



KONTROLLAMT DER STADT WIEN

Rathausstraße 9

A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 Fax: 01 4000 99 82810

e-mail: post@kontrollamt.wien.gv.at

www.kontrollamt.wien.at

DVR: 0000191

KA IV - GU 9-4/13

Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.,

Prüfung der Gebarung

Tätigkeitsbericht 2013/14

KURZFASSUNG

Die Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H. bespielt die Musicalstätten im Ronacher und Raimundtheater sowie das Opernhaus Theater an der Wien. Mit der Spielzeit 2012/13 übernahm das Theater an der Wien auch die Bespielung der Wiener Kammeroper.

Das Kontrollamt hat die wirtschaftliche Entwicklung der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H. der Jahre 2009 bis inklusive Plan 2013 einer Einschau unterzogen, wobei insbesondere die Entwicklung des Personalaufwandes untersucht wurde.

Der Personalaufwand der Gesellschaft stieg demnach im Betrachtungszeitraum um 7,6 %, wobei sich der Personalstand gleichzeitig um 0,5 % verringerte. Die Einschau ergab weiters, dass die Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H. bemüht war, eine Reihe von Adaptierungen der personalrechtlichen Vereinbarungen durchzuführen, wobei wesentliche finanzielle Auswirkungen erst bei Neueinstellungen zu erwarten sind. Des Weiteren konnten durch Outsourcing von Dienstleistungen Kostenvorteile erzielt werden.

Feststellungen und Empfehlungen betrafen im Wesentlichen die Genehmigung von Dienstverträgen, Zielvereinbarungen für die Gewährung von Prämien, die Verbesserung von Dienstpläneinteilungen und die damit einhergehende Verteilung von Arbeitslasten. Weitere Empfehlungen wurden im Zusammenhang mit der Zulagenreduzierung sowie der Einführung eines flächendeckenden Terminalsystems für die Arbeitszeiterfassung ausgesprochen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung.....	5
1.1 Geschichte der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.....	5
1.2 Prüfungsgegenstand	6
2. Wirtschaftliche Entwicklung	6
2.1 Übersicht der Veranstaltungen	6
2.2 Wirtschaftliche Entwicklung der Jahre 2009 bis 2013.....	8
3. Personalgebarung	11
3.1 Organisatorischer Aufbau	11
3.2 Personalaufnahmen und Personalverwaltung	12
4. Vertragliche Grundlagen und deren Änderungen im Prüfungszeitraum	13
4.1 Vertragliche Grundlagen.....	13
4.2 Änderungen im Prüfungszeitraum	14
5. Stichprobenweise Einschau in die Aufzeichnungen und die Abrechnungen	18
5.1 Grundsätzliches.....	18
5.2 Details.....	18
6. Entwicklung des Personalaufwandes	20
6.1 Allgemein.....	20
6.2 Prämienzahlungen.....	24
6.3 Pensionsaufwendungen	27
7. Outsourcing von Dienstleistungen	29
8. Zusammenfassung der Empfehlungen	31

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs	Absatz
BAO	Bundesabgabenordnung

bzgl.....	bezüglich
bzw.....	beziehungsweise
d.h.	das heißt
DLB	Dienstleistungsbereich
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
etc.....	et cetera
EUR.....	Euro
ff	folgende
gem.	gemäß
inkl.	inklusive
IT	Informationstechnologie
lt.....	laut
Mio.EUR	Millionen Euro
Nr.....	Nummer
o.a.	oben angeführt
PC	Personal Computer
rd.	rund
TEUR.....	Tausend Euro
u.a.	unter anderem
UGB.....	Unternehmensgesetzbuch
VBW International.....	VBW International GmbH
Vereinigte Bühnen	Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.
Wien Holding	Wien Holding GmbH
z.B.	zum Beispiel

PRÜFUNGSERGEBNIS

Das Kontrollamt unterzog die Vereinigten Bühnen einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Die von der geprüften Stelle gemäß den Bestimmungen der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien, Sonderbestimmungen für das Kontrollamt (Anhang 1), abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

1. Einleitung

1.1 Geschichte der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.

Die Vereinigten Bühnen in der heutigen Form resultieren aus der Verschmelzung der seinerzeitigen Betriebsgesellschaften für die Spielstätten Ronacher (vormals Etablissement Ronacher), Raimundtheater und des Theaters an der Wien, wobei der Gesellschaft die Gemeinnützigkeit gem. §§ 34 ff BAO zuerkannt worden ist.

An den Vereinigten Bühnen, welche ein Stammkapital von 335.966,51 EUR aufweisen, sind die Wien Holding mit 97,3 % sowie eine Privatperson mit 2,7 % beteiligt. Gegenstand des Unternehmens ist lt. Gesellschaftsvertrag, unter Ausschluss jeglicher Gewinnabsicht (§ 39 Abs 2 BAO), u.a. die Förderung der Kunst durch Führung des Betriebes des Theaters an der Wien, des Raimundtheaters und des Ronachers zur Durchführung von dem Wiener Veranstaltungsgesetz unterliegenden Veranstaltungen.

Während das Raimundtheater und das Ronacher grundsätzlich mit Musicals bespielt werden, wird das Theater an der Wien seit 2006 ganzjährig als Opernhaus im Stagiobetrieb geführt. Neben den fixen Spielstätten der Vereinigten Bühnen gab es bis zum Jahr 2011 im Museumsquartier im Rahmen des "Ronacher Mobiles" Musicalaufführungen. Mit der Spielzeit 2012/13 übernahm das Theater an der Wien auch die Bespielung der Wiener Kammeroper.

Nur das Gebäude des Ronachers befindet sich im Eigentum der Vereinigten Bühnen. Dennoch müssen diverse Sanierungsmaßnahmen bzw. Umbauten der anderen Spielstätten mit wenigen, einzelnen Ausnahmen von den Vereinigten Bühnen finanziell mitgetragen werden.

1.2 Prüfungsgegenstand

Das Kontrollamt hat die wirtschaftliche Entwicklung der Vereinigten Bühnen der Jahre 2009 bis inkl. Plan 2013 einer Einschau unterzogen.

Insbesondere wurde dabei die Entwicklung des Personalaufwandes untersucht. Außerdem wurden die damit im Zusammenhang stehenden Outsourcing-Aktivitäten einer detaillierten Analyse unterzogen.

Da mit dem Jahr 2009 den Vereinigten Bühnen nach den Umbauarbeiten im Ronacher drei Spielstätten ganzjährig zur Verfügung standen, war die Vergleichbarkeit der einzelnen Wirtschaftsjahre gewährleistet.

2. Wirtschaftliche Entwicklung

2.1 Übersicht der Veranstaltungen

Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der Veranstaltungstage der Vereinigten Bühnen (inkl. Sonderveranstaltungen bzw. Vermietungen) getrennt nach den Sparten Musical und Oper für die Jahre 2009 bis 2013:

	2009	2010	2011	2012	Plan 2013
Oper	130	129	109	126	109
Musical	437	529	537	503	505
Summe	567	658	646	629	614

2.1.1 Im Wirtschaftsjahr 2009 wurden die zweite Laufzeit der deutschsprachigen Erstaufführung "The Producers", drei Gastspiele sowie die vorgezogene Premiere der Wiederaufnahme der Musicaleigenproduktion "Tanz der Vampire" im Ronacher durchgeführt. Im Raimundtheater fand u.a. die Premiere der Musicaleigenproduktion "Rudolf - Affaire Mayerling" sowie das "Musical Christmas" statt. Nachdem das Musical "The Producers" mangels Publikumszuspruches vorzeitig vom Spielplan genommen

wurde, übersiedelte die Produktion als Gastspiel nach Berlin. Im Theater an der Wien gab es u.a. zwölf Premieren im Musiktheater (inkl. Tanz).

Die Fortführung von "Rudolf - Affaire Mayerling", die Premiere der Lizenzproduktion "Ich war noch niemals in New York" sowie drei kleinere Produktionen fanden im Jahr 2010 im Raimundtheater statt. Im Ronacher wurde "Tanz der Vampire" fortgesetzt sowie im Vorweihnachtsprogramm das "Musical Christmas" dargeboten. Im Opernbereich wurden insbesondere zehn Premieren im Musiktheater sowie eine Tanzproduktion aufgeführt.

Im Jahr 2011 standen die Fortführung von "Tanz der Vampire" und die Premiere von "Sister Act" im Ronacher sowie die Fortführung von "Ich war noch niemals in New York" im Raimundtheater auf dem Plan. Die Eigenproduktion "Woyzeck" wurde in der externen Spielstätte Museumsquartier aufgeführt. Mit neun Premieren und insgesamt 109 Spieltagen wurde das Opernjahr 2011 begangen. In der Sparte Tanz gab es eine Produktion.

Die Aufführung des Musicals "Ich war noch niemals in New York" wurde im Jahr 2012 fortgeführt. Mit dem Intendantenwechsel im Musicalbereich wurde "Sister Act" bis zum Jahresende auf dem Spielplan belassen sowie das "Phantom der Oper" konzertant aufgeführt. Für das Raimundtheater kam es zu einer Neuauflage der Eigenproduktion "Elisabeth". Im Musikbereich der Oper gab es zehn Premieren sowie eine konzertante Operaufführung. Zusätzlich wurden 19 Veranstaltungen in der Wiener Kammeroper aufgeführt.

Für das Jahr 2013 waren gemäß Wirtschaftsplan die zweite Laufzeit der Wiederaufnahme des Musicals "Elisabeth", eine Neuproduktion ab Herbst 2013 im Raimundtheater, die Premiere der deutschen Erstaufführung des Musicals "Natürlich Blond" sowie diverse Konzerte im Ronacher geplant.

Durch die Bespielung der Wiener Kammeroper finden ab dem Jahr 2013 die Kabinetttheateraufführungen nicht mehr im Pausenraum des Theaters an der Wien (Hölle) statt

und werden damit nicht mehr den Veranstaltungen der Vereinigten Bühnen zugerechnet, wodurch sich die Anzahl der geplanten Veranstaltungen der Vereinigten Bühnen im Jahr 2013 verringerte. In der Wiener Kammeroper planen die Vereinigten Bühnen, weitere 50 Vorstellungen aufzuführen.

2.1.2 Die in der 192. Aufsichtsratssitzung der Vereinigten Bühnen vom 5. Dezember 2011 von der damaligen Musicalintendantin präsentierten Neueigenentwicklungen von neun Longrun- und vier Shortrunproduktionen wurden von der neuen Intendanz zum Großteil nicht weiterverfolgt, obwohl sechs der neun Longrunproduktionen lt. Präsentation bereits "*fast fertig*" ausgearbeitet waren. Der neue Musicalintendant führte diesbezüglich aus, dass diese Neuentwicklungen weitgehend noch im ersten Entwurfstadium und die Autoren nur teilweise engagiert waren. Diesbezügliche Nachfragen des Kontrollamtes ergaben, dass eine neue Eigenproduktion im Musicalbereich erst mit dem Wirtschaftsjahr 2014 in Aussicht gestellt wurde.

Die Einschau des Kontrollamtes in die Soll-Ist-Vergleiche der Vereinigten Bühnen zeigte weiters, dass bei mangelndem Erfolg einer Produktion im Jahr 2009 rasch eine Spielplanänderung durch die Intendanz des Musicalbereiches durchgeführt wurde. Auch der vorzeitige Intendantenwechsel im Musicalbereich im Jahr 2012 ging mit einer Änderung des Spielplanes einher. Das Musical "Sister Act" wurde bis Jahresende verlängert, zwei Shortrunproduktionen wurden vom Spielplan genommen. Dafür wurde die konzertante Aufführung von "Phantom der Oper" aus Anlass des 25-Jahr-Jubiläums des Vereinigte Bühnen Orchesters im Herbst in den Spielplan und die deutschsprachige Erstaufführung von "Natürlich Blond" im Ronacher für das Frühjahr 2013 in Aussicht genommen. Das dafür erstellte revidierte Budget wurde in der 194. Aufsichtsratssitzung der Vereinigten Bühnen am 15. April 2012 genehmigt.

2.2 Wirtschaftliche Entwicklung der Jahre 2009 bis 2013

In der nachstehenden Tabelle wird die wirtschaftliche Entwicklung der Vereinigten Bühnen der Jahre 2009 bis 2013 dargestellt (Beträge in Mio.EUR):

	2009	2010	2011	2012	Plan 2013
Umsatzerlöse	19,86	33,39	32,45	27,63	30,14
Sonstige betriebliche Erträge	43,20	42,60	42,22	43,16	38,17
Aufwendungen für Material und sonstige bezogene Herstellungsleistungen	-11,33	-8,86	-8,26	-9,16	-12,25
Personalaufwand	-40,28	-42,83	-41,60	-44,73	-44,92
Abschreibungen	-3,25	-4,25	-4,83	-4,98	-2,81
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-15,83	-15,40	-17,01	-15,51	-15,03
Betriebserfolg	-7,63	4,65	2,97	-3,59	-6,70
Finanzerfolg	-0,14	-1,00	-1,37	-0,74	0,30
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit bzw. Jahresüberschuss/Jahresverlust	-7,77	3,65	1,60	-4,33	-6,40
Auflösung/Dotierung von Rücklagen	8,52	-3,65	-1,60	3,58	-
Jahresgewinn	0,75	-	-	-0,75	-6,40

2.2.1 In den Umsatzerlösen werden insbesondere die Erlöse aus den Kartenverkäufen ausgewiesen. Während die Umsatzerlöse in den Jahren 2009 bis 2011 kontinuierlich gesteigert werden konnten, war im Jahr 2012 ein Rückgang um rd. 15 % gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Für das Wirtschaftsjahr 2013 wird wieder mit einem Anstieg der Umsatzerlöse gerechnet, da u.a. im Musicalbereich nunmehr sieben statt sechs Spieltage pro Woche geplant sind.

Die sonstigen betrieblichen Erträge enthalten insbesondere die Subventionszahlungen der Stadt Wien, wobei die Entwicklung zeigte, dass, neben der jährlichen Subvention der Stadt Wien mit rd. 37 Mio.EUR für den laufenden Betrieb der drei Aufführungsstätten, im Jahr 2011 noch weitere Budgetmittel für Sanierungen bzw. Umbauten (Fassadensanierung Ronacher 2,50 Mio.EUR, Umbau der Hinterbühne und diverse Umbauten im Theater an der Wien 2,10 Mio.EUR) gewährt wurden.

Ab dem Wirtschaftsjahr 2013 wollten die Vereinigten Bühnen eine Subventionszusage für einen Zeitraum von drei Jahren erwirken, um ihre Planungs- und Dispositionsmöglichkeiten zu erhöhen. Diesem Ansuchen wurde allerdings von der Subventionsgeberin nicht entsprochen.

In den Aufwendungen für Material und sonstige bezogene Herstellungsleistungen sind die Aufwendungen für die Ausstattung sowie bezogene Leistungen und Honorare für die Produktionen enthalten, wobei die Aufwendungen über die Laufzeit der Musicals

abgegrenzt werden. Im Jahr 2009 waren in dieser Position insbesondere die Ausstattungskosten des Musicals "Tanz der Vampire" hervorzuheben. Während sich die Aufwendungen für Material und sonstige bezogene Herstellungsleistungen in den Jahren 2010 bis 2012 zwischen 8,26 Mio.EUR und 9,16 Mio.EUR bewegten, rechnen die Vereinigten Bühnen im Jahr 2013 mit einem Anstieg dieser Position um rd. 34 % gegenüber dem Jahr 2012. Diese geplante Aufwandssteigerung steht im Zusammenhang mit einer *"kostenintensiven"* Neuproduktion im Raimundtheater, welche lt. Auskunft der Vereinigten Bühnen allerdings in der Zwischenzeit auf das Jahr 2014 verschoben wurde.

Im Personalaufwand sind neben den Aufwendungen für die fix beschäftigten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter auch jene des künstlerischen Personals für die einzelnen Produktionen enthalten. Während die dementsprechenden Aufwendungen produktionsbedingt von 2009 auf 2010 um 6,3 % auf 42,83 Mio.EUR anstiegen, konnte im Jahr 2011 eine Reduktion auf 41,60 Mio.EUR erreicht werden. Gründe dafür waren ein geringer spielplanbedingter Personalbedarf bei den Solistinnen bzw. Solisten und Ensemblemitgliedern sowie die Auslagerung des Reinigungs- und des Sicherheitsdienstes an Fremdfirmen. Weitere Reduktionen gab es bei Orchester, Technik und Facility Management. Im Wirtschaftsjahr 2012 stiegen die Personalaufwendungen wieder um 7,5 %, was hauptsächlich im Bereich der Technik und bei den Solistinnen bzw. Solisten und Ensemblemitgliedern lag. Im Jahr 2013 rechnen die Vereinigten Bühnen mit einer weiteren, diesmal geringfügigen Erhöhung des Personalaufwandes um 0,4 %.

Die Erhöhung der Abschreibung im Jahr 2010 gegenüber dem Jahr 2009 ist auf die Aktivierung der Herstellungskosten einer Musicalproduktion und deren aufwandswirksamer Verteilung über die Laufzeit zurückzuführen. In den Abschreibungen sind auch Abschreibungen für die Sanierung des Ronachers enthalten.

In den sonstigen betrieblichen Aufwendungen sind hauptsächlich Aufwendungen für Tantiemen, Fremdbearbeitung bzw. Fremdpersonal, Werbung und Marketing enthalten. Der Anstieg im Jahr 2011 war u.a. auf den oben erwähnten Zukauf von Fremdleistungen bzw. Fremdpersonal für die Produktion "Woyzeck" im Museumsquartier zurückzuführen.

führen. Der Rückgang der Aufwendungen im Jahr 2012 steht im Zusammenhang mit geringeren Tantiemenaufwendungen. Dieser Trend setzt sich auch im Jahr 2013 fort.

In den Jahren 2010 und 2011 wurden die besten Ergebnisse aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit im Betrachtungszeitraum realisiert. In den Jahren 2009 und 2012 mussten für ein ausgeglichenes Ergebnis Rücklagen aufgelöst werden.

2.2.2 Die Bedeckung des geplanten negativen Ergebnisses aus der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit bzw. des Verlustes für das Jahr 2013 konnte zum Zeitpunkt der Einschau mangels Rücklagen nicht gewährleistet werden.

Die Sanierung des Ronachers bis Mitte 2008 wurde mit gesonderten finanziellen Mitteln der Stadt Wien finanziert und ist durch die Auflösung einer entsprechenden Bewertungsreserve in den einzelnen Wirtschaftsjahren nicht erfolgswirksam. Bei der Planung der einzelnen Wirtschaftsjahre wurde diesem Umstand Rechnung getragen und die Positionen Abschreibungen, Finanzergebnis sowie sonstige betriebliche Erträge dementsprechend angepasst. Somit sind aber die Planzahlen dieser Positionen nicht mit den Ist-Zahlen direkt vergleichbar. Das Kontrollamt empfahl grundsätzlich, die Planungen entsprechend der Ist-Daten-Darstellung vorzunehmen.

3. Personalgebarung

3.1 Organisatorischer Aufbau

Dem Generaldirektor der Vereinigten Bühnen sind gemäß Organigramm die Bereiche Human Resources & Legal Affairs, Finanzen & Controlling, Development & Marketing, Sales Department, Corporate Communications, Technik, Facility Management sowie Assistenzleistung und Empfang direkt zugeordnet. Die zwei Geschäftssparten Oper und Musical werden jeweils von einem Intendanten geleitet.

Die Sparte Musical gliedert sich in Entwicklung/Produktionsdramaturgie, Künstlerische Betriebsdirektion, Castingdirektion sowie Musikdirektor/Dirigent samt Orchester. In der Sparte Oper sind die Geschäftsbereiche Künstlerisches Betriebsbüro/Opernreferat, Künstlerische Verwaltung Oper und Intendanz Stellvertreterin eingerichtet.

3.2 Personalaufnahmen und Personalverwaltung

3.2.1 Der Personalbedarf sowie das Anforderungsprofil werden vom jeweiligen Kostenstellenverantwortlichen der Abteilung Human Resources bekannt gegeben, die nach positiver Begutachtung gemeinsam mit der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller die Stellenausschreibungsunterlagen erstellt und die Gehaltsbandbreite festlegt. Die Ausschreibung der zu besetzenden Stelle erfolgt grundsätzlich zuerst intern bzw. im Bereich des Wien Holding Konzerns. Wenn die Stelle intern nicht besetzt werden kann, erfolgt eine öffentliche Ausschreibung der zu besetzenden Position.

Die Vorauswahl der Kandidatinnen bzw. Kandidaten erfolgt durch die Abteilung Human Resources gemeinsam mit den Kostenstellenverantwortlichen bzw. der Führungskraft. Die Interviews erfolgen auch unter Einbeziehung des Betriebsrates.

Die Entscheidung über die Aufnahme trifft der Kostenstellenverantwortliche bzw. die Führungskraft gemeinsam mit der Abteilung Human Resources. Die vertragliche Gestaltung des Anstellungsverhältnisses erfolgt durch die Personalverrechnung gemeinsam mit dem Rechtsbüro. Für ausgewählte Führungspositionen werden auch Leistungen eines Personalberaters in Anspruch genommen.

Ab dem Jahr 2010 wurde die Weisung durch den Generaldirektor erteilt, sämtliche Aufnahmen sowie Gehaltserhöhungen - auch innerhalb der jeweiligen Kostenstellenbudgets - durch die Geschäftsführung genehmigen zu lassen.

3.2.2 Die Personalentwicklung erfolgt durch die Führungskräfte sowie durch die Abteilung Human Resources & Legal Affairs. Zur Unterstützung wurden auch Personalmanagementtools wie Mitarbeitergespräche flächendeckend in den Vereinigten Bühnen implementiert.

Die Personalagenden der Vereinigten Bühnen werden von der Abteilung Human Resources & Legal Affairs wahrgenommen. Diese Abteilung erbringt die Dienste der Rechtsabteilung und die gesamte Personalverrechnung und Personaladministration

inkl. Personalcontrolling sowie die Definition, Implementierung und Weiterentwicklung von Personalprozessen und die Unterstützung der Führungskräfte bei ihren Personalführungsaufgaben.

3.2.3 In der Geschäftsordnung der Geschäftsführung der Vereinigten Bühnen aus dem Jahr 2001 wird unter § 6 Personalangelegenheiten ausgeführt, dass *"der Abschluss und wesentliche Änderungen von Dienstverträgen, wenn der Jahresbruttobezug einschließlich Sachbezüge und Sonderleistungen eine bestimmte Wertgrenze überschreitet, der Genehmigung des Vorsitzenden des Aufsichtsrates bzw. dessen Stellvertreters"* bedarf. Mit 19. November 2012 wurde eine neue Geschäftsordnung für verbindlich erklärt, in der die diesbezügliche Wertgrenze an die der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat angepasst wurde.

Die Einschau des Kontrollamtes in die betreffenden Dienstverträge ergab, dass diese nicht einzeln genehmigt worden waren. Die Genehmigungen für die Jahre 2008 bis 2011 erfolgten stattdessen in Form einer Auflistung der über der Wertgrenze liegenden Bezüge und wurden einmal jährlich nachträglich eingeholt.

Das Kontrollamt empfahl, die erforderlichen Genehmigungen von Dienstverträgen über der Wertgrenze grundsätzlich vor deren Abschluss einzuholen.

4. Vertragliche Grundlagen und deren Änderungen im Prüfungszeitraum

4.1 Vertragliche Grundlagen

Prinzipiell unterliegen die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Vereinigten Bühnen dem Kollektivvertrag für Bühnenangehörige - abgeschlossen zwischen der Wirtschaftskammer Wien und dem österreichischen Gewerkschaftsbund -, den diversen Betriebsvereinbarungen, der Theaterbetriebsordnung sowie diversen Einzelverträgen. Dieser gilt für alle Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die künstlerische Dienste erbringen, wie Darstellerinnen bzw. Darsteller, Dirigentinnen bzw. Dirigenten, Dramaturginnen bzw. Dramaturgen etc. Leitende Angestellte sind seit 1. Juni 2009 von der Anwendung des Kollektivvertrages ausdrücklich ausgenommen.

Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Verwaltung und der Kostümwerkstätte der Vereinigten Bühnen arbeiten im regelmäßigen Dienst. In der Verwaltung gibt es überwiegend sogenannte "All-in-Verträge". Im technischen Dienst werden auch unregelmäßige Dienste geleistet, wobei Samstag und Sonntag als Arbeitstage gelten. Die Orchestermitglieder unterliegen den "Allgemeinen Dienstvertragsbestimmungen" für Orchesterangehörige. Diese werden nach Diensten entlohnt, wobei neben den Vollzeitbeschäftigten viele Orchestermitglieder in Teilzeit bei den Vereinigten Bühnen beschäftigt und je nachdem zu einer gewissen Anzahl von Diensten verpflichtet sind.

Mit den Künstlerinnen bzw. Künstlern (Solisten- und Ensemblemitgliedern) wird bei Probenbeginn ein befristeter Dienstvertrag (Bühnendienstvertrag) abgeschlossen, wobei, soweit nicht anders vereinbart, die Bestimmungen des Kollektivvertrages, der Betriebsvereinbarung und der Theaterbetriebsordnung Anwendung finden. Die Bezüge der Künstlerinnen bzw. Künstler für eine Gesangs- und Tanzverpflichtung auf den von den Vereinigten Bühnen betriebenen Bühnen bestehen aus einer monatlichen Grundgage und einem Spielgeld je Vorstellung, wobei fünf Vorstellungen pro Kalendermonat garantiert werden. Die Ensemblemitglieder erhalten zusätzlich noch ein Coverspielgeld pro Teilnahme an einer Vorstellung, in der sie als Cover einer Erstbesetzung auftreten. Eine allfällige Agenturprovision wird zur Hälfte von den Vereinigten Bühnen übernommen. Darüber hinaus werden u.a. die Themen Arbeitsbewilligung, Dienstverpflichtung und Proben, die Beschäftigung und andere Rollen, die Weisungsbefugnis, Residenzpflicht und sportliche Betätigung, Dienstversäumnisse samt Vertragsstrafen, die Rechtsübertragung und die Urheberrechtsbestimmungen gesondert geregelt.

4.2 Änderungen im Prüfungszeitraum

Im Prüfungszeitraum waren die Vereinigten Bühnen bestrebt, die vertraglichen Grundlagen für die Personalgebarung zu adaptieren, um die Flexibilität zu erhöhen, verwaltungstechnische Vereinfachungen durchzuführen und nicht zuletzt Kosteneinsparungen zu erzielen.

4.2.1 Seit dem Jahr 2009 wurde eine vereinbarte Anzahl flexibler Dienste der Orchestermitglieder pro Monat eingeführt, wodurch die Mehrdienstleistungen in diesem Bereich (Überdienste) reduziert werden konnten.

4.2.2 Mit 1. Jänner 2010 wurden im Kollektivvertrag für das Tageskassenpersonal die elf Ersatzruhetage in Zeitausgleichstage umgewandelt bzw. für Neueintritte ersatzlos gestrichen. Die Festlegung des Zeitpunktes für die Konsumierung der Ersatzruhetage erfolgt ab 2011 durch die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten. Des Weiteren wurde eine Öffnungsklausel für den Abschluss von Pauschalverträgen eingeführt. Weitere Änderungen betrafen die Sonntags-, Feiertags- bzw. Ersatzruhezeiten, die Zeiten für Umbau- und Abbauarbeiten, die Erweiterung des Dienstortes auch auf die Probebühnen (für bestimmte Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter) sowie die Vorbereitung der Einführung eines Gleitzeitmodelles für das Verwaltungspersonal.

4.2.3 Mit 1. Jänner 2011 trat die Gleitzeitvereinbarung für die Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer der Verwaltung in Kraft, welche den Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern eine flexiblere Arbeitszeit bietet und den Vereinigten Bühnen bei der Reduzierung der Überstunden helfen soll.

4.2.4 Mit 9. Mai 2011 wurde die Betriebsvereinbarung BV 25 ("Vereinbarung über Pauschalverträge in den Bereichen Technik & Facility Management bei den Vereinigten Bühnen Wien") abgeschlossen.

Darin wurde festgelegt, dass für alle Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer für sämtliche Arbeitsstunden ein Durchrechnungszeitraum von einem Kalenderjahr mit einer einmaligen Übertragung des am Ende des Durchrechnungszeitraums bestehenden Zeitsaldos in den darauffolgenden Durchrechnungszeitraum gilt. Die finanzielle Abgeltung positiver Zeitsalden (bestimmte Normalstundensalden) findet erst nach Ablauf des darauffolgenden Jahres mit einem 60%igen Überstundenzuschlag statt.

4.2.5 Mit den Führungskräften des technischen Personals wurden im Einzelvertragsverhältnis Pauschalverträge beginnend ab 1. Jänner 2011 abgeschlossen. Darin wurde

festgelegt, dass mit dem vereinbarten Entgelt, inkl. Überzahlung auf die kollektivvertragliche Entlohnung, sämtliche Arbeitsleistungen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers abgegolten werden. Nach Ablauf von zwei Jahren soll in jedem Fall eine Deckungsprüfung vorgenommen und etwaige nicht von der Überzahlung gedeckte Mehrdienstleistungen nachverrechnet und an die Dienstnehmerin bzw. an den Dienstnehmer bis spätestens zum Ende des zweitfolgenden Monats nach Ende des Durchrechnungszeitraums ausbezahlt werden.

Bleiben die Mehrdienstleistungen der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers bei dieser Deckungsprüfung um 7,5 % oder mehr hinter dem mit der Pauschalüberzahlung abgegoltenen Ausmaß zurück, haben die Dienstgeberin und die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer das Recht, die Überzahlung mit Wirkung zum Ende des zweijährigen Durchrechnungszeitraumes einseitig zu widerrufen.

Weiters ist eine Abgeltung allenfalls vom pauschalen Entgelt nicht gedeckter Mehrdienstleistungen durch Zeitausgleich möglich. Allfällige nicht gedeckte Mehrdienstleistungen dürfen jedoch nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Dienstgeberin geleistet werden.

Zum Prüfungszeitpunkt waren 44 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter über Pauschalverträge angestellt. In Hinkunft ist eine weitere Ausweitung der Pauschalverträge geplant.

4.2.6 Der regelmäßige Dienst betrifft die Bereiche Verwaltung und Kostümwerkstätte, wobei - wie bereits erwähnt - in der Verwaltung überwiegend sogenannte "All-in-Verträge" abgeschlossen wurden. Diese "All-in-Verträge" sehen prinzipiell die Bereitschaft vor, allenfalls erforderliche Dienstreisen im In- und Ausland zu absolvieren. Die Normalarbeitszeit beträgt 35 Stunden pro Woche.

Mit dem vereinbarten Entgelt, inkl. der Überzahlung auf die kollektivvertragliche Entlohnung, sind sämtliche Arbeitsleistungen zur Gänze pauschal abgegolten, wobei - wie bereits erwähnt - als Durchrechnungszeitraum das Kalenderjahr gilt. Eine Abgeltung

allenfalls vom monatlichen Entgelt nicht gedeckter Mehrdienstleistungen durch Zeitausgleich ist möglich.

4.2.7 Abweichend zum Pauschaldienstvertrag im regelmäßigen Dienst gilt im unregelmäßigen Dienst eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden.

Das Kontrollamt stellte fest, dass die Bereitschaft der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu Dienstreisen nicht explizit in diesen Dienstverträgen geregelt ist. Da auch in dieser Beschäftigtengruppe mit Dienstreisen, etwa für Gastspiele, zu rechnen ist, wurde empfohlen, eine diesbezügliche Klausel aufzunehmen.

4.2.8 Mit 1. Jänner 2013 wurde eine Änderung zum Kollektivvertrag wirksam, die u.a. die Abrechnung von Nebengebühren betrifft. Bestimmte Nebengebühren, wie z.B. diverse Transporte und Umbauten, bestimmte Mehrarbeitsstunden etc., werden ab diesem Datum mit einer individuellen pauschalierten Abgeltung aus den durchschnittlichen Nebengebühren der letzten Jahre mittels "Verschiebung des Vorrückungstichtages" abgegolten.

Durch diese Vorgehensweise soll die Personalverrechnung vereinfacht, eine bessere Planbarkeit der Personalkosten erzielt und zuletzt auch eine Einsparung bei den Personalkosten durch eine Reduktion von Zulagen erzielt werden. Für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wirkt sich diese Form der Abgeltung gewisser Nebengebühren auf die Biennien, die Entgeltfortzahlung sowie die Jubiläumsgelder positiv aus.

Neueintritte sollen keine der verhandelten Nebengebühren mehr erhalten.

4.2.9 Das Kontrollamt hielt zusammenfassend fest, dass die Vereinigten Bühnen im Prüfungszeitraum im Personalbereich viele Änderungen der vertraglichen Rahmenbedingungen umsetzen konnten, wobei größere finanzielle Auswirkungen erst in der Zukunft - durch Neueintritte - zu erwarten sind. Unmittelbar wirksam war insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und damit die Reduzierung der Mehrdienstleistungen und der Nebengebühren sowie die Einführung der Pauschalverträge.

5. Stichprobenweise Einschau in die Aufzeichnungen und die Abrechnungen

5.1 Grundsätzliches

Die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt durch die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter durch manuelle Eingaben im TimeManagement 2000 (PC). Eine Zeiterfassung über zentrale Terminals (elektronische Stechuhr) wurde bis dato nicht realisiert. Die Daten der Zeiterfassung werden über eine Schnittstelle in das Lohnverrechnungssystem der Vereinigten Bühnen übernommen. Die Arbeitszeiten der Künstlerinnen bzw. Künstler sowie der Orchestermmitglieder werden nicht über dieses System erfasst.

Ausgehend von der Jahresauswertung der ausbezahlten Arbeitsstunden des Jahres 2011 wurden vom Kontrollamt elf risikoorientierte Stichproben ausgewählt und anhand der Dienstverträge und den Zeitaufzeichnungen die Abrechnungen der Mehrdienstleistungen überprüft. Die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit Pauschalverträgen und das Verwaltungspersonal wurden nicht einbezogen.

Die in einer Excel Liste erfasste Jahresauswertung enthielt 541 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Vereinigten Bühnen, welche im Jahr 2011 insgesamt 753.194 Normalarbeitsstunden geleistet hatten. Darüber hinaus fielen im Jahr 2011 insgesamt 27.523 ausgezahlte Mehrdienstleistungen (rd. 51 Stunden/pro Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern) an. Von diesen Mehrdienstleistungen wurden 17.917 Stunden mit einem 100%igen Aufschlag, 3.744 Stunden mit einem 60%igen Aufschlag und 5.862 Stunden mit einem 50%igen Aufschlag ausbezahlt.

5.2 Details

5.2.1 Die detaillierte Einschau in die ausgewählten Zeitaufzeichnungen ergab, dass teilweise beträchtliche Mehrdienstleistungen anfielen (einem Mitarbeiter wurden 494 Mehrdienstleistungsstunden ausbezahlt). Da diese auch die Zeit der Festwochen im Theater an der Wien betrafen, wurden die Kosten dafür auch der Veranstalterin der Wiener Festwochen weiterverrechnet.

Bei einem Mitarbeiter wurde eine Normalarbeitszeit von 2.238 Stunden oder 43 Stunden je Woche ausgewiesen, obwohl dieser im unregelmäßigen Dienst nur

38 Wochenstunden zu leisten gehabt hätte. Gemäß Auskunft der Vereinigten Bühnen war dieser Mitarbeiter in Voll- und gleichzeitig auch in Teilzeit beschäftigt. Anstellungen mit zwei Dienstverhältnissen würden jedoch lt. Mitteilung der Vereinigten Bühnen nur zwei Dienstnehmer betreffen.

In Einzelfällen kam es zu gravierenden Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit, auch außerhalb der Produktionsvorbereitungen. In diesem Zusammenhang fielen zahlreiche Überstunden an, die mit hohen Aufschlägen lt. Kollektivvertrag (bis zu 100 %) ausbezahlt waren. Zudem akkumulierten sich durch die überdurchschnittliche hohe Arbeitsleistung auch hohe Urlaubsrückstände.

Das Kontrollamt empfahl, bei der Erstellung der Dienstpläne zu lange Arbeitszeiten im Vorhinein zu vermeiden, grundsätzlich die Arbeitsbelastung besser zu verteilen und Urlaubsrückstände abzubauen.

5.2.2 In einem Fall wurden laufend Mehrdienstleistungen ausbezahlt, da lt. Angaben der Vereinigten Bühnen im Durchrechnungszeitraum von einem Jahr diese nicht als Zeitausgleich konsumiert werden konnten. Dies deshalb, da neben der eigentlichen Tätigkeit auch Fahrtendienste zu leisten waren, wodurch im Jahr 2011 insgesamt rd. 158 Mehrdienstleistungsstunden anfielen. Das Kontrollamt empfahl, diese außerordentliche Tätigkeit einzustellen.

5.2.3 Weiters zeigte sich generell, dass aufgrund der Zulagen, Dienstpläne, Ruhezeiten etc. die Lohn- und Gehaltsverrechnung sehr komplex gestaltet ist. Das Kontrollamt empfahl daher, die bereits begonnenen Bemühungen zur Reduzierung der Zulagen fortzusetzen.

5.2.4 Die Einschau ergab weiters, dass insbesondere im Jahr 2011 manuelle Korrekturen der Zeitaufzeichnungen von der Lohnverrechnung der Vereinigten Bühnen durchgeführt wurden. Diese manuellen Korrekturen waren lt. Auskunft der Vereinigten Bühnen notwendig, da sich durch eine Systemanpassung Fehler in der Abrechnung ergaben. Die Lohnverrechnung behob diese Fehler bis dato manuell, da diese lt. Auskunft der

Vereinigten Bühnen nur einen eingeschränkten Personenkreis betreffen und daher aus Kapazitätsgründen eine auch diese Fehler ausschließende weitere Systemanpassung hintangestellt werden konnte.

Wie bereits erwähnt, erfolgt die Erfassung der Arbeitszeiten manuell von den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die dabei die aufzuzeichnenden Daten ins Zeiterfassungssystem eingegeben. Das Kontrollamt empfahl den Vereinigten Bühnen zu überprüfen, ob nicht die Erfassung der für die Abrechnung erforderlichen Arbeitszeitdaten über ein Terminalsystem zweckmäßiger und kostengünstiger wäre.

5.2.5 Die vom Kontrollamt überprüften Zeitaufzeichnungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zeigten auch, dass die einzelnen Diensterfordernisse schlussendlich zu einer beträchtlichen Anzahl von Mehrdienstleistungen führten, welche auch abgegolten werden mussten. Auch die langen Betriebszugehörigkeiten wirkten sich auf die Höhe der Abgeltung der Mehrdienstleistungen aus. Durch die bereits o.a. von den Vereinigten Bühnen umgesetzte Flexibilisierung der Arbeitszeiten kann nach Ansicht des Kontrollamtes jedoch in Zukunft mit einer Reduktion der Aufwendungen für Mehrdienstleistungen gerechnet werden.

6. Entwicklung des Personalaufwandes

6.1 Allgemein

In den nachstehenden Tabellen wurden die Aufwendungen und Personalstände der Vereinigten Bühnen (inkl. der VBW International) über den gesamten Betrachtungszeitraum zwecks Vergleichbarkeit der einzelnen Jahre in Summe dargestellt. Das Kontrollamt merkte dazu an, dass ein Vergleich mit früheren Geschäftsjahren (vor dem Wirtschaftsjahr 2009) infolge geänderter Zuordnung des Personals zu einzelnen Kostenstellen nur bedingt möglich gewesen wäre.

Personalaufwand der Jahre 2009 bis 2012 (Beträge in TEUR):

	2009	2010	2011	2012	Abweichung 2009-2012	Abweichung in %
Generaldirektion und DLB	4.646,40	4.381,60	4.514,10	4.827,00	+180,60	3,9
Facility Manage- ment	4.865,20	5.028,30	4.705,70	4.945,30	+80,10	1,6
Technik	10.311,20	9.961,10	9.646,60	10.379,60	+68,40	0,7
Technik - Kostüm	4.249,30	4.598,60	4.543,30	5.094,30	+845,00	19,9
Kunst	17.648,70	18.834,50	17.604,60	19.186,40	+1.537,70	8,7
Zwischensumme	41.720,70	42.804,10	41.014,30	44.432,60	+2.711,80	6,5
Sonstiger Perso- nalaufwand ¹⁾	334,80	258,20	829,20	819,70	+484,90	144,8
Gesamtsumme	42.055,60	43.062,30	41.843,50	45.252,30	+3.196,70	7,6

¹⁾ Dotierte Rückstellungen, Pensionen, Invalidenausgleichstaxe etc.

Personalstand der Jahre 2009 bis 2012 (Vollzeitäquivalente und durchschnittliche Anzahl der Solistinnen bzw. Solisten und Ensemblemitglieder):

	2009	2010	2011	2012	Abweichung 2009-2012	Abweichung in %
Generaldirektion und DLB	72,8	73,0	74,5	77,5	4,7	6,5
Facility Manage- ment	116,6	124,6	119,4	113,7	-2,9	-2,5
Technik	175,4	173,1	175,1	178,0	2,6	1,5
Technik - Kostüm	101,9	105,0	104,9	112,6	10,7	10,5
Kunst	239,4	245,6	207,3	220,9	-18,5	-7,7
Gesamtsumme	706,1	721,3	681,2	702,7	-3,4	-0,5

6.1.1 Wie aus den Tabellen ersichtlich, betrug die Steigerung des Personalaufwandes von 2009 auf 2012 3.196,70 TEUR bzw. rd. 7,6 %, wobei der Personalstand im gleichen Zeitraum eine Verringerung um 3,40 Vollzeitäquivalente bzw. um 0,5 % erfuhr. Laut Angaben der Vereinigten Bühnen waren im gleichen Zeitraum Kollektivvertragserhöhungen und Biennalsprünge in Höhe von rd. 8 % zu verzeichnen.

Das Kontrollamt merkte diesbezüglich an, dass in den einzelnen Bedienstetengruppen unterschiedliche Entwicklungen festzustellen waren:

Die größten Veränderungen des Personalstandes ergaben sich bei den Künstlerinnen bzw. Künstlern (-18,50 Vollzeitäquivalente), wobei im Musicalbereich mehr Personen im Ensemble tätig waren, während die Anzahl der Statistinnen bzw. Statisten im Theater an der Wien produktionsbedingt reduziert wurde. Gleichzeitig erhöhte sich hingegen der

Personalaufwand im Bereich Kunst (Solistinnen bzw. Solisten, Ensemblemitglieder, Intendanz, künstlerische Planung, künstlerisches Personal und Orchester) von 2009 auf 2012 um 1.537,70 TEUR bzw. 8,7 % und verursachte einen Großteil des Anstieges der gesamten Personalaufwendungen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Da die Künstlerinnen bzw. Künstler nicht zum ständigen Personal der Vereinigten Bühnen gehören, sondern nur für die Dauer der Produktion angestellt werden, variiert der jährliche Personalaufwand in diesem Bereich um 1 Mio.EUR bis 1,50 Mio.EUR je nach Spielplan, d.h. je nach Ensemblegröße der jeweiligen Produktion, nach Premierenzeitpunkt und je nach Anzahl der jährlichen Vorstellungen. Der durchschnittliche Personalstand ist in diesem Bereich aufgrund der Zusammenfassung der unterschiedlichen Gruppen (Solistinnen bzw. Solisten, Ensemblemitglieder, Chor, Statistinnen bzw. Statisten etc.), Beschäftigungszeiträume und Beschäftigungsgrade nur in begrenztem Ausmaß in Zeitreihen vergleichbar.

Personalaufstockungen fanden im Ausmaß von rd. zwei Vollzeitäquivalenten im neu geschaffenen Bereich Development Department und mit rd. drei Vollzeitäquivalenten im Bereich Corporate Communications in der Generaldirektion und DLB statt. Des Weiteren erhöhte sich der Personalstand im Bereich Technik - Kostüm (Aufstockung der als Ankleiderinnen bzw. Ankleider sowie für die Kostüme zuständigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter) von 2009 auf 2012 um rd. elf Vollzeitäquivalente. Im Facility Management wurde der Personalstand trotz Aufnahme von drei Lehrlingen um drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter reduziert, da insbesondere in diesem Bereich Leistungen ausgelagert wurden.

Das hauseigene Orchester der Vereinigten Bühnen besteht seit dem Jahr 1987 und wird im Personalaufwand in der Sparte Kunst erfasst. Im Betrachtungszeitraum wurde

auch in diesem Bereich der Personalstand um 7,50 Vollzeitäquivalente verringert. Die korrespondierenden Aufwendungen verblieben annähernd auf demselben Niveau.

Das Kontrollamt merkte weiters an, dass neben der Analyse der Kostenentwicklung der einzelnen Kostenstellen ein Vergleich der Lohngruppen gemäß Kollektivvertrag zweckmäßig und informativ wäre. Eine dementsprechende Auswertung wäre jedoch lt. Auskunft der Vereinigten Bühnen nur mit großem Verwaltungsaufwand möglich gewesen. Im Sinn der Prüfungsökonomie hat das Kontrollamt daher von dieser Auswertung Abstand genommen und empfahl, beginnend mit dem Jahr 2014 eine standardisierte Auswertung im Lohnverrechnungssystem vorzusehen, die einen Vergleich der Kostenentwicklung der einzelnen Lohngruppen gemäß Kollektivvertrag beinhaltet.

Der durchschnittliche Personalaufwand der Vereinigten Bühnen insgesamt pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter erhöhte sich von 59,56 TEUR im Jahr 2009 auf 64,40 TEUR im Jahr 2012. In der Beschäftigtengruppe Solistinnen bzw. Solisten und Ensemblemitglieder fielen im Jahr 2012 mit 93,50 TEUR die höchsten und im Bereich Technik-Kostüm mit 45,24 TEUR die geringsten Personalaufwendungen an.

6.1.2 Der Personalstand der Vereinigten Bühnen setzte sich im Jahr 2012 aus technischem Personal (57 %), Personal in der kaufmännischen Verwaltung und dem Vertrieb (11 %) sowie aus Künstlerinnen bzw. Künstlern, Orchestermitgliedern und künstlerischer Intendanz (32 %) zusammen. Die durchschnittliche Fluktuation über alle Bedienstetengruppen im Jahr 2012 betrug rd. 5 % und im Durchschnitt waren rd. zwölf Krankenstandstage zu verzeichnen. Die Betriebszugehörigkeit betrug durchschnittlich 8,50 Jahre und der Altersdurchschnitt wurde mit rd. 40 Jahren angegeben. Der Anteil der Frauen in der Belegschaft betrug rd. 47 %.

Während im Jahr 2009 insgesamt acht Lehrlinge in den Vereinigten Bühnen ausgebildet wurden, erhöhte sich die Anzahl im Jahr 2013 auf zwölf Lehrlinge (drei kaufmännische Lehrlinge, neun technische Lehrlinge im Facility Management).

Im Jahr 2009 war eine freie Dienstnehmerin als Dramaturgin in den Vereinigten Bühnen tätig. Zum Zeitpunkt der Einschau wurden gemäß Auskunft der Vereinigten Bühnen keine freien Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer beschäftigt.

Im Prüfungszeitraum waren 18 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in Bildungskarenz, wobei die Bildungskarenzdauer zwischen zwei Monaten und einem Jahr betrug.

6.2 Prämienzahlungen

In den Jahren 2009 bis 2012 wurden an Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Vereinigten Bühnen insgesamt 0,66 Mio.EUR an Prämien ausbezahlt. Auch die Abgeltung von Zeitguthaben (Zeitguthaben aus dem jährlichen Durchrechnungszeitraum, im Jahr 2012 erstmalig Zeitguthaben bei Pauschaldienstverträgen aus einem zweijährigen Durchrechnungszeitraum) in der Höhe von 0,27 Mio.EUR wurde als Prämienzahlung ausgewiesen.

Vier bzw. fünf Angestellte mit Pauschaldienstverträgen bezogen in den Jahren 2009 bis 2012 Prämien auf der Grundlage einer jährlichen Zielvereinbarung, welche in den jeweiligen Dienstverträgen bzw. Sidelettern geregelt waren. Drei Zielvereinbarungen betrafen leitende Angestellte. Die Höhe der Prämien lag zwischen einem Monatsgehalt und drei Monatsgehältern. In einer Zielvereinbarung ist festgelegt, dass die Prämie bei schlechter Wirtschaftslage halbiert wird. Das Kontrollamt empfahl, eine solche Regelung in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

Das Kontrollamt stellte fest, dass die Gewährung von bis zu drei Monatsgehältern für die zweite Führungsebene im Wien Holding-Konzern als eher unüblich zu qualifizieren ist. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass die Prämienregelungen oftmals als Sideletter zum Dienstvertrag abgeschlossen wurden. Das Kontrollamt empfahl, die Höhe der Zielerreichungsprämien an die Gepflogenheiten im Wien Holding-Konzern anzupassen und künftig die Prämienvereinbarungen in der Gesamtbemessungsgrundlage der Entlohnung zu berücksichtigen.

Die Einschau in die Zielvereinbarungen der Leitung eines neu etablierten Dienstleistungsbereiches ergab, dass eine Prämie im ersten Dienstjahr für die Neueinrichtung dieser Position, welche die Akquise von Leistungen umfasste, gewährt wurde. In den Folgejahren war die Höhe der Prämienzahlung von der Höhe der akquirierten Leistungen abhängig. Diese Leistungen konnten im Betrachtungszeitraum um 50 % über den Zielwert gesteigert werden, wobei der angestrebte Zielwert seit Beginn der Prämienvereinbarung unverändert blieb. Das Kontrollamt empfahl, den bereits wesentlich überschrittenen Zielwert in einer neuen Vereinbarung anzupassen.

Das Kontrollamt merkte bei der Auswertung der Zielerreichung für diesen mit 17. November 2008 abgeschlossenen Dienstvertrag an, dass die Dienstleistungsverträge bereits bei Vertragsabschluss als akquiriert galten und die von den Vereinigten Bühnen gegebenenfalls zu erbringenden Gegenleistungen bzw. Kompensationsgeschäfte nicht zum Abzug kamen. Außerdem wurde festgestellt, dass in der Zielvereinbarung der Leistungszeitraum zu Beginn nicht das Kalenderjahr war, wodurch der Nachweis der Zielerreichung erschwert wurde. Mit dem Wirtschaftsjahr 2011 wurde der Evaluierungszeitraum auf das Kalenderjahr umgestellt und gleichzeitig das monatliche Grundgehalt aus diesem Dienstvertrag um mehr als 20 % erhöht, die Prämienregelung jedoch unverändert beibehalten. Das Kontrollamt empfahl zu überprüfen, ob eine Evaluierung der Prämienregelung unter Berücksichtigung der Gegenleistungen mit gleichzeitiger Anpassung des Zielwertes zweckmäßig wäre.

Die Einschau in die Evaluierungen der Zielvereinbarungen ergab weiters, dass die angegebenen Ziele immer zu 100 % erfüllt wurden. Insbesondere fiel bei der Definition der Ziele auf, dass die Zielwerte nicht genau quantifiziert waren (z.B. nur Kosteneinsparungen, ohne Angabe des Zielwertes) oder, dass Ziele sehr allgemein gehalten wurden und darüber hinaus sowieso im eigentlichen Aufgabenbereich der leitenden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (Einhaltung von Abgabedaten) lagen. Es wurde daher empfohlen, ambitioniertere und quantifizierbare Zielvorgaben festzulegen. Des Weiteren stellte das Kontrollamt fest, dass die Dokumentationen der erreichten Ziele nicht immer leicht nachvollziehbar waren, weshalb diesbezügliche Verbesserungen empfohlen wurden. Generell empfahl das Kontrollamt, Zielvereinbarungen für das Wirtschaftsjahr der Ver-

einigten Bühnen abzuschließen und weiters in allen Zielvereinbarungen die wirtschaftliche Gesamtentwicklung des Unternehmens zu berücksichtigen.

Die Durchsicht der Unterlagen für die Prämien des Geschäftsführers im Jahr 2009 zeigte, dass für das Jahr 2008 mit der Mehrheitseigentümerin vereinbart wurde, die gesamte Jahresprämie auszuzahlen. Da das Dienstverhältnis jedoch erst Mitte des Jahres 2008 begonnen hatte, wurde auf Vorschlag der Mehrheitseigentümerin vereinbart, dass der Geschäftsführer mit Ende seiner Geschäftsführertätigkeit auf eine halbe Jahresprämie verzichten wird. Da derartige Vereinbarungen aus Sicht des Kontrollamtes als unüblich zu qualifizieren sind, wurde empfohlen, Leistungsansprüche entsprechend zu aliquotieren.

In einem Sideletter zu einem Dienstvertrag wurde für die Übernahme der interimistischen Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft für den Zeitraum von 2. März 2009 bis zum voraussichtlich Ende Juni 2009 eine Prämie gewährt. Im Jahr 2010 wurde eine weitere Prämie ausbezahlt. Diese entsprachen bezogen auf den Geschäftsführungszeitraum zusätzlichen monatlichen Zahlungen in Höhe des halben Monatsbezuges. Tatsächlich dauerte die interimistische Geschäftsführung bis 15. Dezember 2009. Aufgrund der angespannten wirtschaftlichen Situation wurde von einer Verrechnung dieser Aufwendungen an die Tochtergesellschaft Abstand genommen. Für diese interimistische Geschäftsführung wurde auch ein Mitarbeiter der Wien Holding für den gleichen Zeitraum betraut.

Das Kontrollamt qualifizierte die Abgeltung der interimistischen Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft als überhöht, zumal die Geschäftsführertätigkeit neben einer Vollzeitbeschäftigung bei den Vereinigten Bühnen erfolgte und empfahl, bei derartigen Sonderleistungen die Bemessung der Prämienhöhen künftig zu überdenken.

Generell befürwortete das Kontrollamt die Gewährung von Prämien für außergewöhnliche Leistungen. Dabei muss aber die Erbringung der Leistungen eindeutig nachvollziehbar sein und sich die Höhe der Prämien in einem angemessenen Rahmen bewegen.

Die Prämien sollten aber in keinem Fall als "Selbstverständlichkeit" wie die laufende Bezahlung angesehen werden.

6.3 Pensionsaufwendungen

6.3.1 Von den Vereinigten Bühnen bzw. ihren Vorgängergesellschaften wurden an insgesamt sieben Mitarbeiter Pensionszusagen (Alters- und Berufsunfähigkeitspension, Hinterbliebenenversorgung) in der Regel innerhalb ihrer Dienstverträge gewährt. Bei diesem Personenkreis handelt es sich bis auf eine Ausnahme (Mitarbeiter in leitender Position) um ehemalige Geschäftsführer. Die Pensionszusage des Mitarbeiters in leitender Position wurde erst mit Beendigung des Dienstverhältnisses unter dem Hinweis "*besonderer Verdienste um das Theater an der Wien*" im Jahr 1984 gewährt. Zwei dieser Ansprüche waren zum Prüfungszeitpunkt infolge des Ablebens der begünstigten Personen bereits erloschen. Den Vereinigten Bühnen entstanden infolge der Pensionszusagen im Zeitraum 2009 bis 2012 Aufwendungen in der Höhe von insgesamt 1,17 Mio.EUR.

Das Kontrollamt beurteilte die Zusage von Pensionsleistungen dem Grunde nach für Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer unter bestimmten Umständen (z.B. Betriebszugehörigkeitsdauer, Größe der Gesellschaft etc.) als angemessen. Die Gewährung einer Pensionszusage bei Beendigung des Dienstverhältnisses konnte hingegen vom Kontrollamt nicht nachvollzogen werden.

6.3.2 Mit 17. September 1996 wurde ein Pensionskassenvertrag mit einer Pensionskassenversicherung abgeschlossen, in welchem die damals bestehenden Pensionslasten für sechs ehemalige Mitarbeiter mit einer etwaigen Nachschusspflicht an die Pensionskasse ausgelagert wurden und die zur Finanzierung der Pensionsansprüche bestehenden Rückstellungen von den Vereinigten Bühnen an die Pensionskasse übertragen. Bei einem Mitarbeiter wurden die Pensionsansprüche auf Wunsch des Mitarbeiters nicht ausgelagert, sodass die Vereinigten Bühnen für diese Leistungen jährlich selbst Vorsorge treffen müssen.

Die vereinbarte Nachschusspflicht wurde am 17. April 2009 dahingehend abgeändert, dass ein Teil der Pensionen (Differenzbetrag auf die Fixzusage) wieder direkt von den Vereinigten Bühnen getragen wurde. Das Kontrollamt begrüßte diese Maßnahme, da damit die Pensionsaufwendungen reduziert werden. Im Prüfungszeitraum mussten die Vereinigten Bühnen eine Abdeckung dieses Differenzbetrages von 0,46 Mio.EUR tragen (davon entfallen 78 % auf einen Pensionsbezieher).

Die Höhe der zugesagten Pensionsleistungen richtete sich prinzipiell nach den Dienstjahren und konnte bis zu 80 % des letzten Bruttobezuges betragen. Die Anwartschaft auf den Ruhebezug betrug mindestens zehn Jahre.

Die Einschau in die einzelnen Pensionsvereinbarungen ergab, dass bei einem Geschäftsführer die Anwartschaftszeit nur deshalb erreicht wurde, da auch Dienstzeiten für nicht operative Tätigkeiten angerechnet wurden. Ein halbes Jahr vor Ausscheiden aus der Gesellschaft fungierte dieser Mitarbeiter nicht mehr als Geschäftsführer und sein früherer Bezug als Geschäftsführer wurde für die neue Tätigkeit auf die Hälfte reduziert. Gemäß einer Vereinbarung mit diesem Mitarbeiter wurde als Bemessungsgrundlage für die Anwartschaft für den Ruhebezug jedoch das volle Geschäftsführergehalt herangezogen. Außerdem war anzumerken, dass bereits ab einer Dienstzeit von zehn Jahren ein Ruhebezug von 70 % der Bemessungsgrundlage bestand.

Diese großzügige Gewährung der Pensionszusage und die Anrechnung der nicht operativen Tätigkeit wurden vom Kontrollamt als nicht angemessen beurteilt, zumal der Gesellschaft durch die früh anfallenden Pensionszahlungen große Nachschussverpflichtungen entstanden.

Seit Beginn der neuen Geschäftsführung wurden leistungsbezogene Pensionszusagen nicht mehr abgeschlossen. Eine Pensionszusage wird nun beitragsbezogen durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung finanziert, wobei 10 % des jährlichen Bezuges von den Vereinigten Bühnen an die Versicherungsgesellschaft zu leisten sind. Damit wurde das Risiko der Veranlagung zur Gänze auf die Versicherungsgesellschaft

übertragen und auch die mögliche Pensionsleistung in Hinkunft auf ein angemessenes Niveau begrenzt.

7. Outsourcing von Dienstleistungen

Im Prüfungszeitraum wurden lt. Angaben der Vereinigten Bühnen Personalleistungen an externe Firmen ausgelagert und daher nicht dem Personalaufwand zugezählt.

7.1.1 Bereits in der Vergangenheit wurden für die Portierdienste im Theater an der Wien und im Raimundtheater im Wesentlichen Mitarbeiter eingesetzt, welche ihre ursprünglichen Funktionen oftmals aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr wahrnehmen konnten. Die Reinigungsdienste, die Sicherheitsdienste sowie die Portierdienste im Ronacher waren bereits während der reinen Vermietungen dieses Hauses an Fremdfirmen ausgelagert worden.

Anlässlich der Wiedereröffnung des Ronachers als Musicalstätte im Jahr 2008 wurden im Zuge der geplanten notwendigen Personalausstattung weitere Überlegungen hinsichtlich der Auslagerungen diverser Dienstleistungen angestellt. Da diesbezügliche Kalkulationen ergaben, dass für die Bereiche Sicherheitsdienst, Publikumsdienst und Reinigung des Theatergebäudes Fremdpersonal billiger käme, werden bis auf die Reinigung der Büros und der Garderoben der Künstlerinnen bzw. Künstler (sensible Bereiche) - welche mit Eigenpersonal durchgeführt wird - diese Dienstleistungen mit der Wiedereröffnung des Ronachers im Jahr 2008 ebenfalls mit Fremdpersonal erbracht.

Im Jahr 2009 bzw. 2010 wurden im Theater an der Wien bzw. im Raimundtheater auch die Reinigung des Zuschauerraumes sowie die Nachtschicht des Portierdienstes an Fremdfirmen ausgelagert und damit die natürlichen Abgänge von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern nicht nachbesetzt. Außerdem wurde die Beaufsichtigung und Reinigung der Toilettenanlagen an eine Fremdfirma vergeben.

Dem Kontrollamt wurde von den Vereinigten Bühnen auch eine Kalkulation der Stundensätze für die Eigen- bzw. Fremderbringung des Publikumsdienstes sämtlicher Spielstätten für das Jahr 2010 vorgelegt. Das mögliche Einsparungspotenzial für alle drei

Spielstätten der Vereinigten Bühnen für den Publikumsdienst wurde mit 0,40 Mio.EUR für das Jahr 2010 angegeben, da lt. dieser Kalkulation die Kosten pro Stunde für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Vereinigten Bühnen um durchschnittlich rd. 39 % über jenen der Fremdfirma lagen, was insbesondere an den kollektivvertraglichen Zulagen der Vereinigten Bühnen begründet war.

7.1.2 Im Jahr 2011 wurde im Auftrag der Vereinigten Bühnen von einem Beratungsunternehmen eine Überprüfung des Servicelevels in zwei Testphasen durchgeführt, wobei für die gesamten Vereinigten Bühnen ein Serviceindex von 85,5 % erzielt wurde. Im Detail wurde festgestellt, dass der Publikumsdienst im Raimundtheater mit 88,9 %, im Theater an der Wien mit 84,1 % sowie im Ronacher mit 83,4 % abschnitt. Auffällig war, dass sich im Theater an der Wien der Servicelevel um rd. 14,1 % gegenüber der ersten Testphase verringerte. Verbesserungspotenziale wurden in der Nennung des Onlineshops, bei der Begrüßung und Freundlichkeit des Personals aufgezeigt. Ein ebenfalls durchgeführter Sicherheitscheck erbrachte ein Ergebnis von insgesamt 91,1 %, wobei auch hier das Raimundtheater am Besten abschnitt und das schlechteste Ergebnis im Ronacher erzielt wurde. Die ausgelagerten Dienstleistungen im Ronacher wurden insgesamt als sehr gut bewertet, allerdings konnten die ausgezeichneten Resultate der mit Eigenpersonal verwalteten Häuser Raimundtheater und Theater an der Wien nicht ganz erreicht werden.

Zusammenfassend wurde festgestellt, dass durch die Auslagerung dieser Leistungen Kostenvorteile erzielt werden konnten, jedoch der erbrachte Servicelevel durch Eigenpersonal höher war. Sensible Bereiche mussten weiterhin durch Eigenpersonal betreut werden. Letztlich war das Personaloutsourcing auf bestimmte Tätigkeiten beschränkt.

Das Kontrollamt empfahl grundsätzlich, nicht allein Kostenvergleiche für mögliche Personalauslagerungen anzustellen, sondern auch die Qualität der Leistungserbringung zu bewerten.

7.1.3 Im Bereich IT wurden die Betreuung der Server- und EDV-Organisation sowie der Netzstruktur evaluiert. Nachdem die größtenteils fremderbrachten IT-Leistungen nicht

den Vorstellungen der Vereinigten Bühnen entsprachen und wichtige Entwicklungen in diesem Bereich verabsäumt wurden, wurde die Anzahl der externen Dienstleisterinnen bzw. Dienstleister reduziert. Der 1st Level-Support wird nun durch Eigenpersonal erbracht. Durch interne Personalumschichtungen wurde der Personalstand der Vereinigten Bühnen durch dieses Insourcing der IT-Leistungen nur um einen Lehrling erhöht. Im IT-Bereich sind derzeit drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter beschäftigt.

Das Kontrollamt sah die Neustrukturierung der IT-Organisation in den Vereinigten Bühnen, zumal diese eine wesentliche Grundlage für den betrieblichen Ablauf darstellen, als positiv an.

8. Zusammenfassung der Empfehlungen

Empfehlung Nr. 1:

Das Kontrollamt empfahl grundsätzlich, die Planungen entsprechend der Ist-Daten-Darstellung vorzunehmen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die Ist-Zahlen werden für die Plan-Ist-Darstellung in allen Berichten um die Ronachersanierung bereinigt und somit wird die Vergleichbarkeit zu den Planzahlen gewährleistet. Weiters erleichtert diese Darstellung die Berechnung der Eigendeckung. Den empfohlenen Ergänzungen der Planzahlen um die Ronachersanierung wird nachgekommen.

Empfehlung Nr. 2:

Das Kontrollamt empfahl, die erforderlichen Genehmigungen von Dienstverträgen über der Wertgrenze grundsätzlich vor deren Abschluss einzuholen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Der Empfehlung wird Folge geleistet.

Empfehlung Nr. 3:

Das Kontrollamt stellte fest, dass die Bereitschaft der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu Dienstreisen in Pauschaldienstverträgen für den unregelmäßigen Dienst nicht explizit geregelt ist. Da auch in dieser Beschäftigtengruppe mit Dienstreisen, etwa für Gastspiele, zu rechnen ist, wurde empfohlen, eine diesbezügliche Klausel aufzunehmen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die vom Kontrollamt empfohlene Verpflichtung der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zu Dienstreisen wurde in § 11 im Kollektivvertrag für Technik und Verwaltung vorgesehen.

Empfehlung Nr. 4:

Das Kontrollamt empfahl, bei der Erstellung der Dienstpläne zu lange Arbeitszeiten im Vorhinein zu vermeiden, grundsätzlich die Arbeitsbelastung besser zu verteilen und Urlaubsrückstände abzubauen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die Vereinigten Bühnen sind stets bemüht, dieser Empfehlung umfassend zu folgen und Ausnahmefälle lediglich in einem für den Kunstbetrieb unabdingbar notwendigen Ausmaß zuzulassen.

Empfehlung Nr. 5:

In einem Fall wurden laufend Mehrdienstleistungen ausbezahlt, da lt. Angaben der Vereinigten Bühnen im Durchrechnungszeitraum von einem Jahr diese nicht als Zeitausgleich konsumiert werden konnten. Dies deshalb, da neben der eigentlichen Tätigkeit auch Fahrtendienste zu leisten waren, wodurch im Jahr 2011 insgesamt rd. 158 Mehrdienstleistungsstunden anfielen. Das Kontrollamt empfahl, diese außerordentliche Tätigkeit einzustellen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Diese außerordentliche Tätigkeit erfolgte als Vertretung eines länger andauernden Krankenstandes eines Mitarbeiters und wird künftig nicht mehr in dieser Größenordnung anfallen. Zudem wird für das betroffene Dienstverhältnis ein Pauschalvertrag in Aussicht genommen.

Empfehlung Nr. 6:

Es zeigte sich generell, dass aufgrund der Zulagen, Dienstpläne, Ruhezeiten etc. die Lohn- und Gehaltsverrechnung sehr komplex ist. Das Kontrollamt empfahl daher, die bereits begonnenen Bemühungen zur Reduzierung der Zulagen fortzusetzen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Der Empfehlung wird Folge geleistet.

Empfehlung Nr. 7:

Die Erfassung der Arbeitszeiten erfolgt manuell von den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, die dabei die aufzuzeichnenden Daten ins Zeiterfassungssystem eingeben. Das Kontrollamt empfahl den Vereinigten Bühnen zu überprüfen, ob nicht die Erfassung der für die Abrechnung erforderlichen Arbeitszeitdaten über ein Terminalsystem zweckmäßiger und kostengünstiger wäre.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die Vereinigten Bühnen werden der Empfehlung nachkommen und diese Überprüfung durchführen. Eine solche Maßnahme wird jedenfalls auch einer Betriebsvereinbarung bedürfen, die gerne in Aussicht genommen wird.

Empfehlung Nr. 8:

Das Kontrollamt empfahl, beginnend mit dem Jahr 2014 eine standardisierte Auswertung im Lohnverrechnungssystem vorzusehen, die einen Vergleich der Kostenentwicklung der einzelnen Lohngruppen gemäß Kollektivvertrag beinhaltet.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Der Empfehlung des Kontrollamtes wird Folge geleistet werden, sofern die Kosten der Programmierung der empfohlenen Auswertung sich in einem verhältnismäßigen finanziellen Rahmen bewegen.

Empfehlung Nr. 9:

In einer Zielvereinbarung ist festgelegt, dass die Prämie bei schlechter Wirtschaftslage halbiert wird. Das Kontrollamt empfahl, eine solche Regelung in alle Zielvereinbarungen aufzunehmen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Der Empfehlung wird Folge geleistet.

Empfehlung Nr. 10:

Das Kontrollamt empfahl, die Höhe der Zielerreichungsprämien an die Gepflogenheiten im Wien Holding-Konzern anzupassen und künftig die Prämienvereinbarungen in der Gesamtbemessungsgrundlage der Entlohnung zu berücksichtigen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die Vereinigten Bühnen werden diese Empfehlung prüfen und diese, unter Berücksichtigung des entsprechenden Verantwortungsbereiches im Vergleich zur vom Kontrollamt genannten Referenzgröße Wien Holding-Konzern, umsetzen.

Empfehlung Nr. 11:

Die Einschau in die Zielvereinbarungen der Leitung eines neu etablierten Dienstleistungsbereiches ergab, dass eine Prämie im ersten Dienstjahr für die Neueinrichtung dieser Position, welche die Akquise von Leistungen umfasste, gewährt wurde. In den Folgejahren war die Höhe der Prämienzahlung von der Höhe der akquirierten Leistungen abhängig. Die Leistungen konnten im Betrachtungszeitraum um 50 % über den Zielwert gesteigert werden, wobei der angestrebte Zielwert seit Beginn der Prämienver-

einbarung unverändert blieb. Das Kontrollamt empfahl, den bereits wesentlich überschrittenen Zielwert in einer neuen Vereinbarung anzupassen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die Neueinrichtung dieser Position umfasste die Akquise zahlreicher neuer, potenter Sponsoren sowie die beträchtliche Erhöhung der Sponsorensumme bereits im ersten Jahr, weshalb eine Prämienzahlung bereits im ersten Jahr gerechtfertigt war. Die angespannte Wirtschaftslage hat auch auf das Sponsoringvolumen einen dämpfenden Effekt. In Verbindung mit der sogenannten Antikorruptionsgesetzgebung ist eine zunehmende Zurückhaltung von Unternehmen, sich als Sponsoren zu engagieren, zu konstatieren. Unter diesen Rahmenbedingungen ist die Beibehaltung der Sponsoringsumme auf dem bisherigen, ambitionierten Niveau als Zielwert daher jedenfalls angemessen.

Empfehlung Nr. 12:

Das Kontrollamt merkte bei der Auswertung der Zielerreichung für einen mit 17. November 2008 abgeschlossenen Dienstvertrag an, dass die Dienstleistungsverträge bereits bei Vertragsabschluss als akquiriert galten und die von den Vereinigten Bühnen gegebenenfalls zu erbringenden Gegenleistungen bzw. Kompensationsgeschäfte nicht zum Abzug kamen. Außerdem wurde festgestellt, dass in der Zielvereinbarung der Leistungszeitraum zu Beginn nicht das Kalenderjahr war, wodurch der Nachweis der Zielerreichung erschwert wurde. Mit dem Wirtschaftsjahr 2011 wurde der Evaluierungszeitraum auf das Kalenderjahr umgestellt und gleichzeitig das monatliche Grundgehalt aus diesem Dienstvertrag um mehr als 20 % erhöht, die Prämienregelung jedoch unverändert beibehalten. Das Kontrollamt empfahl zu überprüfen, ob eine Evaluierung der Prämienregelung unter Berücksichtigung der Gegenleistungen mit gleichzeitiger Anpassung des Zielwertes zweckmäßig wäre.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Die Erhöhung des monatlichen Grundgehältes hing mit der Übernahme eines größeren Verantwortungsbereiches und weiterer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zusammen, nicht mit den Leistungen, für welche die Prämienregelung gilt. Hinsichtlich der Evaluierung der Prämienregelung verweisen wir auf unsere Ausführungen zu Empfehlung Nr. 11.

Empfehlung Nr. 13:

Es wurde empfohlen, ambitioniertere und quantifizierbare Zielvorgaben festzulegen. Des Weiteren stellte das Kontrollamt fest, dass die Dokumentationen der erreichten Ziele nicht immer leicht nachvollziehbar waren, weshalb diesbezügliche Verbesserungen empfohlen wurden. Generell empfahl das Kontrollamt, Zielvereinbarungen für das Wirtschaftsjahr der Vereinigten Bühnen abzuschließen und weiters in allen Zielvereinbarungen die wirtschaftliche Gesamtentwicklung des Unternehmens zu berücksichtigen.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Der Empfehlung wird, unter Berücksichtigung der Überlegungen in unserer Stellungnahme zu Empfehlung Nr. 10, Folge geleistet.

Empfehlung Nr. 14:

Die Durchsicht der Unterlagen für die Prämien des Geschäftsführers im Jahr 2009 zeigte, dass für das Jahr 2008 mit der Mehrheitseigentümerin vereinbart wurde, die gesamte Jahresprämie auszuzahlen. Da das Dienstverhältnis jedoch erst Mitte des Jahres 2008 begonnen hatte, wurde auf Vorschlag der Mehrheitseigentümerin vereinbart, dass der Geschäftsführer mit Ende seiner Geschäftsführertätigkeit auf eine halbe Jahresprämie verzichten wird. Da derartige Vereinbarungen aus Sicht des Kontrollamtes als unüblich zu qualifizieren sind, wurde empfohlen, Leistungsansprüche entsprechend zu aliquotieren.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

In diesem Zusammenhang wird der Stellungnahme des Kontrollamtes bzgl. Empfehlung Nr. 12, wonach Zielvereinbarungen als Leistungszeitraum das Kalenderjahr vorsehen sollten, uneingeschränkt beigepflichtet.

Empfehlung Nr. 15:

Das Kontrollamt qualifizierte die Abgeltung der interimistischen Geschäftsführung einer Tochtergesellschaft als überhöht, zumal die Geschäftsführertätigkeit neben einer Vollzeitbeschäftigung bei den Vereinigten Bühnen erfolgte und empfahl, bei derartigen Sonderleistungen die Bemessung der Prämienhöhen künftig zu überdenken.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Auch wenn eine Vollzeitbeschäftigung bei den Vereinigten Bühnen vorlag, war die Verantwortung und Haftung der zusätzlichen Geschäftsführertätigkeit uneingeschränkt gegeben. Diese war dementsprechend zu entlohnen, zumal die schlechte wirtschaftliche Lage des Unternehmens eine gravierende zusätzliche Arbeitsbelastung darstellte.

Empfehlung Nr. 16:

Das Kontrollamt empfahl grundsätzlich, nicht allein Kostenvergleiche für mögliche Personalauslagerungen anzustellen, sondern auch die Qualität der Leistungserbringung zu bewerten.

Stellungnahme der Vereinigte Bühnen Wien Ges.m.b.H.:

Der Empfehlung wird Folge geleistet.

Der Kontrollamtsdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im September 2013