



Rechnungshof
Österreich

Unabhängig und objektiv für Sie.

Bericht des Rechnungshofes

Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer von gemeinnützigen Bauvereinigungen

III-67 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP

Reihe BUND 2017/62

Reihe NIEDERÖSTERREICH 2017/13

Reihe OBERÖSTERREICH 2017/10

Reihe VORARLBERG 2017/5

Reihe WIEN 2017/12



Vorbemerkungen

Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes–Verfassungsgesetz, dem Vorarlberger Landtag sowie dem Gemeinderat der Stadt Wien gemäß Art. 127 Abs. 6 Bundes–Verfassungsgesetz und dem Gemeinderat der Stadt Krems und dem Gemeinderat der Stadt Linz gemäß Art 127a Abs. 6 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebärungsüberprüfung getroffen hat.

Dieser Bericht wird inhalts– und zeitgleich den Landtagen der Länder Niederösterreich und Oberösterreich gemäß Art. 127 Abs. 6 Bundes–Verfassungsgesetz in Verbindung mit § 18 Abs. 6 Rechnungshofgesetz 1948 vorgelegt.

Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenüberung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht. Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

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

IMPRESSUM

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

Redaktion und Grafik: Rechnungshof
Herausgegeben: Wien, im Dezember 2017

AUSKÜNFTE

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

facebook/RechnungshofAT
Twitter: @RHSprecher

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
Kurzfassung	7
Kenndaten	10
Prüfungsablauf und –gegenstand	11
Sicherung einer ordnungsmäßigen Geschäftsführung	12
Begrenzungen der Bezüge	15
Gesetzliche Vorgaben	15
Höchstgrenze nach § 26 WGG und Vertragsschablonenverordnung	18
Organe der gemeinnützigen Bauvereinigungen	19
Besetzung der Managementfunktionen	21
Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes	21
Anteil der Frauen in Führungspositionen	23
Gestaltung der Verträge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer	25
Vorgaben	25
Vergleich der Vertragsbestimmungen	27
Vereinbarung von All-In-Bezügen	30
Automatische Erhöhung der Bezüge	31
Ansprüche auf Abfertigung	33

Höhe des Urlaubsanspruchs _____	35
Befristung der Funktionsdauer _____	35
Vorzeitige Auflösung des Vertrags _____	36
Zusammensetzung und Höhe der Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer _____	36
Kollektivvertragliche Grundlagen und überkollektivvertragliche Leistungen der gemeinnützigen Bauvereinigungen _____	36
Prämien und sonstige variable Gehaltsbestandteile _____	40
Höhe der monatlichen Bezüge der geschäftsführenden Leitungsorgane – Einhaltung der Grenzen des WGG _____	43
Prüfung der Einhaltung der Betragsgrenzen _____	45
Veröffentlichung _____	46
Pensionen _____	47
Regelungen zur Altersvorsorge _____	47
Einzelvertragliche Pensionsleistungen _____	51
Einhaltung der Grenzen des WGG _____	54
Umsetzung des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes _____	54
Aufwendungen für Pensionszusagen und Pensionszahlungen _____	56
Schlussempfehlungen _____	59
Anhang: Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger _____	64

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Kennzahlen zur Geschäftsführung und Geschäftsgebarung _____	13
Tabelle 2:	Berechnung der Bezugsgrenze nach § 26 WGG (Bundesbeamtenbezug) _____	16
Tabelle 3:	Anzahl und Kosten der Organe _____	20
Tabelle 4:	Managementstrukturen und Frauenanteil _____	24
Tabelle 5:	Vertragsbestimmungen der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer _____	28
Tabelle 6:	Überkollektivvertragliche Leistungen der gemeinnützigen Bauvereinigung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (M) und Vorstandsmitglieder/Geschäftsführer (G) _____	38
Tabelle 7:	Einzelvertragliche Pensionsleistungen an ehemalige Manager	51
Tabelle 8:	Gesamtaufwand an Pensionsleistungen (aktives und pensioniertes Personal) inklusive Dotierung der Rückstellungen _____	56
Tabelle 9:	Pensionszahlungen insgesamt an das ehemalige Management und Hinterbliebene _____	57

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Einhaltung der Grenzen des WGG – Vergleich der monatlichen Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer und Prokuristen im Jahr 2015	_____	43
--------------	---	-------	----

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811 i.d.g.F.
AG	Aktiengesellschaft
AngG	Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921 i.d.g.F.
BGBL	Bundesgesetzblatt
BMWFW bzw.	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft beziehungsweise
DAZ	Dienstalterszulage
d.h.	das heißt
dRGBl.	deutsches Reichsgesetzblatt
EUR	Euro
GEDESAG GmbH	Gemeinnützige Donau–Ennstaler Siedlungs–Aktiengesellschaft Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GWG	Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz Gesellschaft m.b.H.
GWSG	Gemeinnützige Wohnungs– und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H.
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
JGS	Justizgesetzsammlung
LGBl.	Landesgesetzblatt
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
rd.	rund
RGBl.	Reichsgesetzblatt
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
UGB	Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. S 219/1897 i.d.g.F.

Bericht des Rechnungshofes

Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer
von gemeinnützigen Bauvereinigungen



VBÄ Vollzeitbeschäftigungsäquivalent

WGG Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz, BGBl. Nr. 139/1979 i.d.g.F.

Z Ziffer

z.B. zum Beispiel

Wirkungsbereich

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Land Vorarlberg

Stadt Wien

Stadt Krems

Stadt Linz

Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer von gemeinnützigen Bauvereinigungen

Kurzfassung

Der RH überprüfte von April bis Juni 2016 folgende gemeinnützige Bauvereinigungen hinsichtlich der Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer:

- Gemeinnützige Donau–Ennstaler Siedlungs–Aktiengesellschaft (**GEDESAG**) mit Sitz in Krems, Niederösterreich,
- GWG – Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH (**GWG**) mit Sitz in Linz, Oberösterreich,
- Gemeinnützige Wohnungs– und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H. (**GWSG**) mit Sitz in Wien sowie
- Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau– und Siedlungsgesellschaft m.b.H. (**VOGEWOSI**) mit Sitz in Dornbirn, Vorarlberg. (**TZ 1**)

Ziel der Gebarungüberprüfung war eine vergleichende Beurteilung der Aktivbezüge unter Bedachtnahme auf gesetzliche Vorgaben und auf die Angemessenheit im Verhältnis zur Leistungskraft der Wohnbauvereinigung, der Gewährung von Prämien und sonstigen Leistungen sowie der Regelung zur Altersvorsorge und der einzelvertragli-

chen Pensionsleistungen. Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2012 bis 2015. (TZ 1)

Die erhobenen Unternehmensdaten der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen zeigten auf, dass deren Größe bzw. deren finanzielle Leistungskraft nur bedingt in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufwendungen für das Management standen. § 26 Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz intendierte eine Begrenzung der Bezüge von Mitgliedern von Leitungsorganen und Angestellten der gemeinnützigen Bauvereinigungen mit dem höchstmöglichen Endbruttobezug für Bundesbeamtinnen und –beamte der Dienstklasse IX des Dienststandes der Allgemeinen Verwaltung. Unbestimmte Formulierungen und die Umsetzung in der Praxis (Gewährung von Überstundenpauschalen statt fixer Verwendungszulage, Valorisierungen mit dem Kollektivvertrag für die gemeinnützige Wohnungswirtschaft, einzelvertragliche Ansprüche bis zu 17 Monatsgehältern) führten jedoch bei der GEDESAG, der GWG und der VOGEWOSI teilweise zu Überschreitungen der Höchstgrenze nach dem Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz. (TZ 3, TZ 18, TZ 19)

Im Jahr 2015 überschritten insgesamt vier aktive geschäftsführende Leitungsorgane der überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen die monatliche Bezugsgrenze nach § 26 Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz¹. (TZ 18)

Die vertraglichen Regelungen der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer waren nicht nur im Vergleich der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen unterschiedlich ausgestaltet, sondern wichen auch teilweise von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Diese war je nach Bundesland entweder direkt oder analog anzuwenden oder sollte als Benchmark herangezogen werden. Die Vergleichbarkeit und Transparenz der Bezugsregelungen für die Leitungsorgane war somit nicht gegeben. (TZ 8, TZ 9)

Die Mitglieder der Leitungsorgane der überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen erhielten neben dem Bezug auch zusätzliche Vergünstigungen, wie z.B. höhere Abfertigungen oder Jubiläumsgelder nach Kollektivvertrag, höhere Urlaubsansprüche, automatische Bezugsanpassungen nach Kollektivvertrag, Bilanzgelder, Tantiemen oder Prämien, denen keine konkreten Leistungsvereinbarungen zugrunde lagen. (TZ 11, TZ 12, TZ 13, TZ 16, TZ 17)

Die GEDESAG, die GWG und die VOGEWOSI hatten im Gegensatz zur GWSG erhebliche finanzielle Lasten aus früheren einzelvereinbarten und betrieblichen Pensionszusagen zu tragen. Bei einem ehemaligen Geschäftsführer der GWG standen die Dauer seiner Funktion und die Höhe der ihm zuerkannten Pension in keinem

¹ Bezugsberechnung mit fixer Verwendungszulage anstatt flexibler Überstundenpauschale, wie im Gehaltsgesetz des Bundes vorgesehen

angemessenen Verhältnis (80 % des Letztbezugs für eine Geschäftsführertätigkeit von sechs Jahren und vier Monaten). (TZ 21, TZ 22)

Die GWG hob bei zwei Pensionsbeziehern Pensionssicherungsbeiträge nach dem Sonderpensionenbegrenzungsgesetz ein; die GEDESAG unterließ es in einem Fall, den gesetzlich vorgesehenen Pensionssicherungsbeitrag vom ehemaligen Vorstandsmitglied trotz Überschreitung der Bezugsgrenze einzuheben. (TZ 24)

Bericht des Rechnungshofes

Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer
von gemeinnützigen Bauvereinigungen



Kenndaten

Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer von gemeinnützigen Bauvereinigungen	
überprüfte Unternehmen	Gemeinnützige Donau–Ennstaler Siedlungs–Aktiengesellschaft (GEDESAG), Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz Gesellschaft m.b.H. (GWG), Gemeinnützige Wohnungs– und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H. (GWSG), Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau– und Siedlungsgesellschaft m.b.H. (VOGEWOSI)
Rechtsgrundlagen	Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz – WGG, BGBl. Nr. 139/1979 i.d.g.F. Gebarungsrichtlinienverordnung, BGBl. Nr. 523/1979 i.d.g.F.

2015	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
Rechtsform	AG	GmbH	GmbH	GmbH
Eigentümer	99 % Stadtgemeinde Krems	90 % Stadt Linz	100 % Wiener Stadtwerke Holding AG	70,9 % Land Vorarlberg
	1 % Tullnbau Gemeinnüt- zige Wohn– und Sied- lungsgenossen- schaft m.b.H.	je 5 % Immobilien Linz GmbH & Co KEG, Immorent AG		7,7 % Stadt Bregenz, die restlichen Anteile ver- teilen sich auf Blu- denz, Dornbirn, Feld- kirch, Hohenems sowie 21 Gemeinden
in Mio. EUR				
Umsatzerlöse	61,9	84,9	12,5	73,7
Bauvolumen ¹	82,7	52,7	8,5	44,8
Anzahl				
Summe der Verwal- tungseinheiten	21.289	29.956	4.124	26.301
<i>davon</i> <i>Anzahl der verwal- teten Wohnungen</i>	<i>11.049</i>	<i>19.007</i>	<i>3.241</i>	<i>16.237</i>
in 1.000 EUR				
Personalaufwand gesamt ²	7.697,17	7.784,72	1.435,39	5.244,87
Anzahl per 31. Dezember 2015				
aktive Vorstandsmit- glieder/Geschäftsfüh- rer (Prokuristen)	2 (2)	2 (0)	1 (1)	1 (1)
pensionierte Vor- standsmitglieder/ Geschäftsführer/Pro- kuristen mit Pensions- leistungen ³	1 (1)	5 (0)	0	5 (0)

¹ inklusive Großinstandsetzung, aber ohne laufende Instandhaltung

² in der Gewinn– und Verlustrechnung ausgewiesen, inklusive Pensionsaufwendungen und Dotierung/Auflösung von Rückstellungen, aber ohne Aufwendungen für Hausbesorgerinnen und –besorger und Hausbetreuerinnen und –betreuer

³ inklusive Hinterbliebenenpensionen; bei insgesamt vier Personen nur mehr Anspruch auf Pensionsleistungen der Pensionskasse

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 (1) Der RH überprüfte von April bis Juni 2016 die Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer bei der
- Gemeinnützigen Donau–Ennstaler Siedlungs–Aktiengesellschaft (**GEDESAG**) mit Sitz in Krems,
 - Gemeinnützigen Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH (**GWG**) mit Sitz in Linz,
 - Gemeinnützigen Wohnungs– und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H. (**GWSG**) mit Sitz in Wien sowie bei der
 - Vorarlberger gemeinnützigen Wohnungsbau– und Siedlungsgesellschaft m.b.H. (**VOGEWOSI**) mit Sitz in Dornbirn.

Ziel der Gebarungüberprüfung war eine vergleichende Beurteilung

- der Aktivbezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer unter Bedacht-
nahme auf gesetzliche Vorgaben und auf die Angemessenheit im Verhältnis zur
Leistungskraft der Wohnbauvereinigung,
- der Gewährung von Prämien und sonstigen Leistungen an die Vorstandsmitglie-
der und Geschäftsführer sowie
- der Regelungen zur Altersvorsorge und der einzelvertraglichen Pensionsleistun-
gen an ehemalige Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer bzw. an deren Hin-
terbliebene.

Der RH bezog auch die Prokuristen der überprüften gemeinnützigen Bauvereini-
gungen als vertretungsbefugte Leitungsorgane, die auch den gesetzlichen Bezugs-
beschränkungen des Wohnungsgemeinnützigkeitgesetzes (**WGG**)² unterliegen,
teilweise in seine vergleichende Beurteilung mit ein.

Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2012 bis 2015.

(2) Zu dem im März 2017 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die VOGEWOSI
und die Vorarlberger Landesregierung im April 2017, das BMFWF, die GEDESAG
und die GWG im Mai 2017 sowie die Stadt Krems und die Stadt Wien im Juni 2017
Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen im Dezember 2017.

² BGBl. Nr. 139/1979 i.d.g.F.

Sicherung einer ordnungsmäßigen Geschäftsführung

2.1

(1) Gemäß WGG müssen Geschäftsführung und Verwaltung einer gemeinnützigen Bauvereinigung den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit entsprechen.

Die dazu erlassene Gebarungsrichtlinienverordnung³ sah die Geschäftsführung als ordnungsmäßig an, wenn die Anzahl der Mitglieder des Vorstands, der Mitglieder des Aufsichtsrates und der Angestellten von Bauvereinigungen und die für Dienstbezüge, Reisegebühren und Ruhegehälter oder Entschädigungen aufzuwendenden Beträge „angemessen“ waren. Für die Beurteilung der Angemessenheit waren die finanzielle Leistungskraft der Bauvereinigung, die Summe ihrer Verwaltungseinheiten, der Umfang ihrer Bautätigkeit und die sonstige Struktur des Unternehmens maßgeblich. Nähere Bestimmungen zur Angemessenheit und zu den weiteren verwendeten Begriffen waren in der Gebarungsrichtlinienverordnung nicht enthalten.

(2) Der RH stellte die Kennzahlen zur Geschäftsführung und Geschäftsgebarung der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen gegenüber:

³ BGBl. Nr. 523/1979 i.d.g.F.

Tabelle 1: Kennzahlen zur Geschäftsführung und Geschäftsgebarung

2015	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
Rechtsform	AG	GmbH	GmbH	GmbH
	in Mio. EUR			
Umsatzerlöse	61,9	84,9	12,5	73,7
Bauvolumen ¹	82,7	52,7	8,5	44,8
	Anzahl			
Summe der Verwaltungseinheiten	21.289	29.956	4.124	26.301
<i>davon</i>				
<i>verwaltete Wohnungen</i>	11.049	19.007	3.241	16.237
Mitglieder des Vorstands/Geschäftsführer	2	2	1	1
Angestellte in Köpfen	85	92	21	62 ²
Angestellte in VBÄ	79,12	86,33	20,05	k.A.
	in 1.000 EUR			
Personalaufwand gesamt für aktives Personal ³	7.060,83	7.137,64	1.401,14	5.299,68
<i>davon</i>				
<i>Personalaufwand für die aktiven Vorstandsmitglieder/Geschäftsführer⁴</i>	642,49	376,11	150,80	225,59
	in %			
Anteil des Personalaufwands des Vorstands/der Geschäftsführung am Gesamtpersonalaufwand (ohne Pensionsaufwendungen)	9,10	5,27	10,76	4,26

k.A.: keine Angabe

¹ inklusive Großinstandsetzung, aber ohne laufende Instandhaltung

² Die VOGEWOSI beschäftigte zusätzlich noch rd. 25 Hausbesorgerinnen und –besorger und Hausbetreuerinnen und –betreuer im Angestelltenverhältnis sowie einige Arbeiter, deren Personalaufwand sie zum größten Teil direkt mit den Betriebskosten verrechnete.

³ ohne Hausbesorgerinnen und –besorger bzw. Hausbetreuerinnen und –betreuer, ohne Pensionsaufwendungen

⁴ ohne Prokuristen

Quellen: GWG, VOGEWOSI, GEDESAG, GWSG

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, war ein direkter Zusammenhang zwischen Umsatzerlösen, Bauvolumen und der Summe der Verwaltungseinheiten einerseits sowie dem Personalaufwand und der Anzahl der Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer andererseits nicht erkennbar. Beispielsweise verfügte die VOGEWOSI, die in Bezug auf Umsatzerlöse und Summe der Verwaltungseinheiten die zweitgrößte der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen war, nur über einen Geschäftsführer und wies auch den mit Abstand geringsten Personalaufwand pro Angestellten auf. Der Anteil des Personalaufwands für die aktiven Vorstandsmitglieder am Gesamtpersonalaufwand (ohne Pensionsaufwendungen) war bei der GEDESAG fast doppelt so hoch wie bei der größeren GWG.

2.2

Der RH wies kritisch darauf hin, dass zwischen dem Personalaufwand und der Summe der Verwaltungseinheiten der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen kein Zusammenhang bestand. Nach Auffassung des RH war dies auch auf die unklaren Vorgaben der Gebarungsrichtlinienverordnung zurückzuführen.

Der RH empfahl dem BMWFW, die in der Gebarungsrichtlinienverordnung verwendeten Begriffe klar zu definieren und konkrete Abstufungskriterien vorzusehen.

Aufgrund des im Vergleich zu den anderen gemeinnützigen Bauvereinigungen erheblich höheren Aufwands für die Mitglieder des Vorstands empfahl der RH der GEDESAG, auf personalaufwandssenkende Maßnahmen im Bereich des Managements hinzuwirken.

2.3 Das BMWFW wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass im Hinblick auf die gemäß § 26 WGG öffentlich–rechtlich begrenzten Bezüge von Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführern und Angestellten in den privatrechtlich organisierten gemeinnützigen Wohnungsunternehmen in der Anwendungs– und Vollziehungspraxis immer wieder eine Reihe von offenen Detailfragen aufgeworfen worden seien. Diese seien unabhängig von einer gesetzlichen Neuregelung im Verordnungswege zu regeln.

Die Stadt Krems verwies in ihrer Stellungnahme darauf, dass das Bauvolumen der GEDESAG (inklusive Großinstandsetzungen) um rd. 30 Mio. EUR höher als das der GWG sei und eines der Hauptaufgabengebiete der GEDESAG darstelle. Im Übrigen würden die beiden im Prüfungszeitraum tätigen Vorstandsmitglieder mit Ende des Jahres 2017 bzw. 2018 pensionsbedingt aus dem Unternehmen ausscheiden.

2.4 Der RH anerkannte, dass auch das BMWFW eine Reform der Gebarungsrichtlinienverordnung als notwendig erachtete. Da noch nicht absehbar war, inwieweit in der Gebarungsrichtlinienverordnungs–Novelle die sich aus der derzeitigen Formulierung ergebenden Detailfragen geklärt werden können, verblieb der RH bei seiner Empfehlung an das BMWFW, die in der Gebarungsrichtlinienverordnung verwendeten Begriffe klar zu definieren und konkrete Abstufungskriterien vorzusehen.

Der RH nahm die Mitteilung der Stadt Krems, dass die beiden Vorstände 2017 bzw. 2018 aus dem Unternehmen ausscheiden werden, zur Kenntnis.

Begrenzungen der Bezüge

Gesetzliche Vorgaben

- 3.1** (1) Vereinbarungen über Dienstbezüge, Reisegebühren und über den Ruhegenuss mit Mitgliedern des Vorstands, mit der Geschäftsführung und mit Angestellten gemeinnütziger Bauvereinigungen müssten gemäß § 26 WGG in einem angemessenen Verhältnis zur finanziellen Leistungskraft der Bauvereinigung und zum Umfang ihrer Bau- und Verwaltungstätigkeit stehen. Soweit die betreffenden Organwalterinnen und Organwalter bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hauptberuflich für die Bauvereinigung tätig waren, durften monatliche Bezüge bis zur Höhe des Endbruttobezugs (des Höchstsatzes) für Bundesbeamtinnen und –beamte der Dienstklasse IX des Dienststandes der Allgemeinen Verwaltung vereinbart werden.

Bezüge eines Vorstandsmitglieds oder einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers aus zwei oder mehreren Vereinbarungen mit zwei oder mehreren Bauvereinigungen durften zudem diesen Betrag bis maximal 50 % überschreiten, wenn dies aufgrund des besonderen Umfangs der Bau- und Verwaltungstätigkeit und der sich daraus ergebenden Arbeitsbelastung gerechtfertigt erschien.⁴

Nachträgliche Anpassungen der monatlichen Bezüge (Reisegebühren) waren nur aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen oder entsprechend den für solche Bundesbeamtinnen und –beamte geltenden Bezugsanpassungen zulässig.

Die Einhaltung der Höchstgrenze war bei Vereinbarung der Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern, der Geschäftsführung oder Angestellten der gemeinnützigen Bauvereinigung zu garantieren. Eine Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenze im Laufe eines Dienstverhältnisses war daher nicht ausgeschlossen.

⁴ Diese Bestimmungen galten gemäß § 39 WGG für Bauvereinigungen, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes aufgrund der Bestimmungen des Gesetzes über die Gemeinnützigkeit im Wohnungswesen vom 29. Feber 1940, deutsches RGBl. I S. 438, und der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über die Gemeinnützigkeit im Wohnungswesen vom 23. Juli 1940, deutsches RGBl. I S. 1012, als gemeinnützige Wohnungsunternehmen anerkannt waren, unter Wahrung ihres örtlichen Geschäftsbereiches als aufgrund dieses Bundesgesetzes als gemeinnützig anerkannte Bauvereinigungen. Auf solche Bauvereinigungen fanden die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes mit Ausnahme der in § 6 Abs. 1 enthaltenen Regelung über die Mindestanzahl der Genossenschafter Anwendung.

Verträge, die diese Bauvereinigungen vor dem 1. Jänner 1979 mit ihren Funktionärinnen und Funktionären (Mitgliedern der Organe) über Entschädigungen und Reisegebühren oder mit ihren Angestellten über Dienstbezüge, Gebühren und Ruhegenüsse abgeschlossen hatten, wurden durch die §§ 25 und 26 nicht berührt. Verträge mit Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und Angestellten über Bezüge, Gebühren und Ruhegenüsse, die vor dem 1. Jänner 1994 abgeschlossen worden waren, wurden durch § 26 in der Fassung BGBl. Nr. 800/1993 nicht berührt. Gemäß der vom 1. April 1979 bis 31. Dezember 1993 geltenden Fassung des § 26 WGG durften jedoch die monatlichen Dienstbezüge (Reisegebühren) den Endbruttobezug (den Höchstsatz) für Bundesbeamtinnen und –beamte der Dienstklasse IX nicht übersteigen, soweit durch Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt war.

Weder das WGG noch die Gebarungsrichtlinienverordnung enthielten konkrete Kriterien zur Staffelung der Höchstgrenzen der vereinbarten Dienstbezüge (siehe auch [TZ 2](#)).

(2) Der höchstmögliche monatliche Endbruttobezug für Bundesbeamtinnen und –beamte der Dienstklasse IX des Dienststandes der Allgemeinen Verwaltung bestand aus:

Tabelle 2: Berechnung der Bezugsgrenze nach § 26 WGG (Bundesbeamtenbezug)

Gehaltsgesetz	Dienstklasse IX	ab 1. März 2015 ¹	ab 1. März 2016	
		in EUR		
§ 118 Abs. 5	Grundbezug	8.292,00	8.399,80	
§ 120 Abs. 1	Verwaltungszulage	205,00	207,70	
§ 119 Abs. 1	Dienstalterszulage (DAZ)	535,50	542,40	1,5 Vorrückungsbeträge
§ 121 Abs. 1 Z 3	Verwendungszulage	1.428,00	1.446,40	4 Vorrückungsbeträge
	Summe	10.460,50	10.596,30	

¹ Mit 1. März 2015 fand eine Bundesbesoldungsreform statt. Alle Beamtinnen und Beamten wurden auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das durch Bundesgesetz neu geschaffene Besoldungssystem nachträglich übergeleitet und die Bezugserhöhung gegenüber 2014 nachvollzogen.

Quelle: Gehaltsgesetz des Bundes, BGBl. Nr. 54/1956 i.d.g.F.

Alle Mehrleistungen von Bundesbeamtinnen und –beamten, die ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen haben (Führungskräfte), galten gemäß Gehaltsgesetz mit Gewährung der Verwendungszulage in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten.⁵

(3) Der Gesetzgeber passte die Bestimmung des § 26 WGG an das Bundes–Besoldungsreformgesetz 1994⁶, das in den höchsten Funktionsstufen nur mehr ein Fixgehalt vorsah, nicht an.⁷ Es betrug in der höchsten Stufe (Funktionsstufe 9) seit 1. März 2015 in den ersten fünf Jahren 9.485,00 EUR und ab dem sechsten Jahr insgesamt 10.181,00 EUR⁸ (ab 1. März 2016 insgesamt 9.608,30 EUR bzw. ab dem sechsten Jahr 10.313,40 EUR) und lag unter der jeweiligen Bezugshöhe im Dienstklassensystem, das ab 1994 nur mehr als Übergangsrecht anzuwenden war.

⁵ Fakultative Zahlungen, wie z.B. Aufwandsentschädigungen oder Nebengebühren, haben gemäß Kommentar zum Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz von Korinek/Funk/Scherz/Weinberger/Wieser bei der Bemessung der Höchstgrenze außer Betracht zu bleiben (§ 121 Abs. 1 Z 3 Gehaltsgesetz 1956 i.d.g.F.).

⁶ BGBl. Nr. 550/1994

⁷ Das Fixgehalt galt auch alle Mehrleistungen der Beamtin bzw. des Beamten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht ab.

⁸ ab 1. März 2014 bis 28. Februar 2015 in den ersten fünf Jahren insgesamt 9.319,50 EUR und ab dem sechsten Jahr insgesamt 10.003,50 EUR

3.2 Der RH wies darauf hin, dass weder dem WGG noch der Gebarungsrichtlinienverordnung konkrete Kriterien zur Staffelung der Höchstgrenzen der vereinbarten Dienstbezüge zu entnehmen waren (siehe **TZ 2**). Die Anpassung der Bezüge an die wirtschaftlichen Unternehmensdaten war daher unbestimmt.

Der RH hielt kritisch fest, dass die Einhaltung der Höchstgrenze gemäß § 26 WGG nur bei Vereinbarung der Dienstverträge zu garantieren und daher eine Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenze im Laufe eines Dienstverhältnisses nicht ausgeschlossen war.

Der RH hielt zudem fest, dass die gesetzliche Bezugsgrenze im WGG sich an ein Bundesschema anlehnte, das seit 1994 nur mehr als Übergangsrecht in Anwendung war.

Der RH empfahl dem BMWFW, eine Präzisierung der Gebarungsrichtlinienverordnung durch konkrete Abstufungskriterien zur Berechnung bzw. Staffelung der Höchstgrenzen für die Bezüge von Vorstandsmitgliedern und der Geschäftsführung von gemeinnützigen Bauvereinigungen vorzunehmen und bei der Regelung der Bezugsgrenzen von Vorstandsmitgliedern, der Geschäftsführung und Angestellten von gemeinnützigen Bauvereinigungen auf eine Präzisierung und Anpassung des § 26 WGG an die aktuellen Fixbezüge des Bundes hinzuwirken.

3.3 Laut Stellungnahme des BMWFW hätte eine umfassende gesetzliche Neuregelung zu berücksichtigen, dass „der Endbruttobezug (des Höchstsatzes) für Bundesbeamte der Dienstklasse IX“ (§ 26 Abs. 2 WGG) zwar geltendes, aber letztlich „auslaufendes“ Recht darstelle. Darüber hinaus würden gemeinnützige Bauunternehmungen weder den Bezugsobergrenzen nach dem Bundes–Public Corporate Governance Kodex noch nach dem Stellenbesetzungsgesetz unterliegen. Mögliche Kriterien für die Bemessung der Bezüge im Rahmen einer Gebarungsrichtlinien–Novelle seien insbesondere die Bezüge von Mitgliedern von Leitungsorganen mit vergleichbaren Aufgaben in der Branche oder allenfalls vergleichbaren Branchen, die wirtschaftliche Lage, der nachhaltige Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Durch die Anwendung eines Corporate Governance Kodex in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft sei mit erhöhter Transparenz und Rechtssicherheit zu rechnen.

Die Stadt Krems schloss sich der Empfehlung des RH betreffend künftiger exakter Regelungen der Staffelung des Höchstbezugs von Vorstandsmitgliedern und der Geschäftsführung von gemeinnützigen Bauvereinigungen an.

3.4 Der RH anerkannte, dass auch das BMWFW eine Reform der Gebarungsrichtlinienverordnung sowie eine gesetzliche Neuregelung als notwendig erachtete. Er ver-

wies jedoch darauf, dass der Gesetzgeber mit der Einführung von Höchstbezugsgrenzen in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft die Bezüge der Mitglieder des Vorstands, der Geschäftsführer und der Angestellten von gemeinnützigen Bauvereinigungen in einem angemessenen Verhältnis ausgestalten und mit einem Höchstsatz begrenzen wollte. Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht.

Höchstgrenze nach § 26 WGG und Vertragsschablonenverordnung

4.1 Die Bestimmungen des § 26 WGG begrenzten die monatlichen Bezüge der Vorstandsmitglieder, der Geschäftsführung und Angestellten der gemeinnützigen Bauvereinigungen, aber nicht deren Gesamtjahresbezüge. Eine Angestellte bzw. ein Angestellter konnte daher auch bei Einhaltung der monatlichen Grenze durch die Zuerkennung von mehr als 14 Monatsbezügen und zusätzlichen nicht laufenden Zuwendungen entsprechend höhere Jahreseinkünfte erzielen.

In Kommentaren zum WGG⁹ wurde eine individuelle Vereinbarung von Überstundenpauschalen anstatt der im Gehaltsgesetz fix vorgegebenen Verwendungszulage zur Abgeltung aller qualitativen und quantitativen Mehrleistungen als zulässig erachtet. Diese vom Revisionsverband bereits langjährig akzeptierte Berechnung flexibilisierte die genau berechenbare Höchstgrenze nach WGG je nach Höhe der individuell vereinbarten Überstundenpauschale. Dadurch beurteilte der Revisionsverband Monateinkünfte von Organwalterinnen und Organwaltern bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von gemeinnützigen Bauvereinigungen, die betragsmäßig eigentlich über der Grenze des § 26 WGG lagen, als „innerhalb der Grenzen des WGG“ liegend.¹⁰

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes¹¹ schrieb hingegen einen Gesamtjahresbezug vor, mit dem sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten sind. Eine automatische Erhöhung der Bezüge war nicht vorgesehen (siehe auch **TZ 11**).

4.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass durch die gesetzlich vorgesehene monatliche Bezugsgrenze des § 26 WGG keine Beschränkung der sonstigen, nicht regelmäßig gewährten Zahlungen erfolgte. Eine Maximalgrenze wäre nur durch einen fixen Jahresbezug gegeben, der als Vergleichsmaßstab herangezogen werden könnte.

Der RH sah die Möglichkeit der Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenze durch Vereinbarung von Überstundenpauschalen und automatischen kollektivvertraglichen Bezugsanpassungen kritisch. Seiner Ansicht nach wäre es zweckmäßig,

⁹ Schuchter/Wieser in Schwimann, ABGB, 426 WGG Rz 8

¹⁰ siehe z.B. Revisionsverbandsbericht zur GEDESAG, Prüfbericht 2014

¹¹ BGBl. II Nr. 254/1998 i.d.g.F., siehe auch den von der Bundesregierung 2012 beschlossenen Bundes–Public Corporate Governance Kodex unter Punkt 9.3.6

die Höchstgrenze nach § 26 WGG mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abzustimmen¹² und einen Gesamtjahresbezug mit inkludierten Mehrleistungen sowie Überstunden anstatt eines Monatsbezugs, der automatisch mit den Kollektivvertragsbestimmungen erhöht werden kann, als Höchstgrenze vorzusehen.

Der RH empfahl dem BMWF, auf eine Änderung des § 26 WGG im Hinblick auf eine Jahresbezugsgrenze mit allen fixen und variablen Gehaltsbestandteilen (ausgenommen Aufwandsentschädigungen und Reisegebühren) hinzuwirken und diese mit dem Jahresbezug einer Bundesbeamtin bzw. eines Bundesbeamten in der höchsten Funktionsstufe (ab 1. März 2016 insgesamt 144.382 EUR) zu begrenzen.

4.3 Das BMWF erachtete in seiner Stellungnahme zwar eine gesetzliche Neuregelung für erforderlich, jedoch keine Jahresbezugsgrenze unter Einbezug aller fixen und variablen Gehaltsbestandteile. In der Literatur sei es unstrittig, dass im Bereich der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft anstelle jenes Bezugsanteils, welcher der Verwendungszulage einer Beamtin bzw. eines Beamten entspricht, eine Überstundenpauschale vereinbart werden könne. Mit der Gebarungsrichtlinienverordnungs-Novelle solle klargestellt werden, dass auf Basis des § 26 Abs. 2 WGG anstelle einer Verwendungszulage auch eine pauschalierte Überstundenabgeltung vereinbart werden dürfe, jedoch nur bis zu einem bestimmten Höchstausmaß.

Die Stadt Krems schloss sich der Empfehlung des RH betreffend die Definition eines Gesamtjahresbezugs durch Anpassungen der gesetzlichen Bestimmungen an.

4.4 Der RH entgegnete dem BMWF, dass er ungeachtet des uneinheitlichen Geltungsbereichs des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnungen (siehe dazu **TZ 8**) nur eine Jahresbezugsgrenze mit allen fixen und variablen Gehaltsbestandteilen für geeignet erachtet, Transparenz und Vergleichbarkeit von Managerbezügen innerhalb der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft sicherzustellen. Der RH verblieb daher bei seiner Empfehlung.

Organe der gemeinnützigen Bauvereinigungen

5.1 Organe der GWG, VOGEWOSI und der GWSG waren gemäß Gesellschaftsvertrag bzw. Satzung die Geschäftsführung, der Aufsichtsrat und die Generalversammlung, bei der GEDESAG waren dies Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung. Die Besetzung der Organe und deren Kosten stellten sich folgendermaßen dar:

¹² siehe auch RH-Bericht Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), Reihe Bund 2011/7

Tabelle 3: Anzahl und Kosten der Organe

	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
	Anzahl			
Mitglieder des Aufsichtsrats per 31. Dezember 2015	9	14	6	13
Sitzungen des Aufsichtsrats 2015	5	4	4	6
	Kosten 2015 in EUR			
Vergütung Aufsichtsrat (z.B. Sitzungsgelder, Verpflegungskosten, Reise- und Fahrtkosten)	2.580,00	3.153,00	1.791,40	7.134,45
sonstige Kosten (z.B. Kosten der Haupt-, Generalversammlung, Veröffentlichungen)	9.107,60	9.757,20	0	5.223,18
	Anzahl			
Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung per 31. Dezember 2015, aktiv	2	2	1	1
ehemalige Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung mit Pensionsleistungen (inklusive Hinterbliebene) per 31. Dezember 2015	1	5 ¹	0	1
	Kosten 2015 in EUR			
Kosten des Vorstands/der Geschäftsführung (aktiv und pensioniert, inklusive Dotierung der Pensionsrückstellungen) ²	1.233.495,00	735.040,43	150.797,86	274.985,17
Verwaltungskosten der gemeinnützigen Bauvereinigung gesamt	9.257.600,00	9.670.811,46	1.986.518,82	6.506.997,42
	in %			
Anteil der Kosten des Vorstands/der Geschäftsführung an den gesamten Verwaltungskosten 2015	13,3	7,6	7,6	4,2

¹ davon ein Geschäftsführer mit vorwiegend Pensionskassenleistungen

² ohne Prokuristen

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, lagen die gesamten Verwaltungskosten der gemeinnützigen Bauvereinigungen zwischen rd. 1,99 Mio. EUR (GWSG) und 9,67 Mio. EUR (GWG). Die Anteile der Kosten für den Vorstand bzw. die Geschäftsführung an den gesamten Verwaltungskosten betragen im Jahr 2015 bei der GWG und der GWSG rd. 7,6 %, bei der VOGEWOSI rd. 4,2 % und bei der GEDESAG rd. 13,3 %.

Die Kosten für die Tätigkeit des Aufsichtsrats lagen bei allen überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen unter der Grenze der Gebarungsrichtlinienverordnung von 2 % der jährlichen Verwaltungskosten der gemeinnützigen Bauvereinigung.

5.2

Der RH verwies neuerlich kritisch auf die Höhe der Verwaltungskosten der GEDESAG und darauf, dass die GEDESAG mit rd. 13,3 % (rd. 1,23 Mio. EUR) im Jahr 2015 den mit Abstand höchsten Anteil für ihre derzeitigen und ehemaligen Vorstandsmitglieder auswies (siehe auch [TZ 2](#)).

Der Personalaufwand für den Vorstand der GEDESAG war im Jahr 2015 knapp dreimal so hoch wie bei der nach Umsatzerlösen und Anzahl der Verwaltungseinheiten größeren VOGEWOSI (siehe auch **TZ 2**).

5.3

Laut Stellungnahme der Stadt Krems habe der RH beim Vergleich der GEDESAG mit der VOGEWOSI nicht das besonders hohe Bauvolumen der GEDESAG berücksichtigt.

Die GEDESAG hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass die vertraglich festgelegten Vergütungsgrundsätze gegen keine gesetzlichen Bestimmungen verstießen, unter Berücksichtigung der langen Vertragsdauer — bereits 26-jährige Tätigkeit als Vorstand — sowie der Leistungsparameter dem § 26 WGG entsprechen und im angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Unternehmens stünden. Da die Pensionsrückstellungen für den Vorstand zudem eine Änderung des Rechenzinssatzes erfordern würden, habe dies in den Jahresabschlüssen 2012 bis 2015 eine aperiodische Verfälschung des in der Tabelle ausgewiesenen Personalaufwands bewirkt.

5.4

Der RH entgegnete der Stadt Krems, dass seine Auswertung den höheren Umfang des Bauvolumens der GEDESAG nicht berücksichtigte, weil in der Gebarungsrichtlinienverordnung nicht nur konkrete Abstufungskriterien, sondern auch Anhaltspunkte, in welchen Fällen eine überproportionale Berücksichtigung einzelner Kriterien für die angemessene Bezugshöhe — die Anzahl der Verwaltungseinheiten, das Bauvolumen sowie die finanzielle Leistungskraft der Bauvereinigung — zulässig ist, fehlten. Alle Kriterien waren daher gleichwertig zu berücksichtigen (siehe auch **TZ 2**, **TZ 3** und **TZ 4**).

Hinsichtlich der von der GEDESAG angeführten aperiodischen Verfälschung des Personalaufwands verwies er auf die im Vergleich zu den übrigen gemeinnützigen Bauvereinigungen (2,7 % bis 10 %) vertraglich festgelegten höheren Pensionszusagen der GEDESAG an ihre Vorstände (65 % des Letztbezugs). Die Rückstellungen waren daher auch entsprechend höher zu dotieren.

Besetzung der Managementfunktionen

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes

6.1

Die Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Vorstand, Geschäftsführung) von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen, hatte nach den Vorschriften des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes¹³ zu erfolgen. Sämtliche gemeinnützige Bauvereinigungen in Österreich, die der Kon-

¹³ BGBl. I Nr. 26/1998 i.d.g.F.

trolle des RH unterlagen, hatten verpflichtend das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes anzuwenden und öffentliche Ausschreibungen bei Freiwerden einer Stelle oder Neubesetzung einer Stelle durchzuführen.

Alle vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen führten bei Wiederbestellungen der Vorstandsmitglieder bzw. der Geschäftsführung keine öffentlichen Ausschreibungen durch.

6.2 Der RH bemängelte, dass bei den Wiederbestellungen der Mitglieder der Leitungsorgane öffentliche Ausschreibungen unterblieben, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager beeinträchtigt war.

Der RH empfahl der GEDESAG, der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managerinnen und Managern einzuhalten, zumal das Stellenbesetzungsgesetz keine Ausnahme von dieser Verpflichtung vorsah.

6.3 Die GEDESAG teilte in ihrer Stellungnahme mit, die Wiederbestellung der Vorstandsmitglieder sei rechtskonform auf Basis des § 75 Aktiengesetzes erfolgt; mangels anderer gesetzlicher Vorgaben seien keine Ausschreibungen vorzunehmen gewesen.

Die Stadt Krems teilte dem RH mit, dass dem Abschluss des Vorstandsanstellungsvertrags im Oktober 2016 ein öffentliches Ausschreibungsverfahren vorangegangen sei.

Laut Stellungnahme der GWG finde eine Veröffentlichungspflicht bei Wiederbesetzungen im Stellenbesetzungsgesetz keine Deckung. Im Falle weiterer Wiederbestellungen werde die GWG jedoch öffentliche Ausschreibungen durchführen.

Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass der Geschäftsführer der GWSG gesellschaftsrechtlich von der Generalversammlung mit 1. Jänner 1994 unbefristet zum Geschäftsführer bestellt worden sei. Der zivilrechtliche Geschäftsführervertrag sei im Jahr 1997 für eine fünfjährige, sich automatisch verlängernde Periode abgeschlossen worden, sofern die Bestellung des Geschäftsführers nicht sechs Monate vor Ablauf dieser Fünfjahresfrist widerrufen wird. Zudem sei das Stellenbesetzungsgesetz erst mit 1. März 1998 in Kraft getreten. Die GWSG werde jedoch der Empfehlung des RH nachkommen und mit Ablauf der derzeitigen Funktionsperiode des Geschäftsführers die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes vollinhaltlich umsetzen.

Laut Stellungnahme der VOGEWOSI betreffe die Bestellung eines Leitungsorgans nur den erstmaligen „Eintritt“ in die Funktion einer Geschäftsführerin bzw. eines Geschäftsführers einer GmbH. Die Verlängerung eines Angestelltenvertrags mit der Geschäftsführerin bzw. dem Geschäftsführer stelle keinen Bestellungsakt im GmbH-rechtlichen Sinne dar. Zudem würde auch § 1 Abs. 1 der Vertragsschablonenverordnung ausdrücklich zwischen der „Anstellung“ einerseits und der „Bestellung“ oder „Wiederbestellung“ andererseits unterscheiden. Die Bestellung des derzeitigen Geschäftsführers der VOGEWOSI sei unbefristet erfolgt und könne nur durch Abberufung beendet werden; eine öffentliche Ausschreibung sei daher nicht geboten gewesen.

Das Land Vorarlberg teilte mit, dass es die damalige Bestellung des Geschäftsführers öffentlich ausgeschrieben habe und dies auch im Falle einer Wiederbestellung erfolgen werde.

6.4

Der RH nahm die Umsetzungszusagen positiv zur Kenntnis.

Er entgegnete der VOGEWOSI, dass die Vertragsschablonenverordnung des Bundes bei „Anstellungsverträgen“ von Mitgliedern eines Leitungsorgans (zivilrechtlich) in Zusammenhang mit der „Bestellung“ oder Wiederbestellung (organrechtlich) eine maximal fünfjährige Befristung vorsieht. Mit Zeitablauf eines fünfjährigen befristeten Anstellungsvertrags (Geschäftsführervertrag) hätte auch die Geschäftsführerbestellung zu enden und müsste neu ausgeschrieben werden.

Anteil der Frauen in Führungspositionen

7.1

Der RH erhob den Frauenanteil bei den Führungspositionen der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen:

Tabelle 4: Managementstrukturen und Frauenanteil

Stichtag 31. Dezember 2015	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
	Anzahl			
Mitglieder des Vorstands/der Geschäftsführung	2	2	1	1
<i>davon</i>				
<i>Frauen</i>	0	0	0	0
Prokuristen	2	1	1	1
<i>davon</i>				
<i>Frauen</i>	0	0	0	0
Abteilungsleiterinnen und –leiter in Köpfen ¹	5	7	2	3
<i>davon</i>				
<i>Frauen</i>	1	3	1	0

¹ inklusive Prokuristen

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, waren alle Vorstands- bzw. Geschäftsführerpositionen der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen im überprüften Zeitraum mit Männern besetzt. Daneben waren zum Stichtag 31. Dezember 2015 auch fast zwei Drittel der Abteilungsleitungsfunktionen (zwölf von 17) an Männer vergeben und es war keiner einzigen Abteilungsleiterin die Prokura übertragen.¹⁴

7.2

Der RH kritisierte den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen der überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen.

Im Sinne der tatsächlichen Gleichstellung empfahl der RH der GEDESAG, der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI, in Zukunft bei Stellenbesetzungen, vor allem im Bereich des Vorstands bzw. der Geschäftsführung, auf die angemessene Vertretung von Frauen und Männern zu achten und in den Leitungs- und Entscheidungsgremien ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anzustreben.

7.3

Die GEDESAG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sich bei der letzten Ausschreibung einer Führungsposition keine Frau beworben habe.

Die GWG werde laut Stellungnahme die Empfehlung des RH den entscheidungsbefugten Organen zur Kenntnis bringen.

Die Stadt Wien merkte in ihrer Stellungnahme an, dass sie bereits insbesondere Frauen zur Bewerbung für ausgeschriebene Positionen aufrufe.

¹⁴ Die GWSG betraute im Jahr 2016 eine Abteilungsleiterin mit der Prokura.

Das Land Vorarlberg und die VOGEWOSI sagten zu, zukünftig bei Nachbesetzungen in Leitungs- und Entscheidungsgremien nach Möglichkeit auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis Bedacht zu nehmen.

Gestaltung der Verträge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer

Vorgaben

8.1 (1) Für die Ausgestaltung der Verträge der Mitglieder von Leitungsorganen waren verschiedene Vorgaben zu beachten. Die gemäß Stellenbesetzungsgesetz¹⁵ erlassene Vertragsschablonenverordnung des Bundes galt für Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit¹⁶, die der Kontrolle des RH unterlagen und bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften war. In den Ländern und Gemeinden kamen unterschiedliche, die Bundesregelungen ergänzende Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen zur Anwendung:

- Das Oberösterreichische Stellenbesetzungsgesetz ermächtigte die oberösterreichischen Gemeinden, in ihrem eigenen Wirkungsbereich eigene Vertragsschablonen zu erlassen.
- Der Magistrat der Landeshauptstadt Linz als Mehrheitseigentümer der GWG hatte im Jahr 2000 eine eigene Vertragsschablonenverordnung erlassen.
- Die Gesetzgebungsorgane der Länder Niederösterreich, Vorarlberg und Wien hatten bis August 2016 keine das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes ergänzenden Rechtsbestimmungen (Vertragsschablonenverordnungen) beschlossen.¹⁷
- Die Vorarlberger Landesregierung hatte im März 2000 die analoge Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für jene Gesellschaften, an denen das Land Vorarlberg mittel- oder unmittelbar beteiligt war und die der Kontrolle des RH unterlagen, beschlossen.

¹⁵ BGBl. I Nr. 26/1998 i.d.g.F.

¹⁶ Das heißt, davon waren grundsätzlich auch jene gemeinnützigen Bauvereinigungen umfasst, die der Kontrolle des RH unterlagen.

¹⁷ siehe dazu auch RH-Bericht Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“), Reihe Bund 2011/7 (TZ 7)

Die Vertragsschablonenverordnung des Magistrats der Stadt Linz war im Wesentlichen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nachgebildet, enthielt jedoch — im Gegensatz zu jener des Bundes — eine konkrete Höchstgrenze der Bezüge der Mitglieder des Leitungsorgans. Diese lag in Höhe des Bezugs des Bürgermeisters der Stadt Linz.¹⁸

(2) Die GWG hatte daher die gesetzliche Verpflichtung, sich bezüglich des Inhalts der Geschäftsführerverträge an der Vertragsschablonenverordnung des Magistrats Linz zu orientieren.

Die VOGEWOSI hingegen war gemäß Beschluss der Vorarlberger Landesregierung verpflichtet, die Vertragsschablonenverordnung des Bundes – ohne konkrete Begrenzung des Höchstbezugs – der Vertragsgestaltung zugrunde zu legen.

Für die GEDESAG und die GWSG war keine Vertragsschablonenverordnung verpflichtend anzuwenden.

(3) Die Vertragsschablonenverordnungen schrieben die Vertragselemente vor, die in den Dienstverträgen vereinbart werden durften. Vorgesehen waren u.a. eine maximale fünfjährige Befristung des Dienstverhältnisses, die Möglichkeit der Auflösung des Dienstverhältnisses bei Verschulden ohne Verpflichtung für das Unternehmen, die Vereinbarung eines Gesamtjahresbezugs, mit dem Überstunden und Mehrarbeit abgegolten sind (All-In-Bezug), die Begrenzung von leistungs- und erfolgsorientiert festgelegten variablen Bezugsbestandteilen mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs, die Zustimmungspflicht zu Nebenbeschäftigungen, die Vereinbarung eines Abfertigungsanspruchs in maximaler Höhe des Angestelltengesetzes und Beitragsleistungen für die freiwillige Pensionsvorsorge in Höhe von maximal 10 % des Jahresbruttogehalts.

8.2

Der RH hielt die Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für die Ausgestaltung der Verträge von Vorstandsmitgliedern sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern der gemeinnützigen Bauvereinigungen insofern für zweckmäßig, als sie Vergleichbarkeit und Transparenz hinsichtlich der Vertragsinhalte und der Bezugshöhen gewährleistet. Der RH wies positiv darauf hin, dass die GWG die Vertragsschablonenverordnung des Magistrats der Stadt Linz und die VOGEWOSI die Vertragsschablonenverordnung des Bundes verpflichtend umzusetzen hatten.

¹⁸ Die Verordnung der Oberösterreichischen Landesregierung betreffend die Vertragsschablonen begrenzte die Jahreshöchstbezüge (Gesamtjahresbezug einschließlich der variablen Bezugsbestandteile) der Managerinnen und Manager öffentlicher Unternehmen maximal mit dem Bezug des Landeshauptmanns.

Er empfahl der GEDESAG und der GWSG, für die bislang keine vergleichbaren rechtlichen Regelungen verpflichtend anzuwenden waren, sich bis zur Erlassung einer entsprechenden rechtlichen Regelung bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Verträge der Mitglieder ihrer geschäftsführenden Leitungsorgane an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes — im Sinne einer „best practice“ — zu orientieren.

8.3

Die Stadt Krems teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie bereits bei der Neubestellung des jüngsten Vorstandsmitglieds im Oktober 2016 die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sinngemäß herangezogen habe. Der Aufsichtsrat der GEDESAG habe sich jedenfalls dazu bekannt, auch hinkünftig bei weiteren neu zu bestellenden Vorstandsmitgliedern die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sinngemäß anzuwenden.

Die Stadt Wien teilte dem RH in ihrer Stellungnahme mit, dass sich die GWSG bei der Ausgestaltung neuer Geschäftsführungsverträge (u.a. bei Neu- bzw. Wiederbestellungen der Geschäftsführung) an den Vertragsschablonen des Bundes orientieren werde.

Vergleich der Vertragsbestimmungen

9.1

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und der Geschäftsführer der vier überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen enthielten — im Vergleich zur Vertragsschablonenverordnung des Bundes — folgende Regelungen:

Tabelle 5: Vertragsbestimmungen der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer

Vertragselemente der Vertragsschablonenverordnung des Bundes	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
vereinbarter Gesamtjahresbezug in 14 Teilbeträgen	nein	ja/nein ¹	nein	ja
Verpflichtung zur Leistung von Überstunden	nein	ja	nein	ja
All-In-Bezug	nein	ja	ja	ja
variable Gehaltsbestandteile	ja	nein	nein	ja
automatische Valorisierung der Bezüge	mit KollIV	mit Bezügen der Angestellten ²	mit Beamtenbezug der Stadt Wien	mit KollIV
Abfertigungsanspruch maximal gemäß AngG	nein	ja	ja	nein
Urlaubsregelungen (maximal 6 Wochen)	32 Arbeitstage (= 6 Wochen und 2 Tage)	ja	ja	ja
5 Jahres-Befristung	ja, mit automatischer Verlängerung gemäß § 75 AktienG	ja	ja, mit automatischer Verlängerung bis Karenzende	ja
Verpflichtung zur Ausübung von Organfunktionen	nein	ja	nein	nein
Konkurrenzklausele	nein	ja	nein	ja
Zustimmungsgebot für Nebenbeschäftigung	nein	ja/nein	nein	ja
Verschwiegenheitsverpflichtung	nein	ja	nein	ja
vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses aus Verschulden ohne Verpflichtungen für Dienstgeber	nein	ja	ja	ja
Regelungen zur Weiterbeschäftigung nach Funktionsende bzw. vorzeitige Auflösungsmöglichkeit	ja	ja	nein	ja
Regelungen Zusatzpension	Einzelvertragsansprüche ³	Pensionskassenbeiträge	nein, nur Sterbegeld	Pensionskassenbeiträge
subsidiäre Rechtsgrundlagen für Dienstverhältnis: ABGB und AngG	AngG, KollIV	ABGB, AngG	AngG	AngG, KollIV

¹ unterschiedliche Regelungen bei den zwei Geschäftsführern derselben gemeinnützigen Bauvereinigung

² nur bei einem Geschäftsführer vertraglich vorgesehen

³ mit späterer Auslagerung der Ansprüche in eine Pensionskasse

KollIV – Kollektivvertrag, ABGB – Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, AngG – Angestelltengesetz

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Bis auf die einheitliche fünfjährige Befristung der Verträge und das subsidiär geltende Angestelltengesetz waren die Vertragsinhalte bei den Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern unterschiedlich ausgestaltet.

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, fehlten in den Verträgen der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer der überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen u.a. die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehene Verpflichtung zur Ausübung von Organfunktionen, die Konkurrenzklausele, das Zustimmungsgebot für Nebenbeschäftigungen, die Verschwiegenheitsverpflichtung und Regelungen

zur Weiterbeschäftigung nach Funktionsende. Auch die Regelungen bezüglich Zusatzpensionen waren unterschiedlich.

Bei der VOGEWOSI, welche die Vertragsschablonenverordnung des Bundes zwingend anzuwenden hatte, war eine automatische Valorisierung der Bezüge mit Kollektivvertrag und ein Abfertigungsanspruch gemäß Kollektivvertrag, der über dem Abfertigungsanspruch gemäß Angestelltengesetz lag, vorgesehen.

9.2

Der RH beurteilte die unterschiedliche Ausgestaltung der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und der Geschäftsführer der gemeinnützigen Bauvereinigungen kritisch. Seiner Ansicht nach war die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge vor allem aufgrund der nicht durchgehend verpflichtenden Umsetzung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, der Gewährung von über das Angestelltengesetz hinausgehenden Leistungen gemäß Kollektivvertrag sowie der abweichenden Einzelvereinbarungen in den Dienstverträgen der gemeinnützigen Bauvereinigungen nicht gewährleistet. Im Ergebnis führte dies dazu, dass österreichweit keine einheitlichen Rechtsgrundlagen für die Ausgestaltung der Dienstverträge der Mitglieder von Leitungsorganen in der österreichischen gemeinnützigen Wohnungswirtschaft bestanden.

Der RH empfahl der VOGEWOSI, künftig ausschließlich die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes angeführten Vertragselemente in die Dienstverträge aufzunehmen.

Der RH empfahl weiters den zuständigen Organen der GEDESAG, der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI, grundsätzlich bei jeder Neu- bzw. Wiederbestellung von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. Vorstandsmitgliedern die vereinbarten Vertragselemente auf Übereinstimmung mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu prüfen und diese auch einzuhalten.

9.3

Das Land Vorarlberg und die VOGEWOSI sagten dies in ihren Stellungnahmen zu.

Die GEDESAG hielt hinsichtlich der verpflichtenden Übernahme von Organfunktionen in ihrer Stellungnahme fest, dass solche Zusatzagenden auch ohne vertragliche Verpflichtung zum Selbstverständnis eines Vorstands zählen und bei Bedarf auch ohne Zusatzvergütungen erbracht würden.

Die Stadt Krems betonte in ihrer Stellungnahme, dass die beiden bei der GEDESAG zur Zeit der Gebarungsüberprüfung tätigen Vorstandsmitglieder diese Funktion seit 26 Jahren ausübten und dies daher eine Sondersituation darstelle.

Die Stadt Wien teilte dazu mit, dass sich die GWSG bei der Ausgestaltung neuer Geschäftsführungsverträge (u.a. bei Neu- bzw. Wiederbestellungen der Geschäftsführung) an den Vertragsschablonen des Bundes orientieren werde.

Vereinbarung von All-In-Bezügen

10.1 In den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder der GEDESAG, eines Geschäftsführers der GWG und des Geschäftsführers der GWSG war ein Monatsbezug statt eines Jahresbezugs vereinbart.

Während bei der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI in dem Bezug sämtliche geleisteten Überstunden beinhaltet waren (All-In-Bezug), bezahlte die GEDESAG ihren Vorstandsmitgliedern ein fixes Monatsgehalt, in dem die Leistung von 20 bzw. 30 Überstunden inbegriffen war. Die Zuerkennung der Überstundenpauschalen als Teil des festen Gehalts erfolgte auf Basis der Berechnungsmodelle des Revisionsverbands zur Bezugsgrenze des § 26 WGG.

10.2 Der RH beurteilte bei der GEDESAG die Gewährung von Überstundenpauschalen anstelle von All-In-Bezügen kritisch.

Der RH empfahl der GEDESAG, künftig mit ihren Vorstandsmitgliedern ausschließlich Gesamtjahresbezüge, in denen alle Mehrarbeitsleistungen und Überstunden inkludiert sind, zu vereinbaren.

Weiters empfahl er der GWG und der GWSG, einheitlich Gesamtjahresbezüge für alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zu vereinbaren.

10.3 Die GEDESAG wies in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass die Mehrleistungen der Vorstandsmitglieder regelmäßig zwischen 40 und 60 Überstunden lägen. Bei einer Streichung der Überstunden wären führende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laut Kollektivvertrag besser gestellt als der Vorstand.

Die Stadt Krems wies darauf hin, dass sie nunmehr Gesamtjahresbezüge in den Dienstverträgen vorsehe und die Empfehlung des RH somit umgesetzt sei.

Die GWG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass in Hinkunft eine einheitliche Vorgangsweise eingeführt und ausschließlich Jahresbruttobezüge ausgewiesen würden.

Die Stadt Wien erachtete in ihrer Stellungnahme mit der Vereinbarung eines Monatsgehalts sowie dem sich daraus rechnerisch ergebenden Gesamtjahresbezug die der Vertragsschablonenverordnung zugrunde liegende Vergleichbarkeit und Transparenz als gewährleistet.

Das BMWFW betonte in seiner Stellungnahme, dass auch die Zulässigkeit und die Höhe einer pauschalierten Überstundenabgeltung in der beabsichtigten Gebärungsrichtlinienverordnungs–Novelle beinhaltet sei.

10.4

Der RH entgegnete der Stadt Wien, dass die Vergleichbarkeit und Transparenz eines Monats– gegenüber einem Jahresbezug nur dann gegeben ist, wenn über die gesamte Zeit der Beschäftigung und im gesamten Jahr keine sonstigen einmaligen oder wiederkehrenden Bezugsbestandteile anfallen. Der RH erneuerte daher seine Empfehlung an die Stadt Wien, einheitlich Gesamtjahresbezüge für alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zu vereinbaren.

Der RH wies die GEDESAG darauf hin, dass Führungskräften bzw. leitenden Angestellten grundsätzlich All–In–Bezüge gewährt werden. Ein Günstigkeitsvergleich der Vorstandsmitglieder mit führenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hätte zudem auch alle anderen entgeltlichen Leistungen, wie Leistungsprämien und einzelvertragliche Sonderpensionsregelungen zu berücksichtigen.

Unter Hinweis auf den Fixbezug von Führungskräften in der Bundesverwaltung sprach sich der RH gegen die vom BMWFW beabsichtigte Regelung einer Überstundenpauschale in der Verordnung aus. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass dadurch die bestehende Bezugshöchstgrenze nach § 26 WGG de facto außer Kraft gesetzt würde, wenn jedes Unternehmen nach Belieben eine höhere Überstundenpauschale vereinbaren und damit die Höchstbezugsgrenze erheblich überschreiten könnte.

Automatische Erhöhung der Bezüge

11.1

Bei allen vier vom RH überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen war eine automatische Erhöhung der Bezüge der Vorstandsmitglieder und der Geschäftsführer vorgesehen; bei der GEDESAG und VOGEWOSI mit dem Kollektivvertrag, bei der GWG mit den Bezügen der übrigen Angestellten der gemeinnützigen Bauvereinigung — jedoch nur bei einem der beiden Geschäftsführer — und bei der GWSG mit den Erhöhungen der Beamtenbezüge der Stadt Wien. Gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes war keine automatische Valorisierung, gemäß WGG nur eine Valorisierung der vereinbarten Bezüge nach dem jeweiligen Kollektivvertrag oder mit den Bezugsanpassungen der Bundesbeamtinnen und –beamten vorgesehen. Die Vertragsschablonenverordnung des Magistrats Linz erlaubte jedoch eine

Überschreitung des Bezugslimits (= Bezug des Bürgermeisters der Statutarstadt Linz) ausschließlich aufgrund der jährlichen Wertsicherung.

Die GEDESAG hatte ihren Vorstandsmitgliedern anlässlich jeder Wiederbestellung nach fünf Jahren vertraglich ein 2,5%iges Biennium — unabhängig von den kollektivvertraglichen Bezugserhöhungen — zuerkannt, obwohl das WGG nur eine kollektivvertragliche Anpassung der vereinbarten Bezüge vorsah.

11.2

Der RH hielt kritisch fest, dass die GWG und die VOGEWOSI entgegen der Vertragsschablonenverordnung automatische Bezugserhöhungen in den Geschäftsführerverträgen vereinbarten. Da das WGG nur Valorisierungen mit dem jeweiligen Kollektivvertrag bzw. mit den Bezugsanpassungen der Bundesbeamtinnen und –beamten vorsah, hätte die GWSG keine Bezugserhöhungen mit den Beamtenbezügen der Stadt Wien vornehmen dürfen.

Der RH wies zudem kritisch darauf hin, dass die von der GEDESAG vereinbarte Erhöhung der Bezüge um 2,5 % bei jeder neuen fünfjährigen Funktionsperiode den Bestimmungen des WGG, das nur kollektivvertragliche Erhöhungen vorsah, entgegenstand. Darüber hinaus sah der RH diese Regelung als nicht zweckmäßig an, weil es dem Unternehmen keine Möglichkeit einer individuellen Festsetzung der Bezüge bei Wiederbestellungen erlaubte.

Der RH empfahl der GEDESAG, in Zukunft keine überkollektivvertraglichen Vorrückungen in den Dienstverträgen zu vereinbaren.

Der RH empfahl der GEDESAG, der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI, künftig bei allen Dienstverträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen einen Gesamtjahresbezug ohne automatische Bezugserhöhung vorzusehen.

11.3

Die Stadt Krems, die GWG, das Land Vorarlberg und die VOGEWOSI erachteten in ihren Stellungnahmen automatische Bezugserhöhungen gemäß den kollektivvertraglichen Anpassungen für rechtlich zulässig, da sie weder § 26 WGG noch der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung widersprächen.

Die GEDESAG teilte mit, dass sie angesichts der dynamischen Aufwärtsentwicklung des Unternehmens keine Veranlassung sehe, an den geschlossenen Verträgen der Vorstandsmitglieder eventuell nachteilige Änderungen vorzunehmen.

Die Stadt Krems gab dem RH bekannt, dass sie in den neuen Vorstandsverträgen keine überkollektivvertraglichen Vorrückungen vorgesehen habe. Der Aufsichtsrat der GEDESAG werde bei neu zu bestellenden Vorstandsmitgliedern die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sinngemäß anwenden.

Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Vertragsschablonen des Bundes zur Frage der Wertsicherung keine Aussage trafen und diese auch in der Literatur bei Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern als durchaus üblicher Vertragsbestandteil gesehen werde.

Das Land Vorarlberg teilte mit, dass die VOGEWOSI den geltenden Kollektivvertrag — der auch auf Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer für anwendbar erklärt worden sei — anzuwenden habe. Eine Streichung der Valorisierung würde nach ihren Erfahrungen zu einem höheren (Anfangs)Gehalt führen und sollte, da sie den Bestimmungen des § 26 WGG entspreche, beibehalten werden. Zudem habe in der Vergangenheit der Geschäftsführer teils auf eine Erhöhung verzichtet.

11.4 Der RH entgegnete der Stadt Krems, der GWG, dem Land Vorarlberg und der VOGEWOSI, dass die Beibehaltung der Valorisierung gemäß Kollektivvertrag dazu führen würde, dass die Mitglieder der Leitungsorgane in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft auch das Ausmaß ihrer eigenen Bezugserhöhungen in den Kollektivvertragsverhandlungen festsetzen.

Managerbezüge wären grundsätzlich als Fixbeträge für eine bestimmte Vertragslaufzeit zu vereinbaren und Wertanpassungen wären nicht automatisch, sondern nur auf Basis von Beschlüssen des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens vorzunehmen. Aufgrund der Vorgaben des § 26 WGG (nachträgliche Anpassungen nur aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen oder der für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen) wären Bezugsanpassungen in Höhe der Beamtenbezüge der Stadt Wien jedenfalls ausgeschlossen.

Ansprüche auf Abfertigung

12.1 Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes begrenzte die Höhe der Abfertigungsansprüche der Mitglieder von Leitungsorganen mit den Abfertigungsansprüchen gemäß Angestelltengesetz. Der Kollektivvertrag für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft hingegen sah für Angestellte nach 15 Dienstjahren höhere Abfertigungsansprüche als nach Angestelltengesetz vor. Die GWG und die GWSG bezogen sich vertraglich auf das Angestelltengesetz, für die GEDESAG und die VOGEWOSI galten subsidiär die vorteilhafteren Regelungen des Kollektivvertrags. Die Verträge der Vorstandsmitglieder der GEDESAG sahen zudem vor, dass bei einer allfälligen Auflösung des Angestelltenverhältnisses durch die Dienstnehmerin bzw. den Dienstnehmer wegen Auflösung der Vorstandsfunktion der Abfertigungsanspruch in voller Höhe gebührte.

12.2 Der RH kritisierte, dass die VOGEWOSI trotz ihrer Verpflichtung, die Vertragsschablonenverordnung des Bundes einzuhalten, dem Geschäftsführer höhere Abferti-

gungsansprüche als vorgesehen zuerkannte. Er kritisierte auch, dass die GEDESAG nicht nur höhere Abfertigungsansprüche gemäß Kollektivvertrag, sondern zusätzlich eine Sonderregelung vertraglich vereinbart hatte.

Der RH empfahl der VOGEWOSI, im Falle einer Wiederbestellung des Geschäftsführers eine entsprechende Vertragsänderung durchzuführen und keine Abfertigungsansprüche nach Kollektivvertrag vorzusehen.

Der RH empfahl der GEDESAG, mit den Mitgliedern des Vorstands keine einzelvertragliche Sonderregelung hinsichtlich der Gewährung von Abfertigungsansprüchen vorzunehmen.

12.3 Die VOGEWOSI teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass bestehende, auf dem Angestelltengesetz und dem Kollektivvertrag basierende subjektive Rechte der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers nicht durch eine Verordnung beseitigt werden könnten. Eine subsidiäre Anwendung des Kollektivvertrags wäre, soweit und solange dieser für Geschäftsführer Gültigkeit habe, nicht nur erlaubt, sondern sogar geboten.

Die Stadt Krems sagte die Umsetzung der Empfehlung des RH zu.

12.4 Der RH entgegnete der VOGEWOSI, dass aufgrund des Entgeltcharakters der Abfertigung und der subsidiären Anwendung des Kollektivvertrags für einen Günstigkeitsvergleich zwischen Dienst- und Kollektivvertrag sämtliche monetären Leistungen an die Geschäftsführung herangezogen werden müssen. Die günstigere Abfertigungsregelung des Kollektivvertrags wäre dann durch das höhere einzelvertragliche Entgelt abgegolten.¹⁹

Um Rechtsunsicherheit bei vertraglichen Ansprüchen auszuschließen, erachte es der RH als zweckmäßig, nicht nur Vorstandsmitglieder, sondern auch Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer vom persönlichen Geltungsbereich des Kollektivvertrags für die gemeinnützige Wohnungswirtschaft auszunehmen.

¹⁹ siehe dazu auch OGH-Entscheidungen 90bA285/01d vom 23. Jänner 2002, 80bA50/05v vom 16. November 2005

Höhe des Urlaubsanspruchs

13.1 Die GEDESAG hatte im Vergleich zu den übrigen gemeinnützigen Bauvereinigungen ihren Vorstandsmitgliedern mehr als sechs Wochen Urlaubsanspruch zuerkannt. Sowohl die GWSG als auch die VOGEWOSI bezahlten Urlaubsablässe wegen nicht verbrauchten Urlaubs während aufrechtem Dienstverhältnis.²⁰

13.2 Der RH vermerkte, dass der Jahresurlaub grundsätzlich möglichst bis zum Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verbraucht werden soll. Vereinbarungen über den Verzicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf den Jahresurlaub bei gleichzeitiger Ablöse in Geld widersprachen dem Urlaubszweck.

Der RH empfahl der GWSG und der VOGEWOSI darauf zu achten, dass Urlaubsansprüche nach Möglichkeit bis zum Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verbraucht werden können.

13.3 Die Stadt Wien und die VOGEWOSI sagten zu, der Empfehlung des RH zu folgen.

Befristung der Funktionsdauer

14.1 Sämtliche gemeinnützige Bauvereinigungen hatten eine fünfjährige Befristung der Dienstverhältnisse ihrer Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer vorgesehen. Der Geschäftsführer der GWSG hatte in seinem 1997 abgeschlossenen Dienstvertrag eine automatische Verlängerung der Geschäftsführertätigkeit bis zum Ende seiner Karenzierung von der Gemeinde Wien vereinbart. Das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes, das auch von der GWSG umzusetzen war, trat 1998 in Kraft. Der Aufsichtsrat der GWSG passte den Vertrag bei den folgenden Wiederbetrauungen nicht an.

14.2 Der RH kritisierte, dass die GWSG den Geschäftsführervertrag automatisch bis zum Ende der Karenzierung von der Gemeinde Wien weiterverlängerte.

Der RH empfahl der GWSG, bei Wiederbestellungen das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes zu beachten.

14.3 Die Stadt Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, die GWSG werde der Empfehlung des RH nachkommen und mit Ablauf der derzeitigen Funktionsperiode des Geschäftsführers die Regelungen des Stellenbesetzungsgesetzes vollinhaltlich umsetzen.

²⁰ Die VOGEWOSI bezahlte an ihren Prokuristen im Jahr 2012 eine Urlaubsablässe von 27.876 EUR.

Vorzeitige Auflösung des Vertrags

15.1 Bei einer Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des Angestelltengesetzes war in der Vertragsschablonenverordnung eine sofortige Auflösung des Vertrags ohne Verpflichtungen für das Unternehmen vorgesehen, aus anderen wichtigen Gründen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres.

Die GWG, die GWSG und die VOGEWOSI hatten entsprechende Regelungen zur Abberufung von der Leitungsfunktion vereinbart; die Vorstandsverträge der GEDESAG enthielten eine Klausel, wonach bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses als Angestellte bzw. Angestellter der zuletzt bezahlte Vorstandsbezug gebührt und die übrigen Regelungen des Vorstandsvertrags in Kraft bleiben. Regelungen zur vorzeitigen Auflösung des Vertrags aus Verschulden des Vorstandsmitglieds ohne Verpflichtungen für das Unternehmen fehlten.

15.2 Die großzügigen Regelungen der GEDESAG im Falle der Beendigung der Funktionsdauer eines Vorstandsmitglieds mit nachfolgender Beendigung oder Fortsetzung des Dienstverhältnisses als Angestellte bzw. Angestellter sah der RH kritisch.

Aufgrund der wirtschaftlichen Nachteile für das Unternehmen empfahl der RH der GEDESAG, eine automatische Fortsetzung des Dienstverhältnisses im Falle der Abberufung vertraglich nicht mehr zu vereinbaren, sondern bei zukünftigen Vorstandsverträgen entweder eine automatische Beendigung oder zumindest eine Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund vorzusehen.

15.3 Die Stadt Krems sagte zu, der Empfehlung des RH zu entsprechen und künftig bei der GEDESAG Regelungen bei vorzeitiger Vertragsauflösung zu vereinbaren.

Zusammensetzung und Höhe der Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer

Kollektivvertragliche Grundlagen und überkollektivvertragliche Leistungen der gemeinnützigen Bauvereinigungen

16.1 (1) Der Kollektivvertrag für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft enthielt gegenüber dem Angestelltengesetz günstigere Regelungen, wie z.B. eine Arbeitszeit mit 38 Stunden, einen um zwei Tage höheren Urlaubsanspruch unter bestimmten Voraussetzungen, zusätzliche Abfertigungen²¹, Jubiläumsgelder unter

²¹ bei mindestens 15 Dienstjahren ein Monatsentgelt, bei mindestens 20 Dienstjahren zwei Monatsentgelte und bei mindestens 25 Dienstjahren drei Monatsentgelte

gleichzeitiger Freistellung vom Dienst an dem „Ehrentag“ unter Entgeltfortzahlung²² sowie Sonderzulagen bei der ersten Verehelichung und der Geburt eines Kindes.²³ Für Angestellte, die vor dem 31. Dezember 1995²⁴ eingetreten waren, galt eine bessere Gehaltstafel, die bis zu 22 % mehr Gehalt bei der gleichen Einstufung ergeben konnte.

Die bei den gemeinnützigen Bauvereinigungen beschäftigten Prokuristinnen und Prokuristen unterlagen als Angestellte dem Kollektivvertrag für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft; die Mitglieder der Geschäftsführung dann, wenn sie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer waren, auf die das Angestellten-gesetz Anwendung fand. Eine generelle Ausnahme vom persönlichen Geltungsbe-reich des Kollektivvertrags war im Gegensatz zu anderen Kollektivverträgen nicht vorgesehen. Für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft galt der Kollektivver-trag nur bei vertraglicher Vereinbarung.

Die GEDESAG und VOGEWOSI hatten vertraglich die Anwendung des Kollektivver-trags für die gemeinnützige Wohnungswirtschaft vereinbart.

Die Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer der GEDESAG und der VOGEWOSI erhielten gemäß Kollektivvertrag höhere Abfertigungen, Jubiläumsgelder und kollektivvertragliche Bezugsanpassungen. Bei einem Geschäftsführer der GWG waren vertraglich die Bezugsanpassungen analog zu den Angestellten vorzunehmen. Seine Bezüge wurden gemäß dem Kollektivvertrag für die gemeinnützige Woh-nungswirtschaft erhöht.

(2) Darüber hinaus hatten die gemeinnützigen Bauvereinigungen für ihre Mitarbei-terinnen und Mitarbeiter beispielsweise folgende überkollektivvertragliche Lei-stungen (Betriebsvereinbarung oder Einzelzuerkennung) eingeführt, die teilweise auch für die Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer galten:

²² nach 15, 25 und 35 Jahren mindestens ein Brutto-Monatsentgelt

²³ Verehelichung 50 %, bei Geburt eines Kindes 100 % von IV/4 2016: (2.682,60 EUR)

²⁴ bzw. zwischen dem 1. Jänner 1996 und dem 31. Dezember 1996 eingetreten sind und eine entsprechende Vereinbarung getroffen haben

Tabelle 6: Überkollektivvertragliche Leistungen der gemeinnützigen Bauvereinigung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (M) und Vorstandsmitglieder/Geschäftsführer (G)

	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
Verpflegungszuschüsse (Essensmarken), Werksküche	M	M, G	M, G	M
Zuschuss zur Zusatzkrankenversicherung/ Gruppenversicherungen	M	M, G		
Bonussystem für Verbesserungsvorschläge		M		
Bilanzgeld	M, G		M	
10%ige Zulage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis 2013 eingetreten waren				M
5 % überkollektivvertragliche Entlohnung	M			
4 % Treueprämie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis 1992 eingestellt wurden		M		
diverse Zulagen ¹	M	M	M	M
diverse Einzelprämien ²	M	M		M
halbes Bruttomonatsgehalt bei 10-jährigem Jubiläum				M
Geschenke und/oder Geldgeschenke bei Dienstjubiläen	M	M, G		
Fahrtkostenzuschüsse				M
Sitzungsgeld	M			
Heilmassagen	M			
Pensionskasse	M, G	M, G	M, G	M, G

¹ beispielsweise waren dies:

GEDESAG: Bauzulage, Hotlinedienst, Leiterzulage, Winterdienst

GWG: Abteilungsleiterzulage, Außendienstzulage, Baustellenzulage, Bereichsleiterzulage, Bildschirmzulage, Erschwerniszulage, Funktionszulage, Lehrlingsausbildungszulage, Sonderpauschale Aufzugsreinigung, Treuezulage

GWSG: Prokurazulage, Geschäftsführungszulage

VOGEWOSI: Ausgleichszulage, Bausonderzulage, Delogierungszulage, Heizwerkzulage, Leistungszulage, Tätigkeitszulage, Kinder- und Haushaltszulage

² Beispielsweise waren dies sonstige Prämien, Leistungsprämien, Zeugnisprämien, Zuwendungen an den Betriebsratsfonds, Geschenke zu Dienstjubiläen, Geburtstagen und Weihnachten.

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Die Geschäftsführer der GWG und der GWSG erhielten Essensmarken bzw. konnten zu vergünstigten Konditionen eine Werksküche beanspruchen. Bei der GWG erhielt auch ein Geschäftsführer den Zuschuss zur Gruppenkrankenzusatzversicherung.

Die GEDESAG stellte den Mitgliedern des Vorstands Dienstautos ohne Chauffeur zur Verfügung. Bei der GWSG erhielten sowohl der Geschäftsführer als auch alle Prokuristen ein Dienstauto zugeteilt. Die Geschäftsführer der GWG und der VOGEWOSI konnten für die Nutzung ihrer Privat-PKW Kilometergeld verrechnen. Die VOGEWOSI gewährte einem ihrer drei Prokuristen das amtliche Kilometergeld für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

16.2

Der RH hielt kritisch fest, dass Mitglieder der Leitungsorgane der gemeinnützigen Bauvereinigungen eine Reihe von außervertraglichen Leistungen, die über das Angestelltengesetz hinausgingen, allein schon durch die subsidiäre Geltung des Kollektivvertrags der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft zuerkannt erhielten.

Er empfahl der GEDESAG, die subsidiäre Anwendung des Kollektivvertrags der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft nicht mehr in den Verträgen der geschäftsführenden Leitungsorgane vorzusehen. Weiters empfahl er der GEDESAG, der GWG und der VOGEWOSI, zusätzlich gewährte Einzelleistungen unter dem Gesichtspunkt der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit kritisch zu prüfen und gegebenenfalls einzustellen.

Der RH erachtete zudem die (monetäre) Zuerkennung von Essensmarken bzw. vergünstigten Werksessen an Mitglieder von Leitungsorganen von gemeinnützigen Bauvereinigungen in Anbetracht der Höhe der Bezüge als weder angemessen noch zweckmäßig.

Er empfahl der GWG und der GWSG, davon in Zukunft Abstand zu nehmen.

Der RH kritisierte auch, dass die VOGEWOSI einem Prokuristen das Kilometergeld für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte gewährte.

Er empfahl der VOGEWOSI, diese Praxis einzustellen.

16.3

Die GWG teilte mit, dass der Erhalt der Essensmarken durch die Geschäftsführung mit Jahresende 2016 eingestellt worden sei.

Die VOGEWOSI hielt in ihrer Stellungnahme fest, dass die Vergütung des Kilometergelds für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte des Prokuristen auf einer einzelvertraglichen Regelung beruhe, die ohne Zustimmung des Dienstnehmers nicht mehr abgeändert werden könne.

Die GWG und die VOGEWOSI wiesen in ihrer Stellungnahme darauf hin, dass nach ständiger Judikatur die Regelungen des Kollektivvertrags auch für Leitungsorgane in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft gelten würden. Die GWG betonte in diesem Zusammenhang, dass sie Mehrleistungen, die über das Angestelltengesetz bzw. kollektivvertragliche Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen hinausgingen, laufend evaluiere und nachschärfe.

Laut Stellungnahme der GEDESAG und der Stadt Krems erachteten sie es im Sinne der Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens als unverständlich, warum ein (persönlich haftender) Vorstand einer Aktiengesellschaft dienstrechtlich schlechter gestellt werden sollte als die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens. Der erhöhte Bezug alleine vermöge den Entfall der subsidiären Regelungen des Kollektivvertrags nicht zu rechtfertigen.

16.4

Der RH entgegnete der VOGEWOSI, dass in Zukunft keine Vergütungen von Kilometergeld für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu vereinbaren wären.

Hinsichtlich der von der GWG und der VOGEWOSI angeführten subsidiären Geltung des Kollektivvertrags verwies der RH neuerlich darauf, dass Mitglieder von Leitungsorganen an den Kollektivvertragsverhandlungen teilnahmen. Unter Bezugnahme auf **TZ 12** wies der RH die GWG, die VOGEWOSI, die GEDESAG und die Stadt Krems auf die gegenüber den Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft höheren Entgeltansprüche der Mitglieder der Leitungsorgane hin, die in einen Günstigkeitsvergleich einbezogen werden müssten.

Der RH entgegnete der GEDESAG, dass aufgrund der Bezugshöhen aus dem aktiven Dienstverhältnis der Vorstandsmitglieder und der einzelvertraglichen Sonderpensionsregelungen jedenfalls der Entfall der subsidiären Regelungen des Kollektivvertrags gerechtfertigt wäre.

Prämien und sonstige variable Gehaltsbestandteile

17.1

(1) In der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ist festgelegt, dass variable Bezugsbestandteile nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden dürfen und mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen sind. Die entsprechenden Kriterien für die Zuerkennung sind durch die zuständigen Organe des Unternehmens festzulegen und zu begründen.

(2) Die GEDESAG gewährte den Vorstandsmitgliedern neben dem festen Gehalt (14-mal jährlich), in dem die Leistung einer bestimmten Mindestanzahl an Überstunden (20 bzw. 30 Überstunden) inkludiert war (siehe **TZ 10**), nach Erstellung des Jahresabschlusses ein Bilanzgeld in Höhe eines Monatsgehalts. Zusätzlich gewährte sie eine Prämie in Höhe des zweifachen Bilanzgeldes, das der Aufsichtsrat bei Vorliegen des Prüfberichts des Revisionsverbands mit Bestätigung der Wirtschaftlichkeit und bei Erzielung eines Bilanzgewinns zuerkannte. In den Jahren 2012 bis 2015 erhielten die Vorstandsmitglieder immer 100 % des Bilanzgeldes und der zusätzlichen Prämie, somit insgesamt 17 Monatsbezüge.

Das Bilanzgeld betrug bis zu 11.710 EUR, die Prämie bis zu 23.420 EUR, die variablen Bezugsbestandteile somit zusätzlich bis zu 35.130 EUR. Eine Leistungsvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Vorstand mit konkreten und nachvollziehbaren Kriterien für den Grad der Zielerreichung fehlte.

(3) Die GWG und die GWSG hatten keine variablen Gehaltsbestandteile bzw. Prämien mit ihren Geschäftsführern vereinbart. Der Aufsichtsrat der GWSG konnte nach „guten Jahresergebnissen“ auf Antrag des Geschäftsführers Prämien auszahlen. In den Jahren 2012 bis 2014 zahlte die GWSG jeweils Prämien an den Geschäftsführer aus. Diese betragen bis zu rd. 13.000 EUR (2014). In den Jahren 2012 und 2013 gewährte die GWSG neben der Prämie auch ein Bilanzgeld; die gesamte Zuzahlung entsprach ebenfalls rd. 13.000 EUR. Die GWG zahlte hingegen im Zeitraum 2012 bis 2015 keine Prämien an ihre Geschäftsführer aus.

(4) Der Geschäftsführervertrag bei der VOGEWOSI sah vor, dass „die vereinbarte Tantieme nach den jährlich vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien entsprechend dem Grad der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen festgesetzt wird“. Der Aufsichtsrat beschloss in seinen Sitzungen die Zuerkennung der sogenannten Tantieme nach Beschlussfassung über den Prüfbericht des Revisionsverbands.²⁵ Eine darüber hinausgehende Leistungsvereinbarung zwischen Aufsichtsrat und Geschäftsführung der VOGEWOSI, welche den Grad der Zielerreichung und die jeweiligen Abstufungen konkret und nachvollziehbar festlegte, lag nicht vor. In den Jahren 2012 bis 2015 erhielt der Geschäftsführer immer 100 % der Tantieme und somit insgesamt 15 Monatsbezüge.

(5) Die GEDESAG zahlte im überprüften Zeitraum 2012 bis 2015 an die Prokuristen jährlich Prämien (inklusive Einmalprämien) bis zu rd. 11.000 EUR aus. Die GWSG gewährte ihrem Prokuristen in den Jahren 2012 bis 2014 Prämien und Bilanzgeld in Höhe bis zu rd. 8.030 EUR (2014). Bei der VOGEWOSI und der GWG kamen keine Prämien für die Prokuristen zur Auszahlung.

17.2

Der RH hielt kritisch fest, dass die Auszahlung des Bilanzgeldes und der zusätzlichen Prämie bei der GEDESAG, der Tantieme bei der VOGEWOSI und der im Einzelfall gewährten Prämie an die GWSG an die Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer ohne konkrete und nachvollziehbare Leistungsvereinbarungen mit Kriterien für ihre Abstufung erfolgten. Die Erstellung des Jahresabschlusses und das wirtschaftliche Handeln waren nach Ansicht des RH grundsätzliche Aufgaben von Mitgliedern von Leitungsorganen von Unternehmen und mit dem gegenüber einem Angestellten ohne Führungsaufgaben höheren Grundbezug bereits abgedeckt. Mangels Bindung

²⁵ Die VOGEWOSI hatte vertraglich mit dem Geschäftsführer nach Schluss eines jeden Geschäftsjahres eine Tantieme, deren Höhe vom Aufsichtsrat bestimmt wurde, aber maximal 3/28 des Gesamtjahresbezugs betragen durfte, vereinbart. Ab 2006 wurde als Bemessungsgrundlage nicht mehr jene des Jahres 2000, sondern der Gesamtjahresbezug des jeweils abgeschlossenen Geschäftsjahres herangezogen.

der Prämien an besondere zusätzliche Leistungen und mangels Abstufungskriterien waren die Prämien in der Praxis wiederkehrende Gehaltsbestandteile.

Der RH vermerkte in diesem Zusammenhang auch kritisch, dass die Knüpfung von Prämien an einen Bilanzgewinn nicht den Zielsetzungen des WGG mit dem Grundsatz der Kostendeckung bzw. der nur eingeschränkten Gewinnerzielung entsprach.

Der RH empfahl der GEDESAG und der VOGEWOSI, die Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes hinsichtlich der vertraglichen Gewährung variabler Bezugsbestandteile direkt bzw. analog umzusetzen, diese mit einem Prozentsatz des Jahresbezugs zu begrenzen und mit den Vorstandsmitgliedern bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern künftig eine variable und leistungsbezogene Abstufung der Erfolgsprämie auf Grundlage von klar definierten Kriterien vorzunehmen.

17.3

Das Land Vorarlberg teilte in seiner Stellungnahme mit, dass der Geschäftsführer eine gemäß Geschäftsführervertrag gedeckelte Tantieme erhalte, darüber hinausgehende Mehrleistungen würden nicht gewährt. Der Aufsichtsrat werde zukünftig Kriterien für den jeweiligen Anspruch einer Erfolgsprämie gemäß dem Geschäftsführervertrag definieren.

Die GEDESAG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass aufgrund der guten Entwicklung des Unternehmens die Leistungsprämien durch den Aufsichtsrat immer erst nach Bericht eines erfolgreichen Geschäftsverlaufs freigegeben worden seien.

Die Stadt Krems betonte, dass sich der Aufsichtsrat jährlich sehr kritisch mit dem Jahresabschluss auseinandergesetzt habe; bei der hervorragenden wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens sei jedoch die Gewährung der Prämie nicht in Frage zu stellen gewesen. Sie bestreite, dass die Gewährung von Prämien auf Basis eines Bilanzgewinns nicht den Zielsetzungen des WGG entsprechen würde. Ohne die vergangenen Bilanzgewinne hätte die GEDESAG nie die Möglichkeit der (absolut notwendigen) Bautätigkeit gehabt.

Das BMFWF betonte in seiner Stellungnahme, dass auch die Zulässigkeit und Höhe einer Leistungsprämie Gegenstand der beabsichtigten Gebarungsrichtlinienverordnungs-Novelle sei.

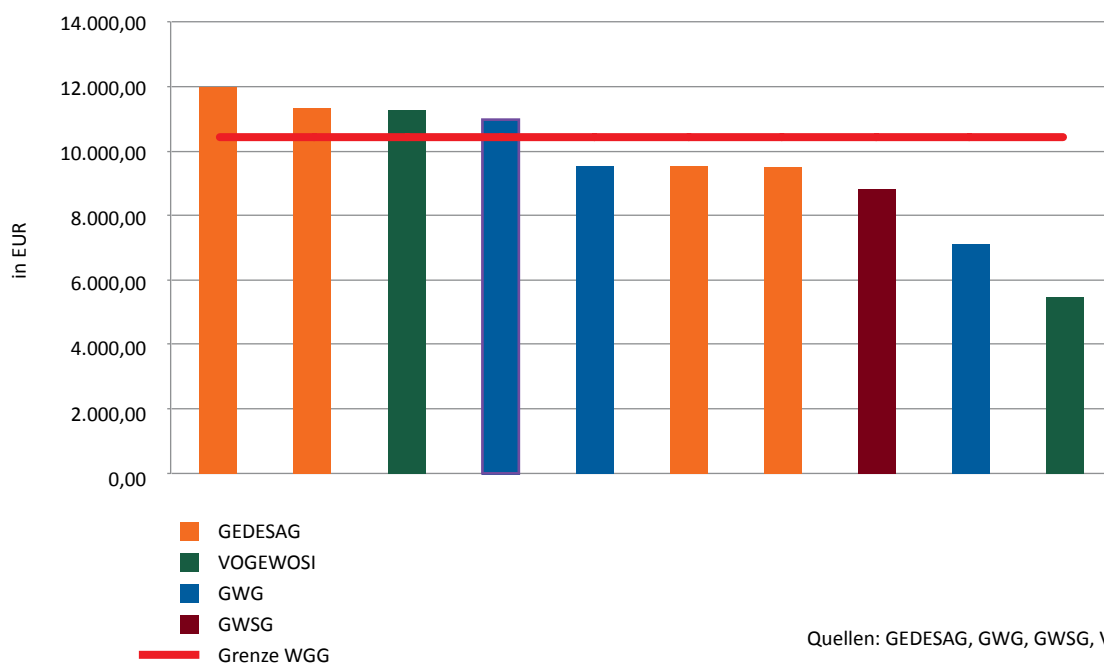
17.4

Der RH entgegnete der Stadt Krems, dass die Zuerkennung einer Leistungsprämie auch von anderen Erfolgskriterien abhängen sollte, die z.B. auch im Rahmen einer Balanced Scorecard definiert werden könnte. Jedenfalls wären diesbezüglich konkrete und nachvollziehbare Leistungsvereinbarungen mit Kriterien für ihre Abstufung festzulegen. Der RH verblieb daher gegenüber der GEDESAG bei seiner Empfehlung.

Höhe der monatlichen Bezüge der geschäftsführenden Leitungsorgane – Einhaltung der Grenzen des WGG

18.1 (1) Der RH stellte die Höhe der monatlichen Bezüge der einzelnen aktiven Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer und Prokuristen der überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen den in § 26 WGG normierten Grenzen — im Jahr 2015 waren dies 10.460,50 EUR monatlich²⁶ — gegenüber:

Abbildung 1: Einhaltung der Grenzen des WGG – Vergleich der monatlichen Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer und Prokuristen im Jahr 2015



Wie der Abbildung zu entnehmen ist, überschritten im Jahr 2015 die monatlichen Bezüge der Vorstandsmitglieder der GEDESAG, des Geschäftsführers der VOGEWOSI und eines Geschäftsführers der GWG die durch das WGG vorgegebene Grenze von 10.460,50 EUR.²⁷ Diese Überschreitungen waren auf die zwischenzeitigen kollektivvertraglichen und einzelvertraglichen²⁸ Bezugserhöhungen während der Funktions-

²⁶ Alle Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer waren hauptberuflich für die jeweilige überprüfte gemeinnützige Bauvereinigung tätig und hatten keine weiteren Vereinbarungen mit anderen Bauvereinigungen.

²⁷ Der Geschäftsführer der VOGEWOSI lag mit seinem Bezug im Jahr 2015 über der monatlichen Bezugsgrenze, obwohl er einige Male auf das gesamte Ausmaß der kollektivvertraglichen Erhöhung verzichtet hatte.

²⁸ z.B. 2,5%ige Biennien bei jeder Wiederbestellung bei der GEDESAG

dauer zurückzuführen²⁹, bei der GEDESAG zusätzlich durch die vereinbarten Überstundenpauschalen.

18.2

Der RH wies darauf hin (siehe auch **TZ 3**), dass bei einer gesetzlichen Höchstgrenze, die sich am Schemabezug nach Dienstklassensystem des Gehaltsgesetzes des Bundes orientiert, bereits eine laufende Bezugsanpassung inkludiert war. Die zusätzlich gesetzlich erlaubte kollektivvertragliche Erhöhung der Bezüge führte daher — da in der Regel über den Bezugsanpassungen des Bundes liegend — mit den Jahren zu einer größeren Schere bei den Beträgen und überschritt die gesetzliche Höchstgrenze des WGG im Laufe der Dauer der Funktionsausübung.

Um Überschreitungen der Höchstgrenze auszuschließen, empfahl der RH der GEDESAG, der GWG und der VOGEWOSI, in den Verträgen mit den Vorstandsmitgliedern sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern keine automatischen Bezugsanpassungen zu vereinbaren (siehe **TZ 11**). Er empfahl der GEDESAG, von der Vereinbarung von Überstundenpauschalen abzusehen.

18.3

Die Stadt Krems, die GWG, das Land Vorarlberg und die VOGEWOSI erachteten laut ihren Stellungnahmen automatische Bezugsanpassungen gemäß den kollektivvertraglichen Anpassungen für rechtlich zulässig, da sie weder § 26 WGG noch der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung widersprächen. Mit den jährlichen Valorisierungen dürfe die Höchstgrenze nach § 26 WGG — bei der GWG zudem auch die dem Bürgermeister der Statutarstadt Linz zustehenden Bezüge (Begrenzung nach der Vertragsschablonenverordnung der Stadt Linz) — überschritten werden.

Die GEDESAG sah angesichts der dynamischen Aufwärtsentwicklung des Unternehmens keine Veranlassung, an den geschlossenen Verträgen der Vorstandsmitglieder eventuell nachteilige Änderungen vorzunehmen. Die Stadt Krems verwies zudem auf die 26-jährige Funktionsausübung der im Prüfungszeitraum tätigen Vorstandsmitglieder, die eine Sondersituation darstelle. Darüber hinaus erachtete sie eine gesetzliche Klarstellung der Bezugshöchstgrenzen als dringend nötig.

Laut Stellungnahme des Landes Vorarlberg würde eine Streichung der Valorisierung nach ihren Erfahrungen zu einem höheren (Anfangs)Gehalt führen. Da sie den Bestimmungen des § 26 WGG entspreche, solle sie beibehalten werden. Zudem habe der Geschäftsführer in der Vergangenheit teils auf eine Erhöhung verzichtet.

18.4

Der RH entgegnete der GEDESAG, der Stadt Krems, der GWG, dem Land Vorarlberg und der VOGEWOSI unter Verweis auf **TZ 10**, **TZ 11** und **TZ 16**, dass die laufenden Bezugsanpassungen und die Vereinbarung von individuell festgelegten Überstun-

²⁹ Im Gegensatz zum Jahr 2015 lagen alle vier Manager bei Antritt der Funktion mit ihren vertraglich vereinbarten Bezügen innerhalb des erlaubten Höchstbezugs nach dem WGG.

denpauschalen bei den überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen dazu führten, dass die Mitglieder der Leitungsorgane bei drei von vier gemeinnützigen Bauvereinigungen die Höchstgrenze betraglich überschritten.

Die Bestimmungen des § 26 WGG bewirkten daher im Ergebnis keine tatsächliche Begrenzung der Bezüge in der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft.

Prüfung der Einhaltung der Betragsgrenzen

19.1

Gemäß § 26 WGG war für die konkrete Prüfung der Einhaltung der Obergrenzen der Revisionsverband zuständig.³⁰ Dieser hatte sich bei der Durchführung der Prüfungen u.a. nach der vom Bundesminister für Wirtschaft erlassenen Prüfungsrichtlinienverordnung zu richten.³¹ Diese sah vor, dass die Kosten der Verwaltung und Geschäftsführung (insbesondere die Höhe der Bezüge und sonstigen Vergütungen) im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage, den Umfang der Bau- und Verwaltungstätigkeit und die Organisation der Bauvereinigung auf ihre Angemessenheit zu prüfen sind. Nähere Festlegungen von Prüfungskriterien fehlten.

Der Revisionsverband erachtete es in langjähriger Interpretation des § 26 WGG als zulässig, dass anstatt der für die Höchstgrenze vorgesehenen Verwendungszulage der Beamtin bzw. des Beamten gemäß § 121 Abs. 1 Z 3 Gehaltsgesetz eine individuell vereinbarte Überstundenpauschale in Ansatz gebracht werden durfte. In seinen Prüfberichten bestätigte er bei allen vier gemeinnützigen Bauvereinigungen, dass die Bezüge der Geschäftsführer bzw. Vorstandsmitglieder innerhalb der Grenzen des § 26 WGG, bei der GEDESAG unter Berücksichtigung der Überstundenpauschale, lagen. Nähere Ausführungen zur Prüfung der Angemessenheit der Bezugshöhen sowie Erläuterungen der Berechnungsmethode zur Beurteilung der Einhaltung der Bezugsgrenzen fehlten.

19.2

Nach Ansicht des RH berücksichtigte die langjährige Interpretation des Revisionsverbands zur Berechnungsmethode der Bezugsgrenze des § 26 WGG nicht, dass gemäß den Bestimmungen des Gehaltsgesetzes des Bundes für Beamtinnen und Beamte, denen ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung oblag (Führungskräfte), mit der Gewährung der Verwendungszulage alle quantitativen und qualitativen Mehrleistungen abgegolten waren. Der Bezugsgrenze nach § 26 WGG darf daher für Führungskräfte keine flexible Überstundenvereinbarung, sondern ausschließlich die fix vorgegebene Verwendungszulage zugrunde gelegt werden.

³⁰ Die Bauvereinigung hat gemäß WGG einem zulässigen Revisionsverband anzugehören, dessen Tätigkeitsbereich sich auf das gesamte Bundesgebiet erstreckt.

³¹ BGBl. Nr. 521/1979

Zudem erachtete der RH die Beurteilung des Revisionsverbands zur Einhaltung der Bezugsgrenzen nach § 26 WGG als wenig transparent.

Der RH empfahl daher dem BMFWF, eine gesetzliche Präzisierung der Bezugsgrenze des § 26 WGG vorzunehmen, um Überschreitungen durch kollektivvertragliche Erhöhungen oder individuell vereinbarte Überstundenpauschalen während des Dienstverhältnisses auszuschließen (siehe **TZ 3**).

Darüber hinaus empfahl er dem BMFWF, nähere Bestimmungen für die Prüfung der Angemessenheit der Kosten der Geschäftsführung (insbesondere die Höhe der Bezüge und sonstigen Vergütungen) in die Prüfungsrichtlinienverordnung aufzunehmen und für eine transparente Darstellung der Prüfung der Einhaltung der Bezugsgrenzen nach § 26 WGG zu sorgen (siehe auch **TZ 3**).

19.3 In seiner Stellungnahme teilte das BMFWF mit, eine umfassende gesetzliche Neuregelung werde zu berücksichtigen haben, dass der § 26 WGG sich zwar auf geltendes, aber auslaufendes Beamtendienstrecht beziehe.

Die Stadt Krems schloss sich in ihrer Stellungnahme den Empfehlungen des RH an.

19.4 Der RH anerkannte, dass das BMFWF eine Reform des § 26 WGG sowie der Gebärungsrichtlinienverordnung als notwendig erachtete. Er bekräftigte jedoch seine Empfehlung, eine gesetzliche Präzisierung der Bezugsgrenze des § 26 WGG vorzunehmen, um Überschreitungen durch kollektivvertragliche Erhöhungen oder individuell vereinbarte Überstundenpauschalen während des Dienstverhältnisses auszuschließen. Darüber hinaus sollten nähere Bestimmungen für die Prüfung der Angemessenheit der Kosten der Geschäftsführung (insbesondere die Höhe der Bezüge und sonstigen Vergütungen) in die Prüfungsrichtlinienverordnung aufgenommen und für eine transparente Darstellung der Prüfung der Einhaltung der Bezugsgrenzen nach § 26 WGG gesorgt werden.

Veröffentlichung

20.1 Gemäß Unternehmensgesetzbuch (**UGB**)³² waren im Anhang zur Gewinn- und Verlustrechnung Pflichtangaben über die Gesamtbezüge aller aktiv tätigen und der ehemaligen Organe sowie Arbeitnehmerinnen und -nehmer anzuschließen. Betrafen die Pflichtangaben über die Gesamtbezüge weniger als drei Personen, konnte eine getrennte Aufschlüsselung der Bezüge entfallen (Ausnahmebestimmung).³³ Die Ausnahmebestimmung des UGB unterschied dabei nicht zwischen rein privaten und mehrheitlich im Besitz der öffentlichen Hand stehenden Unternehmen.

³² dRGBI. S 219/1897 i.d.g.F.

³³ Schutzklausel gemäß § 241 Abs. 4 UGB

Die GWG, die GWSG und die VOGEWOSI nutzten die Ausnahmebestimmung des UGB. Im Unterschied zur GEDESAG unterblieb daher bei diesen drei gemeinnützigen Bauvereinigungen die Aufschlüsselung der Gesamtbezüge und der Aufwendungen für Abfertigungen und Altersversorgung der Geschäftsführung.

- 20.2** Nach Ansicht des RH widersprach es der gebotenen Transparenz der Managerbezüge, dass die GWG, die GWSG und die VOGEWOSI eine Ausnahmebestimmung des UGB nutzten, um die Bezüge ihrer Manager nicht zu veröffentlichen. Dadurch wurden auch die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex nicht umgesetzt.

Der RH empfahl daher der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI, im Sinne der Transparenz in Zukunft ihre Managerbezüge zu veröffentlichen.

- 20.3** Die GWG sagte in ihrer Stellungnahme zu, eine Umsetzung der Empfehlung des RH unter Berücksichtigung der geltenden Verschwiegenheitspflicht zu prüfen.

Laut Stellungnahme der VOGEWOSI sei eine Veröffentlichung gesetzlich nicht geboten.

Laut Stellungnahme des Landes Vorarlberg werde es die Veröffentlichung der Managerbezüge prüfen bzw. im Rahmen von Neuabschlüssen von Geschäftsführerverträgen die Möglichkeit zur Veröffentlichung schaffen.

Laut Stellungnahme der Stadt Wien werde die Ausnahmebestimmung des § 241 Abs. 4 UGB bei der GWSG weiterhin angewandt, zumal sämtliche Bezüge der Leitungsorgane unter den Höchstgrenzen des WGG liegen würden.

- 20.4** Der RH verwies erneut auf die OECD-Leitsätze zur Corporate Governance öffentlicher Unternehmen, die diesbezüglich ein hohes Maß an Transparenz als gute Praxis erachteten. Er verblieb deshalb bei seiner Empfehlung, im Sinne der gebotenen Transparenz die Managerbezüge zu veröffentlichen.

Pensionen

Regelungen zur Altersvorsorge

- 21.1** (1) Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes legte fest, dass eine freiwillige Pensionsvorsorge als Pensionskassenzusage oder als Zusage, Prämien zugunsten des Leitungsorgans oder seiner Hinterbliebenen in eine Versicherung ohne Rückkaufsrecht zu zahlen, erfolgen darf. Die Grenze für die Beitragsleistungen des Un-

ternehmens war mit 10 % des Jahresbruttogehalts ohne variable Prämien und geldwerte Sachzuwendungen festgelegt. Sollte bei Bestellung des Mitglieds des Leitungsorgans bereits ein Anspruch auf eine bestimmte Pensionsregelung bestehen, so war zum Wohl des Unternehmens darauf hinzuwirken, dass ab der Wiederbestellung die neue Regelung gilt.

(2) Der RH fand bei den gemeinnützigen Bauvereinigungen folgende Pensionsregelungen für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vor:

- Die GEDESAG hatte 1976 eine Pensionszuschussordnung abgeschlossen. Diese sah einen Anspruch auf Zusatzpension für alle Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeiter ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit (keine Hausbesorgerinnen und –besorger oder Hausbetreuerinnen und –betreuer) vor (leistungsorientiertes System) und galt für vor 2005 eingetretene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für die Berechnung des Anspruchs wurde das Letzteinkommen durch 200 dividiert und mit der Anzahl der anerkannten Dienstjahre multipliziert. Der Pensionszuschuss durfte unter Anrechnung der ASVG–Pension 80 % des Höchstbezugs nicht überschreiten.
- 2005 schloss die GEDESAG einen Pensionskassenvertrag ab, die Zahlungen an die Pensionskasse betragen 1,25 % vom laufenden Bruttobezug. Alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die ab 2005 eingetreten waren und mindestens fünf Jahre Betriebszugehörigkeit aufwiesen, waren umfasst.³⁴ Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Anspruch auf eine betriebliche Zuschusspension wurde bei Pensionsantritt ein Umstieg in das beitragsorientierte System der Pensionskasse mit einer Einmalzahlung angeboten.
- Der Aufsichtsrat der GWG beschloss 1973 Richtlinien für Zuschusspensionen für die Angestellten. Diese traten ab 1974 in Kraft und galten für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Pensionsantritt vor Ende 1999. Die GWG vergütete 10 % bzw. 20 % des letzten Bruttobezugs mit jährlichen Steigerungsbeträgen bis zu 80 % des letzten Monatsbezugs (unter Einrechnung der ASVG–Pension).
- 1999 schloss die Geschäftsführung der GWG mit dem Betriebsrat eine Pensionskassen–Betriebsvereinbarung ab.³⁵ Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach vierjähriger Dienstzugehörigkeit mit Eintritt vor dem Jahr 2000 wurden 4 % und mit Eintritt ab dem Jahr 2000 rd. 2,6 % des Bruttomonatsbezugs an eine Pensionskasse einbezahlt.

³⁴ Im Jahr 2015 schloss die GEDESAG einen Rahmenvertrag für eine betriebliche Kollektivversicherung ab, um Kapital aus einer Pensionskasse übertragen zu können.

³⁵ Diese wurde 2005, 2006 und 2015 geändert.

- Bei der GWSG gab es keine internen Richtlinien für Zuschusspensionen. Sie schloss 2006 einen Vertrag mit einer Pensionskasse ab³⁶ und verpflichtete sich, Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 1 % bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und 5 % für darüber liegende Bezugsanteile an die Pensionskasse zu leisten.³⁷
- Die VOGEWOSI änderte 1992 ihre internen Richtlinien aus 1960 für die Gewährung von Ruhe- und Versorgungsgenüssen. Demnach erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach zehn anrechenbaren Dienstjahren 40 % des letzten Monatsbezugs³⁸. Der Prozentsatz erhöhte sich jährlich gestaffelt nach Dienstjahren zwischen 1 % bis 2 % bis zu 80 % des letzten Monatsbezugs einschließlich der ASVG-Pension.³⁹ Lagen keine zehn anrechenbaren Dienstjahre vor, so war ein Ruhebezug in Höhe eines Fixbetrags pro Dienstjahr vorgesehen. Die Richtlinien galten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Eintritt ins Unternehmen bis 1992 und Pensionsantritt vor 2003.
- Im Jahr 1999 wurde eine Betriebsvereinbarung über eine Pensionskassenvorsorge abgeschlossen. Mit zumindest einem Jahr Betriebszugehörigkeit waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter automatisch Mitglied der Pensionskasse. Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Pensionskassenvereinbarung bereits im Unternehmen beschäftigt waren, erhielten an Arbeitgeberbeiträgen 2,67 % bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und 6,67 % für darüber liegende Bezugsanteile; danach neu eintretende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2 % bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage und 5 % für darüber liegende Bezugsanteile.

(2) Für Prokuristinnen und Prokuristen galten als Angestellte der gemeinnützigen Bauvereinigungen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit die jeweiligen beitrags- oder leistungsorientierten Pensionszuschussvereinbarungen.

Für Vorstandsmitglieder sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer war die Geltung der internen Richtlinien grundsätzlich vereinbart, jedoch mit folgenden abweichenden Regelungen:

³⁶ Dies erfolgte einheitlich mit dem Wiener Stadtwerke Konzern.

³⁷ Die Arbeitgeberbeiträge waren konzernweit einheitlich.

³⁸ Tafelgehalt gemäß Kollektivvertrag ohne Zulagen

³⁹ Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung des RH (2016) erhielten noch 30 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VOGEWOSI bzw. deren Hinterbliebene Leistungen auf Basis der internen Richtlinien von 1992. 2015 beliefen sich die jährlichen Aufwendungen dafür auf 309.931,27 EUR.

- Die GEDESAG vereinbarte mit ihren Vorstandsmitgliedern die Anwendung der Pensionszuschussordnung; ihre individuellen Pensionsansprüche beliefen sich auf 40 % des letzten Monatsbezugs zuzüglich 1 % für jedes weitere Dienstjahr ab der 20-jährigen Betriebszugehörigkeit; mit einem Pensionsantrittsalter von rd. 65 Jahren ergaben sich rd. 65 % des Letztbezugs.⁴⁰ Im Jahr 2011 schlossen die Vorstandsmitglieder einen Pensionskassenvertrag ab und stimmten zu, bei Pensionsantritt ihre Ansprüche in die Pensionskasse auszulagern. Ab dem Jahr 2011 zahlte die GEDESAG jährlich die anteiligen Ansprüche der Vorstandsmitglieder aus der Pensionsrückstellung in die Pensionskasse ein.
- Bei der GWG sah der Anstellungsvertrag eines der beiden Geschäftsführer die Einzahlung von 10 % des Jahresbruttogehalts in eine vom Geschäftsführer ausgewählte Pensionskasse oder an ein von ihm ausgewähltes Versicherungsunternehmen ohne Rückkaufsrecht vor. Im Anstellungsvertrag des zweiten Geschäftsführers war keine diesbezügliche Regelung enthalten.
- Bei der GWSG hatten der Geschäftsführer und der Prokurist dieselbe Pensionskassenvereinbarung wie die übrigen fünf Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer mit mindestens dreijähriger Zugehörigkeit abgeschlossen. Die GWSG bezahlte auch für den Geschäftsführer dieselben Arbeitgeberbeiträge.
- Der Geschäftsführer der VOGEWOSI war in den bestehenden Pensionskassenvertrag eingebunden; auf Grundlage einer eigenen Vorsorgevereinbarung für Geschäftsführer wurden seitens der VOGEWOSI 2,67 % bis und 6,67 % über der ASVG-Bemessungsgrundlage des Bezugs geleistet.⁴¹

21.2

Der RH hielt fest, dass die Ansprüche der Geschäftsführer der GWG, der GWSG und der VOGEWOSI auf Zusatzpensionsleistungen innerhalb der Grenzen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes bzw. des Magistrats Linz lagen.

Die Ansprüche der beiden Vorstandsmitglieder der GEDESAG mit 65 % des Letztbezugs mit 65 Jahren, für welche die GEDESAG mehr als 350.000 EUR jährlich ab dem Jahr 2011 für die beiden Vorstandsmitglieder in die Pensionskasse einzahlte (siehe [TZ 26](#)), lagen erheblich über der in der Vertragsschablonenverordnung vorgesehenen Begrenzung der Beitragsleistungen des Unternehmens mit 10 % des Jahresbruttogehalts.

Der RH verwies auf die Bestimmungen des WGG, wonach auch Vereinbarungen über den Ruhegenuss mit Mitgliedern des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur finanziellen Leistungskraft der Bauvereinigung und zum Umfang ihrer

⁴⁰ Ein Vorstandsmitglied hatte zusätzlich noch fünf Jahre Vordienstzeit angerechnet.

⁴¹ Die Bemessungsgrundlage war dabei mit dem Bezug des höchstbezahlten Mitarbeiters gedeckelt.

Bau- und Verwaltungstätigkeit stehen müssen. Der RH kritisierte, dass die Ruhege-nussansprüche der Vorstandsmitglieder der GEDESAG nicht in einem angemesse-nen Verhältnis zu den übrigen überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen standen.

Der RH empfahl der GEDESAG, aus Gründen der Wirtschaftlichkeit von hohen Pen-sionszusagen bei der nächsten Bestellung von Vorstandsmitgliedern abzusehen und im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit bei künftigen Bestellungen von Vorstandsmitgliedern die Pensionsregelungen im Sinne einer best-practice-Um-setzung an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes an-zupassen und die Beitragsleistungen an die Pensionskasse oder eine zu leistende Versicherungsprämie mit maximal 10 % des Jahresbruttogehalts als Beitrag des Unternehmens zu begrenzen.

21.3 Die Stadt Krems sagte die Umsetzung der Empfehlung des RH zu.

Einzelvertragliche Pensionsleistungen

22.1 (1) In den Jahren 2012 bis 2015 zahlten die vier überprüften gemeinnützigen Bau-vereinigungen an ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer, Prokuristen und ihre Hinterbliebenen einzelvertragliche Pensionsleistungen aus, wie der fol-genden Tabelle zu entnehmen ist:

Tabelle 7: Einzelvertragliche Pensionsleistungen an ehemalige Manager

2012 bis 2015 ¹	GEDESAG	GWG	GWSG	VOGEWOSI
	Anzahl			
Vorstandsmitglied/Geschäftsführer	1	5	0	0
Hinterbliebene von Vorstandsmitgliedern bzw. Geschäftsführern	1	2	0	1
Prokurist	1	0	0	1
Summe	3	7²	0	2³

¹ inklusive Hinterbliebene

² Bei der GWG erhielt ein ehemaliger Geschäftsführer seine Pensionsleistungen von der Pensionskasse, der Zuschuss zur Gruppenkran-kenzusatzversicherung wurde ihm weiterhin monatlich von der GWG ausbezahlt.

³ Bei der VOGEWOSI bezogen noch drei zusätzliche pensionierte Prokuristen Pensionsleistungen von der Pensionskasse.

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

(2) Die GWG hatte im Jahre 1982 mit einem 43 Jahre alten Stellenbewerber einen Geschäftsführervertrag abgeschlossen. Die Dauer des Vertrags war unbefristet mit mindestens zehn Jahren festgelegt, Vertragsbeginn war der 1. November 1982. Für den Anspruch auf Zuschusspension war vertraglich keine bestimmte Dauer der tat-sächlichen Ausübung der Geschäftsführerfunktion vereinbart.

Ab dem 6. März 1989 war der Geschäftsführer laut ärztlicher Meldung arbeitsunfähig. Die GWG meldete den Geschäftsführer mit Wirkung vom 30. November 1992 — nach zehn Jahren und einem Monat als Geschäftsführer, davon mehr als dreieinhalbjährig arbeitsunfähig — bei der Krankenkasse als Dienstnehmer ab. Die GWG unternahm keinen Versuch, das Dienstverhältnis mit ihrem Geschäftsführer wegen dessen Arbeitsunfähigkeit vorzeitig aufzulösen. Sie bezahlte an ihren ehemaligen Geschäftsführer ab dem vollendeten 60. Lebensjahr (seit 1999) eine Zuschusspension in Höhe von 80 % des (letzten) Monatsgehalts unter Anrechnung der ASVG-Pension sowie zusätzlich die halbe Prämie einer Zusatzkrankenversicherung in Höhe von 160,50 EUR monatlich.

Im April 2016 betrug die Zuschusspension inklusive der ASVG-Pension rd. 11.500 EUR⁴². Im Überprüfungszeitraum des RH (2012 bis 2015) machten die an den ehemaligen Geschäftsführer bezahlten Pensionsleistungen insgesamt rd. 630.000 EUR (inklusive ASVG-Pension) aus.

Die GWG bestellte im Jahr 1982 einen zweiten Geschäftsführer. Dieser übte seine Funktion von 1. Jänner 1982 bis Ende Juni 1994, somit 12,5 Jahre, aus. Auch ihm waren vertraglich 80 % des Letztbezugs und 60 % seines Pensionsanspruchs für die Witwenpension zuerkannt. Aufgrund des damals abgeschlossenen Anstellungsvertrags erhielt die Witwe im April 2016 insgesamt rd. 7.400 EUR inklusive ASVG-Pension, im Jahr 2015 betrug der Gesamtbruttobezug insgesamt rd. 100.000 EUR.

Die 2009 bzw. 2010 pensionierten Geschäftsführer der GWG erhielten im Gegensatz zu den 1982 bestellten Geschäftsführern nicht mehr alle Zuwendungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertraglich zuerkannt. Ihre Pensionsansprüche wurden in eine Pensionskasse ausgelagert, jedoch wurden ihnen 55 % des Letztbezugs bei weniger als zehn Jahren und 60 % bei mehr als zehn Jahren Geschäftsführertätigkeit garantiert. Sie hatten 5 % an Eigenleistung in die Pensionskasse einzuzahlen.

Ein weiterer ehemaliger Geschäftsführer der GWG mit Pensionsantritt im Jahr 2014 erhielt 10 % des letzten Monatsbezugs als Pensionskassenleistung.

(3) Die GEDESAG bezahlte im Überprüfungszeitraum des RH an ein ehemaliges Vorstandsmitglied 80 % des Letztbezugs bzw. an seine Witwe 50 % davon als Witwenpension aus. Das ehemalige Vorstandsmitglied war insgesamt 43 Jahre im Unternehmen und rd. 22 Jahre als Vorstandsmitglied tätig gewesen.

⁴² 9.577,00 EUR Zuschusspension und 2.153,16 EUR ASVG-Pension

22.2

Der RH hielt kritisch fest, dass die GWG keinen Versuch unternommen hatte, das Dienstverhältnis mit ihrem Geschäftsführer wegen dessen Arbeitsunfähigkeit vorzeitig aufzulösen. Aufgrund der damaligen großzügigen Vertragsbestimmungen⁴³ — u.a. ein Pensionsanspruch in Höhe von 80 % des Letztbezugs ohne Festlegung einer tatsächlichen Mindestdauer der Funktionsausübung — bezahlte die GWG seit 1999 Pensionsleistungen in beträchtlicher Höhe für insgesamt sechs Jahre und vier Monate Geschäftsführertätigkeit. Nach Ansicht des RH stand die Dauer der Ausübung der Funktion in keinem angemessenen Verhältnis zu den zuerkannten finanziellen Leistungen der GWG.

Der RH vertrat die Ansicht, dass zusätzliche freiwillige Leistungen bzw. Unterlassungen zur Sicherung höherer Leistungen an Pensionszuschüssen für ehemalige Geschäftsführer nicht im wirtschaftlichen Interesse des Unternehmens liegen konnten. Für den RH war es auch weder wirtschaftlich noch zweckmäßig, dass die GWG neben 80 % des Letztbezugs an Pensionsleistungen an den ehemaligen Geschäftsführer zusätzlich noch die Hälfte des Zusatzkrankenversicherungsbeitrags bezahlte.

Er anerkannte jedoch, dass die GWG zwischenzeitig die Anspruchsgrenzen gemäß Vertragsschablonenverordnung ihren Verträgen zugrunde gelegt hatte.

Der RH empfahl der GWG, in Zukunft Schieflagen zu vermeiden und keine Sonderregelungen hinsichtlich der Pensionsansprüche ihrer Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zu vereinbaren.

22.3

Die GWG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Gestaltung der betreffenden Sonderregelung der damaligen Generalversammlung bzw. dem Aufsichtsrat obliegen habe. Bei dem aufgezeigten Fall handle es sich um eine in das Jahr 1982 zurückgehende Vereinbarung, in die die GWG nicht einseitig eingreifen habe können bzw. eingreifen könne. Ein Teil der Leistungen sei zwischenzeitig verjährt und auch für den nicht verjährten Teil erscheine eine Rückforderung zweifelhaft. In den nachfolgenden Vertragsgestaltungen finde sich keine dieser Vereinbarung vergleichbare Regelung mehr. Auch bei den derzeitigen Geschäftsführerverträgen gebe es weder Sonderregelungen noch seien welche geplant.

⁴³ So war die kollektivvertragliche Erhöhung der Bezüge und auch die Zuerkennung aller Zulagen und Zuwendungen, die auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen, vereinbart.

Einhaltung der Grenzen des WGG

23.1 Das WGG legte fest, dass der Ruhegenuss von ehemaligen Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern und Angestellten der gemeinnützigen Bauvereinigungen unter Anrechnung von Bezügen aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung 80 % des letzten Aktivbezugs nicht übersteigen darf.

Während der Gebarungsüberprüfung durch den RH gab es lediglich bei der GWG einen ehemaligen Geschäftsführer mit einem Pensionsanspruch in Höhe von 80 % des Letztbezugs unter Anrechnung der ASVG–Pension. Die GWG valorisierte jährlich die monatlichen Pensionsbezüge mit dem Kollektivvertrag und zog die tatsächlich zuerkannte ASVG–Pension ab. Da die Erhöhungen der ASVG–Pension mit einem niedrigeren Prozentsatz als nach dem Kollektivvertrag für die gemeinnützige Wohnungswirtschaft erfolgen, ergab dies im Laufe der Jahre eine Schere, die zur Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenze von 80 % des letzten Aktivbezugs führte.

23.2 Der RH hielt fest, dass bei der GWG der Abzug der mit einem niedrigeren Prozentsatz erhöhten ASVG–Pension von den zuerkannten 80 % des Letztbezugs zu einer Überschreitung der gesetzlichen Höchstgrenze des WGG führte, da dieser mit dem Kollektivvertrag valorisiert wurde.

Der RH empfahl der GWG, eine Aufrollung der Zuschusspensionsberechnungen für den ehemaligen Geschäftsführer bis zum letzten Monat seiner Beschäftigung vorzunehmen und die Möglichkeit einer Rückforderung zu prüfen.

23.3 Die GWG teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass der betreffende ehemalige Geschäftsführer zwischenzeitig verstorben sei.

Umsetzung des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes

24.1 (1) Das Sonderpensionenbegrenzungsgesetz des Bundes⁴⁴ begrenzte die Ruhebezüge und Versorgungsbezüge von Funktionärinnen und Funktionären sowie Bediensteten von Rechtsträgern⁴⁵, die der Kontrolle des RH unterlagen. Es sah einen gestaffelten Pensionsbeitragsbeitrag für jene Leistungen vor, welche die ASVG–Höchstbeitragsgrundlage überstiegen. Ansprüche auf eine Pensionsleistung aus der gesetzlichen Sozialversicherung waren dabei nicht zu berücksichtigen.

⁴⁴ BGBl. I Nr. 46/2014

⁴⁵ sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen

Bestehende oder zukünftige Anwartschaften auf Leistungen durften nur mit Genehmigung des obersten Organs des Bundes oder des Landes an eine Pensionskasse übertragen werden.

Die Länder Niederösterreich, Oberösterreich und Vorarlberg setzten die bundesgesetzlichen Regelungen auf Landesebene um, das Land Wien hingegen nicht. Geltungsbeginn der gesetzlichen Regelungen war der 1. Jänner 2015.

(2) Bei der GEDESAG hatten die beiden aktiven Vorstandsmitglieder zukünftige Pensionsansprüche, die über der ASVG-Höchstbemessungsgrundlage in Höhe von 4.650 EUR im Jahr 2015 lagen. Darüber hinaus bezog ein ehemaliges Vorstandsmitglied von Jänner bis Mai 2015 eine Zuschusspension der GEDESAG, die inklusive der ASVG-Pension mit rd. 5.400 EUR monatlich über der ASVG-Bemessungsgrundlage lag (insgesamt rd. 10.000 EUR).

Die GEDESAG hatte die Pensionsansprüche der beiden aktiven Vorstandsmitglieder bereits vor dem 1. Jänner 2015 in eine Pensionskasse ausgelagert. Dem ehemaligen Vorstandsmitglied stellte sie keinen Pensionssicherungsbeitrag in Rechnung.

Bei der GWG betrug die Zuschusspension eines ehemaligen Geschäftsführers rd. 9.400 EUR (mit ASVG-Pension rd. 11.600 EUR), die Witwe eines ehemaligen Geschäftsführers erhielt rd. 5.900 EUR (rd. 7.300 EUR inklusive ASVG-Pension). Die GWG berechnete die Höhe des Pensionssicherungsbeitrags und zog diesen im Zuge der Lohnverrechnung von den ausbezahlten Beträgen ab. Die Höhe des Abzugs betrug 315 EUR bei einer Gesamtpension in Höhe von rd. 11.600 EUR und 51,54 EUR bei einer Gesamtpension in Höhe von rd. 7.300 EUR im Jahr 2015.

24.2

Der RH kritisierte, dass es die GEDESAG verabsäumte, den Pensionssicherungsbeitrag für das ehemalige Vorstandsmitglied im Jahr 2015 zu berechnen und einzubehalten.

Weiters wies der RH darauf hin, dass durch die teilweise Auslagerung von Pensionsansprüchen in eine Pensionskasse kein einheitlicher Vollzug des Sonderpensionenbegrenzungsgesetzes bei gleichen bzw. ähnlichen vertraglichen Anspruchsvoraussetzungen gegeben war.

Der RH hielt fest, dass der Pensionssicherungsbeitrag lediglich 2,7 % bzw. 0,7 % der jeweiligen Gesamtpension betrug und bereits durch ein bis zwei Kollektivvertrags erhöhungen aufgefangen wurde. Der auf der Basis der gesetzlichen Bestimmungen errechnete Pensionssicherungsbeitrag führte daher zu keiner substantiellen Verminderung der über der ASVG-Höchstbemessungsgrundlage liegenden Pensionsansprüche.

Der RH verwies auf seine Empfehlung an die GEDESAG in **TZ 21**, wonach bei künftigen Bestellungen von Vorstandsmitgliedern die Pensionsregelungen im Sinne einer best-practice-Umsetzung an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes anzupassen und die Beitragsleistungen an die Pensionskasse oder eine zu leistende Versicherungsprämie mit maximal 10 % des Jahresbruttogehalts als Beitrag des Unternehmens zu begrenzen wäre.

24.3 Die Stadt Krems sagte die Umsetzung der Empfehlung des RH zu.

Aufwendungen für Pensionszusagen und Pensionszahlungen

25.1 (1) Die GEDESAG, die GWG, die GWSG und die VOGEWOSI hatten im Zeitraum 2012 bis 2015 folgende Aufwendungen für die Pensionszusagen des aktiven Personals (Überweisungen an die Pensionskasse) und für die Pensionszahlungen an ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sowohl auf betrieblichen Pensionszuschussordnungen als auch Pensionskassenbeiträgen basierten, inklusive der erforderlichen Dotierungen/Auflösungen der Rückstellungen für Pensionsvorsorgen zu tragen:

Tabelle 8: Gesamtaufwand an Pensionsleistungen (aktives und pensioniertes Personal) inklusive Dotierung der Rückstellungen

	2012	2013	2014	2015
	in EUR			
GEDESAG	702.278,20	879.961,00	849.613,82	996.450,03
GWG	795.255,03	28.421,76	614.444,77	784.288,52
GWSG ¹	10.271,32	15.350,11	15.875,17	16.224,42
VOGEWOSI ²	566.242,32	424.772,04	524.727,36	43.943,53

¹ Die GWSG hatte keine Pensionsrückstellungen gebildet.

² Die VOGEWOSI löste 2015 eine Rückstellung in Höhe von 408.709,00 EUR auf.

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, war die finanzielle Belastung der gemeinnützigen Bauvereinigungen für Pensionen bei den überprüften Unternehmen unterschiedlich hoch.

Die GEDESAG hatte in den Jahren 2012 bis 2014 zwischen rd. 367.000 EUR und 388.000 EUR und 2015 insgesamt 764.334,98 EUR an Dotierungen der Rückstellungen für die Pensionszusagen an die beiden aktiven Vorstandsmitglieder vorgenommen. Die Rückstellungen wurden in eine Pensionskasse eingebracht.

Aufgrund des Ablebens eines ehemaligen Geschäftsführers löste die VOGEWOSI im Jahr 2015 eine Rückstellung über rd. 400.000 EUR auf; ihre Aufwendungen lagen 2014 bei rd. 525.000 EUR.

Die VOGEWOSI hatte an 30 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Eintritt vor 1988 Pensionsleistungen aufgrund der damals gültigen Richtlinien des Aufsichtsrats zu leisten. Die Aufwendungen dafür beliefen sich 2015 auf 309.931,27 EUR, die Aufwendungen für 83 später eingetretene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beliefen sich 2015 auf 114.889,26 EUR.

Die GWSG hatte keine Pensionszusagen an ehemalige Geschäftsführer vorgenommen und keine Rückstellung gebildet: Ihr Aufwand beschränkte sich auf die Einzahlungen in die Pensionskasse.

(2) Die überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen leisteten in den Jahren 2012 bis 2015 Pensionszahlungen in folgender Höhe an ehemalige Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer, Hinterbliebene und Prokuristen:⁴⁶

Tabelle 9: Pensionszahlungen insgesamt an das ehemalige Management und Hinterbliebene

	2012	2013	2014	2015
	in EUR			
GEDESAG	133.472,20	137.035,30	139.806,50	93.988,83
GWG ¹	490.996,43	472.312,37	434.971,35	443.946,01
GWSG	–	–	–	–
VOGEWOSI	72.293,63	74.557,29	76.454,64	55.881,02

¹ Die Pensionszahlungen der GWG enthielten auch die an die GWG abgetretene ASVG–Pension.

Quellen: GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

Während die GWSG keine Pensionszahlungen an ehemalige Geschäftsführer und Prokuristen zu leisten hatte, erhielten sechs anspruchsberechtigte Personen der GWG zwischen rd. 435.000 EUR und 491.000 EUR an Pensionsleistungen (inklusive ASVG–Pension) ausbezahlt.

25.2

Der RH verwies auf die unterschiedlich hohen finanziellen Belastungen der überprüften gemeinnützigen Bauvereinigungen aus dem Titel der Pensionszusagen für aktives Personal und aus langjährigen Firmenpensionsregelungen. Im Besonderen verwies er auf die hohen Aufwendungen für die Pensionszusagen der aktiven Vorstandsmitglieder der GEDESAG und auf die hohen Belastungen der GWG mit den Pensionszahlungen an ehemalige Geschäftsführer und Hinterbliebene.

⁴⁶ Bruttojahresbezüge gemäß Lohnkonten der Personalverrechnung, ohne sonstige Aufwendungen

Der RH wiederholte daher seine Empfehlung an die GEDESAG (TZ 21, TZ 24), bei künftigen Bestellungen von Vorstandsmitgliedern die Pensionsregelungen im Sinne einer best-practice-Umsetzung an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes anzupassen und die Beitragsleistungen an die Pensionskasse oder eine zu leistende Versicherungsprämie mit maximal 10 % des Jahresbruttogehalts als Beitrag des Unternehmens zu begrenzen.

25.3

Die Stadt Krems teilte dem RH in ihrer Stellungnahme mit, dass bei der GEDESAG zukünftig die Beitragsleistung an eine Pensionskasse entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgenommen werde.

Schlussempfehlungen

26 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

BMWFW

- (1) Es wären die in der Gebarungsrichtlinienverordnung verwendeten Begriffe klar zu definieren und konkrete Abstufungskriterien zur Berechnung bzw. Staffellung der Höchstgrenzen für die Bezüge von Vorstandsmitgliedern sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern von gemeinnützigen Bauvereinigungen vorzusehen. (TZ 2, TZ 3)
- (2) Es wäre bei der Regelung der Bezugsgrenzen von Vorstandsmitgliedern, der Geschäftsführung und Angestellten von gemeinnützigen Bauvereinigungen eine Präzisierung der Bezugsgrenze des § 26 WGG vorzunehmen, um Überschreitungen durch kollektivvertragliche Erhöhungen oder individuell vereinbarte Überstundenpauschalen während des Dienstverhältnisses auszuschließen. (TZ 19)
- (3) Es wäre bei der Regelung der Bezugsgrenzen von Vorstandsmitgliedern, der Geschäftsführung und Angestellten von gemeinnützigen Bauvereinigungen auf eine Präzisierung und Anpassung des § 26 WGG an die aktuellen Fixbezüge des Bundes hinzuwirken. (TZ 3)
- (4) Es wäre auf eine Änderung des § 26 WGG im Hinblick auf eine Jahresbezugsgrenze mit allen fixen und variablen Gehaltsbestandteilen (ausgenommen Aufwandsentschädigungen und Reisegebühren) hinzuwirken und diese mit dem Jahresbezug einer Bundesbeamtin bzw. eines Bundesbeamten in der höchsten Funktionsstufe (ab 1. März 2016 insgesamt 144.382 EUR) zu begrenzen. (TZ 4)
- (5) Es wären nähere Bestimmungen für die Prüfung der Angemessenheit der Kosten der Geschäftsführung (insbesondere die Höhe der Bezüge und sonstigen Vergütungen) in die Prüfungsrichtlinienverordnung aufzunehmen und für eine transparente Darstellung der Prüfung der Einhaltung der Bezugsgrenzen nach § 26 WGG zu sorgen. (TZ 19)

GEDESAG, GWG, GWSG, VOGEWOSI

- (6) Es wären die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managerinnen und Managern einzuhalten. (TZ 6)

- (7) Es wäre bei Stellenbesetzungen, vor allem im Bereich des Vorstands bzw. der Geschäftsführung, auf die angemessene Vertretung von Frauen und Männern zu achten und in den Leitungs- und Entscheidungsgremien ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anzustreben. (TZ 7)
- (8) Es wären bei jeder Neu- bzw. Wiederbestellung von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. Vorstandsmitgliedern die vereinbarten Vertrags-elemente auf Übereinstimmung mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu prüfen und diese auch einzuhalten. (TZ 9)
- (9) Es wäre bei allen Dienstverträgen von geschäftsführenden Leitungsorganen ein Gesamtjahresbezug ohne automatische Bezugserhöhung vorzusehen. (TZ 11)

GEDESAG

- (10) Aufgrund des im Vergleich zu den anderen gemeinnützigen Bauvereinigungen erheblich höheren Aufwands für die Mitglieder des Vorstands wäre auf personalaufwandssenkende Maßnahmen im Bereich des Managements hinzuwirken. (TZ 2)
- (11) Es wären künftig mit den Vorstandsmitgliedern ausschließlich Gesamtjahresbezüge, in denen alle Mehrarbeitsleistungen und Überstunden inkludiert sind, zu vereinbaren. (TZ 10)
- (12) Es wären keine überkollektivvertraglichen Vorrückungen in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder zu vereinbaren. (TZ 11)
- (13) Es wäre mit den Vorstandsmitgliedern keine einzelvertragliche Sonderregelung hinsichtlich der Gewährung von Abfertigungsansprüchen vorzunehmen. (TZ 12)
- (14) Es wäre in den Vorstandsverträgen keine automatische Fortsetzung des Dienstverhältnisses im Falle der Abberufung zu vereinbaren, sondern entweder eine automatische Beendigung oder zumindest eine Kündigungsmöglichkeit aus wichtigem Grund vorzusehen. (TZ 15)
- (15) In den Verträgen der geschäftsführenden Leitungsorgane wäre nicht mehr die subsidiäre Anwendung des Kollektivvertrags der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft vorzusehen. (TZ 16)
- (16) Von der Vereinbarung von Überstundenpauschalen wäre abzusehen. (TZ 18)

- (17) Es wäre aus Gründen der Wirtschaftlichkeit von hohen Pensionszusagen bei der nächsten Bestellung von Vorstandsmitgliedern abzusehen und es wären im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit bei künftigen Bestellungen von Vorstandsmitgliedern die Pensionsregelungen im Sinne einer best-practice-Umsetzung an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes anzupassen und die Beitragsleistungen an die Pensionskasse oder eine zu leistende Versicherungsprämie mit maximal 10 % des Jahresbruttogehalts als Beitrag des Unternehmens zu begrenzen. (TZ 21, TZ 24, TZ 25)

GWG

- (18) Es wäre in Zukunft von Sonderregelungen hinsichtlich der Pensionsansprüche der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer abzusehen, um Schief lagen zu vermeiden. (TZ 22)
- (19) Es wäre eine Aufrollung der Zuschusspensionsberechnungen für den ehemaligen Geschäftsführer bis zum letzten Monat seiner Beschäftigung vorzunehmen und die Möglichkeit einer Rückforderung zu prüfen. (TZ 23)

GWSG

- (20) Es wären bei Wiederbestellungen des Geschäftsführers das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes zu beachten und vertraglich keine automatischen Verlängerungen bis Karenzende vorzusehen. (TZ 14)

VOGEWOSI

- (21) Es wären künftig ausschließlich die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes angeführten Vertragselemente in die Dienstverträge der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer aufzunehmen. (TZ 9)
- (22) Es wäre im Falle einer Wiederbestellung des Geschäftsführers eine entsprechende Vertragsänderung durchzuführen und es wären keine Abfertigungsansprüche nach Kollektivvertrag vorzusehen. (TZ 12)
- (23) Es wäre kein Kilometergeld für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zu gewähren. (TZ 16)

GEDESAG und GWSG

- (24) Es wäre bis zur Erlassung einer entsprechenden rechtlichen Regelung bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Verträge der Mitglieder ihrer geschäftsführenden Leitungsorgane angezeigt, sich an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes — im Sinne einer „best-practice“ — zu orientieren. (TZ 8)

GWSG und VOGEWOSI

- (25) Es wäre darauf zu achten, dass Urlaubsansprüche nach Möglichkeit bis zum Ende des jeweiligen Urlaubsjahres verbraucht werden können. (TZ 13)

GEDESAG und VOGEWOSI

- (26) Es wären die Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes hinsichtlich der vertraglichen Gewährung variabler Bezugsbestandteile direkt bzw. analog umzusetzen und diese mit einem Prozentsatz des Jahresbezugs zu begrenzen; es wäre mit den Vorstandsmitgliedern bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern künftig eine variable und leistungsbezogene Abstufung der Erfolgsprämie auf Grundlage von klar definierten Kriterien vorzunehmen. (TZ 17)

GWG und GWSG

- (27) Es wäre die (monetäre) Zuerkennung von Essensmarken bzw. vergünstigtes Werksessen an Mitglieder von Leitungsorganen von gemeinnützigen Bauvereinigungen im Hinblick der Angemessenheit und Zweckmäßigkeit einzustellen. (TZ 16)

GEDESAG, GWG und VOGEWOSI

- (28) In den Verträgen mit den Vorstandsmitgliedern sowie den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern wären keine automatischen Bezugsanpassungen zu vereinbaren. (TZ 18)
- (29) Sämtliche Mehrleistungen an die geschäftsführenden Leitungsorgane, die über das Angestelltengesetz hinausgehen, wären unter dem Gesichtspunkt der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit kritisch zu prüfen und gegebenenfalls einzustellen. (TZ 16)

GWG, GWSG und VOGEWOSI

- (30) Im Sinne der Transparenz wären in Zukunft die Managerbezüge zu veröffentlichen. **(TZ 20)**

- (31) Es wären einheitlich Gesamtjahresbezüge für alle Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer zu vereinbaren. **(TZ 10)**

Anhang: Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger

Anmerkung: Im Amt befindliche Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger
in **Fettdruck**

Gemeinnützige Donau–Ennstaler Siedlungs–Aktiengesellschaft

Aufsichtsrat

Vorsitz

Ingeborg Rinke	(21. August 2008 bis 27. September 2013)
Mag. Karl Hallbauer	(seit 28. September 2013)

Stellvertretung

Mag. Wolfgang Spreitzer	(29. Mai 1999 bis 27. September 2013)
Heinz Stummer	(29. Mai 1999 bis 27. September 2013)
Gottfried Haselmayer	(seit 28. September 2013)
Mag. Wolfgang Derler	(seit 28. September 2013)

Vorstand

Günter Hanko	(1. Jänner 1992 bis 30. September 2017)
Ing. Alfred Graf	(seit 1. Jänner 1991)
MMag. Erlefried Olearczick, MBA	(seit 1. Juli 2017)
Otmar Amon	(seit 1. Oktober 2017)

GWG – Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH

Aufsichtsrat

Vorsitz

MMag. Klaus Luger	(11. Dezember 2009 bis 11. Dezember 2013)
Karin Hörzing	(12. Dezember 2013 bis 2. Februar 2016)
Mag. Dr. Hermann Kepplinger	(seit 3. Februar 2016)

Stellvertretung

Mag. Christian Forsterleitner	(11. Dezember 2009 bis 9. Oktober 2013)
Karin Hörzing	(10. Oktober 2013 bis 11. Dezember 2013)
Dr. Erich Watzl	(13. Dezember 2003 bis 11. Dezember 2013)
Stefan Giegler	(12. Dezember 2013 bis 31. März 2015)
Mag. Bernhard Baier	(12. Dezember 2013 bis 2. Februar 2016)
Mag. Dr. Hermann Kepplinger	(1. April 2015 bis 2. Februar 2016)
Dr. Regina Fechter–Richtinger, MAS	(3. Februar 2016 bis 27. September 2017)
DI Markus Hein	(seit 3. Februar 2016)
Mag. Dietmar Prammer, MBA	(seit 27. September 2017)

Geschäftsführung

Hermann Friedl	(8. Juli 2009 bis 30. Juni 2014)
Wolfgang Pfeil, MBA	(seit 1. Jänner 2010)
Mag. Nikolaus Stadler	(seit 1. Juli 2014)

Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgenossenschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H.

Aufsichtsrat

Vorsitz

Dr. Gabriele Payr	(26. Februar 2009 bis 29. März 2016)
DI Peter Weinelt	(29. März 2016 bis 21. Februar 2017)
Mag. Ernst Machart	(seit 21. Februar 2017)

Stellvertretung

Dr. Martin Krajcsir	(9. Dezember 2008 bis 29. Juni 2012)
Mag. Walter Andrie	(25. Juli 2012 bis 9. Februar 2016)
DI Günter Steinbauer	(seit 29. März 2016)

Geschäftsführung

Stefan Maderner	(seit 1. Jänner 1994)
------------------------	-----------------------

Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.

Aufsichtsrat

Vorsitz

Günter Lampert	(4. Februar 2005 bis 22. Jänner 2015)
DI Wolfgang Rümmele	(seit 22. Jänner 2015)

Stellvertretung

Dr. Gabriele Germann-Leiner	(seit 27. November 2002)
Mag. Albert Hofer	(seit 31. Jänner 2009)

Geschäftsführung

Dr. Hans-Peter Lorenz	(seit 1. Juli 2000)
------------------------------	---------------------

Bericht des Rechnungshofes

Bezüge der Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer
von gemeinnützigen Bauvereinigungen



Wien, im Dezember 2017

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

R
—
H

