarbeiter versetzt wurden. Damit wären die Auswirkungen der Personaltransfers (auf die ausgabenwirksame VBÄ-Anzahl) früher aufgezeigt worden.

Der RH wies weiters darauf hin, dass durch die Vorgangsweise im BMLVS ein wesentlicher Aspekt eines Personalbedarfsausgleichs – nämlich Kostenneutralität – nicht erreicht wurde und Mehrausgaben beim Personal durch Ausweitung des Personalstandes nicht ausgeschlossen waren.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

18 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BKA

(1) Für die Erfüllung der Aufgabe des zentralen Mobilitätsmanagements wären strategische Vorgaben und Ziele sowie darauf aufbauend ein konkretes Maßnahmenpaket zur Förderung der Mobilität unter Einbindung der einzelnen Ressorts zu erarbeiten und auf die Umsetzung hinzuwirken. (TZ 2)

(2) Es wäre darauf hinzuwirken, dass die für ein aktives Mobilitätsmanagement erforderlichen Informationen betreffend Personalüberhänge in den Ressorts an das BKA übermittelt werden. (TZ 3)

(3) Es wären Maßnahmen zur Information und Unterstützung der Ressorts für die Anwendung und Umsetzung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Verbesserung der Mobilität zu setzen. (TZ 4)

(4) Die Planstellen wären in den Ressorts auszuweisen, in denen der Bedarf besteht und die Bediensteten verwendet werden. (TZ 16)

BMF

(5) Es wäre sicherzustellen, dass die Rechnungslegungen und Abrechnungen betreffend die Refundierungen von Personalausgaben unverzüglich durchgeführt werden und die getroffenen Vereinbarungen schriftlich festzuhalten sind. (TZ 13)

BKA und BMF

(6) Die vollständige Anbindung aller Bundesbediensteten an die interne Jobbörse wäre voranzutreiben. (TZ 6)

(7) Die Auswertungsmöglichkeiten über die Nutzung und Abfrage sowie Wirksamkeit der Jobbörse bzw. der Anzahl von Karrieredatenbank-Abfragen der Ressorts wären zu erweitern und die Gründe für die geringe Inanspruchnahme der Karrieredatenbank zu erheben. Jobbörse sowie Karrieredatenbank wären im Hinblick auf Kosten- und Nutzeneffekte periodisch zu evaluieren. (TZ 7)

(8) In Übereinstimmung zwischen BKA und BMF sowie unter Einbeziehung der Ressorts wären Richtlinien für Personaltransfers zu erstellen, die auch die Erarbeitung fundierter Entscheidungsgrundlagen vorsehen. (TZ 10)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(9) Durch geeignete Bestimmungen in Richtlinien für Personaltransfers wäre eine bundesweit einheitliche Vorgangsweise für Personaltransfers ausgegliederter Einrichtungen und eine klare Regelung hinsichtlich der Übernahme von Ausgaben für das Personal sicherzustellen. (TZ 11)

(10) Es wäre sicherzustellen, dass bei Personaltransfers aus ausgegliederten Einrichtungen (z.B. Post und Telekom) alle allfälligen Mehrkosten für den Bund berücksichtigt werden. (TZ 12)

BMF, BMI und BMJ

(11) Geeignete anspruchswahrende Schritte zur Refundierung der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse (Pensionskassenbeiträge) durch die Post und Telekom wären zu setzen (z.B. Verjährungsverzicht). (TZ 14)

BKA, BMF, BMI und
BMJ

(12) Es wäre sicherzustellen, dass die Informationsmaßnahmen über die Jobbörse und die Karrieredatenbank an alle Bundesbediensteten ergehen. (TZ 7)