

Die WIENER LINIEN GmbH & Co KG (WL) wies Ende 2002 einen Beschäftigtenstand von 8.327 Mitarbeitern auf, womit sie eine der personalintensivsten Gesellschaften der Stadt Wien ist.

Mit der Abkehr vom System der "pauschalen" Verlustabdeckung kommt der Entwicklung der Personalkosten eine immer stärker werdende betriebswirtschaftliche Bedeutung zu. Die Geschäftsführung der geprüften Gesellschaft hat ein Personalbedarfskonzept bis zum Jahr 2009 erstellt, das - trotz der bereits gegebenen und auch künftig vorgesehenen Leistungsausweitungen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Dienstleistungsqualität - eine Verringerung des Personalstandes auf 8.201 Mitarbeiter zum Inhalt hat.

1. Änderung der gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen

Die Personalaufwendungen der WL betragen im Geschäftsjahr 2002 bei einem Beschäftigtenstand (Ende 2002) von 8.327 Mitarbeitern 356,69 Mio.EUR. Damit ist die WL eine der personalintensiven Gesellschaften der Stadt Wien. Eine effiziente Personalplanung hat daher besondere Bedeutung.

Darüber hinaus war der Personalbereich in den letzten Jahren durch beträchtliche Änderungen der Rahmenbedingungen betroffen, welchen Rechnung zu tragen war:

Wesentlich war die Ausgliederung der Wiener Stadtwerke (WStW) im Jahr 1999. Bis dahin wurde der städtische öffentliche Personennahverkehr in Wien durch die "Wiener Stadtwerke - Verkehrsbetriebe" (VB) betrieben. Die VB waren ein Teil der wirtschaftlichen Unternehmung (ohne eigene Rechtspersönlichkeit gem. § 71 Wiener Stadtverfassung) "Wiener Stadtwerke". Die Finanzierung der VB erfolgte auf der Grundlage von Gemeinderatsbeschlüssen, zuletzt durch den so genannten Entschuldungsbeschluss vom 19. November 1979 (Pr.Z. 3336). Der jährliche Fehlbetrag der VB wurde als "Betriebskostenzuschuss" ersetzt und die Finanzierung der Investitionen erfolgte in Form einer "Kapitalzuführung".

Im Jahr 1999 wurden die VB in die WL ausgegliedert, wobei die Finanzierung "weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Beschlüsse" erfolgen sollte. Durch den Abschluss des "Öffentlichen Personennahverkehrs- und -finanzierungsvertrages" (ÖPNV-Vertrag) zwischen der Stadt Wien und der WL am 1. November 2001 wurde in weiterer Folge die Finanzierung auf eine neue Grundlage gestellt, wobei im Bereich der Verkehrsdienstleistungen ein "gedeckelter" finanzieller Ausgleich (d.h. ohne jährliche Wertanpassung) seitens der Stadt Wien gewährt wird (Betriebskostenzuschuss von rd. 294,50 Mio.EUR jährlich) und die Finanzierung im Bereich der Verkehrsinfrastruktur durch einen Betrag von rd. 123,50 Mio.EUR (mit 1,5 % Wertanpassung jährlich) erfolgt.

Im Zuge der Ausgliederung der VB in die WL wurden jene Bediensteten, die im Zeitpunkt der Betriebsaufnahme der WL in einem öffentlich-rechtlichen (Schema I und II) oder durch Vertrag begründeten (Schema III und IV) Dienstverhältnis beschäftigt waren, der WL zur Dienstleistung zugewiesen (Wiener Zuweisungsgesetz LGBl. 1999/17 vom 18. März 1999), wobei die WL für die zugewiesenen Bediensteten den gesamten Aufwand für das aktive Personal zu tragen hat.

Bis zur Umstrukturierung trug die Stadt Wien gem. dem Gemeinderatsbeschluss vom 11. Dezember 1987 (Pr.Z. 3806) die Pensionslasten der VB. Seitens der VB wurde ein "Dienstgeberpensionsbeitrag" in Höhe von 20 % der Aktivbezüge aller Bediensteten (Schema I bis IV), d.h. auch der Vertragsbediensteten, entrichtet. Nach Inkrafttreten des ÖPNV-Vertrages wurde dieser insofern korrigiert, als die WL nur noch einen Dienstgeberpensionsbeitrag in Höhe von 12,55 % der Bezüge der Beamten (Schema I und II) leistet. Daraus ergab sich 2002 eine betragsgleiche Reduktion des finanziellen Ausgleichs (Betriebskostenzuschusses) um rd. 33,61 Mio.EUR von 294,50 Mio.EUR auf 260,89 Mio.EUR. Zusätzlich wurde in einem Sideletter vom 20. Dezember 2001 vereinbart, dass die Stadt Wien von den jährlich anfallenden, die Gesellschaft betreffenden Pensionslasten nur mehr maximal 79,94 Mio.EUR zu tragen hat. Der darüber hinaus anfallende Betrag führt zu einer Reduktion des von der Stadt Wien zu leistenden finanziellen Ausgleichs (Abrechnung der verbleibenden Finanzspitze), der im Jahr 2002 3,10 Mio.EUR betrug.

2. Änderung der verrechnungstechnischen Rahmenbedingungen

2.1 Mit der Abkehr vom System der "pauschalen" Verlustabdeckung kommt der Entwicklung der Personalkosten eine immer stärker werdende betriebswirtschaftliche Bedeutung zu. Aus diesem Grund hat die Geschäftsführung der WL im März 2000 ein Personalbedarfskonzept erstellt (s. Pkt. 3.1 und 3.2). Weiters werden die neu eintretenden Bediensteten der WL seit 1. Juli 2001 nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke entlohnt. Dieser regelt das Dienst- und Besoldungsrecht und sichert die einheitliche Anwendung des Angestelltenrechtes auf die Gesellschaften der WIENER STADTWERKE Holding AG (HO). Mit der Einführung des Kollektivvertrages soll auch längerfristig erreicht werden, dass alle neu eintretenden Bediensteten auf kollektivvertraglicher Basis entlohnt werden und die Zahl der pragmatisierten Beamten und Vertragsbediensteten der Stadt Wien verringert wird. In der Endphase dieses Prozesses, die jedoch erst nach der Pensionierung aller Beamten und Vertragsbediensteten langfristig erreicht werden wird, werden dann in der WL ausschließlich kollektivvertraglich entlohnte Bedienstete tätig sein.

2.2 Für die zugewiesenen Bediensteten der Stadt Wien gilt, dass sie im Zeitraum von zwei Jahren ab Betriebsaufnahme der neugegründeten Gesellschaften der HO jederzeit ohne deren Zustimmung zur weiteren Dienstleistung einer dieser Gesellschaften zugewiesen werden können. Damit soll eine gewisse Flexibilität der Unternehmensleitungen sichergestellt werden, da der Zeitraum bis zum endgültigen Abbau von pragmatisierten Bediensteten ein doch langer ist.

2.3 Bei der Erstellung des Kollektivvertrages der Wiener Stadtwerke wurden die Gehaltsansätze der Bediensteten im Vergleich zu den Besoldungsrichtlinien der Stadt Wien in der Form neu geregelt, dass je nach Verwendung acht verschiedene Gehaltsgruppen festgelegt wurden, die ihrerseits zehn Gehaltsstufen aufweisen. Diese neuen Gehaltsansätze sind mit dem alten Entlohnungsschema nicht direkt vergleichbar, sodass Aussagen, welche Einsparungseffekte damit erzielt werden können, mit Unsicherheiten behaftet sind. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass der aus der Vergangenheit stammende umfangreiche Nebengebührenkatalog nicht den Gegebenheiten eines modernen Wirtschaftsbetriebes angepasst wurde.

Stellungnahme der WIENER LINIEN GmbH & Co KG:

Die durchgreifende Auswirkung des neuen Besoldungssystems durch den Kollektivvertrag wird erst dann eintreten, wenn es bei der WL keine Beamten und Vertragsbediensteten mehr gibt. Dies wird auf Grund der Altersstruktur in ca. 30 Jahren der Fall sein und ist mit einer Einsparung von etwa 13 % verbunden.

Hinsichtlich kurzfristiger Einsparungen durch den laufenden Ersatz von zugewiesenem durch kollektivvertragliches Personal wurde angenommen, dass ein jährlicher Zuwachs von ca. 400 kollektivvertraglichen Mitarbeitern im gesamten Konzern der WIENER STADTWERKE eine Einsparung von ca. 3 % erbringen würde. Bis dato wurden von der WL, welche die aufnahmestärkste Tochtergesellschaft ist, in einem Zeitraum von zwei Jahren ca. 400 Kollektivvertragsbedienstete aufgenommen, sodass der Einsparungseffekt erst langsam zum Tragen kommen wird.

Die Vielfalt der Nebengebühren ergibt sich aus den vielen unterschiedlichen Tätigkeiten, denen man durch eine individuell angepasste Abgeltung erfahrungsgemäß am besten gerecht wird. Bei einigen Zulagenvereinheitlichungen in der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass sich diese negativ auf den Leistungswillen auswirken können.

Wo es sinnvoll und möglich war, sind Zulagen gebündelt worden (als Beispiele seien die Hauptwerkstättenzulage, die Fahrdienstzulage, die Revisionszulage genannt).

3. Feststellungen des Kontrollamtes zur Personalplanung

3.1 Das erwähnte Personalbedarfskonzept der WL aus dem Jahr 2000 umfasste die Entwicklung des Personalbedarfes bis 2009. Dieses Konzept wurde unter Beachtung der damaligen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie unter der Annahme erstellt,

dass die WL ihre Kernaufgabenbereiche auch weiterhin erfüllen wird. Als Ergebnis dieser Studie wurden sowohl unternehmensweit als auch gegliedert nach Hauptabteilungen die Veränderungen des Beschäftigtenstandes von 1990 bis 1999 dargestellt und in der Folge der Personalbedarf bis 2009 errechnet.

Der Mitarbeiterstand der WL verminderte sich vom 1. Jänner 1991 bis 1. Jänner 2000 von 9.151 auf 8.931 (- 220 bzw. - 2,4 %). Als (vergleichbaren) Personalbedarf für das Jahr 2009 ergab die Berechnung der WL eine Zahl von 8.201 Mitarbeitern (Veränderung gegenüber 1999: - 730 bzw. - 8,2 %). Unschärfe traten bei dieser Berechnung durch die Tatsache auf, dass die Werte des Jahres 1999 durch die erfolgte Eingliederung des Personals vor allem von Zentralverwaltungsstellen im Jahr 1999 um 91 erhöht waren. Auf die generelle Aussage der Prognose hatte dies jedoch keinen wesentlichen Einfluss.

Das Kontrollamt hielt in diesem Zusammenhang fest, dass die zur Verfügung gestellten Unterlagen nicht erkennen ließen, auf welchen Annahmen und Vorgaben die angestrebte Reduzierung des Personalbedarfes basierte. In den Schlussbemerkungen zu diesem Konzept wiesen die WL lediglich darauf hin, dass bereits in den letzten zehn Jahren durch Organisationsänderungen die Arbeitsläufe gestrafft wurden, was zu einem effizienteren Personaleinsatz und zu Personaleinsparungen in einigen Bereichen führte bzw. Leistungsausweitungen ohne zusätzlichen personellen Mehraufwand möglich machte.

3.2 Bei der Einschau in die nach Hauptabteilungen vorgenommenen Personalberechnungen fiel auf, dass die Hauptabteilung U-Bahnbau folgende Entwicklung zeigte: 1990 80 Mitarbeiter, 1999 133 Mitarbeiter, 2009 120 Mitarbeiter. Auf Grund der Tatsache, dass im Jahr 2009 das U-Bahngrundnetz im Wesentlichen abgeschlossen sein wird, erschien dieser für 2009 prognostizierte Mitarbeiterstand nicht plausibel.

Weiters berücksichtigte das geprüfte Personalbedarfskonzept lediglich die Anzahl der Mitarbeiter. Es wurde daher angeregt, bei künftigen Personalbedarfsrechnungen auch die damit zusammenhängenden monetären Aspekte darzustellen.

Die WL versteht Personalplanung als revolvierendes System, in das die jeweils aktuellen strategischen Überlegungen eingearbeitet werden. Auf diese Weise ist der Strategieprozess - auch seit über zehn Jahren in Kooperation mit Beratungsunternehmen - permanent im Gange. Konzepte flossen und fließen immer wieder mit ihren Auswirkungen in die Personalplanung ein, wobei alle bekannten und künftig wahrscheinlichen Rahmenbedingungen Eingang finden. Beispielhaft können hier der derzeitige Netzausbau der U1 und U2 sowie die Errichtung von Großstrecken zur Rationalisierung von Instandhaltungsmaßnahmen als Projekte genannt werden, die in ihrer Umsetzung die Personalplanung unmittelbar beeinflussen.

In der aktuellen Netzanalyse der WL werden weitere Möglichkeiten aufgezeigt, das öffentliche Verkehrsnetz in Wien über das Jahr 2009 hinaus auszubauen. Demzufolge werden für die Abteilung "Neubau, U-Bahnplanung" Personalkapazitäten vorgesehen.

Durch den Finanzierungsvertrag mit der Stadt Wien bedingt, ist die WL gezwungen, mit einem fixierten Zuschuss die laufenden Aufwände abzudecken. Folglich sind die finanziellen Ressourcen - auch für den Personalsektor - klar abgesteckt. Nachdem die WL ein personalintensives Dienstleistungsunternehmen ist, machen die Personalkosten einen erheblichen Anteil an den Gesamtkosten aus. Damit kommt der genauen monetären Planung des Personalsektors eine für das Unternehmen existenzielle Rolle zu.

Die einzige Möglichkeit, den Vertrag bei Leistungsausweitung einzuhalten, besteht für die WL darin, die Produktivität der Mitarbeiter zu steigern. Dies wird vorwiegend durch Personaleinsparungen und Rationalisierungsprojekte zu erreichen versucht. Durch den effizienteren Personaleinsatz konnte die Leistungsausweitung der

WL bisher nicht nur ohne zusätzlichen personellen Mehraufwand, sondern sogar mit sinkenden Personalzahlen ermöglicht werden.

Schon seit Jahren ist die WL gegenüber dem Eigentümer wie auch dem Aufsichtsrat verpflichtet, Pläne für Folgeperioden vorzulegen, denen die oben erwähnten Konzepte zu Grunde liegen. Natürlich wird darin der Personalsektor als größter Kostentreiber monetär erfasst.

3.3 Das Kontrollamt berücksichtigte bei seiner Analyse neben der detaillierten Entwicklung der Soll- und Ist-Personalstände auch die Soll- und Ist-Personalausgaben der Jahre 1997 bis 2002 bzw. 2003. Dabei wurden die Beschäftigtenzahlen bis zum Jahr 2001 nach Hauptabteilungen untergliedert. Den Organisationsänderungen im gesamten Bereich der WL entsprechend wurden die Hauptabteilungen ab 2002 auf die neu geschaffenen Gruppen umgelegt. Dabei ergaben sich einige vernachlässigbare Abgrenzungsunschärfen. Kleine Ungenauigkeiten ergaben sich ferner durch die Tatsache, dass das von der WL eingesetzte Personalerfassungssystem auch Beschäftigte berücksichtigt, welche sowohl im Dienstpostenplan als auch bei der Personalbedarfsplanung nicht erfasst werden (wie z.B. KarenzurlauberInnen, Lehrlinge).

Auffallend war in diesem Zusammenhang auch, dass die Ermittlung der jährlichen Ist-Stände von der Personalabteilung der WL "händisch" erfolgte, da das im Einsatz befindliche EDV-unterstützte Personalinformationssystem der WSTW derzeit keine direkte automatische Auswertung ermöglicht.

3.4 Die Gegenüberstellung des Soll- mit dem Ist-Stand zeigte, dass der Dienstpostenplan der WL im geprüften Zeitraum nicht erfüllt wurde. Einem Soll von 9.161 Mitarbeitern im Jahr 1997 stand ein Ist von 8.868 gegenüber (d.s. 96,8 % des Soll-Standes). Im Jahr 2002 betrug der Soll-Stand 8.771, während der Ist-Stand bei 8.327 lag (94,9 %). Für 1997 wurden Gesamt-Personalkosten von 364,03 Mio.EUR budgetiert, der Jahresabschluss 1997 wies Personalkosten von 356,33 Mio.EUR (97,9 % der Wirtschaftsplanannahmen) aus, im Jahr 2002 standen prognostizierten Personalkosten

von 366,92 Mio.EUR tatsächliche von 356,69 Mio.EUR (97,2 %) gegenüber.

Der Soll-Stand im Dienstpostenplan des gesamten öffentlichen Dienstes spiegelt jenen Personalstand wider, der grundsätzlich von den Dienststellen benötigt wird. Da bei Abgängen von Bediensteten das Nachbesetzungsverfahren etwas länger dauern kann, ist es keinesfalls ungewöhnlich, dass der Ist-Stand geringfügig (wie auch bei der WL um wenige Prozentpunkte) unter dem Soll-Stand liegt.

Bei den jährlichen Perlustrierungsgesprächen anlässlich der Budgeterstellung innerhalb der gesamten WSTW wird der Soll-Stand regelmäßig genau überprüft und bei Bedarf an allfällig geänderte betriebliche Gegebenheiten angepasst.

Da der - wenn auch geringe - Unterschied zwischen Soll- und Ist-Stand der WL natürlich bekannt ist, wird bei der Budgetierung der Personalkosten von einem - bei Beachtung sowohl der kaufmännischen Vorsicht als auch dem erfahrungsgemäß zu erwartenden Unterstand - errechneten Mittelwert zwischen Soll- und Ist-Stand - dem Wert der so genannten wirtschaftlichen Vorsorge - ausgegangen.

3.5 Bei einem Vergleich der Soll- mit den Ist-Personalständen auf Hauptabteilungsebene fiel auf, dass in der Abteilung "Personal und gemeinsame Dienste" (P bzw. P2) der Ist-Stand deutlich über dem Soll-Stand lag. So betrug der Soll-Stand im Jahr 1997 301 Beschäftigte und im Jahr 2002 240 Beschäftigte. Demgegenüber wurde ein Ist-Stand 1997 von 422 (+ 40,2 %) und 2002 von 331 (+ 37,9 %) ausgewiesen. In der Abteilung "Betrieb und Kundendienst" (V bzw. V4) und der Abteilung "Fahrzeugtechnik" (E und W bzw. F5) lagen demgegenüber die Ist-Stände unter den Soll-Ständen. Im Falle der Abteilung V4 stand im Jahr 2002 den 3.958 tatsächlich Beschäftigten ein Soll-Ist-Dienstpostenplan von 4.188 gegenüber (- 5,5 %), in der Abteilung F5 lauteten die

entsprechenden Werte 2.453 bzw. 2.700 Mitarbeiter (- 9,1 %).

Die vom Kontrollamt angemerkte Diskrepanz in der Hauptabteilung P2 ergibt sich vor allem durch jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vorübergehend aus gesundheitlichen Gründen ihren eigentlichen Dienst nicht versehen können und daher von den anderen Hauptabteilungen zu P2 (in den so genannten Leichtdienst bzw. Bürohilfsdienst) kommen. Diese Mitarbeiter werden zur Überbrückung der Abteilung Interne Dienste (P24) zugeteilt, bis sie ihre volle Dienstfähigkeit wiedererlangt haben. Für den Bürohilfsdienst wäre eigentlich nur jene Anzahl an Bediensteten nötig, die sich aus dem Soll-Stand ergibt - nämlich für 2002 einundvierzig. Da für diese Tätigkeiten jedoch, wie oben dargestellt, auch zur Überbrückung für vorübergehend nicht voll dienstfähige Mitarbeiter herangezogen werden, sind bei P24 regelmäßig mehr Mitarbeiter im Ist-Stand, als im Soll-Stand vorgesehen - nämlich im Jahr 2002 im Durchschnitt um 60 Mitarbeiter mehr.

Weiters werden einige Mitarbeiter, die seit längerem in Karenz sind, in der so genannten "Personalreserve" bei P2 geführt, für die natürlich im Soll-Stand ebenfalls kein Posten vorgesehen ist (2002 waren das im Durchschnitt 30 Mitarbeiter).

Der Unterstand bei V4 entsteht dadurch, dass es im Bereich des Fahrdienstes schwierig ist, das Personal an das Unternehmen zu binden. Vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages konnte die Neigung der Fahrbediensteten, das Unternehmen auf Grund der weniger attraktiven Dienstzeiten rasch wieder zu verlassen, durch die Aussicht auf das Pragmatikum wenigstens teilweise abgefangen werden. Für Fahrbedienstete im Kollektivvertrag gibt es diese Aussicht auf einen sicheren, unkündbaren Posten nicht

mehr, weshalb die Fluktuationsrate wohl auch in Zukunft nicht wesentlich senkbar sein wird. Seitens des Unternehmens wird selbstverständlich versucht, die Abgänge durch verstärkte Neuaufnahmen zu ersetzen, doch muss hierbei beachtet werden, dass nur ein gewisser Prozentsatz der Bewerberinnen und Bewerber die gesetzlich vorgesehenen Voraussetzungen für den Fahrdienst erfüllt.

Der Unterstand bei F5 ist darauf zurückzuführen, dass in den letzten Jahren in den Revisionswerkstätten von F5 Umorganisationsprogramme in Gang gesetzt wurden. Im Zuge dieser Umorganisationen wurden, wie am niedrigen Ist-Stand ersichtlich, vorerst einige Posten nicht nachbesetzt. Da aber erst in der Endphase bekannt sein wird, ob und wie viele dieser Posten tatsächlich noch benötigt werden, wurde für die Anpassung des Soll-Standes der (in nächster Zeit erfolgende) Abschluss der Umorganisationen abgewartet.

4. Feststellungen zur Entwicklung des Personalstandes und der Überstunden

4.1 Vorerst war anzumerken, dass sich der Personalstand von 1997 bis 2002 reduzierte. Waren es 1997 noch 8.868 Beschäftigte, so sank die Mitarbeiterzahl 2002 um 541 (oder 6,1 %) auf 8.327. Besonders stark betraf dieser Rückgang die pragmatisierten Bediensteten (von 5.511 auf 4.753 um 13,8 %), während die Zahl der Vertragsbediensteten nur geringfügig (von 3.357 auf 3.306 um 1,5 %) sank. Dazu kamen seit dem Jahr 2001 jene neuen Beschäftigten, welche kollektivvertraglich entlohnt werden (2002: 268 Beschäftigte).

Gegliedert nach Hauptabteilungen waren die stärksten Personalreduktionen in den Abteilungen F5 (früher E und W) "Fahrzeugtechnik" (1997: 2.988, 2002: 2.453, - 17,9 %) und V4 (früher V) "Betrieb und Kundendienst" (1997: 4.186, 2002: 3.958, - 5,4 %) festzustellen, während die Abteilung B6 (früher F und U) "Bau- und Anlagenmanagement" die größten Beschäftigenzuwächse auswies (1997: 921, 2002: 1.266, + 37,5 %). Aller-

dings waren bei der Gegenüberstellung der Werte von 1997 und 2002 die organisatorischen Änderungen im Bereich der WL zu beachten, wodurch sich die Aussagekraft der Zahlen etwas vermindert. So sind etwa in der neuen Abteilung B6 nicht nur die früheren Abteilungen F und U enthalten, sondern auch ein Teil der Abteilung Es (rd. 200 Mitarbeiter), worauf ein Großteil der in diesem Bereich verzeichneten Steigerung beruht. Generell kam das Kontrollamt zur Ansicht, dass seitens der Geschäftsführung der WL Bestrebungen erkennbar sind, in personeller Hinsicht Rationalisierungsmaßnahmen, speziell im Bereich des Verwaltungspersonals zu ergreifen.

Ein besonderes Problem stellt das Fahr- und Betriebspersonal dar, dessen Zahl im Prüfungszeitpunkt Mai 2003 den vorhandenen Dienstpostenplan, der zur Gewährleistung des Fahrbetriebes notwendig ist, noch immer nicht zur Gänze erfüllte. Ausschlaggebend für diesen Sachverhalt dürfte einerseits die Unattraktivität der Dienstpläne (Dienstzeit, "Radldienst" etc.), aber auch der neu eingeführte Kollektivvertrag sein. Es wurden daher Maßnahmen empfohlen, die zu einer Attraktivitätsverbesserung des Fahrdienstes führen, da speziell in diesem Bereich hohe Fluktuationsraten zusätzliche (Schulungs-)Kosten verursachen.

Zu der Anmerkung des Kontrollamtes, dass die Gesamtzahl der Mitarbeiter der WL gesunken ist, darf hinzugefügt werden, dass diese Reduktion erreicht werden konnte, obwohl gleichzeitig das Leistungsangebot der WL gesteigert wurde. Als Beispiel sei auf die Verlängerung der U-Bahnlinie 3 und auf den Neubau von Stationsgebäuden sowie auf die zunehmende Ausstattung mit Aufzügen und Fahrtreppen hingewiesen, für welche zusätzliches Personal in den Bereichen Fahrdienst, Bahnhofsdienst, Bautätigkeiten und Wartungsarbeiten benötigt wird. Trotz dieser Leistungserweiterung konnte der Personalstand gesenkt werden.

Die, wie im Bericht des Kontrollamtes richtig angemerkt, weniger attraktiven Dienstzeiten im Fahrdienst ergeben sich zwangsläufig, da die WL ihre Beförderungsleistung nahezu rund um die Uhr zur

Verfügung stellt. Daran kann auch nichts geändert werden.

Diese Dienstzeiten gab es auch früher; dennoch war die Fluktuationsrate bei den zugewiesenen Bediensteten nicht so hoch wie nunmehr bei den Kollektivvertragsbediensteten. Der Grund hierfür liegt sicherlich - wie bereits erwähnt - zum Großteil darin, dass der Kollektivvertrag keine Unkündbarkeit bzw. kein Pragmatikum vorsieht. Der Wegfall dieses Instrumentes führt dazu, dass die Kollektivvertragsmitarbeiter sich dem Unternehmen nicht mit derselben Intensität verbunden fühlen, wie das bei zugewiesenen Bediensteten der Fall war und ist.

4.2 Die durch den Personalabbau erzielten Rationalisierungseffekte werden durch den Rückgang des Anteils der Mehrdienstleistungsvergütungen (Überstunden) an den gesamten Personalkosten seit 1997 deutlich. Unternehmensweit sank der Anteil der Überstunden an den Bruttobezügen (ohne Berücksichtigung des Dienstgeberanteils) von 14,31 % (1997) auf 13,81 % (2002). Allerdings ist diese Entwicklung abteilungsweise unterschiedlich: So stieg etwa der Überstundenanteil in den zentralen Stellen der Geschäftsführung deutlich von 9,95 % auf 18,12 %, während er in den Hauptabteilungen "Personal und gemeinsame Dienste" sowie "Finanzen und Angebot" geringfügiger zunahm (von 5,12 % auf 7,01 % bzw. von 5,02 % auf 8,01 %). Im "Betrieb und Kundendienst" sowie im "Bauanlagenmanagement" verblieb der Überstundenanteil bedingt durch den Personalmangel leicht rückläufig weiterhin auf relativ hohem Niveau (16,44 % auf 15,81 % bzw. 17,03 % auf 16,54 %). In der Abteilung "Fahrzeugtechnik" sank er von 11,99 % auf 9,76 %.

5. Personalplanung im Bereich der Gruppe W - Zentralwerkstätte

In den letzten Jahren wurde lediglich in einem Bereich der WL, nämlich in der Gruppe W - Zentralwerkstätte, ein Projekt zum gezielten Abbau des Personalstandes auf Grund konkreter Zielvorgaben durchgeführt. Ziel dieses Projektes war es, ohne Beeinträchtigung von Sicherheit und Verfügbarkeit der Fahrzeuge Kosteneinsparungen im Instandhaltungsbereich zu erreichen. Für die Absenkung der Kosten war eine Einsparung im

Personalbereich eine unabdingbare Voraussetzung. Es wurde daher zwischen Direktion und Personalvertretung die Vereinbarung getroffen, im Projektzeitraum 1996 bis 2001 den Soll-Personalstand um rd. 10 % zu reduzieren. Unter Berücksichtigung von Organisationsänderungen und der Erfassung der Bediensteten im Schema I/III (nach Ansicht der WL fanden im Schema II/IV kaum Veränderungen statt) ergab sich für den erwähnten fünfjährigen Projektzeitraum folgende Entwicklung: Der Soll-Stand wurde von 890 um 9,9 % auf 802 reduziert, der Ist-Stand veränderte sich von 855 um 9,4 % auf 775, wodurch die Planwerte noch unterschritten werden konnten. Die Tatsache, dass die Bediensteten im Schema II/IV (welche ein höheres Gehaltsniveau aufweisen als die Bediensteten im Schema I/III) keine Berücksichtigung fanden, minderte jedoch den Erfolg des Projektes. Weiters war nur die Veränderung des Soll-Standes vereinbart (d.h. eine Adaptierung des Dienstpostenplanes vorgenommen) worden, der konkrete Nachweis von monetären Einsparungen unterblieb.

Parallel zum Projekt in der Zentralwerkstätte gab es selbstverständlich auch in allen anderen Bereichen der WL besondere Bemühungen zu rationalisieren, wie auch das allgemeine Absinken der Gesamtpersonalzahl zeigt.

Die anderen Unternehmensbereiche waren jedoch für die Erfassung dieser Rationalisierungsmaßnahmen in Form eines Projektes nicht so geeignet wie die Zentralwerkstätte, da diese vom Umfang und der Einheitlichkeit her für diese Aufgabenstellung besonders prädestiniert war.

6. Entwicklung der Personalkosten von 1997 bis 2002

6.1 Das Kontrollamt hat die Entwicklung der Personalkosten von 1997 bis 2002 untersucht. Zu diesem Zwecke wurden die Personalaufwendungen lt. Rechnungsabschluss analysiert und der gesamte Personalaufwand um die Aufwendungen für Altersversorgung (fiktiver Pensionsbeitrag), die Dienstkleider und um die Rückstellungsdotierungen bereinigt. Diese "echten" Personalaufwendungen stiegen in den Jahren 1997 (301,81 Mio.EUR) bis 2002 (332,72 Mio.EUR) um 30,91 Mio.EUR oder 10,2 %; be-

rücksichtigt man die in diesem Zeitraum erfolgten Lohn- und Gehaltsabschlüsse (+ 10,4 %), dann sanken die Kosten, wobei allerdings der in diesem Zeitraum eingetretene Personalabbau von 6,1 % zu erwähnen ist. Berücksichtigt man ferner die Tatsache, dass der Überstundenanteil ebenfalls gering rückläufig war (von 14,3 % auf 13,8 %), dann wäre als Erklärung für die unterschiedliche wert- und mengenmäßige Entwicklung (- 0,2 % bzw. - 6,1 %) anzuführen, dass die Vorrückungen der Mitarbeiter in kostenintensivere Dienstklassen die Personalkosten geringer sinken ließen als dies auf Grund des reduzierten Personalstandes zu erwarten gewesen wäre.

7. Lehrlingsbereich

Eine Ausnahmestellung im Personalbereich nahmen die Lehrlinge ein. Wurden im Jahr 1997 noch 187 Lehrlinge ausgebildet, waren es im Jahr 2002 nur noch 99. Weiters fiel auf, dass die Entwicklung im Lehrlingsbereich keiner Planung unterlag. Es wurde daher angeregt, auch für den Lehrlingsbereich eine entsprechende Personalplanung (Soll-Ist-Vergleich) zu erstellen, wobei darauf zu achten wäre, ob und in welcher Form nach Beendigung der Lehrzeit eine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Die Zahl der aufzunehmenden Lehrlinge wird regelmäßig mit jenen Dienststellen abgestimmt, die die Lehrlinge ausbilden und/oder in weiterer Folge als Nachwuchskräfte benötigen, d.h. es wird sehr wohl auf den späteren Bedarf abgestellt.

Bei der Aufnahme der Lehrlingsbewerber wird in einem Testverfahren festgestellt, ob die Bewerber für die jeweiligen Lehrberufe auch geeignet sind. Es ist daher möglich, dass bei einem Mangel an geeigneten Bewerbern nur eine entsprechend geringere Anzahl aufgenommen werden kann. Die Festlegung eines Soll-Standes erscheint in diesem Bereich daher nicht sinnvoll.

Außerdem ist der Vergleich mit den Vorjahren nicht zweckmäßig, weil im Jahr 1997 und in den Jahren davor durchaus mehr Lehrlinge ausgebildet werden konnten als die WL als Nachwuchskräfte

benötigt hätten, da die finanziellen Rahmenbedingungen damals noch andere waren.

8. Abschließendes Ergebnis

Zusammenfassend konnte festgestellt werden, dass von der WL die Notwendigkeit einer mittelfristigen Personalbedarfsplanung erkannt wurde. Das vorliegende Konzept aus dem Jahr 2000 sollte daher nach Ansicht des Kontrollamtes laufend evaluiert werden, wobei künftige Planungen neben der Zahl der Mitarbeiter auch die Frage der Personalkosten (inkl. Pensionslasten, soweit sie von der WL zu tragen sind) berücksichtigen sollten.

Es war aber das Bemühen der Geschäftsführung zu begrüßen, die Personalkosten an die geänderten rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen anzupassen und deren Entwicklung zu beobachten. Die Einführung des neuen Kollektivvertrages und die damit verbundene größere Flexibilität beim Mitarbeiterereinsatz trugen zu einem effizienteren Personalmanagement bei. Auf den Personalmangel speziell im Fahrdienst wurde im vorliegenden Bericht bereits hingewiesen.

Auf Grund der sich ändernden Rahmenbedingungen bewegt sich das Personalmanagement der WL in einem besonderen Umfeld. Die Spezifika der verschiedenen Bedienstetengruppen sind mit den strategischen Zielen vor dem Hintergrund reglementierter Finanzressourcen in Einklang zu bringen.

Die im Bericht des Kontrollamtes angeführten statistischen Daten sowie die Zufriedenheit der Kunden belegen, dass trotz Leistungsausweitungen Personaleinsparungen (bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Dienstleistungsqualität) möglich waren.