

Bericht des Rechnungshofes

**Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in
öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)**

ALLGEMEINER TEIL

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	9

Wirkungsbereich
 des Bundeskanzleramtes sowie
 der Bundesministerien für
 Finanzen
 Verkehr, Innovation und Technologie
 Wirtschaft, Familie und Jugend
 des Landes Burgenland
 des Landes Kärnten
 des Landes Niederösterreich
 des Landes Oberösterreich
 des Landes Salzburg
 des Landes Steiermark
 des Landes Tirol
 des Landes Vorarlberg
 des Landes Wien
 der Landeshauptstadt Bregenz
 der Stadt Dornbirn
 der Landeshauptstadt Graz
 der Landeshauptstadt Innsbruck
 der Landeshauptstadt Linz
 der Landeshauptstadt Salzburg

ALLGEMEINER TEIL

Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)

KURZFASSUNG	14
Prüfungsablauf und -gegenstand	28
Prüfungsziel	31
Erhebungsansatz	31

Ausgangslage	33
Transparenz der Verträge	38
Veröffentlichung der Bezüge	65
Schlussfolgerungen des RH zur Transparenz und Veröffentlichung	70
Managerbezüge – Analyse und Vergleich	77
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	127
ANHANG	
Anhang 1 bis 20	133

BESONDERER TEIL

Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)

Unternehmensbezogene Feststellungen

Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle

Öffentliche Ausschreibung	183
Gestaltung der Managerverträge	183
Pensionsregelungen	185
Erhöhung der Managervergütungen	187
Nationaler und internationaler Vergleich	188

Unternehmensbezogene Feststellungen

AgroFreight Spedition GmbH	190
ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord	201
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	212
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung	224
Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien- gesellschaft (BEWAG)	241
Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH	253
conova communications GmbH	262
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH	271

Energie Steiermark AG	285
Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.	295
GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft	306
HLH Hallenverwaltung GmbH	317
Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH	327
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.	339
KELAG Netz GmbH	349
Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungs- management GmbH	359
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	370
OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.	381
ORF-Enterprise GmbH	394
Papier & Recycling Logistik GmbH	404
Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.	411
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft	424
Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft	439
TIWAG-Netz AG	452
VERBUND-Austrian Power Trading AG	463
VERBUND-International GmbH	481
Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.	499
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft	512
Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.	525
Wiener Zeitung GmbH	537

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
Anm.	Anmerkung
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
ATS	Schilling
BEWAG	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (BEWAG)
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BIG	Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.
BKA	Bundeskanzleramt
BM...	Bundesministerium...
BMF	für Finanzen
BMVIT	für Verkehr, Innovation und Technologie
BMWFJ	für Wirtschaft, Familie und Jugend
bspw.	beispielsweise
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
EBIT	Earnings Before Interests and Taxes (Operatives Ergebnis)
EGT	Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit
EStAG	Energie Steiermark AG
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EUR	Euro
exkl.	exklusive
FIBEG	Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH
GESIBA	GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft
G(es)mbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
gespag	Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
IT	Informationstechnologie
inkl.	inklusive
insb.	insbesondere
i.V.m.	in Verbindung mit
KELAG	KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft
LGBL.	Landesgesetzblatt
lt.	laut
MbO	Management by Objectives
Mill.	Million(en)
NACE	Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union)
Nr.	Nummer
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖIAG	Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft
ÖNACE	Österreichische Version der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union
Oö/OÖ	Oberösterreichisch(-e, -en, -er, -es)
OÖ Hypo Leasing	OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.
PTI	Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.
RAG	Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft
rd.	rund
RH	Rechnungshof
RHG	Rechnungshofgesetz
Sparkasse Bregenz	Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft
tlw.	teilweise
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
udgl.	und dergleichen
UGB	Bundesgesetz über besondere zivilrechtliche Vorschriften für Unternehmen (Unternehmensgesetzbuch – UGB)

VfGH	Verfassungsgerichtshof
VO	Verordnung
VOR	Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.
Vorarlberger Hypo	Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft
WdF	Wirtschaftsforum der Führungskräfte
Z	Ziffer(n)
z.B.	zum Beispiel

Wirkungsbereich
des Bundeskanzleramtes sowie
der Bundesministerien für
Finanzen
Verkehr, Innovation und Technologie
Wirtschaft, Familie und Jugend
des Landes Burgenland
des Landes Kärnten
des Landes Niederösterreich
des Landes Oberösterreich
des Landes Salzburg
des Landes Steiermark
des Landes Tirol
des Landes Vorarlberg
des Landes Wien
der Landeshauptstadt Bregenz
der Stadt Dornbirn
der Landeshauptstadt Graz
der Landeshauptstadt Innsbruck
der Landeshauptstadt Linz
der Landeshauptstadt Salzburg

ALLGEMEINER TEIL

Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)

Die Hälfte der Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer der 232 in die Gebarungsüberprüfung einbezogenen öffentlichen Unternehmen verdienten im Jahr 2008 zumindest 166.300 EUR.

Rund 50 % der befragten 472 Manager erhielten variable Bezugsbestandteile, die zwar größtenteils auf Kennzahlen beruhten; diese Kennzahlen waren jedoch meistens nicht geeignet, einen nachhaltig wirkenden wirtschaftlichen Erfolg der Managertätigkeit widerzuspiegeln.

Frauen übten weniger als 5 % der Managerfunktionen aus.

Die Mehrzahl (rd. 90 %) der befragten Unternehmen veröffentlichte die Managervergütungen nicht. Den OECD-Grundsätzen der Corporate Governance hinsichtlich der Offenlegung der Managergehälter wurde dadurch nicht gefolgt.

Insgesamt – über alle Gebietskörperschaften – gesehen, war Verbesserungspotenzial hinsichtlich der einheitlichen und transparenten Gestaltung der Managerverträge in öffentlichen Unternehmen gegeben.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung nachfolgender Fragestellungen:

- Transparenz der Managerverträge
 - Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes (des Bundes);
 - Einhaltung der Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder;

- Veröffentlichung der Vergütungen in geeigneter Weise und in ausreichendem Umfang;
- Höhe der Vergütungen und sonstigen Zahlungen;
- Grundlage für die Gewährung und schriftliche Festlegung der Ziele der variablen Bezugsbestandteile;
- Altersversorgungsregelungen;
- Incentives.
- nationale und internationale Vergleiche
 - Branchenvergleiche innerhalb der überprüften Branchen;
 - Auswertung geschlechtsspezifischer Fragestellungen. (TZ 2)

Erhebungsansatz

Der RH führte eine Gebärungsüberprüfung von 371 öffentlichen Unternehmen aus sieben verschiedenen Branchen mit Überprüfungen an Ort und Stelle bei 30 dieser Unternehmen durch. (TZ 3)

Aufgrund erforderlicher Bereinigungen um nicht auswertbare Fälle (z.B. Manager ohne Anstellungsvertrag) verblieben für die Auswertung 232 öffentliche Unternehmen mit insgesamt 472 geschäftsführenden Leitungsorganen (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer; nachstehend auch: Manager). (TZ 3)

Die befragten bzw. zusätzlich an Ort und Stelle überprüften Unternehmen gehörten folgenden, insgesamt volkswirtschaftlich bedeutenden (rd. 27 % der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen der Jahre 2006 bis 2008) Branchen an:

- Verkehr und Lagerei,
- Grundstücks- und Wohnungswesen,
- Energieversorgung,
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
- Gesundheitswesen,

- Information und Kommunikation und
- freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
 - Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings). (TZ 3)

Transparenz der Verträge

Zur Sicherstellung der Transparenz von Managerverträgen in öffentlichen Unternehmen – durch Normierung von Verfahren zur Bestellung von Managern und von Vertragselementen zur konkreten Ausgestaltung der Managerverträge – bestanden auf Bundesebene seit mehr als zehn Jahren zwei rechtliche Instrumente (das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes und auf dessen Basis die Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung). Auf Bundesebene sahen weder das Stellenbesetzungsgesetz noch die Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung eine betragsmäßige Obergrenze für die Managergehälter vor. (TZ 5, 6, 8)

Das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes regelte u.a.

- die verpflichtende Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung vor der Besetzung einer Managerstelle,
- Vorgaben für den Gesamtjahresbezug sowie leistungs- und erfolgsorientierte Komponenten der Managergehälter,
- die Befugnis der Landesgesetzgebung, entsprechende Regelungen für Unternehmen in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich zu erlassen sowie,
- Vorgaben, dass Managerverträge den Vertragsschablonen zu entsprechen und sich an branchenüblichen Verträgen zu orientieren haben. (TZ 5)

Vergleichbare Regelungen auf Landes- und Gemeindeebene waren uneinheitlich gestaltet (z.B. die Bundesregelungen ergänzende Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen im Burgenland, in Oberösterreich, in Salzburg und in der Steiermark) bzw. zur Zeit der Gebärungsüberprüfung nicht flächendeckend verfügbar (z.B. keine Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen in den übrigen Ländern). (TZ 7)

Die OECD-Grundsätze der Corporate Governance sehen die freiwillige Offenlegung der Managergehälter vor; sie entfalten aber keine verpflichtende Wirkung. (TZ 17)

Dies führte dazu, dass keine durchgängigen, über die Gebietskörperschaften einheitlichen Voraussetzungen – bzw. in der Folge Vorgangsweisen – bei der Gestaltung der Managerverträge bestanden: So unterschieden sich die bestehenden Regelungen auf Landesebene untereinander (z.B. hinsichtlich der Festlegung von Gehaltsobergrenzen) sowie zwischen Bund und Ländern (z.B. hinsichtlich der Vergütungsregelungen und der Festlegung von Gehaltsobergrenzen). (TZ 7, 8, 9)

Bestand weiters keine Beteiligung einer Gebietskörperschaft an einem öffentlichen Unternehmen, welche die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften überwog, kamen weder die Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung noch eine Vertragsschablonenverordnung auf Landesebene zur Anwendung. In solchen Fällen fehlte eine die transparente Gestaltung der Managerverträge regelnde gesetzliche Grundlage. (TZ 10)

Die Vertragsschablonenverordnungen der Länder Burgenland und Salzburg galten auch für den jeweiligen Gemeindebereich; das Oö. Stellenbesetzungsgesetz ermächtigte oberösterreichische Gemeinden, in ihrem eigenen Wirkungsbereich eigene Vertragsschablonen zu erlassen; das Land Steiermark regelte den Bereich der Gemeindebeteiligungen an öffentlichen Unternehmen nicht. (TZ 7)

Wenngleich keine systematischen Mängel hinsichtlich der Anwendung der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung festzustellen waren, entsprachen in keiner Gebietskörperschaft sämtliche überprüften Anstellungsverträge von Managern der jeweils anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung. (TZ 12)

Die im überprüften Zeitraum geltenden Regelungen betreffend Obergrenzen für den Gesamtjahresbezug (in den Ländern Burgenland und Salzburg) bzw. Jahreshöchstbezug (im Land Oberösterreich) der jeweiligen Manager wurden eingehalten. (TZ 40)

Veröffentlichung der Bezüge

Die generell für Manager geltende gesetzliche Veröffentlichungspflicht des Unternehmensgesetzbuches (für Aktiengesellschaften sowie mittlere und große Gesellschaften mit beschränkter Haftung;

Ausweis der Bezüge von Vorstandsmitgliedern im Anhang zum Jahresabschluss, wenn der Vorstand aus drei oder mehr Vorstandsmitgliedern besteht) unterschied nicht zwischen öffentlichen und privaten Unternehmen. Es hatten demnach 24 der 232 befragten Unternehmen die Bezüge der Manager zu veröffentlichen. Die Mehrzahl der befragten Unternehmen veröffentlichte – im Einklang mit den Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches – die Managerbezüge nicht. (TZ 15, 18)

Die OECD-Grundsätze der Corporate Governance stellen empfehlenswerte Praktiken und Orientierungshilfen für hauptsächlich börsennotierte Unternehmen dar, können im Einzelfall aber auch ein Instrument zur Verbesserung der Unternehmensführung in nicht börsennotierten Unternehmen (bspw. Gesellschaften mit beschränkter Haftung) und öffentlichen Unternehmen darstellen. Einer dieser Grundsätze zum Bereich „Offenlegung und Transparenz“ beinhaltet, dass bspw. auch die „Vergütungspolitik für die Mitglieder des Board (Aufsichtsrat) und der Geschäftsführung“ zeitnah und präzise offen gelegt wird. Diese Grundsätze sind nicht rechtsverbindlich. (TZ 17)

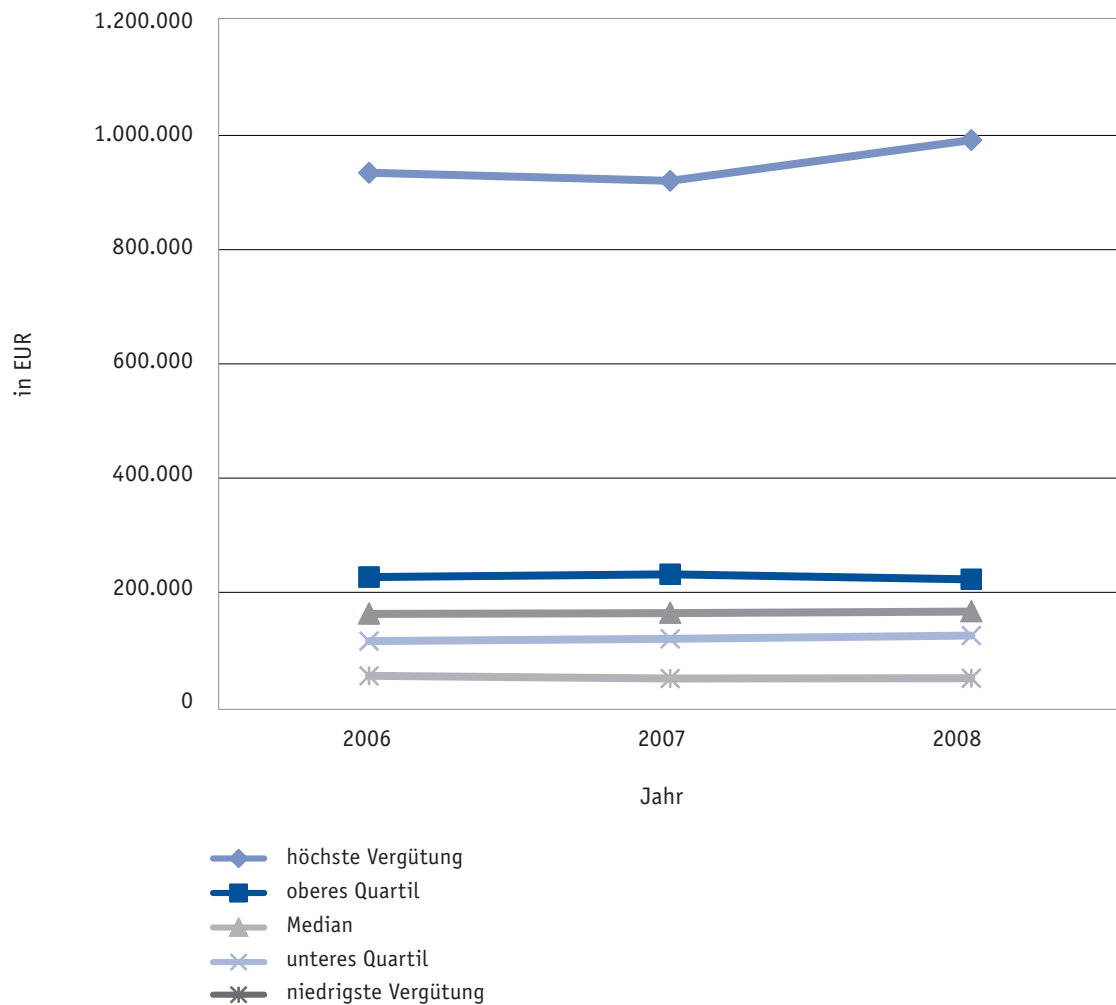
Dadurch wurden in der Praxis die Empfehlungen der OECD – gemessen an den Prinzipien der Corporate Governance und damit verbunden der Transparenz der Managerbezüge in öffentlichen Unternehmen – nicht beachtet. (TZ 18, 19)

Höhe der Vergütungen

Das Ranking der zehn höchsten – für das Jahr 2008 über die Manager des jeweiligen Unternehmens kumulierten – Managervergütungen je Unternehmen reicht von rd. 3,2 Mill. EUR bis rd. 842.000 EUR. Im Ranking der zehn höchsten jährlichen Durchschnittsvergütungen je Manager (2008) verlief die Kurve der Vergütungen von rd. 745.000 EUR bis rd. 350.000 EUR. (TZ 21, 22)

Die Managervergütungen wiesen – unabhängig von der Branche – eine beträchtliche Spannweite auf. Bezogen auf die Verteilung aller Managervergütungen im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 lag die höchste Managervergütung um das 5,5-Fache über jener Vergütung, über der die Hälfte aller Managervergütungen liegt (Median; dieser markiert die Mitte der Verteilung); die niedrigste Managervergütung lag um 70 % unter dem Median. Der Abstand zwischen höchster und niedrigster Managervergütung betrug mehr als das 18-Fache der niedrigsten Managervergütung. (TZ 23)

Höhe der Vergütungen – Kennwertevergleich (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Automatische Wertanpassungen der Gesamtjahresbezüge der Manager – bspw. aufgrund genereller Gehaltsregulierungen (wie kollektivvertragliche Gehaltserhöhungen) – sahen die Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder zwar nicht vor, dennoch waren automatische Wertanpassungen bei mehr als zwei Drittel der überprüften Unternehmen festzustellen. (TZ 11)

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. (TZ 11)

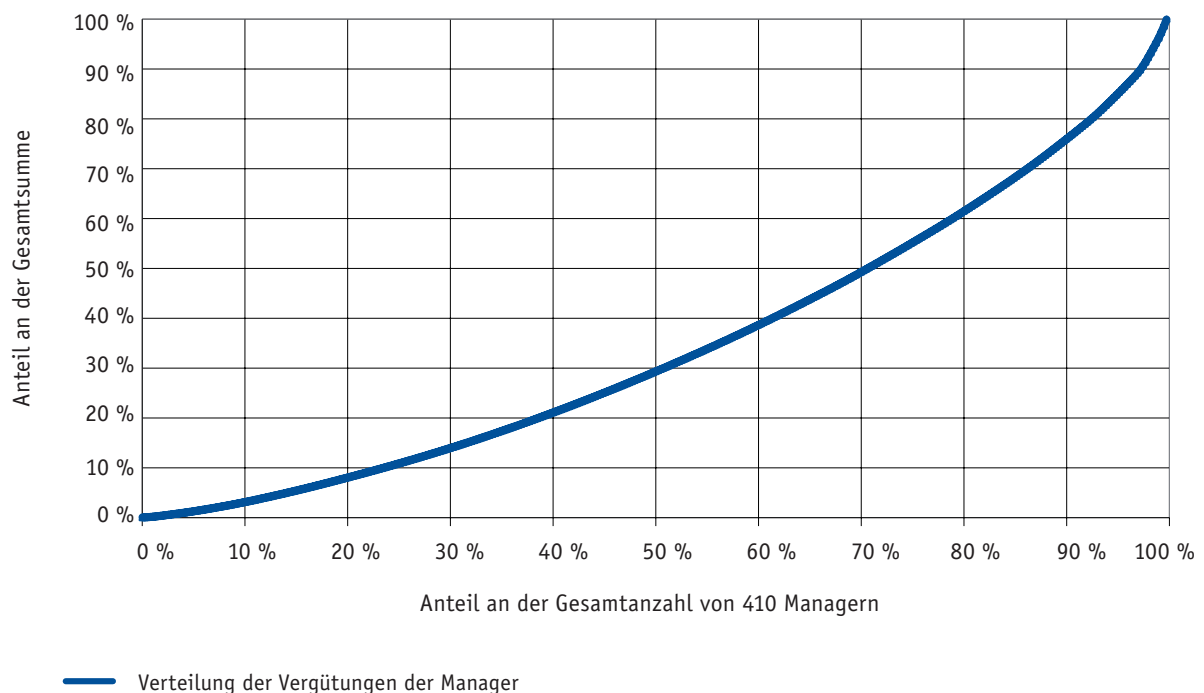
Der durchschnittliche Personalaufwand je Manager betrug im Zeitraum 2006/2007 das rd. 3,5-Fache jenes durchschnittlichen Personal-

Kurzfassung

aufwandes, den die Unternehmen (gemäß RH-Auswahl) für ihre Beschäftigten tätigten. Die Schwankungsbreite zwischen den Branchen verlief zwischen dem 2,9-Fachen und 4,2-Fachen. (TZ 24)

Die Verteilung der Vergütungen zeigte bspw. für das Jahr 2008, dass 50 % der Manager (205 Personen) nur rd. 30 % der Gesamtsumme aller Managervergütungen und die 28 % der am besten verdienenden Manager (115 Personen) die Hälfte an der Gesamtsumme aller Managervergütungen verdienten. (TZ 25)

Verteilung der Vergütungen 2008



Quelle: Rechnungshof

Komponenten der Managerbezüge

Knapp mehr als die Hälfte (rd. 51 %) der 472 befragten Manager hatten in ihren Managerverträgen – neben dem fixen Gesamtjahresbezug – variable Bezugsbestandteile vereinbart. Diese Bezugsbestandteile waren von der Erfüllung quantitativer (z.B. Jahresgewinn) oder qualitativer (z.B. Kundenzufriedenheit) vereinbarter Zielvorgaben abhängig. Meistens betrafen die Zielvorgaben Kennzahlen, die keinen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg widerspiegeln; nur 10 % der vereinbarten Zielvorgaben waren auf langfristig wirkenden Unternehmenserfolg bezogen. (TZ 26)

Die Auszahlung variabler Gehaltsbestandteile (z.B. erfolgsabhängige Prämien) erfolgte zum Teil nicht nach Eintritt des wirtschaftlichen Erfolgs des betreffenden Unternehmens, sondern bereits im Vorfeld. (TZ 28)

Der Höhe nach bewegten sich die variablen Bezugsbestandteile im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 zwischen 1 % und 127 % des jeweiligen Gesamtjahresbezugs. (TZ 27)

Der Anteil jener Manager, die – neben dem Gesamtjahresbezug – variable Bezugsbestandteile bezogen, lag im Erhebungszeitraum in der Bandbreite von rd. 18 % der jeweiligen Manager (Branche „Holdings“) bis rd. 75 % der jeweiligen Manager (Branche „Energieversorgung“). (TZ 29)

Etwa ein Drittel der 30 an Ort und Stelle überprüfen Unternehmen leisteten höhere freiwillige Pensionsbeitragsleistungen als jene 10 % des Jahresbruttogehalts, die laut jeweils anzuwendender Vertragsschablonenverordnung zulässig gewesen wären. Ein Drittel der überprüften Unternehmen sah in den Managerverträgen keine Pensionsregelungen vor und hatten keine diesbezüglichen Nebenabreden abgeschlossen. (TZ 31)

Ein Sechstel der 30 an Ort und Stelle überprüften Unternehmen hatte in den Managerverträgen höhere Abfertigungen vereinbart, als in der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung vorgesehen. (TZ 32)

Die Ausübung weiterer Organfunktionen (z.B. in Aufsichtsräten von Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften) bzw. sonstiger Tätigkeiten (z.B. Konsulent, Gutachter) vergüteten die befragten Unternehmen den Managern nur selten. Die Spitzenvergütungen einzelner Manager lagen über 22.000 EUR (Branche „Energieversorgung“). (TZ 33)

Die befragten Unternehmen gewährten ihren Managern weiters sonstige geldwerte Leistungen; überwiegend waren dies Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) und Unfallversicherungen. Der Median für diese Leistungen lag im Mittel der Jahre 2006 bis 2008 bei rd. 7.100 EUR. Spitzenwerte der sonstigen geldwerten Leistungen für einzelne Manager bewegten sich in der Bandbreite von 198.500 EUR bis mehr als 500.000 EUR (beide aus der Branche „Energieversorgung“). (TZ 34)

Vergleich nach Branchen

Bezogen auf die sieben Branchen, denen die befragten Unternehmen zuzuordnen waren, zeigten die Managervergütungen im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008 ein deutliches Gefälle zwischen den Branchen „Holdings“ (Median: 231.500 EUR) und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ (Median: 119.700 EUR) auf. (TZ 35)

Ein differenziertes Bild zeigte die branchenbezogene Entwicklung der Managervergütungen im Zeitablauf der Jahre 2006 bis 2008: So lagen z.B. die Spitzenvergütungen in den Branchen „Energieversorgung“ und „Verkehr und Lagerei“ um 500 % bzw. 485 % über dem jeweiligen Median der Vergütungsverteilung. Auch in den Branchen „Holdings“, „Grundstücks- und Wohnungswesen“, „Information und Kommunikation“ lagen die Spitzenvergütungen deutlich über dem jeweiligen Median der Vergütungsverteilung, aber unter jenen Spitzenvergütungen, die Manager in den Branchen „Energieversorgung“ und „Verkehr und Lagerei“ erhielten. In den Branchen „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und „Gesundheitswesen“ lagen hingegen ausgewogenere Verhältnisse zwischen der Spitzenvergütung und dem jeweiligen Median – jedoch bei einem jeweils hohen Niveau des Medians – vor. (TZ 35)

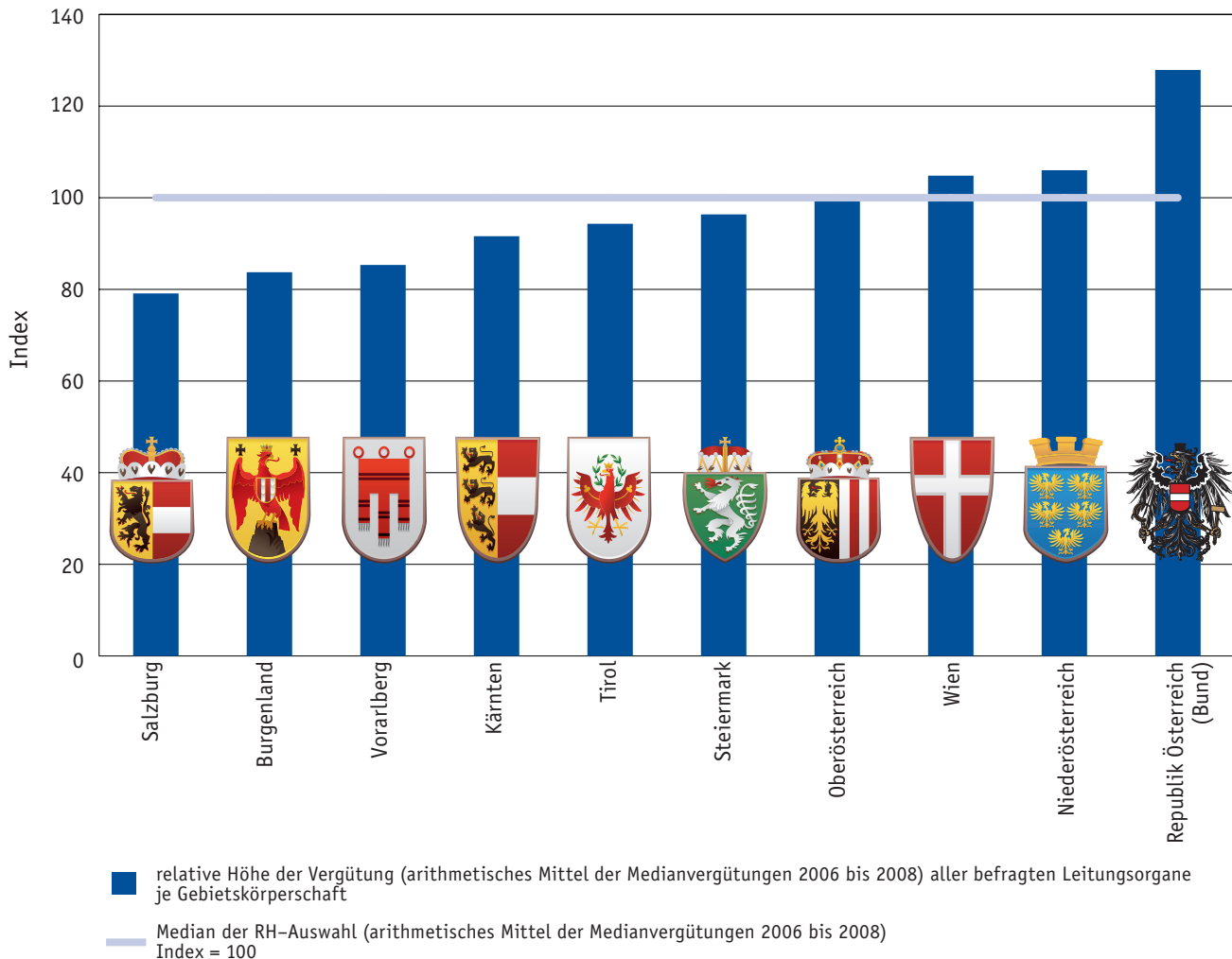
Vergleich nach Gebietskörperschaften

Im Vergleich der Gebietskörperschaften – Bund gegenüber den Ländern – zeigte die Verteilung der Managervergütungen im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 eine differenzierte Charakteristik. (TZ 36)

Gemessen am Median der Managervergütungen aller befragten Leitungsorgane (Indexwert = 100) waren die Managervergütungen in Unternehmen im (mehrheitlichen) Bundeseigentum um mehr als ein Fünftel höher (Indexwert 128); das bedeutet, dass „Bundes-Managervergütungen“ auf höherem Niveau lagen als alle Managervergütungen insgesamt betrachtet. (TZ 36)

Die Managervergütungen von Unternehmen im (Mehrheits-)Eigentum der Länder wiesen zum Teil Indexwerte knapp über 100 (Niederösterreich, Wien), zum Teil Indexwerte um bis zu einem Fünftel darunter auf (Vorarlberg, Burgenland, Salzburg). Dies bedeutet, dass „Landes-Managervergütungen“ auf bundesländerweise unterschiedlichem Niveau lagen, zum Teil auf niedrigerem, zum Teil auf knapp höherem Niveau als alle Managervergütungen insgesamt betrachtet. (TZ 36)

Managervergütungen nach Gebietskörperschaften (Durchschnitt 2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Vergleich nach Rechtsform der Unternehmen

Im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 lag die Tendenz der Verteilung von Managervergütungen in Aktiengesellschaften (Median im Durchschnitt des Erhebungszeitraumes 247.400 EUR) über jener bei sonstigen Rechtsträgern (z.B. Stiftungen, Genossenschaften; 173.600 EUR), gefolgt von den Managervergütungen in Gesellschaften mit beschränkter Haftung (137.000 EUR). (TZ 37)

Mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften sowie ein Viertel der Leitungsorgane sonstiger Rechtsträger lukrierten höhere Managervergütungen, als dem Bezug eines Bundesministers entsprach. (TZ 40)

Vergleich nach Unternehmensgröße

Gemessen am Median der Managervergütungen aller befragten Leitungsorgane (Indexwert = 100) lagen in den Jahren 2006 bis 2007 die Managervergütungen sowohl bei großen Unternehmen (mehr als 1.000 Beschäftigte) als auch bei mittleren (100 bis 1.000 Beschäftigte) über diesem Median (Indexwerte 150 bzw. 125). (TZ 38)

Vergleich mit dem Bezug eines Bundesministers bzw. Landeshauptmannes

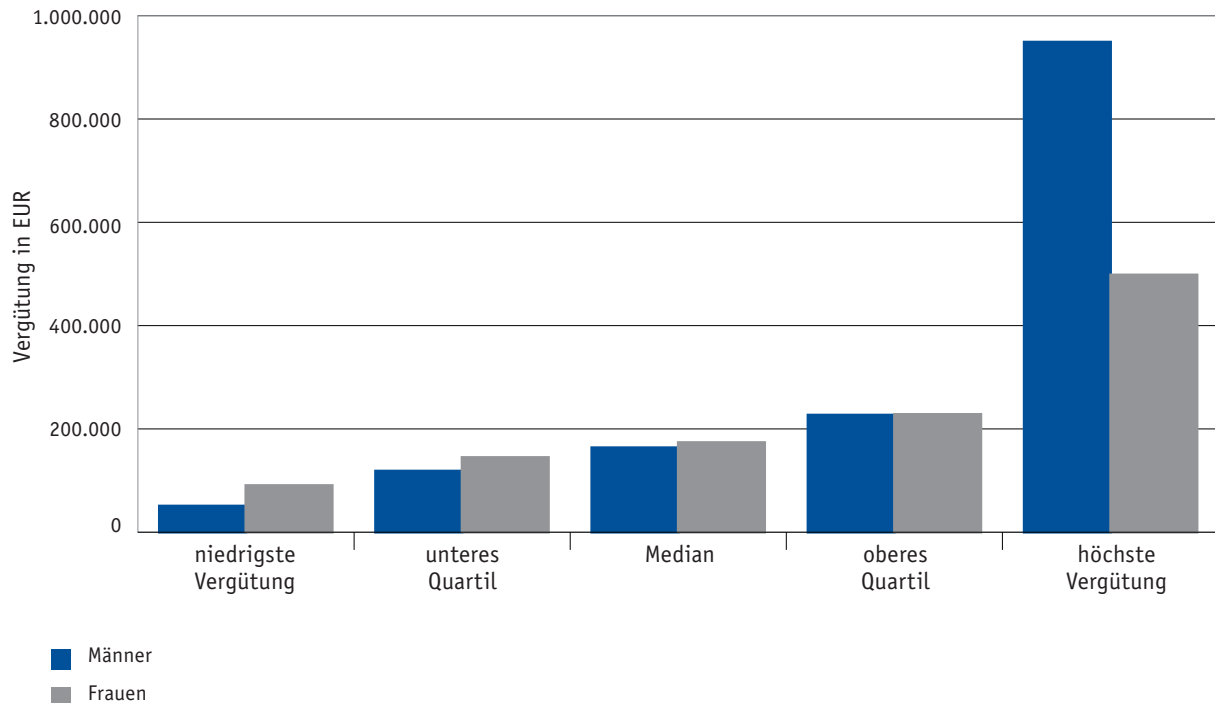
Im Jahr 2008 überstiegen bei 57 Managern die Gesamtjahresbezüge den Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes. Die betroffenen Manager waren insbesondere in den Branchen „Holdings“, „Energieversorgung“, „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Gesundheitswesen“ und „Verkehr und Lagerei“ tätig. (TZ 40)

Vergleich nach Geschlecht

Im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 hatten – jeweils jährlich – weniger als 5 % der Leitungsfunktionen (entsprechend der vom RH der Auswertung zugrundegelegten Anzahl an Unternehmen bzw. Managern) Managerinnen inne, wobei branchenbezogene und gebietskörperschaftsbezogene Unterschiede bestanden. (TZ 41)

Die Verteilung der Managervergütungen zeigte, dass im Durchschnitt des Erhebungszeitraumes der Median der Vergütungen von Frauen (173.700 EUR) über jenem von Männern (163.700 EUR) lag; hingegen lagen die Spitzenvergütungen der Männer um 90 % höher als jene der Frauen. (TZ 42)

Vergütungen Managerinnen bzw. Manager – Kennwerte (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Vergleich mit externen Benchmarks

Der Vergleich der Befragungsergebnisse des RH mit – allerdings nicht unmittelbar vergleichbaren – externen Studien zeigte folgendes Bild:

Die in einer Studie des Wirtschaftsforums der Führungskräfte unter seinen Mitgliedern erhobenen Einkommen österreichischer Führungskräfte der ersten Führungsebene (Vorstandsbereich) in Unternehmen der öffentlichen Hand (Medianeinkommen 182.000 EUR) deuteten – bei gebotener vorsichtiger Dateninterpretation – auf ein ähnliches Niveau hin wie jenes, das die Erhebungen des RH (Medianvergütung 163.600 EUR) ergaben. Im internationalen Vergleich mit einer Studie der Kienbaum Management Consultants GmbH lagen die Managervergütungen gemäß den Erhebungen des RH bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen höher als die Gehälter, welche die Studie im Bereich „Allgemeines Management“ für Österreich auswies. (TZ 43, 44)

Kenndaten zu Verträgen der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen (Managerverträge)			
Rechtsträger	Unternehmen aus sieben Branchen mit mehrheitlicher Beteiligung der Republik Österreich, der Länder, Gemeinden mit über 20.000 Einwohnern sowie Gemengelagen dieser Gebietskörperschaften (öffentliche Unternehmen)		Anhänge 7 bis 13
Branchen	Bezeichnung	Wert	
	– Verkehr und Lagerei – Grundstücks- und Wohnungswesen – Energieversorgung – Finanz- und Versicherungsdienstleistungen – Gesundheitswesen – Information und Kommunikation – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)	rd. 27 % der Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen (Jahre 2006 bis 2008)	
überprüfter Zeitraum	2006 bis 2008		
rechtliche Grundlagen (Geltungsbereich in den einzelnen Gebietskörperschaften)			
gemeinsame gesetzliche Grundlage	Bezeichnung	Quelle	Jahr
	Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz)	BGBL. I Nr. 26/1998	1998
spezifische Regelungen			
Bund	Vertragsschablonenverordnung des Bundes	BGBL. II Nr. 254/1998	1998
Burgenland	Burgenländisches Stellenbesetzungsgesetz Vertragsschablonenverordnung des Landes	LGBL. Nr. 1/1999 LGBL. Nr. 24/1999	1999 1999
Kärnten	keine spezifischen Regelungen		
Niederösterreich	keine spezifischen Regelungen		
Oberösterreich	Oö Stellenbesetzungsgesetz 2000 Oberösterreichische Vertragsschablonenverordnung	LGBL. Nr. 46/2000 LGBL. Nr. 113/2001	2000 2001
Salzburg	Manager-Dienstverträge-Gesetz Vertragsschablonenverordnung des Bundes (siehe oben)	LGBL. Nr. 27/1999 LGBL. Nr. 27/1999	1999 1999
Steiermark	sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes Steiermärkisches Stellenbesetzungsgesetz Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung	Empfehlung der Landesregierung LGBL. Nr. 120/2008 LGBL. Nr. 18/2009	1998 2008 2009
Tirol	keine spezifischen Regelungen		
Vorarlberg	Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes	Empfehlung der Landesregierung	2000
Wien	keine spezifischen Regelungen		

Fortsetzung: Kenndaten zu Verträgen der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen (Managerverträge)		
Prüfungsziele	Transparenz der Managerverträge, insbesondere – Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder – Veröffentlichung der Vergütungen – Höhe der Vergütungen und sonstigen Zahlungen – Komponenten der Managerbezüge – nationale und internationale Vergleiche, insbesondere nach Gebietskörperschaften – Rechtsform – Unternehmensgröße – Bezug eines Bundesministers bzw. Landeshauptmannes – Geschlecht	
Erhebungsansatz	wesentliche Verfahrensschritte	Anmerkung
	Fragebogenerhebung bei 371 Unternehmen auswertbare Fälle aus Fragebogenerhebung: 232 Unternehmen mit zugeordneten 472 Managern (RH-Auswahl) Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle bei 30 Unternehmen	Anhang 19 Fragebogen Anhänge 7 bis 13 Anhänge 1 und 2
Verzeichnis der an Ort und Stelle überprüften Unternehmen		
	– AgroFreight Spedition GmbH – ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord – Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. – Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung – Burgenländische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (BEWAG) – Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH – conova communications GmbH – Energie AG Oberösterreich Trading GmbH – Energie Steiermark AG – Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. – GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft – HLH Hallenverwaltung GmbH – Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH – Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. – KELAG Netz GmbH – Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH – Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG – OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. – ORF-Enterprise GmbH – Papier & Recycling Logistik GmbH – Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. – Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft – Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft – TIWAG-Netz AG – VERBUND-Austrian Power Trading AG – VERBUND-International GmbH – Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. – Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft – Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. – Wiener Zeitung GmbH	

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 Auf der Grundlage einer vom RH im Zeitraum von Jänner 2009 bis – aufgrund von Nachfassaktionen – letztlich Mai 2009 durchgeführten schriftlichen Befragung von 371 öffentlichen Unternehmen hinsichtlich der Verträge der jeweiligen geschäftsführenden Leitungsorgane überprüfte der RH die Gebarung jener ausgewählten 30 Unternehmen gemäß Anhang 1 zwischen Juli 2009 und September 2009 an Ort und Stelle.

Dem Prüfungsergebnis liegen die Auswertung der Fragebogenangaben von 232 Unternehmen mit insgesamt 472 geschäftsführenden Leitungsorganen (Vorstandsmitglieder oder Geschäftsführer; nachfolgend auch kurz: Manager) – sowie die unternehmensbezogenen Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle – zugrunde. Der Unterschied zur Anzahl der ausgesandten Fragebogen (371) resultiert aus einer Bereinigung, die der RH zur Identifizierung nicht auswertbarer Fälle vorgenommen hat (so wurden z.B. Manager ohne Anstellungsvertrag und/oder ohne gesonderte Vergütung in die Auswertung nicht einbezogen; siehe TZ 4).

Die Eigentümer der befragten bzw. überprüften öffentlichen Unternehmen waren – im Einzelfall in unterschiedlicher, jedoch jedenfalls in die staatliche Mehrheitsbeteiligung repräsentierender Konstellation (Bund, Länder, Gemeinden oder Gemengelage) – die Gebietskörperschaften.

Der überprüfte Zeitraum umfasste die Jahre 2006, 2007 und 2008. Der Fokus der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle lag – zur Sicherstellung der Datenqualität – auf der Recht- und Ordnungsmäßigkeit der von den Unternehmen dem RH via Fragebogen übermittelten Angaben.

Die im vorliegenden Bericht angeführten Vergütungen (Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile) sind Bruttobeträge.

Der Bericht stellt eine Ergänzung und Vertiefung des Einkommensberichts dar (zuletzt für die Jahre 2007 und 2008 veröffentlicht im Dezember 2009, Reihe Einkommen 2009).

Die vom RH angewandten Prüfmethode bestanden aus statistischen Auswahlmethoden einschließlich einer Risikopotenzialanalyse, aus der Auswertung eines vom RH ausgearbeiteten Fragebogens, aus Aktenstudium, Interviews, aus der Prüfung vorgelegener Unterlagen sowie aus Benchmark-Analysen.

Zu den im Juli 2010 übermittelten Prüfungsergebnissen langten die Stellungnahmen der überprüften Unternehmen bzw. der betroffenen Gebietskörperschaften zwischen Juli 2010 und Dezember 2010 im RH ein. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen bzw. die Mitteilungen über einen

Verzicht auf Gegenäußerung zwischen November 2010 und Juli 2011.
Näheres ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Tabelle 1: Stellungnahmen zum Prüfungsergebnis und Gegenäußerungen/Verzichte auf Gegenäußerungen des RH			
Bezeichnung 30 überprüfte Unternehmen	Unternehmen		RH
AgroFreight Spedition GmbH	5. Oktober 2010	Verzicht	Verzicht
ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord	29. Juli 2010	Verzicht	Verzicht
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	27. Juli 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Burgenländische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (BEWAG)	27. Juli 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH	29. Juli 2010	Stellungnahme	Verzicht
conova communications GmbH	13. Juli 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH	9. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Energie Steiermark AG	29. Juli 2010	Stellungnahme	Verzicht
Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.	4. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft	16. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
HLH Hallenverwaltung GmbH	27. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH	13. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.	9. September 2010	Verzicht	Verzicht
KELAG Netz GmbH	30. September 2010	Stellungnahme	Verzicht
Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH	16. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	27. Juli 2010	Verzicht	Verzicht
OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.	2. August 2010	Stellungnahme	Verzicht
ORF-Enterprise GmbH	2. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Papier & Recycling Logistik GmbH	5. Oktober 2010	Verzicht	Verzicht
Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.	11. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft	2. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft	5. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
TIWAG Netz AG	2. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
VERBUND-Austrian Power Trading AG	24. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
VERBUND-International GmbH	24. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.	28. Juli 2010	Verzicht	Verzicht
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft	20. Juli 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.	25. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Wiener Zeitung GmbH	28. September 2010	in Stellungnahme des Bundeskanzleramtes enthalten	

Prüfungsablauf und –gegenstand

Fortsetzung Tabelle 1: Stellungnahmen zum Prüfungsergebnis und Gegenäußerungen/ Verzichte auf Gegenäußerungen des RH			
Gebietskörperschaft	Unternehmen		RH
Bundeskanzleramt	28. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
BMF	29. September 2010	Stellungnahme	Verzicht
BMVIT	24. September 2010	Stellungnahme	Verzicht
BMWfJ	14. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Burgenland	11. Oktober 2010	Stellungnahme	Verzicht
Kärnten	2. November 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Niederösterreich	11. Oktober 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Oberösterreich	1. Oktober 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Salzburg	23. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Steiermark	27. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Tirol	24. September 2010	Stellungnahme	Verzicht
Vorarlberg	30. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Wien	30. November 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Bregenz	14. Juli 2010	Verzicht	Verzicht
Dornbirn	22. Dezember 2010	Verzicht	Gegenäußerung
Graz	6. Oktober 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Innsbruck	23. September 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Linz	27. September 2010	Stellungnahme	Verzicht
Salzburg (Landeshauptstadt)	20. September 2010	Verzicht	Verzicht
Bezeichnung weitere Unternehmen	Unternehmen		RH
Austrian Airlines AG			
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	29. Juli 2010	Verzicht	Verzicht
Energie Steiermark AG	29. Juli 2010	Stellungnahme	Verzicht
EVN AG			
HYPO Investmentbank AG	5. August 2010	Stellungnahme	Verzicht
KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	30. September 2010	Verzicht	Verzicht
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	3. August 2010	Verzicht	Verzicht
Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft	24. August 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft	3. August 2010	Stellungnahme	Verzicht
Oesterreichische Nationalbank	20. Juli 2010	Stellungnahme	Verzicht
Österreichische Post Aktiengesellschaft	3. August 2010	Stellungnahme	Verzicht
Österreichischer Rundfunk	23. Juli 2010	Stellungnahme	Gegenäußerung
VERBUND-Austrian Hydro Power AG	24. August 2010	Stellungnahme	Verzicht
WIENER STADTWERKE Holding AG	3. August 2010	Stellungnahme	Verzicht

Anmerkung: Die rot markierten Gebietskörperschaften bzw. Unternehmen gaben bis zur Drucklegung keine Stellungnahme ab.

Prüfungsziel

2 Ziel der Gebarungsüberprüfung war die Beurteilung nachfolgender Fragestellungen:

- Transparenz der Managerverträge
 - Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes (des Bundes);
 - Einhaltung der Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder;
 - Veröffentlichung der Vergütungen in geeigneter Weise und in ausreichendem Umfang;
 - Höhe der Vergütungen und sonstigen Zahlungen;
 - Grundlage für die Gewährung und schriftliche Festlegung der Ziele der variablen Bezugsbestandteile;
 - Altersversorgungsregelungen;
 - Incentives.
- nationale und internationale Vergleiche
 - Branchenvergleiche innerhalb der überprüften Branchen;
 - Auswertung geschlechtsspezifischer Fragestellungen.

Erhebungsansatz

3 (1) Die Gebarungsüberprüfung „Managerverträge“ umfasste Unternehmen, an denen die Republik Österreich, die Länder, Gemeinden beteiligt waren sowie Unternehmen, bei welchen Gemengelagen dieser Gebietskörperschaften vorlagen.

(2) In Anlehnung der Branchengliederung nach internationalen Gesichtspunkten (ÖNACE) der Statistik Austria wählte der RH Unternehmen aus sieben¹ Wirtschaftsbereichen (Branchen), die zu rd. 27 % zur Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen der Jahre 2006 bis 2008 beitrugen, aus; die ausgewählten Branchen² waren:

¹ von insgesamt 58 von der Statistik Austria für die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ausgewiesenen Wirtschaftsbereichen

² Falls Unternehmen in mehreren Branchen tätig waren, traf der RH die Zuordnung zu einer Branche nach der Haupttätigkeit des Unternehmens.

- Verkehr und Lagerei,
- Grundstücks- und Wohnungswesen,
- Energieversorgung,
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
- Gesundheitswesen,
- Information und Kommunikation sowie
- freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
 - Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings).

(3) Insgesamt entsprachen 687 Unternehmen grundsätzlich den oben erwähnten Kriterien. Allerdings beinhaltete die Klassifizierung auch eine Vielzahl an Mantel- bzw. Projektgesellschaften und Unternehmen, die kein Personal aufwiesen. Ohne diese Unternehmen verblieben für die Gebarungsüberprüfung „Managerverträge“ 371 Unternehmen.

(4) Die Unternehmen erhielten vom RH nach einer schriftlichen Vorinformation vom Dezember 2008 Anfang Jänner 2009 einen Fragebogen, mit dem bis Ende Jänner 2009 um Auskunft hinsichtlich der Verträge ihrer Manager ersucht wurde (Anhang 19: Fragebogen).

(5) Bis zum angeführten Zeitpunkt hatten 297 der angeschriebenen 371 Unternehmen (80 %) den Fragebogen mit elektronisch weiterverwertbaren Daten dem RH retourniert. 28 Unternehmen (8 %) sahen keine ausreichende Rechtsbasis für die durchgeführte Fragebogenaktion und verweigerten vorläufig die Datenbekanntgabe. Weitere 46 Unternehmen (12 %) suchten mit verschiedenen Begründungen um Fristverlängerungen – der RH gewährte diese – an.

(6) Am 20. Mai 2009 lagen alle Fragebögen beantwortet vor, nachdem

- mehrere Nachfristen gesetzt worden waren,
- der Präsident des RH im Plenum des Nationalrates erwogen hatte, den VfGH zur Klärung der strittigen Rechtsfragen einzuschalten,
- zahlreiche telefonische sowie auch schriftliche Urgezen (insb. Mahnschreiben des RH vom April 2009) vorgenommen worden waren und letztlich

- Vertreter des RH bei den Unternehmensgruppen der „Wiener Stadtwerke Holding AG“ und der „EVN AG“ persönlich vorgesprochen hatten.

(7) Aus den Fragebögen ergab sich, dass bei 124 Unternehmen die Manager keinen Managervertrag mit dem Unternehmen hatten und/oder keine Vergütungen von diesen Unternehmen erhielten und 14 Unternehmen tatsächlich nicht den oben angeführten sieben Branchen zuordenbar waren. Somit verblieben für die weiteren Auswertungen grundsätzlich 233 Unternehmen, die im Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt 474 Manager beschäftigten.

(8) Basierend auf dieser Grundmenge erfolgte ein Stichprobenverfahren, aus dem sich die Auswahl von 30 Unternehmen ergab, bei denen eine Gebärungsüberprüfung vor Ort stattfand. Die Übersicht über die 30 ausgewählten Unternehmen samt der Angabe der öffentlichen Eigentümer sind aus dem Anhang ersichtlich (Anhänge 1 und 2).

(9) Ein Unternehmen mit zwei Managern war in der Folge aus den auswertbaren Fällen auszuschneiden, weil der RH im Zuge einer Gebärungsüberprüfung an Ort und Stelle feststellte, dass das Unternehmen für den Großteil des überprüften Zeitraums – bis Ende Oktober 2008 – die Vergütungen der Prokuristen gemeldet hatte und erst mit November 2008 Manager bestellte.

(10) Nach dem Ausscheiden dieses Unternehmens verblieben 232 auswertbare Unternehmen mit zugeordneten 472 Managern (in der Folge kurz: RH-Auswahl).

Ausgangslage

- 4 Zum vorliegenden Bericht betreffend die Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“) hält der RH einleitend fest:

Allgemeines

(1) Im Hinblick auf einen Vergleich der Erhebungsanlage und des Zahlenwerkes des vorliegenden Berichts betreffend die Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer; nachstehend auch kurz: Manager) öffentlicher Unternehmen (nachstehend kurz: Bericht Managerverträge) mit dem Bericht des RH über die durchschnittlichen Einkommen und zusätzlichen Leistungen für Pensionen der öffentlichen Wirtschaft des Bundes (gemäß Art. 121 Abs. 4 B-VG und § 14a RHG, nachstehend kurz: Einkommensbericht,

zuletzt veröffentlicht im Dezember 2009 für die Berichtsjahre 2007 und 2008, Reihe Einkommen 2009) ist auf Folgendes hinzuweisen:

Kerninhalt

(2) Der Einkommensbericht legt auf der Grundlage (bundesverfassungs) gesetzlicher Verpflichtungen des RH die durchschnittlichen Einkommen bestimmter Personengruppen (Aufsichtsrat, Vorstand/Geschäftsführung, Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge, Summe der Beschäftigten) dar, die im jeweiligen Berichtsjahr in einem Bezugsverhältnis zu den namentlich angeführten Rechtsträgern standen. Bei den Rechtsträgern handelt es sich um Unternehmen bzw. Einrichtungen mit Bundesbeteiligung, die der Kontrolle des RH unterliegen.

(3) Demgegenüber stellt der vorliegende Bericht Managerverträge – nicht zuletzt durch Einbeziehung der Länder- und Gemeindeebene – eine Ergänzung und Vertiefung dar, die der RH – unabhängig von den erwähnten gesetzlichen Verpflichtungen – aus eigener Prüfungsinitiative im Rahmen einer breit angelegten Gebarungsüberprüfung vornahm. Die diesbezüglichen Erhebungen bezogen Unternehmen mit ein, die der Kontrolle durch den RH unterliegen.

(4) Entsprechend der – gegenüber dem Einkommensbericht – erweiterten Zielsetzung (siehe TZ 3 – Prüfungsziele) enthält der vorliegende Bericht nicht nur die Vergütungen und sonstigen Zahlungen (Medianwerte) an Manager öffentlicher Unternehmen, sondern auch Prüfungsfeststellungen zur Transparenz der zugrundeliegenden Managerverträge, etwa im Hinblick auf die Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes sowie der Vertragsschablonenverordnungen des Bundes und der Länder sowie hinsichtlich der Zusammensetzung der Vergütungen (fixe bzw. variable Komponenten). Der RH überprüfte weiters u.a. die Grundlagen für die Gewährung variabler Bezugsbestandteile der Manager, geschlechtsspezifische Fragestellungen und setzte – im Sinne eines auch externen Benchmarking – die Ergebnisse der Gebarungsüberprüfung mit jenen anderer Studien in Bezug.

(5) Die befragten bzw. überprüften öffentlichen Unternehmen standen im Eigentum von Bund, Ländern und Gemeinden bzw. wiesen eine Eigentümer-Gemengelage auf.

Erhebungsansatz

(6) Das Zahlenmaterial des Einkommensberichts entspricht den Meldungen der im Einkommensbericht einbezogenen Unternehmen und Einrichtungen mit Bundesbeteiligung, die der RH zwar auf Plausibilität, nicht aber auch auf materielle Richtigkeit überprüfte.

(7) Demgegenüber beruht der vorliegende Bericht Managerverträge auf der Auswertung einer vertieften schriftlichen Befragung von Unternehmen aller Gebietskörperschaften, wobei sich die Datenerhebung auf die individuelle Ebene der Manager erstreckte. Diese diente dem Ziel, die Transparenz und die Bezugsbestandteile der zugrundeliegenden Managerverträge zu erheben bzw. zu überprüfen.

(8) Zu diesem Zweck führte der RH Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle bei ausgewählten Unternehmen, die zunächst befragt worden waren, durch. Dies auch deshalb, um die Datenqualität der in den Fragebogen übermittelten Angaben sicherzustellen (siehe TZ 4 – Erhebungsansatz).

Weitere Einrichtungen der Gebietskörperschaften (z.B. Fonds, Träger der Sozialversicherung) sind in diesem Bericht nicht enthalten.

Erhebungszeitraum

(9) Der im Dezember 2009 veröffentlichte Einkommensbericht des RH bezieht sich auf den gesetzlichen Erhebungszeitraum von zwei Jahren; aktuell waren dies die Jahre 2007 und 2008.

(10) Die im ersten Halbjahr 2009 durchgeführte Datenerhebung des RH im Zusammenhang mit dem vorliegenden Bericht Managerverträge erstreckte sich auf den Zeitraum 2006, 2007 und 2008.

Anzahl der überprüften Stellen

(11) Für den Einkommensbericht über die Jahre 2007 und 2008 erhob der RH die durchschnittlichen Einkommen bei jeweils rd. 400 Unternehmen. Diesen Daten lagen rd. 1.200 Aufsichtsratsmitglieder, rd. 600 Vorstandsmitglieder bzw. Geschäftsführer sowie rd. 180.000 Beschäftigte zugrunde.

(12) Der vorliegende Bericht Managerverträge fußt auf den Auswertungen der Antworten von 232 Unternehmen, die im Erhebungszeitraum 2006

bis 2008 insgesamt 472 Manager beschäftigten. 30 dieser Unternehmen, die im Erhebungszeitraum 2006 bis 2008 insgesamt 62 Manager beschäftigten, überprüfte der RH zudem an Ort und Stelle.

Darstellung der Daten

(13) Im Einkommensbericht sind die Einkommen als Durchschnittswerte je Aufsichtsratsmitglied, Vorstandsmitglied bzw. Geschäftsführer und Beschäftigtem dargestellt. Diese Durchschnittseinkommen enthalten so genannte „Ausreißer“, also besonders hohe oder besonders niedrige Einkommen.

Die zusätzlichen Leistungen für Pensionen sind im Einkommensbericht als Gesamtbeträge je Unternehmen/Einrichtungen ausgewiesen.

(14) Der vorliegende Bericht Managerverträge enthält demgegenüber schwerpunktmäßig Daten über die Verteilung der Managervergütungen in mehreren Branchen; die Verteilung der Managervergütungen ist vorrangig durch den Median beschrieben. Der Median gibt jene Managervergütung an, oberhalb und unterhalb derer jeweils 50 % der übrigen Managervergütungen liegen. Allgemein gesprochen, markiert der Median somit die Mitte einer Verteilung von Merkmalswerten (z.B. Höhe der Gehälter); er ist von „Ausreißern“ unabhängig, das heißt, besonders hohe oder besonders niedrige Managervergütungen fließen in den Median nicht ein.

(15) Zusätzlich stellt der Bericht Managerverträge – etwa beim Vergleich der Managervergütungen mit dem Jahresbezug eines Bundesministers und beim Vergleich nach Geschlecht der Befragten – jene Vergütungsniveaus dar, oberhalb derer die Vergütungen von 25 % der befragten Manager (oberes Quartil) sowie unterhalb derer die Vergütungen von 25 % der befragten Manager liegen (unteres Quartil).

Die Parameter geringste Vergütung und höchste Vergütung runden die Beschreibung der Verteilung der Managervergütungen ab.

(16) Insgesamt bietet der Bericht Managerverträge – in Ergänzung und Vertiefung der Daten des Einkommensberichts – gesamtheitliche und die zeitliche Entwicklung darstellende, branchenbezogene und externe Vergleiche der Managervergütungen sowie Informationen über die Zusammensetzung der Managervergütungen und die Transparenz der Managerverträge.

(17) Im Gleichklang mit dem Einkommensbericht enthält auch der vorliegende Bericht Managerverträge keine namentliche Offenlegung individueller Bezüge.

Periodenbezogene Zuordnung

(18) Die im Einkommensbericht dargestellten Durchschnittseinkommen setzen sich aus den Jahresbruttoeinkommen einschließlich Erfolgsprämien sowie freiwilligen Sozialleistungen zusammen, die im jeweiligen Jahr des Berichtszeitraumes zugeflossen sind.

(19) Beim Bericht Managerverträge sind die Managervergütungen periodengerecht nach der maßgeblichen wirtschaftlichen Entstehung der vergüteten bzw. zu vergütenden Leistung zugeordnet; das bedeutet, dass z.B. im Jahr 2008 erfolgte Auszahlungen, deren sachlicher Bezugspunkt im Jahr 2007 liegt, dem Jahr 2007 zugeordnet sind.

Personenbezogene Zuordnung

(20) Im Einkommensbericht sind die durchschnittlichen Einkommen bestimmter Personengruppen, die im jeweiligen Berichtsjahr in einem Bezugsverhältnis zu den namentlich angeführten Rechtsträgern standen, dargelegt. Deswegen kann auf das konkrete Einkommen einer bestimmten Person nicht zwingend zurückgerechnet werden.

(21) Die Darstellung der Managervergütungen im Bericht Managerverträge erfolgt zum einen – auf der Grundlage der durchgeführten schriftlichen Befragung – auf aggregiertem Niveau (z.B. nach Branchen zusammengefasste Daten, Verwendung statistischer Lageparameter (Median, Quartile, niedrigste und höchste Vergütung) zur Beschreibung der Verteilung der Höhe der Vergütungen) im Sinne einer Gesamtsicht. Zum anderen sind die – auf der Grundlage von Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle bei zuvor befragten Unternehmen – erhobenen gesamten Vergütungen sowie die durchschnittlichen Vergütungen von Managern in Relation zur Vergütungssituation vergleichbarer Unternehmen überblicksartig dargestellt.

(22) Weder aus den Daten des Einkommensberichts noch aus jenen des Berichts Managerverträge kann deshalb zwingend auf das konkrete Einkommen einer bestimmten natürlichen Person rückgerechnet werden, weshalb keine gesicherten Rückschlüsse auf persönliche Einkommensdaten möglich sind.

Ausgangslage

Fazit

(23) Der vorliegende Bericht Managerverträge stellt gegenüber dem Einkommensbericht eine Ergänzung dar, die der RH aus eigener Prüfungsinitiative erstmals in dieser Form vornahm. Hiefür entwickelte der RH einen breiten Prüfungsansatz mit dem Ziel, den Entscheidungsträgern auf parlamentarischer Ebene zusätzliche fundierte und transparente Entscheidungsgrundlagen betreffend die Einkommenssituation von Managern im Bereich öffentlicher Unternehmen des Bundes, der Länder und der Gemeinden zur Verfügung zu stellen sowie insgesamt die sachliche öffentliche Diskussion in diesem Zusammenhang zu fördern.

Transparenz der Verträge

Stellenbesetzungsgesetze

Stellenbesetzungsgesetz des Bundes

- 5.1** Für die Bestellung von Managern von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen, gilt das Bundesgesetz über Transparenz bei der Stellenbesetzung im staatsnahen Unternehmensbereich (Stellenbesetzungsgesetz), BGBl. I Nr. 26/1998. Die Bestellung dieser Manager war ab dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes per 1. März 1998 ausnahmslos nach dem Stellenbesetzungsgesetz vorzunehmen, weil das Gesetz keine Übergangsregelungen und auch keine Sonderbestimmungen enthält.

Der Geltungsbereich umfasst den gesamten öffentlichen Unternehmensbereich auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene.

Im Wesentlichen regelt das Stellenbesetzungsgesetz

- die Verpflichtung zur Durchführung einer öffentlichen Ausschreibung vor der Besetzung der Stelle eines Managers;
- Vorgaben zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung sowie die Veröffentlichung selbst;
- den Mindestinhalt der Ausschreibung;
- die Verpflichtung zur Besetzung der Stelle ausschließlich aufgrund der Eignung der Bewerber;
- Vorgaben zur Feststellung der Eignung der Bewerber;

- die Verpflichtung zur Veröffentlichung des Namens der für die Besetzung der Stelle vorgesehenen Person;
- die Verpflichtung der Bundesregierung, Vertragsschablonen für Unternehmen im Wirkungsbereich des Bundes zu beschließen (Vertragsschablonenverordnung des Bundes);
- Vorgaben für den Gesamtjahresbezug sowie allgemeine Hinweise für die leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten der Vergütung des Managers; die leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten haben sich demnach an der volkswirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, insbesondere im Hinblick auf die Gewinn-, Umsatz- und Exportentwicklung sowie die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, zu orientieren;
- die Verpflichtung zur Orientierung allfälliger Pensionsregelungen in den Vertragsschablonen am Bundesbezügegesetz;
- Vorgaben, dass die Verträge zur Bestellung von Managern den Vertragsschablonen zu entsprechen und sich an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren haben sowie
- als Verfassungsbestimmung die Befugnis für die Landesgesetzgebungen, derartige Regelungen auf dem Gebiet des Zivilrechts, wie sie in den Vertragsschablonen enthalten sind, für Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich zu erlassen.

5.2 Mit dem Stellenbesetzungsgesetz sorgte der Nationalrat für die legislativen Vorgaben zu einer transparenten und nachvollziehbaren Besetzung von Managern öffentlicher Unternehmen auf Bundes-, Länder- und Gemeindeebene. Zu diesem Zweck war insbesondere ein nachvollziehbares Bestellungsverfahren mit einer öffentlichen Ausschreibung vorgesehen.

Ausschreibungspflicht von Funktionen der Manager

6.1 Gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz hat der Besetzung von Managern von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen, eine öffentliche Ausschreibung voranzugehen. Wie bereits erwähnt, gaben 124 Unternehmen – Tochterunternehmen öffentlicher Muttergesellschaften – bekannt, dass ihre Manager kei-

nen Managervertrag beim Unternehmen hatten und/oder keine Vergütungen von diesen Unternehmen erhielten.

Die Muttergesellschaften betrauten zumeist einen oder mehrere Manager mit den Funktionen nach den im Folgenden dargestellten, unterschiedlichen Verfahren; gemeinsam war diesen jedoch, dass den Besetzungen der Leitungsfunktionen nach den Erfahrungen des RH in der Regel keine Ausschreibungen gemäß Stellenbesetzungsgesetz vorausgingen:

- Die Manager waren Dienstnehmer einer Muttergesellschaft³ und übten ihre Leitungsfunktion im Rahmen ihrer Dienstverträge mit der Muttergesellschaft aus; es erfolgten weder gesonderte Vergütungen für die neuen Aufgabenbereiche, noch lagen Vertragsverhältnisse mit der Tochtergesellschaft vor.
- Lagen Vertragsverhältnisse vor, war vielfach vereinbart, dass die Leitungsfunktion unentgeltlich ausgeübt wird und höchstens variable Bezugsbestandteile ausbezahlt werden.
- Die Manager waren Dienstnehmer einer Muttergesellschaft, die mit der Tochtergesellschaft eine Vereinbarung abgeschlossen hatte, wonach die gesamten – oder Teile der – Lohnkosten des Dienstnehmers von der Muttergesellschaft an die Tochtergesellschaft weiterzurechnen waren. Managerverträge mit der Tochtergesellschaft lagen dabei nicht immer vor.

Die Muttergesellschaften vertraten die Rechtsansicht, dass für die Manager das Stellenbesetzungsgesetz

- mangels Managerverträgen bei der Tochtergesellschaft und/oder
- mangels Zusatzvergütungen für ihre Leitungstätigkeit

keine Anwendung fände.

Bei den vom RH vor Ort überprüften 30 Unternehmen – die Gebarungsüberprüfungen betrafen die in Anhang 2 angeführten Gebietskörperschaften als Eigentümer/Gesellschafter der überprüften Unternehmen – ergab sich hinsichtlich der Ausschreibung der Funktionen der Manager gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz folgendes Bild:

³ bzw. von Allein- oder Teilgesellschaftern

- Zwei Unternehmen – HLH Hallenverwaltung GmbH und Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. – unterlagen zum Zeitpunkt der Bestellung der Manager aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht dem Anwendungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes;
- für 28 Unternehmen galt somit die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes:
 - Bei 19 Unternehmen wurden die Funktionen der Manager gesetzesgemäß öffentlich ausgeschrieben.
 - Bei fünf Unternehmen erfolgten öffentliche Ausschreibungen nur teilweise (diese wurden bspw. bei Wiederbestellungen oder bei Funktionen in Konzernunternehmen unterlassen).
 - Bei vier Unternehmen – Energie AG Oberösterreich Trading GmbH, Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H, Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft, Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. – unterblieben Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz gänzlich.

6.2 Da das Stellenbesetzungsgesetz keine Ausnahmen vorsah, vertrat der RH die Ansicht, dass der Besetzung der Manager der Tochtergesellschaften – ohne die konkrete Eignung der im überprüften Zeitraum ihre Funktion ausübenden Manager in Zweifel zu ziehen – öffentliche Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz hätten vorangehen müssen.

Entsprechend dem Transparenzgebot hätte auch dann ein Ausschreibungsverfahren voranzugehen, wenn ein bestimmter Manager – etwa wegen seiner Stellung im Konzern oder aus anderen Gründen – für seine Leitungsfunktion letztlich keine gesonderte Vergütung vom ausschreibenden Unternehmen erhalten sollte.

Der RH empfahl den Unternehmen, in Zukunft die Bestellung von Managern von Tochtergesellschaften, die dem Stellenbesetzungsgesetz unterliegen, öffentlich auszuschreiben.

6.3 *Laut Stellungnahme des BKA sei die Auffassung des RH nur zutreffend, wenn man den Wortlaut des § 2 Abs. 1 des Stellenbesetzungsgesetzes zur Beurteilung der Frage der Ausschreibungspflicht von Leitungsfunktionen isoliert heranziehe. Hingegen seien nach anderen Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes beim Abschluss von Verträgen mit dem Leitungsorgan des Unternehmens „die von der Bundesregierung erlassenen Vertragsschablonen anzuwenden“. Weiters hätten die Ver-*

tragsschablonen „einen Gesamtjahresbezug vorzusehen, neben dem nur erfolgsabhängige sonstige Leistungen zulässig sind“. Auch hätten sich die Verträge mit den Leitungsorganen „an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren“.

Nach Ansicht des BKA sei es in keiner Branche üblich, dass jemand für die gesonderte Ausübung der Leitungsfunktion eines Unternehmens kein Entgelt erhalte. In der Praxis sei daher in Anstellungsverträgen mit Leitungsorganen von „Muttergesellschaften“ vielfach vorgesehen, dass das Leitungsorgan ohne zusätzliches Entgelt auch die Geschäftsführungsfunktion von „Tochterunternehmen“ zu übernehmen habe. In diesen Fällen habe das Mutterunternehmen, das in der Regel die Bestellung der Leitungsfunktion ihres Tochterunternehmens vornehme, bereits ein geeignetes Leitungsorgan für das Tochterunternehmen zur Verfügung, das aufgrund der vertraglichen Bindung mit der Muttergesellschaft zu dieser weiteren Tätigkeit ohne gesondertes Entgelt verpflichtet werden könne.

Es wäre § 2 Abs. 1 des Stellenbesetzungsgesetzes nicht isoliert, sondern in Zusammenschau mit anderen Bestimmungen dieses Gesetzes zu interpretieren. Daher seien nur Leitungsfunktionen von Tochterunternehmen auszuschreiben, für die derjenige, der mit dieser Funktion betraut würde, ein (gesondertes) Entgelt im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes erhalte. Mit der Ausschreibung einer Leitungsfunktion werde der gesamte in Betracht kommende Bewerberkreis aufgefordert, sich um die Leitungsfunktion zu bewerben. Nach der Judikatur des OGH bestehe bei sonstiger Schadenersatzpflicht die Verpflichtung, den besten Bewerber mit der Funktion zu betrauen. Zweck der Ausschreibung sei nämlich nicht, Transparenz zu schaffen, welche Leitungsfunktionen frei geworden wären, sondern in einem fairen Wettbewerb zwischen den Bewerbern den Besten herauszufinden.

Bei einer Ausschreibung einer Leitungsfunktion eines Tochterunternehmens würden sich unter Umständen um diese Funktion nicht nur die der Muttergesellschaft angehörenden und zur unentgeltlichen Übernahme der Funktion dienstrechtlich verpflichteten Personen, sondern auch außerhalb der Muttergesellschaft stehende Personen bewerben, die diese Funktion allerdings entgeltlich ausüben wollten. Nach der allgemeinen Lebenserfahrung sei nämlich aufgrund der damit verbundenen Verantwortung nicht zu erwarten, dass solche Funktionen „hobbymäßig“ ausgeübt würden.

In diesem Fall würde aber kein fairer Wettbewerb zwischen den Bewerbern um die Leitungsfunktion des Tochterunternehmens bestehen. Dem Leitungsorgan des Mutterunternehmens, das die Leitungsfunktion des

Tochterunternehmens zu übernehmen habe, würden Bewerber gegenüberstehen, die die Leitungsfunktion nur gegen angemessenes Entgelt übernehmen wollten. Es müsste daher bereits in der Ausschreibung darauf hingewiesen werden, dass bei Übernahme der Leitungsfunktion kein Anstellungsvertrag abgeschlossen werde und die Funktion unentgeltlich auszuüben sei. Eine derartige Ausschreibung würde aber auf allgemeines Unverständnis stoßen, weil in Wahrheit durch die Ausschreibung keine außenstehenden Bewerber angesprochen würden.

Zusammenfassend würde sich daher in solchen Fällen die Ausschreibung als ein reiner Formalakt erweisen, der nur mit unnötigen Veröffentlichungskosten verbunden, aber nach Ansicht des BKA nach dem Stellenbesetzungsgesetz nicht vorgesehen sei.

Das BMWFJ teilte mit, dass bei der Bestellung von Managern von Tochtergesellschaften die Führung einzelner Geschäftsfelder in Form einer Tochtergesellschaft oftmals nur aufgrund einer exakteren Kosten- und Leistungszuordnung oder zur gemeinsamen Abwicklung mit externen Partnern erfolge (bspw. Projektgesellschaften). Als Geschäftsführer würden hier entweder die Geschäftsführer des Konzerns oder in Einzelfällen auch Mitarbeiter der Gesellschaft fungieren, die zusätzlich und zumeist ohne zusätzliches Entgelt die Geschäftsführungsfunktion „nebenbei“ ausüben würden.

Die Ausschreibung einer Geschäftsführungsfunktion, mit der aufgrund der internen Konzernstruktur von vornherein nur ein bestimmter Bewerber betraut werden könne, widerspräche grundsätzlich den Zielsetzungen eines Ausschreibungsverfahrens und wäre völlig unwirtschaftlich. Neben den Kosten eines derartigen Verfahrens von rd. 30.000 EUR bis 40.000 EUR pro ausgeschriebener Stelle wäre auch zu gewärtigen, dass Mitbewerber Schadenersatz aufgrund des von vornherein gegebenen Ausschlusses einer externen Besetzung geltend machen könnten. Eine Ausschreibung werde nur dann als sinnvoll angesehen, wenn die zu besetzende Position eine ausschließliche Tätigkeit für diese Tochtergesellschaft vorsehe.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung sei – auch im Zusammenhang mit dem Berichtspunkt TZ 33 (Geldwerte Vorteile aus Organfunktionen bzw. sonstigen Tätigkeiten) – eine öffentliche Ausschreibung einer Managerfunktion mit dem Hintergrund, dass ein Manager des Konzerns diese Funktion zusätzlich ausüben solle und dafür keine geldwerten Vorteile erhalte, nicht zielführend und widerspreche auch dem Gebot der Wirtschaftlichkeit sowie Sparsamkeit. Diese Kriterien könnten von einem außenstehenden Dritten nicht erfüllt werden, und die Entscheidung innerhalb des Konzerns habe sachliche und

organisatorische Gründe. Es sei auch nicht zu erwarten, dass eine nicht dem Konzern angehörende Person eine Managerfunktion ohne finanzielle Abgeltung ausüben möchte und die Kriterien erfüllen könne, die für eine interne Besetzung gesprochen hätten. Eine Ausschreibung würde bei diesen Personen nur Aufwand verursachen und bei der logischen Ablehnung Frustration und Unverständnis auslösen.

Die Oberösterreichische Landesregierung teilte mit, dass das Stellenbesetzungsgesetz der Objektivität der Vergabe von Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen diene. Insbesondere beinhalte das Stellenbesetzungsgesetz auch Regelungen betreffend den Abschluss von Geschäftsführerverträgen anhand von Vertragsschablonen. Das Stellenbesetzungsgesetz gehe daher primär davon aus, dass es um die Bestellung von Vorständen/Geschäftsführern gehe, bei denen einerseits der Vorstand/Geschäftsführer mit der handelsrechtlichen Funktion betraut und andererseits ein entsprechender Vertrag im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes abgeschlossen werde.

Gemäß der Vertragsschablonenverordnung müsse ein Vorstand/Geschäftsführer unentgeltlich Organfunktionen in Tochtergesellschaften übernehmen. Werde also bei der Bestellung von Leitungsorganen in Tochtergesellschaften kein neuer Anstellungsvertrag abgeschlossen, weil der Organwahrer bereits in einem bestehenden Anstellungsvertrag zur unentgeltlichen Übernahme der Organfunktion verpflichtet sei, erscheine es schlüssig, dass die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes auf Vorstands- oder Geschäftsführerbestellungen in derartigen Fällen ausscheide.

Es könne nicht ernsthaft angenommen werden, dass sich tatsächlich ein externer Dritter für eine derartige Managerfunktion bewerbe, wenn von vornherein klar sei, dass er für diese Vorstands- oder Geschäftsführungstätigkeit kein Entgelt erhalten werde. Zusätzlich zur aufgezeigten faktischen Unmöglichkeit komme noch der Umstand, dass sich das für die Bestellung zuständige Organ gemäß Stellenbesetzungsgesetz für die Suche nach geeigneten Personen eines Personalberatungunternehmens bedienen könne. Dem Gesetzgeber könne nicht unterstellt werden, er würde einen derartigen Kostenaufwand zulassen, wenn gar nicht zu erwarten sei, dass sich unter solchen Bedingungen überhaupt qualifizierte Personen melden.

Das Stellenbesetzungsgesetz sei daher insoweit teleologisch zu reduzieren, als dieses dann nicht anzuwenden sei, wenn Stellenbesetzungsverfahren unter Inkaufnahme eines erheblichen Aufwandes durchzuführen wären, bei denen von vornherein feststehe, dass die im Stellenbesetzungsgesetz gewünschte Objektivierung der Bestellung von Vorständen oder Geschäftsführern aufgrund der vom Stellenbesetzungsgesetz selbst

bzw. von der darauf basierenden Vertragsschablonenverordnung vorgegebenen Rahmenbedingungen nicht zielführend greife.

Zudem handle es sich in Fällen von Ausgliederungen weder um neu-geschaffene noch um freigewordene Stellen, weil jene Personen, die bisher die „auszugliedernden Aufgaben“ wahrgenommen haben, diese Aufgaben auch im Rahmen der neu zu gründenden Gesellschaft erfüllen sollten. Auch in der österreichischen Lehrmeinung werde bei Neu- und Umgründungen die Auffassung vertreten, dass in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz nicht zur Anwendung zu kommen habe. Erst durch die Eintragung der Gesellschaft im Firmenbuch, welche die Bestellung von ersten Geschäftsführern formal erfordere, entstehe das Organ „Generalversammlung“, das für die formale Ausschreibung von Geschäftsführerfunktionen nach dem Stellenbesetzungsgesetz zuständig wäre.

Nicht zuletzt sei es der Gesetzgeber selbst, der offensichtlich davon ausgehe, dass bei derartigen Ausgliederungen und damit verbundenen Neugründungen von Gesellschaften die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes nicht sinnvoll sei. Infolge dessen nehme er daher konsequenterweise die Erstbestellung von Geschäftsführern bei derartigen Ausgliederungsgesellschaften sogar ausdrücklich vom Anwendungs-bereich des Stellenbesetzungsgesetzes aus (bspw. zuletzt Ausgliederung SIVBEG, Ausgliederung Wasserstraßenverwaltung) oder ordne die interimistische Führung durch die bisherigen faktischen Führungsorgane oder vom Bundesminister ohne Ausschreibung zu ernennende Personen gesetzlich an (bspw. Ausgliederung Arsenal, Ausgliederung Agentur für Gesundheit und Ernährung, Ausgliederung Hofreitschule).

Der Bund nütze dabei seine Gesetzgebungskompetenz, um (durchaus nachvollziehbare) Sondernormen zu schaffen. Dies sei zwar anderen Normadressaten des Stellenbesetzungsgesetzes nicht möglich, jedoch müssten die Sonderregeln des Bundes als Maßstab für die Behandlung von Grenzfällen, insbesondere im Zusammenhang mit Ausgliederungen, herangezogen werden.

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass bei konzerninternen Ausgliederungen für die Bestellung von Vorständen oder Geschäftsführern die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes unterbleibe, wenn die Leitungsfunktion entweder von einem dazu vertraglich ohnehin verpflichteten Organwalter oder von einer Person, die diese Funktion bereits vor der Ausgliederung innehatte, wahrgenommen werde. Dies werde insbesondere durch die Vorgangsweise des Bundes bestärkt, der bei seinen Ausgliederungen durchaus differenziert vorgehe und bei der Einrichtung von Sondergesellschaften Ausnahmen von der Anwendung

des Stellenbesetzungsgesetzes normiert habe. Diese im individuellen Bedarfsfall aufgrund der Gesetzgebungskompetenz des Bundes erlassenen Sondernormen seien bei der Interpretation des Stellenbesetzungsgesetzes von wesentlicher Bedeutung.

- 6.4 Der RH teilte die Auffassung des BKA, dass mit der Ausschreibung einer Leitungsfunktion der beste Bewerber ermittelt werden sollte und hielt fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich keine Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibungspflicht ermöglicht.

Er entgegnete dem BKA, dem BMWFJ, der Niederösterreichischen und der Oberösterreichischen Landesregierung, dass nach der Intention des Stellenbesetzungsgesetzes eine Ausschreibung aller Geschäftsführer- und Vorstandsfunktionen in einem transparenten Verfahren zu erfolgen hat. Nach Auffassung des RH könnten dabei lediglich jene Fälle, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene der Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernehmen soll, als Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gesehen werden. Im Hinblick auf die bereits bestehende umfassende Verantwortung wäre die Eignung gegeben und die Betrauung mit der Funktion kostengünstig.

Für andere Mitarbeiter der Konzerngesellschaften, auch wenn ihnen die Erfüllung der Aufgaben der Tochtergesellschaft bereits oblag, gab der RH zu bedenken, dass zwischen der Erfüllung einer unternehmerischen Aufgabe in dienstrechtlich abhängiger Position oder in selbstständiger Organverantwortung ein rechtlich qualitativer Unterschied besteht. Erst durch eine Ausschreibung wird gewährleistet, dass eine transparente Bestellung erfolgt, in deren Rahmen der beste Bewerber eruiert werden sollte.

Auch erachtete der RH eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung der Funktion als Kriterium für die Ausschreibungspflicht den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine derartige Interpretation würde es Konzernunternehmen jederzeit ermöglichen, einen Mitarbeiter, der ohne Ausschreibung in den Konzern aufgenommen wird oder bereits in diesem tätig ist, vertraglich zu verpflichten, unentgeltlich eine Leitungsfunktion in einer Konzerngesellschaft zu übernehmen und ihn in weiterer Folge mit dieser Funktion zu betrauen.

Das würde bedeuten, dass jederzeit die Ausschreibungspflicht umgangen werden kann und die Person, die mit der Leitungsfunktion betraut werden soll, bereits im Vorhinein ohne transparentes Verfahren bestimmt wird. Gerade diese intransparente Vorgangsweise sollte durch das Stellenbesetzungsgesetz vermieden werden. Ein mit dem Ausschreibungs-

verfahren entstehender Aufwand darf nach Auffassung des RH keinesfalls dazu führen, dass eine öffentliche Ausschreibung unterbleibt und den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht Rechnung getragen würde.

Der RH teilte die Auffassung der Oberösterreichischen Landesregierung, dass für die Abwicklung einer Neu- oder Umgründung eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz nicht unbedingt erforderlich wäre. Die Leitungsorgane wären gegebenenfalls befristet mit der Durchführung der Neu- oder Umgründung zu betrauen. Nach Ansicht des RH wäre mit Abschluss der Neu- oder Umgründung jedenfalls umgehend entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz vorzugehen, und die Leitungsfunktionen wären öffentlich auszuschreiben. Nach Ansicht des RH bestätigten gerade die Sonderregelungen der Bundesgesetzgebung die Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes, die einschlägigen Funktionen auszuschreiben.

Stellenbesetzungsgesetze der Länder

7.1 Die Länder Burgenland, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark erließen Stellenbesetzungsgesetze, die insbesondere Folgendes näher definierten (siehe dazu Anhang 3):

- Geltungsbereich,
- Pensionsregelungen,
- maximale Höhe der Entgeltzahlungen bzw.
- Details zur Vertragsgestaltung (Branchenüblichkeit, Beiziehung von Fachleuten).

Die von den Ländern Salzburg und Steiermark erlassenen Stellenbesetzungsgesetze ergänzten das bundesweit geltende Stellenbesetzungsgesetz durch die Definition einer Obergrenze für die Gehälter der Manager für Unternehmen im Wirkungsbereich des jeweiligen Landes:

- In Salzburg hatte sich der Gesamtjahresbezug an den Bezugshöhen nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998 zu orientieren, die variablen Bezugsbestandteile waren keiner gesetzlichen Schranke unterworfen.
- Das Steiermärkische Stellenbesetzungsgesetz sah vor, dass das mit den Managern zu vereinbarende Gesamtjahresentgelt – dieses setzte

sich aus dem branchenüblichen Grundgehalt und allfälligen leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten zusammen – insgesamt den im Steiermärkischen Landes-Bezügegesetz geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht überschreiten darf.

Die Stellenbesetzungsgesetze der Länder Burgenland und Oberösterreich sahen keine Obergrenze für Managergehälter vor; diesbezügliche Regelungen waren jedoch in den jeweiligen Vertragsschablonenverordnungen enthalten.

Die Stellenbesetzungsgesetze von zwei Ländern (Burgenland, Salzburg) erstreckten den Geltungsbereich ihrer Vertragsschablonenverordnungen auch auf den Gemeindebereich.

Das Stellenbesetzungsgesetz des Landes Oberösterreich ermächtigte die oberösterreichischen Gemeinden, in ihrem Wirkungsbereich eigene Vertragsschablonenverordnungen zu erlassen.

Das Stellenbesetzungsgesetz des Landes Steiermark regelte den Bereich der Gemeindebeteiligungen nicht.

Die Gesetzgebungsorgane der Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien hatten bis zum November 2009 keine eigenen das Stellenbesetzungsgesetz des Bundes ergänzenden Rechtsbestimmungen beschlossen.

- 7.2** Der RH anerkannte, dass die Länder Burgenland, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark, die im eigenen Wirkungsbereich Regelungen betreffend Managerverträge erlassen hatten, Bezugsobergrenzen zumindest für den Gesamtjahresbezug definierten. In diesem Zusammenhang war die gesetzliche Regelung des Landes Steiermark hervorzuheben, welche die maximale Höhe des Gesamtjahresentgelts (somit inkl. der variablen Bezugsbestandteile) mit dem Bezug des Landeshauptmannes begrenzte.

Der RH empfahl dem Land Salzburg, die gesetzliche Regelung betreffend den Gesamtjahresbezug insofern abzuändern, als sich dieser an der Bezugshöhe nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998 nicht nur orientieren, sondern sie nicht überschreiten sollte.

Nach Ansicht des RH widersprach eine landesgesetzliche Ermächtigung an die Gemeinden, für ihren Wirkungsbereich eigene Vertragsschablonen zu erlassen, zwar grundsätzlich nicht der Rechtsordnung, jedoch war diese Vorgangsweise einer Vereinfachung von Verwaltungsschritten, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Verwaltungsökonomie,

nicht dienlich. Seiner Auffassung wäre es zweckdienlicher, wenn die Gemeinden die gleichen Vertragsschablonen bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Managerverträge gemeindeeigener Unternehmen anzuwenden hätten wie das jeweilige Land selbst.

Die gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Managerverträge und die Grundsätze der Corporate Governance legen es nahe, dass auch die Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien Regelungen betreffend Vertragsschablonen erlassen.

Der RH empfahl den Ländern Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg, dass Unternehmen im Gemeindeeigentum in die Regelungen betreffend Vertragsschablonen des jeweiligen Landes einzubeziehen wären.

7.3 *Die Kärntner Landesregierung merkte an, dass auf Ebene des Landes Kärnten in der Vergangenheit bereits mehrmals legislative Anläufe getätigt worden seien, die im Rahmen der Änderung des Kärntner Objektivierungsgesetzes auch entsprechende Vertragsschablonen vorsahen. Diese Änderungen hätten aber mangels politischen Konsenses bis dato nicht umgesetzt werden können. Der Wirkungsbereich dieser geplanten Gesetzesänderung sei weitergehend angelegt gewesen und habe sich nicht nur auf Leitungsorgane der Landesbeteiligungen, sondern auch auf jene anderer ausgegliederter Rechtsträger (Fonds des Landes, Krankenanstaltenbetriebsgesellschaft KABEG etc.) bezogen. Seitens des für Beteiligungen zuständigen Landesfinanzreferenten sei nunmehr eine neuerliche Initiative zur Änderung des Kärntner Objektivierungsgesetzes und dabei die Umsetzung der angeführten Empfehlung geplant.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass es entsprechend der geltenden Rechtsordnung die Möglichkeit gebe, die Vertragsschablonenverordnung des Bundes für verbindlich zu erklären, eine eigene Verordnung zu erlassen oder sich an der Verordnung des Bundes zu orientieren und nur in begründeten Einzelfällen davon abzuweichen. Das Land Niederösterreich werde sich – auch aus dargestellten Gründen – weiterhin an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientieren.

Weiters werde es auch den Niederösterreichischen Gemeinden empfehlen, sich bei der Ausgestaltung der Managerverträge an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

Laut Stellungnahme der Oberösterreichischen Landesregierung sehe das Oö. Stellenbesetzungsgesetz eine Verordnungsermächtigung für Gemein-

den zur Erlassung eigener Vertragsschablonen vor. Im Sinne der den Gemeinden als selbstständige Wirtschaftskörper bundesverfassungsrechtlich gewährleisteten Gemeindeautonomie sei eine solche Regelung geboten. Sie sei jedenfalls einer Regelung vorzuziehen, wie sie bspw. das Burgenländische Stellenbesetzungsgesetz vorsehe, wonach die Gemeinden gemäß Landesgesetz die Vertragsschablonen des Landes anzuwenden haben, weil mit der oberösterreichischen Regelung die verfassungsrechtlich normierte Gemeindeautonomie „besser“ gewahrt werde.

Gemäß B-VG habe die Gemeinde das Recht, „innerhalb der Schranken der allgemeinen Bundes- und Landesgesetze Vermögen aller Art zu besitzen, zu erwerben und darüber zu verfügen, wirtschaftliche Unternehmungen zu betreiben sowie im Rahmen der Finanzverfassung ihren Haushalt selbstständig zu führen und Abgaben auszuschreiben.“ Die herrschende Lehre nehme unter „allgemeinen Bundes- und Landesgesetzen“ eine Bindung der kommunalen Wirtschaftsfreiheit an verfassungsrechtliche Schranken an.

Auch der Verfassungsgerichtshof führe in einem Erkenntnis aus, dass das Selbstverwaltungsrecht der Gemeinden ein inhaltlich umfassendes sei, das nicht nur für den hoheitlichen, sondern auch für den privatwirtschaftlichen Bereich verfassungsrechtlich garantiert sei. Jeder Eingriff in dieses Recht, der die verfassungsgesetzlich vorgesehene Absicht überschreite, sei mit dem Selbstverwaltungsrecht der Gemeinden unvereinbar. Unter Zugrundelegung dieser Vorgaben seien daher aus Sicht der Oberösterreichischen Landesregierung Regelungen, wonach Gemeinden die Vertragsschablonen des Landes anzuwenden haben, verfassungsrechtlich zumindest bedenklich, auch wenn diese bisher nicht Gegenstand höchstgerichtlicher Entscheidungen waren.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass die Erlassung einer eigenen landesgesetzlichen Regelung betreffend Vertragsschablonen für das Land Wien als entbehrlich angesehen werde.

Die Landeshauptstadt Graz teilte mit, dass das Stellenbesetzungsgesetz und die Vertragsschablonenverordnung des Bundes zur Anwendung kämen, daher für Besetzungen von ManagerInnenstellen öffentliche Ausschreibungen durchgeführt und die üblichen Vertragsbestandteile angewendet würden. Die Kritik, dass vergleichbare Regelungen auf Landes- und Gemeindeebene uneinheitlich gestaltet wären, könne die Landeshauptstadt Graz nicht treffen. Sie habe sich durch ihren städtischen RH ein Scoring-Modell für die Bewertung von Führungspositionen geben lassen; die vom Land Steiermark getroffene Bezügeregelung sei ebenfalls analog anzuwenden.

Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Linz seien mit Verordnung vom 25. September 2000 einheitliche Regelungen zulässiger Vertragselemente erlassen worden (Vertragsschablonen-Verordnung der Stadt Linz i.V.m. Oö. Stellenbesetzungsgesetz). Seither kämen diese – nach erfolgter Ausschreibung der Leitungsfunktion – beim Abschluss von Anstellungsverträgen mit Mitgliedern der Leitungsorgane der städtischen Unternehmen zur Anwendung.

- 7.4** Der RH entgegnete der Oberösterreichischen Landesregierung, dass der Wortlaut der Verfassungsbestimmung in § 8 des Stellenbesetzungsgesetzes darauf hindeutet, dass eine Einbeziehung von Gemeindeunternehmen möglich sein soll. Die Landesgesetzgebung wird nämlich nicht nur ermächtigt, Regelungen für Unternehmen mit Beteiligung des Landes zu erlassen, sondern für alle der Rechnungskontrolle unterliegenden Unternehmen, sofern sie nicht Unternehmen mit überwiegender oder gleich großer Beteiligung des Bundes sind. Von der Zuständigkeit der Landesgesetzgeber sind demnach auch Unternehmen mit überwiegender Beteiligung der Gemeinden umfasst. Der RH erblickt deshalb in einer landesgesetzlichen Überbindung der Vertragsschablonen an Gemeinden (und deren Unternehmen) keinen Widerspruch zur Wahrung der Gemeindeautonomie.

Vertragsschablonen- verordnungen

Vertragsschablonenverordnung des Bundes

- 8.1** Die Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz (Vertragsschablonenverordnung des Bundes), BGBl. II Nr. 254/1998, gilt ausschließlich für Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen und bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer ist als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften. Diese Unternehmen haben beim Abschluss von Managerverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung oder Wiederbestellung von Managern entsprechend dieser Vertragsschablonenverordnung vorzugehen. Dies gilt auch für Tochterunternehmen dieser Unternehmen, bei denen diese Voraussetzungen vorliegen.

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes bestimmte, dass beim Abschluss von Managerverträgen durch die zuständigen Organe der Unternehmen nur Regelungen über Vertragselemente vereinbart werden durften, die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehen waren. Die Vereinbarung der einzelnen Vertragselemente und deren inhaltliche Ausgestaltung hatte sich an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren; insbesondere waren zu berücksichtigen:

- (1) die wirtschaftliche Lage und die Art des Unternehmens;
- (2) ob hauptsächlich gemeinwirtschaftliche Aufgaben wahrgenommen wurden;
- (3) die Tätigkeit am nationalen bzw. internationalen Markt;
- (4) welchen wirtschaftlichen Risiken das Unternehmen ausgesetzt war;
- (5) welches Maß an Verantwortung für das Unternehmen dem Manager oblag;
- (6) branchenübliche Vertragsusancen.

Weiters bestand die Verpflichtung zur Schriftlichkeit des abzuschließenden Managervertrags (und jeder Änderung dieses Vertrags); es durften ausschließlich folgende Vertragselemente vereinbart werden (siehe näher Anhang 4):

- Laufzeit des Anstellungsverhältnisses;
- Aufgabe, Grundlagen der Tätigkeit;
- Arbeitszeit;
- Entgelt;
- Dienstkraftwagen;
- Unfallversicherung;
- Aufwandsersatz bei Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen;
- Dienstort;
- Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften;
- Nebenbeschäftigung, Beteiligungen;
- Diensterfindungen;
- Urlaub;
- Entgeltfortzahlung;
- Abfertigung;
- Meldepflichten betreffend die persönlichen Verhältnisse;
- Verschwiegenheitsverpflichtung;
- Konkurrenzklausel;
- subsidiäre Geltung von Rechtsvorschriften;
- sonstige Regelungen.

Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes gab weiters vor, dass in den Managerverträgen in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich nachfolgende Vertragselemente zu vereinbaren waren (siehe näher Anhang 5):

- Risiken;
- Vorsorgeformen;
- Wartezeit – Unverfallbarkeit;
- Beitragsleistung;
- Anrechnung von Einkünften.

Analog zum Stellenbesetzungsgesetz sah auch die Vertragsschablonenverordnung des Bundes keine Regelung hinsichtlich einer Obergrenze für Vergütungen – sowohl für den Gesamtjahresbezug als auch für die leistungs- und erfolgsorientierten Bezugsbestandteile bzw. insgesamt für die Vergütung – für Manager vor.

- 8.2** Der RH vertrat die Auffassung, dass durch die verpflichtende Anwendung der Vertragsschablonenverordnung im Bundesbereich eine Vergleichbarkeit und damit eine größere Transparenz der Regelungen der Managerverträge gewährleistet waren.

Der RH empfahl dem BKA, unter Berücksichtigung der best practice jener Bundesländer, die bereits Richtwerte für Obergrenzen der Managergehälter in ihren Vertragsschablonen festgelegt haben, dahingehend eine Novellierung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes einzuleiten.

Dabei sollten die Richtwerte für Obergrenzen der Managergehälter nur in begründeten Fällen – und im Einzelfall überprüfbar – überschritten werden können.

- 8.3** *Das BKA teilte mit, dass seiner Auffassung nach für die Festlegung von Richtwerten für Obergrenzen der Managergehälter das Stellenbesetzungsgesetz entsprechend geändert werden müsste. Nach dem Stellenbesetzungsgesetz hätten sich nämlich die Managerverträge an dem in der jeweiligen Branche Üblichen zu orientieren. Diese Gesetzesbestimmung stehe nach Ansicht des BKA einer Festlegung von Richtwerten dort entgegen, wo sich die Managergehälter in den jeweiligen Branchen nach den jeweiligen Marktgegebenheiten orientieren. Dabei werde nicht übersehen, dass es auch Bereiche gebe, in denen kein Markt existiere, an dem man sich orientieren könne. Hier könnten Grenzen durchaus sinnvoll und möglich sein.*

Das BMVIT teilte mit, dass bei den von ihm zu schließenden Geschäftsführerverträgen das Stellenbesetzungsgesetz und die Schablonenverordnung die Grundlage für die Bestellung eines Managers bzw. für den Abschluss des Managervertrags bilden würden. Die variablen Bezugsbestandteile in den vom bmvit geschlossenen Anstellungsverträgen unterlägen einer prozentuellen Regelung. Die Kriterien für die Zielerreichung seien im Vorhinein durch das Präsidium des Aufsichtsrats bzw. den Aufsichtsratsvorsitzenden des jeweiligen Unternehmens festzulegen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ richte sich diese Empfehlung zwar an das BKA, die Umsetzung würde jedoch auch das BMWFJ treffen. So sehr dies einerseits für die Gesellschaftsvertreter eine pragma-

tische Lösung wäre, sei doch zu bezweifeln, dass auf die spezifischen Erfordernisse innerhalb einer Bewertungsmatrix ausreichend Rücksicht genommen werden könne. Zudem sei zu erwarten, dass sich sämtliche Geschäftsführer an der Obergrenze orientieren würden und es in Summe zu höheren Abschlüssen kommen würde. Hilfreich wäre die regelmäßige Herausgabe von branchenbezogenen Marktanalysen.

- 8.4** Der RH entgegnete dem BKA, dass gesetzlich geregelte Obergrenzen nicht dem Stellenbesetzungsgesetz – Orientierung der Managergehälter an den jeweiligen Marktgegebenheiten – widersprechen, weil in begründeten Fällen – und im Einzelfall überprüfbar – eine Überschreitung der Richtwerte zulässig ist. Einer extensiven Anwendung dieser Ausnahmeregelung sollte jedoch entgegengewirkt werden, damit die Bestimmungen des Gesetzes und der Vertragsschablonen nicht ausgehöhlt und die Zielsetzungen Transparenz und Vergleichbarkeit gefördert werden. Eine Novellierung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes wäre somit hinreichend. Der RH verwies zudem auf bestehende landesgesetzliche Regelungen, welche die Managervergütungen oder Teile hiervon mit Richtwerten begrenzen.

Der RH hielt dem BMWFJ entgegen, dass es in der Aufgabenverantwortung der zuständigen Gesellschaftsorgane liegt, trotz gesetzlich geregelter Obergrenzen keine höheren Vertragsabschlüsse als zuvor zuzulassen, um die vom BMWFJ erwartete Entwicklung zu vermeiden.

Vertragsschablonenverordnungen der Länder und der Gemeinden

- 9.1** Das Stellenbesetzungsgesetz (des Bundes) ermächtigt mit einer Verfassungsbestimmung die Landesgesetzgebungen, Regelungen auf dem Gebiet des Zivilrechts, wie sie in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes enthalten sind, für Unternehmen in ihrem Bereich zu erlassen, sofern die Unternehmen nicht in den Zuständigkeitsbereich des Bundes fallen.
- Die Landesregierungen der Länder Burgenland, Oberösterreich und Steiermark⁴ erließen eigene Verordnungen, die in wenigen Teilbereichen von der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.
 - In Salzburg galt gemäß dem Manager-Dienstverträge-Gesetz die Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

⁴ Im November 1998 hatte die Steiermärkische Landesregierung die sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen.

- Die übrigen fünf Länder (Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg⁵ und Wien) hatten zum Zeitpunkt der Gebarungsüberprüfung noch keine diesbezüglichen Regelungen erlassen.

Die wesentlichsten inhaltlichen Unterschiede der Vertragsschablonenverordnungen der Länder im Vergleich mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes betrafen die Vergütungsregelungen, insbesondere die Festlegung von Gehaltsobergrenzen (siehe näher Anhang 6):

- Die Verordnung der Burgenländischen Landesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz sah die Festlegung von Jahreshöchstbezügen (maximal Bezug des Landeshauptmannes bzw. Landesrates, exkl. variabler Bezugsbestandteile) vor.
- Die Verordnung der Oberösterreichischen Landesregierung betreffend die Vertragsschablonen begrenzte die Jahreshöchstbezüge der Manager öffentlicher Unternehmen maximal mit dem Bezug des Landeshauptmannes.
- Das Manager-Dienstverträge-Gesetz setzte in Salzburg die Vertragsschablonen des Bundes in Kraft. (Anmerkung: Der Höchstbetrag für den Gesamtjahresbezug für Manager öffentlicher Unternehmen hatte sich nach dem Landesgesetz an den Bezugshöhen nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998 zu orientieren.)
- Die Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung betreffend die Vertragsschablonen besagte zur höchsten jährlichen Vergütung des Managers, dass das Gesamtjahresentgelt den im Steiermärkischen Landes-Bezügegesetz geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht übersteigen durfte.

9.2 Der RH stellte fest, dass die Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien trotz der im Stellenbesetzungsgesetz (des Bundes) festgelegten Befugnis bislang keine eigenen Regelungen betreffend Vertragsschablonen für Unternehmen erlassen hatten.

Der RH vertrat dessen ungeachtet die Auffassung, dass die Vertragsschablonenverordnung des Bundes – abgesehen von der Frage der Obergrenzen der Managergehälter (TZ 8) – grundsätzlich als best practice-Standard für die Gestaltung, Vergleichbarkeit und Transparenz von Managerverträgen öffentlicher Unternehmen heranzuziehen wäre.

⁵ Im März 2000 hatte die Vorarlberger Landesregierung die Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen.

Wie bereits in TZ 7 empfohlen, legen die gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Managerverträge sowie die Grundsätze der Corporate Governance es nahe, dass auch die Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien Regelungen betreffend Vertragsschablonen erlassen.

Bis zur Erlassung entsprechender landesgesetzlicher Regelungen empfahl der RH den Ländern Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien sowie den Unternehmen im Wirkungsbereich der Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien, sich bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Managerverträge an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer „best practice“ – zu orientieren.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung seien bereits bisher – auch ohne Regelung in einer eigenen Verordnung der Niederösterreichischen Landesregierung – die inhaltlichen Regelungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Richtschnur angewendet worden. Verträge würden letztlich immer auf einer konsensuellen Willensbildung der Vertragsparteien beruhen. Der für das Unternehmen tätige Vertragspartner bei Managerverträgen, in vielen Fällen der Aufsichtsratsvorsitzende, habe bei seinem Handeln entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Aktiengesetzes vorzugehen. Gemäß § 78 des Aktiengesetzes sei bestimmt, dass der Aufsichtsrat dafür zu sorgen hat, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds und zur Lage der Gesellschaft stehen; dies gelte sinngemäß für Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.*

Der Aufsichtsrat habe dabei, wie auch bei allen seinen Tätigkeiten, immer zum Wohle der Gesellschaft zu handeln. Vorgaben in einer Verordnung könnten daher nicht derart eng gefasst werden, dass der Aufsichtsrat eines Unternehmens die Bestimmungen des Aktiengesetzes beim Vertragsabschluss mit Vorständen nicht mehr einhalten könne oder Entscheidungen nicht nur zum Wohle des Unternehmens wären. Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes sei daher auch sehr weit gefasst und enthalte auch sehr unbestimmte Bestimmungen.

Der RH habe festgestellt, dass bei keiner Gebietskörperschaft, bei der eine verbindliche Verordnung existierte, sämtliche überprüfte Managergehälter der jeweils anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung entsprochen habe. Dies zeige, dass auch beim Bund und bei jenen Ländern, in denen eine verbindliche Verordnung galt, Abweichungen zur Verordnung vorgenommen worden wären. In einzelnen Fällen könne dies sinnvoll und zum wirtschaftlichen Vorteil des Unternehmens sein.

In der überwiegenden Anzahl der Fälle seien die Regeln der Vertragsschablonenverordnung einzuhalten und würden auch eingehalten.

Laut Stellungnahme der Oberösterreichischen Landesregierung würden sich die Jahreshöchstbezüge laut Oberösterreichischer Vertragsschablonenverordnung aus dem Gesamtjahresbezug einschließlich der variablen Bezugsbestandteile, die ihrerseits mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen sind, zusammensetzen.

Die Tiroler Landesregierung teilte mit, dass sich die Beteiligungsgesellschaften des Landes Tirol beim Abschluss von Managerverträgen schon bisher im Wesentlichen an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert hätten. In Einzelfällen begründete Abweichungen seien nach dieser Verordnung zulässig. Die Empfehlung sei daher bereits weitgehend umgesetzt. Vor diesem Hintergrund werde das Land Tirol auch die Empfehlung des RH, in allen Ländern Regelungen betreffend Vertragsschablonen zu erlassen, prüfen.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass die Erlassung einer eigenen landesgesetzlichen Regelung betreffend Vertragsschablonen für das Land Wien als entbehrlich angesehen werde.

Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Linz sei im September 2000 die Vertragsschablonen-Verordnung der Stadt Linz erlassen worden. Sie käme seither – nach erfolgter Ausschreibung der Leitungsfunktion – entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz beim Abschluss von Anstellungsverträgen mit Mitgliedern der Leitungsorgane der städtischen Unternehmen zur Anwendung.

Regelungslücke

- 10.1** Die Regelungen über den Geltungsbereich der Vertragsschablonenverordnungen (von Bund und Ländern) hatten zur Folge, dass in bestimmten Fällen Unternehmen zwar der Kontrolle des RH unterlagen, aber aufgrund der Beteiligungsverhältnisse (wenn bspw. keine Beteiligung einer Gebietskörperschaft die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften überwog) weder die Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch die Vertragsschablonenverordnung eines Landes zur Anwendung kamen.

Nur im § 4 Abs. 2 des Oö Stellenbesetzungsgesetzes 2000 war für den Fall, dass an einem Unternehmen ein anderes Bundesland im gleichen Ausmaß wie das Land Oberösterreich beteiligt war und dieses Unternehmen den Sitz außerhalb des Landes Oberösterreich hatte, geregelt,

dass die Oberösterreichische Landesregierung anstelle der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung andere Rahmenbedingungen festlegen konnte.

- 10.2** Der RH wies auf die Möglichkeit des Vorliegens einer Regelungslücke hin.

Er empfahl dem BKA, dass für jene Fälle, in denen aufgrund der Beteiligungsverhältnisse der Gebietskörperschaften (Gemengelagen) weder die Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch eine solche eines Landes zur Anwendung gelangt, die Geltungsbereiche für deren Anwendung im Einvernehmen mit den Ländern derart zu gestalten wären, dass die definierte Anwendung einer Vertragsschablonenverordnung auf alle Unternehmen, die der Kontrolle des RH unterliegen, sichergestellt ist.

- 10.3** *Laut der Stellungnahme des BKA seien die gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz von der Bundesregierung beschlossenen Vertragsschablonen bei Leitungsfunktionen von Unternehmen, bei denen die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer ist als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften, anzuwenden. In der Vertragsschablonenverordnung würde der Geltungsbereich wortgleich zum Stellenbesetzungsgesetz festgelegt. Zwischen Bund und Ländern könne daher in der Anwendung der Vertragsschablonen keine Lücke eintreten, wenn der Bund 50 % und mehr Anteile am Unternehmen habe oder der Bund Minderheitseigentümer sei und ein Land die Mehrheit habe. Im ersten Fall seien die Vertragsschablonen der Bundesregierung, im zweiten Fall die Vertragsschablonen des betreffenden Landes anzuwenden.*

Eine Gesetzeslücke sei dann gegeben, wenn der Bund Minderheitseigentümer sei und mehrere Länder gemeinsam die Mehrheit hätten. In diesem Fall stelle sich die Frage, „von welcher Gebietskörperschaft die Vertragsschablonen anzuwenden“ seien. Nach Auffassung des BKA wäre daher das Stellenbesetzungsgesetz dahingehend zu ergänzen, dass bei Minderheitsbeteiligungen des Bundes und Mehrheitsbeteiligung von mehreren Ländern, die Vertragsschablonen jener Gebietskörperschaft anzuwenden seien, die den größten Anteil habe.

- 10.4** Nach Auffassung des RH bestand auch in jenen Fällen eine Lücke im Anwendungsbereich der Vertragsschablonenverordnungen, in denen das Unternehmen zwar der Kontrolle des RH und damit dem Stellenbesetzungsgesetz unterlag, aber weder der Bund noch ein oder mehrere Länder gemeinsam die Mehrheit hatten, wie dies bspw. bei einer jeweils 20 %igen Beteiligung von Bund und zwei Ländern oder bei einer prozentuell gleich hohen Beteiligung mehrerer Länder ohne Bundesbeteiligung der Fall wäre.

Erhöhung der Managervergütungen

- 11.1** Die Managerverträge sahen in weiten Bereichen einen Anspruch auf eine (automatische) Gehaltserhöhung – bspw. aufgrund genereller Gehaltsregulierungen, etwa Erhöhungen im selben Verhältnis wie die kollektivvertraglichen Gehaltserhöhungen der jeweiligen Branche, der das Unternehmen zuzuordnen war – vor; in anderen Fällen war vertraglich geregelt, dass der Aufsichtsrat einer individuellen jährlichen Gehaltsanpassung zuzustimmen hatte. In nur wenigen Managerverträgen war keine Gehaltserhöhung für die Vertragslaufzeit vereinbart.

Das Stellenbesetzungsgesetz (des Bundes) besagte, dass die Verträge zur Bestellung von Managern den Vertragsschablonen zu entsprechen haben. Die Wertanpassungsregelung war kein in den Vertragsschablonenverordnungen (des Bundes bzw. der Länder) vorgesehenes Vertragsselement.

Soweit es branchenüblich war, konnten nach der Vertragsschablonenverordnung des Bundes subsidiär Vereinbarungen über die Geltung der Bestimmungen des ABGB und des Angestelltengesetzes vereinbart werden. Weiters durften nur Regelungen aufgrund der Besonderheit des Unternehmens und in dessen ausschließlichem Interesse getroffen werden.

Der RH überprüfte bei 30 öffentlichen Unternehmen an Ort und Stelle die Managerverträge auch hinsichtlich der Erhöhung der Managervergütungen. Für jene Länder, deren Landesgesetzgebungen noch keine Regelungen betreffend Vertragsschablonen für ihren Bereich erlassen hatten, zog der RH als Vergleichsbasis für die in den Managerverträgen enthaltenen Vertragsbestimmungen die Vertragsschablonenverordnung des Bundes heran. Bei diesen Gebarungsüberprüfungen zeigte sich:

- bei 24 Unternehmen sahen die Managerverträge automatische Wertanpassungen (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) vor; davon unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse zwölf Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch der eines Landes;
- bei einem Unternehmen war keine automatische Erhöhung vorgesehen, aber es bestand die Möglichkeit, durch den Gesellschafter bzw. Beirat eine Anpassung der Vergütung durchzuführen; dieses Unternehmen unterlag der Vertragsschablonenverordnung des betreffenden Landes;

- bei fünf Unternehmen sahen die Managerverträge keine automatischen Wertanpassungen vor; davon unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse zwei Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch der eines Landes;
- zusätzlich erfolgten bei elf Unternehmen während der Vertragslaufzeit nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. Auszahlungen von Sonderprämien; davon waren vier Managerverträge auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Weiters unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse vier Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch der eines Landes.

Vier Länder legten in ihren Regelungen betreffend Vertragsschablonen Obergrenzen für die Gehälter der Manager für Unternehmen fest. So sah insbesondere das Steiermärkische Stellenbesetzungsgesetz, LGBL. Nr. 120/2008 vom 28. Oktober 2008, vor, dass das mit den Managern zu vereinbarende Gesamtjahresentgelt – dieses setzt sich aus dem branchenüblichen Grundgehalt sowie allfälligen leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten zusammen – insgesamt den im Steiermärkischen Landes Bezügegesetz, LGBL. Nr. 72/1997 i.d.g.F., geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht überschreiten darf.

- 11.2** Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge – neben der Befristung auf maximal fünf Jahre – alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge beitragen; insbesondere zählen dazu alle jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Der RH war daher der Ansicht, dass die Managerverträge transparent einen Einblick in jene Regelungen, die die Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager betreffen, ermöglichen müssen. Da bereits vier Länder in ihren Rechtsvorschriften Obergrenzen für die Gesamtjahresbezüge bzw. –entgelte der Manager definiert hatten, erachtete der RH eine Wertanpassung, welche nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens zu erfolgen hat, grundsätzlich für rechtfertigbar. Allerdings hätte die Wertanpassung höchstens nach dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz, BGBl. I Nr. 64/1997 i.d.g.F., zu erfolgen. Dieser richtete sich nach der Inflation oder nach der Pensionserhöhung für das ASVG-System, wobei der jeweils niedrigere Wert maßgebend war.

Nach Ansicht des RH wäre dies auch deshalb systemkonform, weil der Anpassungsfaktor für die Ebene der öffentlichen Eigentümervertreter an Unternehmen, die der Kontrolle des RH unterliegen, gilt.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten demgegenüber die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrunde liegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, die sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl den Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Der RH empfahl den Unternehmen weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 11.3** *Laut Stellungnahme des BKA teile es die Auffassung des RH, dass eine Erhöhung von Managergehältern während der Laufzeit eines Vertrags grundsätzlich nur dann zulässig wäre, wenn eine derartige Erhöhungsregelung bereits im Vertrag vorgesehen sei. Wäre eine solche Erhöhungsregelung nicht vorgesehen, stelle dies eine Änderung des bestehenden Vertrags dar, die nur ausnahmsweise unter ganz besonderen Umständen zulässig sein sollte.*

Die vom RH vorgeschlagene Anknüpfung der Erhöhung der Managergehälter an den Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz lasse sich nicht aus dem Stellenbesetzungsgesetz ableiten. In diesem Zusammenhang stelle sich auch die Frage, ob eine derartige Vorgangsweise nicht dem Stellenbesetzungsgesetz widerspräche, wonach sich die Verträge an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren hätten.

- 11.4** Der RH entgegnete dem BKA, dass die Koppelung der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager in öffentlichen Unternehmen an den Anpassungsfaktor die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Mana-

gerverträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern würde.

Anwendung der Vertragsschablonenverordnungen

12.1 Bei den vom RH an Ort und Stelle überprüften 30 Unternehmen ergab sich bei der Ausgestaltung der Managerverträge unter Berücksichtigung der Abfertigungs- und Pensionsregelungen hinsichtlich der Einhaltung der Vertragsschablonenverordnungen (Bund und Länder) Folgendes:

- Für 16 Unternehmen galt eine Vertragsschablonenverordnung (Bund oder Land); davon
 - wiesen bei zwei Unternehmen – Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung sowie Papier & Recycling Logistik GmbH – die Regelungen der Ende 2008 laufenden Managerverträge keine Abweichungen zu der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auf;
 - reichte bei den übrigen 14 Unternehmen die Bandbreite der Abweichungen von einer (Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H., Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H) bis zu 15 (VERBUND–Austrian Power Trading AG) Abweichungen.
- Bei den 14 Unternehmen, für die Ende 2008 keine Vertragsschablonenverordnung galt, ergab sich – im Vergleich zur Vertragsschablonenverordnung des Bundes – eine Bandbreite von vier (Energie Steiermark AG) bis 14 (Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH) Abweichungen; bei einem Unternehmen lag ein „freier Dienstvertrag“ vor, welcher grundsätzlich nicht den Kriterien eines Managervertrags nach der Vertragsschablonenverordnung entsprach (HLH Hallenverwaltung GmbH).
- Die Managerverträge waren bei allen 30 überprüften Unternehmen ordnungsgemäß durch die jeweils zuständigen Organe des Unternehmens abgeschlossen.

12.2 Der RH stellte zusammenfassend fest:

- Grundsätzlich lagen in keiner Gebietskörperschaft systematische Mängel hinsichtlich der Anwendung der jeweils geltenden Vertragsschablonenverordnung vor.

- Eine einheitliche Vorgangsweise in jeder Gebietskörperschaft hinsichtlich der Berücksichtigung einzelner Details der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung war nicht gegeben.
- Innerhalb der einzelnen Gebietskörperschaften bestanden Abweichungen in den jeweiligen Managerverträgen, die als individuell zu werten waren.
- In keiner Gebietskörperschaft entsprachen sämtliche überprüften Managerverträge der jeweils anzuwendenden – oder vom RH zum Vergleich herangezogenen – Vertragsschablonenverordnung.
- In jenen Gebietskörperschaften, die bereits eigene Vertragsschablonenverordnungen für ihren Wirkungsbereich erlassen hatten, lag eine größere Transparenz sowie eine bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber jenen vor, die für ihren Wirkungsbereich noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hatten.

Unternehmensgesetzbuch und Corporate Governance-Grundsätze

Grundlagen

13 (1) Das Unternehmensgesetzbuch⁶ (UGB) behandelt das allgemeine Unternehmensrecht. Insbesondere die Bestimmungen über die Veröffentlichung von Bezügen (Gesamtbezügen) (§§ 239 bis 242) waren im Kontext der Gebarungüberprüfung von besonderer Relevanz.

(2) Hinsichtlich der Höhe bzw. Angemessenheit der Bezüge enthält das UGB keine Vorgaben; die Bestimmungen hierüber sind, zumal auch das GmbH-Gesetz keine diesbezüglichen Festlegungen trifft, ausschließlich im Aktiengesetz (§ 78) enthalten. Nähere Ausführungen sind in den nachfolgenden Berichtspunkten (Angemessenheit der Bezüge und Veröffentlichung der Bezüge) enthalten.

(3) Corporate Governance beschäftigt sich mit international anerkannten Regeln der Unternehmensführung durch das Setzen und Einhalten von Verhaltensregeln; diese können sowohl verpflichtend als auch unverbindlich ausgestaltet sein und haben für börsennotierte Unternehmen die größte Bedeutung.

(4) Die Veröffentlichung internationaler und nationaler Dokumente, die sich mit Fragen der Corporate Governance befassen, sehen sowohl hinsichtlich der Vergütung von Managern als auch der Veröffentlichung der Vergütungen generelle Vorgaben vor.

⁶ Mit 1. Jänner 2007 wurde das österreichische Handelsgesetzbuch novelliert und dabei in Unternehmensgesetzbuch umbenannt.

Beispiele dafür sind:

- OECD-Grundsätze der Corporate Governance;
- „best practices“ bei der Managervergütung gemäß dem Europäischen Corporate Governance-Forum und
- Österreichischer Corporate Governance Kodex des österreichischen Arbeitskreises für Corporate Governance.

(5) Der Österreichische Corporate Governance Kodex gilt für börsennotierte Unternehmen. Grundlage des Kodex sind die Vorschriften des österreichischen Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrechts, die EU-Empfehlungen zu den Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Vergütung der Leitungsorgane sowie – in ihren Grundzügen – die OECD-Grundsätze für Corporate Governance. Er enthält sowohl verpflichtend als auch unverbindlich ausgestaltete international anerkannte Regeln der Unternehmensführung.

Angemessenheit der Bezüge

- 14** (1) Gemäß dem Aktiengesetz hat der Aufsichtsrat dafür zu sorgen, dass die Bezüge der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis zu deren Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft stehen. Berücksichtigt werden neben fixen und variablen Geldbezügen auch „Fringe Benefits“ (wie Dienstauto, betriebliche Altersvorsorge, Versicherungen) und Aktienprogramme (wie Stock Options).

(2) Der Österreichische Corporate Governance Kodex⁷ ergänzt in diesem Zusammenhang für österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften⁸, dass sich die Vergütung des Vorstands nach dem Umfang des Aufgabenbereichs, der Verantwortung und der Erreichung der Unternehmensziele sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens richten sollte. Die genannte Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile; variable Bestandteile knüpfen insbesondere an langfristige Performancemaßstäbe an.

⁷ Geltung erlangte der Österreichische Corporate Governance Kodex durch freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen zu den Corporate Governance-Grundsätzen in der jeweils vorliegenden Fassung.

⁸ Im Österreichischen Corporate Governance Kodex wurde jedoch empfohlen, dass sich auch nicht börsennotierte Aktiengesellschaften daran orientieren, soweit die Regeln auf diese anwendbar sind.

(3) Das Europäische Corporate Governance-Forum formulierte 2009 in einer Erklärung grundlegende Prinzipien für die Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführern. Demnach sollen insbesondere die Festlegungen der Entgeltstruktur und der Höhe der Vergütung den Unternehmen und ihren Anteilseignern überlassen bleiben, allerdings unter der Einhaltung bestimmter „best practices“.

Die Erklärung des Forums sah bspw. folgende empfehlenswerte Vorgangsweisen vor:

- Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile sollte in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamthöhe der Vergütungen stehen.
- Die variablen Vergütungsbestandteile sollten an Faktoren geknüpft sein, die das reale Wachstum des Unternehmens und die reale Wertschöpfung für das Unternehmen und seine Anteilseigner abbilden.
- Über die ihnen im Rahmen langfristiger Anreizpläne übertragenen Anteile sollten Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer erst nach einem Zeitraum verfügen können, in dem bestimmte Leistungskriterien erfüllt wurden.
- Abfindungen für Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer sollten maximal in Höhe von zwei Jahresgehältern gezahlt werden, allerdings nicht im Falle einer Entlassung aufgrund unzureichender Leistung.

Veröffentlichung der Bezüge

Veröffentlichung der Bezüge gemäß Unternehmensgesetzbuch

- 15** Das UGB besagt u.a. im § 239 Abs. 1 Z 4 (Pflichtangaben über Organe und Arbeitnehmer), dass die gewährten Bezüge (Gesamtbezüge) der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats oder ähnlicher Einrichtungen gesondert für jede Personengruppe – von Ausnahmen abgesehen – im Anhang des Jahresabschlusses auszuweisen sind.

Bei der Ausnahmeregelung gemäß § 241 Abs. 4 UGB kann die Aufschlüsselung unterbleiben, wenn Personengruppen von weniger als drei Personen betroffen sind.

Gemäß § 242 Abs. 2 UGB brauchen kleine Gesellschaften mit beschränkter Haftung gemäß § 221 Abs. 1 UGB im Anhang zum Jahresabschluss ebenfalls keine diesbezüglichen Angaben aufnehmen.

Veröffentlichung der Bezüge

Veröffentlichung der Bezüge gemäß Österreichischem Corporate Governance Kodex

16 Der Österreichische Corporate Governance Kodex legt verpflichtend fest, dass die im Geschäftsjahr gewährten Bezüge des Vorstands im Anhang des Jahresabschlusses auszuweisen⁹ sind. Zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen des UGB sind als international übliche Vorschriften, deren Nichteinhaltung erklärt und begründet werden muss, weitere Informationen in den Geschäftsbericht aufzunehmen, wie bspw.

- die im Unternehmen für die Erfolgsbeteiligung des Vorstands angewandten Grundsätze (insbesondere, an welche Kriterien eine Erfolgsbeteiligung anknüpft, sowie ein Bericht über wesentliche Änderungen gegenüber dem Vorjahr) und
- das Verhältnis der fixen zu den variablen Bestandteilen der Bezüge des Vorstands.

Weiters empfiehlt¹⁰ der Österreichische Corporate Governance Kodex, dass für jedes Vorstandsmitglied die fixen und variablen Bezugsbestandteile im Geschäftsbericht einzeln veröffentlicht werden.

Veröffentlichung der Bezüge gemäß OECD-Grundsätzen der Corporate Governance

17 Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) veröffentlichte 1999 – bzw. in einer Neufassung von 2004 – die Grundsätze der Corporate Governance als Katalog von Standards und Leitlinien für gute Corporate Governance-Praktiken.

Die Grundsätze sind ein entwicklungsfähiges Instrument, das in internationalen Standards¹¹ empfehlenswerte Praktiken und Orientierungshilfen für die Umsetzung so definiert, dass sie den spezifischen rechtlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Gegebenheiten der OECD-Mitglieds- wie auch Nichtmitgliedsländer angepasst werden können. Sie gelten hauptsächlich für börsennotierte finanzielle und nicht finanzielle Unternehmen, können im Einzelfall aber auch ein Instrument zur Verbesserung der Unternehmensführung in nicht börsennotierten Unternehmen (bspw. Gesellschaften mit beschränkter Haftung) und staatlichen Unternehmen darstellen.

Einer der OECD-Grundsätze lautet „Offenlegung und Transparenz“ und beinhaltet sechs Leitsätze mit der gemeinsamen Kernaussage, dass der Corporate Governance-Rahmen gewährleisten sollte, dass alle wesentlichen Angelegenheiten, die das Unternehmen betreffen, zeitnah und präzise offen gelegt werden (namentlich Vermögens-, Ertrags- und

⁹ vorbehaltlich einer Befreiung gemäß § 241 Abs. 4 UGB

¹⁰ Die Nichteinhaltung ist weder offenlegungs- noch begründungspflichtig.

¹¹ Diese sind nicht rechtsverbindlich.

Finanzlage, Eigentumsverhältnisse sowie Strukturen der Unternehmensführung). Dabei sollte sich die Offenlegungspflicht bspw. auch auf die „Vergütungspolitik für die Mitglieder des Board (Aufsichtsrat) und der Geschäftsführung“ beziehen.

Die Anmerkungen zu den OECD-Grundsätzen verweisen auf die Rolle der Informationen über die Vergütungen der Board-Mitglieder und der Geschäftsführung für die Aktionäre:

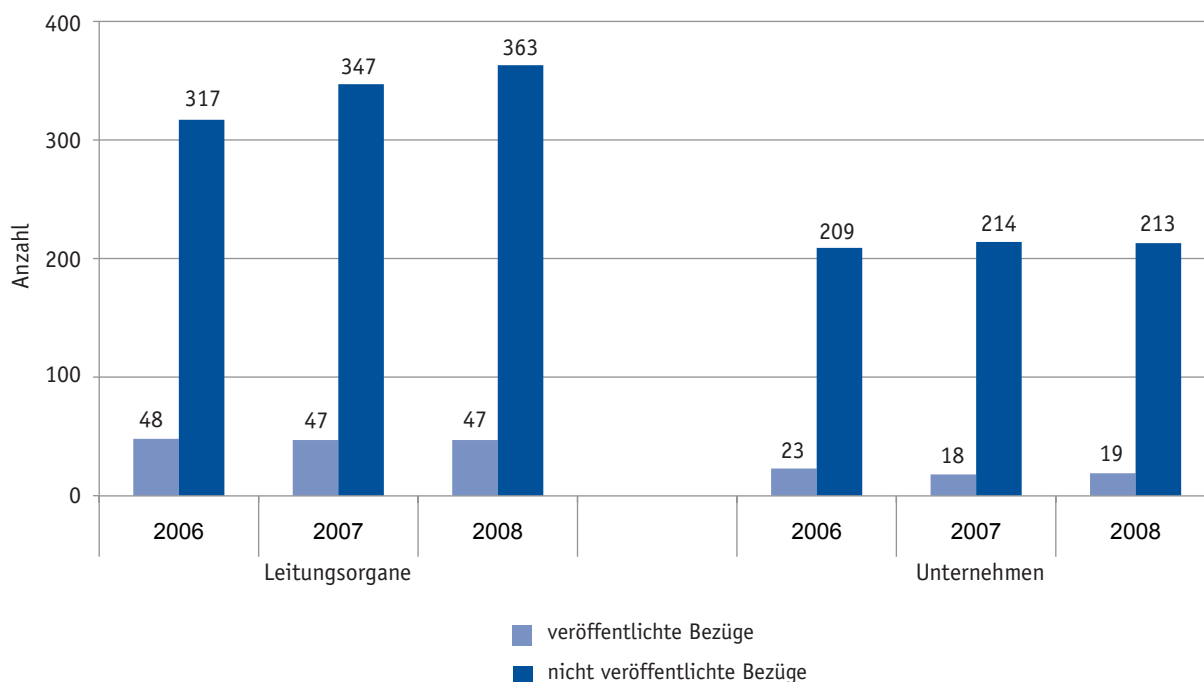
„Von besonderem Interesse ist der Zusammenhang zwischen diesen Vergütungen und den Unternehmensergebnissen. Von den Unternehmen wird generell erwartet, dass sie Informationen über die Vergütungen der Board-Mitglieder und der Geschäftsführung zur Verfügung stellen, damit die Anleger Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme sowie den Beitrag von Anreizsystemen, wie etwa Aktienoptionsplänen, zu den Unternehmensergebnissen beurteilen können. Die Offenlegung personenbezogener Daten (einschließlich Abfindungen und Altersversorgungsregelungen) wird zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet und ist in mehreren Ländern gesetzlich vorgeschrieben. In diesem Zusammenhang besteht in einigen Ländern die Auflage, die Vergütungen einer bestimmten Zahl der bestbezahlten Führungskräfte mitzuteilen, während in anderen Ländern nur die Vergütungen für bestimmte Positionen offenzulegen sind.“

Veröffentlichung der Bezüge – Ergebnis der Gebarungsüberprüfung

- 18** Die von den Unternehmen in den Fragebögen dem RH gemeldeten Daten zur Veröffentlichung der Bezüge ergaben folgendes Bild:

Veröffentlichung der Bezüge

Abbildung 1: Anzahl der Veröffentlichungen der Bezüge der Manager (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Nur ein geringer Teil der in der RH-Auswahl enthaltenen 232 Unternehmen veröffentlichte im Beobachtungszeitraum 2006 (9,9 %) bis 2008 (8,2 %) die Bezüge der Manager; die mit über 90 % überwiegende Anzahl an Unternehmen nahm unter Berufung auf die Ausnahmeregelung des § 241 UGB von einer Veröffentlichung Abstand. Die Anzahl dieser nach Personengruppen zusammengefassten Veröffentlichungen der Bezüge betraf zwischen 13 % (2006) und 11 % (2008) der Manager, woraus sich eine fallende Tendenz der Veröffentlichung der Vergütungen ergab.

Die Vorstände/Geschäftsführungen der 232 Unternehmen der RH-Auswahl umfassten – bspw. für das Jahr 2007 – eine unterschiedliche Anzahl an Managern entsprechend nachstehender Tabelle:

Tabelle 2: Anzahl der Manager je Unternehmen im Jahr 2007	
Anzahl der Manager je Unternehmen	Anzahl der Unternehmen
≤ 1	112
$> 1 < 3$	96
≥ 3	24
Summe	232

Im Jahr 2007 wurden nur 24 der 232 Unternehmen, das waren rd. 10 %, von Vorständen/Geschäftsführungen mit mindestens drei Managern geführt; erst ab dieser Anzahl an Managern bestand die im UGB geforderte Ausweisungspflicht im Anhang des Jahresabschlusses der den Managern gewährten Bezüge.

Bei den vom RH im Zuge von Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle überprüften 30 Unternehmen zeigte sich hinsichtlich der Veröffentlichung der Bezüge, dass

- drei Unternehmen diese gemäß § 239 UGB veröffentlichten;
- 24 Unternehmen¹² die Ausnahmeregelung gemäß §§ 241, 242 UGB in Anspruch nahmen;
- drei Unternehmen die Managerbezüge in unterschiedlicher Weise (kumuliert, personenbezogen bzw. gemeinsam mit leitenden Angestellten) freiwillig veröffentlichten.

Damit entsprachen die bei den Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle festgestellten Ergebnisse hinsichtlich der Veröffentlichungen der Bezüge jenem Bild, das sich im größeren Rahmen auch bei der Fragebogenauswertung zeigte.

Zusammenfassend betrachtet belegten die Ergebnisse die überwiegende Inanspruchnahme der Ausnahmeregelungen, die das UGB im Hinblick auf die Veröffentlichung der (Gesamt)bezüge einräumt, wodurch jedoch die Intentionen der OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt wurden.

¹² Davon bezahlte ein Unternehmen bis 31. Oktober 2008 dem geschäftsführenden Leitungsorgan kein Entgelt.

Schlussfolgerungen des RH zur Transparenz und Veröffentlichung

- 19.1** Aus den bisher dargelegten Sachverhalten leitete der RH die nachstehenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen ab:
- 19.2** Die Ausnahmebestimmung des § 241 UGB, demzufolge eine Aufschlüsselung der gewährten Bezüge der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats oder ähnlicher Einrichtungen gesondert für jede Personengruppe im Jahresabschluss unterbleiben kann, wenn Personengruppen von weniger als drei Personen vorhanden sind, stellte nicht den Ausnahme-, sondern mit rd. 90 % der Fälle den Regelfall dar.

Der RH war grundsätzlich der Auffassung, dass insbesondere die Anwendung der Prinzipien der OECD-Grundsätze der Corporate Governance sowie – eingeschränkt – der Intentionen des Österreichischen Corporate Governance Kodex geeignete Instrumente für die Grundsätze der Gewährung der Bezüge und ihrer Höhe sowie für deren Transparenz und Veröffentlichung darstellten.

In eine künftige Regelung für die Transparenz der Managerbezüge in öffentlichen Unternehmen sollten, unabhängig von der Anzahl der Manager, der Größe und der Rechtsform des Unternehmens – ausgehend von den OECD-Grundsätzen der Corporate Governance, den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und des Österreichischen Corporate Governance Kodex sowie von den Ergebnissen der Gebärungsüberprüfung – nach Auffassung des RH die nachstehenden Empfehlungen einbezogen werden; dies mit den Zielen,

- das Verständnis der Öffentlichkeit für Strukturen und Aktivitäten der Unternehmen, deren Strategien und erzielte Ergebnisse sowie die Beziehung zwischen den Unternehmen und den Gemeinwesen, in denen sie tätig sind, zu verbessern und
- die Glaubwürdigkeit des unternehmerischen Handelns in der Öffentlichkeit und die öffentliche Rechenschaftspflicht insgesamt zu stärken.

Den OECD-Grundsätzen der Corporate Governance zufolge wäre zu bedenken, dass erfahrungsgemäß

- die Offenlegung von Managerbezügen auch ein schlagkräftiges Instrument zur Beeinflussung des Unternehmensverhaltens und zum Schutz der Investoren sein kann,
- Einschränkungen von Offenlegungsverpflichtungen und nicht transparente Praktiken unethischem Verhalten Vorschub leisten und zu einem Verlust an Marktintegrität führen können, der sowohl für

Unternehmen und Aktionäre als auch für die gesamte Wirtschaft mit hohen Kosten verbunden ist, sowie

- unzureichende und unklare Informationen die Funktionsfähigkeit der Märkte behindern, die Kapitalkosten erhöhen und zu einer unbefriedigenden Ressourcenallokation führen.

Der RH wies darauf hin, dass sich gemäß § 7 des Stellenbesetzungsgesetzes der konkrete Gesamtjahresbezug im Einzelfall an der in der jeweiligen Branche üblichen Höhe zu orientieren hat.

Der RH empfahl:

(1) Die Transparenz der Managerbezüge wäre durch eine generelle, alle Gebietskörperschaften und die Manager (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) ihrer öffentlichen Unternehmen einbeziehende Regelung, welche die Anwendung internationaler OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex für verbindlich erklärt, herbeizuführen.

(2) Unbeschadet einer gesetzlichen Regelung sollten die Managerbezüge künftig nach den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und den Prinzipien des Österreichischen Corporate Governance Kodex jedenfalls bei allen öffentlichen Unternehmen – ohne Ausnahmen – publiziert werden; damit sollen die Transparenz der Höhe der Managerbezüge und der Grundlagen ihrer Zuerkennung, einschließlich der Berücksichtigung der Branchenüblichkeit sichergestellt werden sowie Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Unternehmensergebnissen beurteilt werden können.

(3) Die im Geschäftsjahr gewährten Bezüge der Manager wären im Anhang des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens auszuweisen.

(4) In geeigneter Art und Weise (z.B. Geschäftsbericht, Amtsblatt zur Wiener Zeitung, Jahresabschluss) wären in Bezug auf die Manager folgende Faktoren zu veröffentlichen:

- Grundsätze der Erfolgsbeteiligung;
- Kriterien, an die die Erfolgsbeteiligung anknüpft;
- wesentliche Änderungen gegenüber dem Vorjahr betreffend die Erfolgsbeteiligung;

Schlussfolgerungen des RH zur Transparenz und Veröffentlichung

- Verhältnis der fixen zu den erfolgsabhängigen Bestandteilen der Bezüge;
- Grundsätze für die gewährte betriebliche Altersvorsorgung und deren Voraussetzungen;
- Grundsätze für Anwartschaften und Ansprüche im Fall der Beendigung der Funktion.

(5) Für jeden Manager sollten in geeigneter Art und Weise (z.B. Geschäftsbericht, Amtsblatt zur Wiener Zeitung, Jahresabschluss) die fixen und erfolgsabhängigen Bezugsbestandteile einzeln veröffentlicht werden.

19.3 *Laut Stellungnahme des BKA bedürfe es für eine generelle Offenlegung der Managerbezüge einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung, die auch unter dem Aspekt der EU-Datenschutzrichtlinie zu sehen wäre. In diesem Zusammenhang verwies das BKA (auszugsweise) auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs zur im Bezügebegrenzungs-gesetz normierten Veröffentlichungspflicht der Bezüge von Personen, deren Gesamtbezüge einen bestimmten Betrag überschreiten.*

Das BMWFJ hielt fest, dass die Managerbezüge in der Gesamtheit pro Jahr in Konzernabschlussberichten gesondert ausgewiesen würden. Eine darüber hinausgehende detailliertere und personenbezogene Veröffentlichung in der Wiener Zeitung sei nicht nur mit erheblichen zusätzlichen Kosten verbunden, sondern es wären einzelne Angaben auch im Hinblick auf den Datenschutz äußerst problematisch.

Laut Mitteilung der Burgenländischen Landesregierung würden die Empfehlungen des RH als Anregung zur Kenntnis genommen.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte zur Empfehlung TZ 19.2 (1) Schlussfolgerungen des RH zur Transparenz und Veröffentlichung mit, dass der Österreichische Corporate Governance Kodex vom österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance erstellt und laufend überarbeitet werde. Eine Verbindlicherklärung dieses Kodex, d.h. eine dynamische Verweisung auf einen von einem Arbeitskreis erstellten Kodex, entspreche nicht den gesetzlichen Vorgaben einer ordnungsgemäßen Rechtserzeugung.

Auch inhaltlich sei der Kodex nicht einfach auf nicht börsennotierte Unternehmen umzulegen. Laut Kodex würden sich die Regeln vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften richten, für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften werde lediglich empfohlen, sich daran zu orientieren, soweit die Regeln anwendbar seien. Auf eine Ausdehnung

auf andere Gesellschaftsformen (z.B. Gesellschaft mit beschränkter Haftung) werde selbst im Kodex nicht Bezug genommen. Der Kodex selbst unterscheide drei Typen von Regelungen (verbindlich einzuhaltende, auf Gesetzen beruhende so genannte L-Regeln; so genannte C-Regeln, bei denen Abweichungen zu begründen sind; so genannte R-Regeln, denen Empfehlungscharakter zukommt). Unabhängig von den rechtlichen Einwänden könne der Kodex auch aus diesem Grund nicht für rechtsverbindlich erklärt werden. Da der Österreichische Corporate Governance Kodex auf den Regeln des OECD-Kodex aufsetze, würden diese Ausführungen für diesen sinngemäß gelten.

Zu den Empfehlungen TZ 19.2 (2) und (5) seien im Stellenbesetzungsgesetz keine Bestimmungen betreffend die Veröffentlichung von Managergehältern enthalten und im Gesetz diesbezüglich auch keine entsprechenden Intentionen erkennbar. Der Österreichische Corporate Governance Kodex richte seine Regeln vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften, für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften werde lediglich empfohlen, sich daran zu orientieren, soweit die Regeln anwendbar seien.

Inhaltlich sei im Österreichischen Corporate Governance Kodex lediglich die Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen des § 239 UGB verpflichtend, während die Nicht-Aufnahme weiterer Informationen (Regel 30 des Kodex: Verhältnis der fixen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile für den gesamten Vorstand, Grundsätze der Erfolgsbeteiligung, gewährte betriebliche Altersversorgung, Ansprüche bei Beendigung der Funktion) in den Geschäftsbericht lediglich erklärt und begründet werden müsse.

Eine einzelne Veröffentlichung habe im Kodex nur Empfehlungscharakter, deren Nichteinhaltung weder offenzulegen noch zu begründen wäre. Aus dem Österreichischen Corporate Governance Kodex lasse sich daher eine Begründung dafür, dass bei allen Unternehmen eine Veröffentlichung der einzelnen Managergehälter erfolgen solle, nicht ableiten.

Der Bundesgesetzgeber habe im UGB eine verbindliche Regelung betreffend die Veröffentlichung der Vorstandsgehälter getroffen. Diese Regelung enthalte ein ausgewogenes Verhältnis zwischen berechtigten Interessen von Investoren an Informationen zur Gesellschaft und berechtigten Interessen an der Geheimhaltung von personenbezogenen Daten. Eine Änderung dieser Regelungen dahingehend, dass bei Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist, die Öffentlichkeit (d.h. Personen, die nicht am Unternehmen beteiligt sind) mehr Informationen erhalten sollte, als private Investoren von ihren Unternehmen Auskunft erhalten können, wäre nicht ausgewogen und gerechtfertigt.

Schlussfolgerungen des RH zur Transparenz und Veröffentlichung

Da auch jene Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist, am Markt mit anderen Unternehmen konkurrieren und für sie auch sonst alle Regeln gleich gelten, müsste das Unternehmensrecht auch in diesem Punkt einheitlich sein.

Die vom RH mit der Offenlegung der Gehälter der einzelnen Manager genannten Ziele könnten durch viele Maßnahmen (bspw. Strategieberichte, Aktionärsbriefe, Veröffentlichung der Leistungen und der wirtschaftlichen Ergebnisse) dargestellt, durch die Veröffentlichung von einzelnen Gehältern der Manager jedoch nicht erreicht werden. Weiters liege der Investorenschutz auch dem Österreichischen Corporate Governance Kodex, dem OECD-Kodex und den Regeln des UGB zugrunde. Mit den gesetzlichen Regeln des UGB habe der Bundesgesetzgeber eine – bezogen auf die unterschiedlichen Interessen ausgewogene – Regelung getroffen.

Hinsichtlich der Empfehlungen TZ 19.2 (3) und (4) sei grundsätzlich auf die Ausführungen zu den Empfehlungen (2) und (5) verwiesen. Inwieweit bei börsennotierten Unternehmen die in Empfehlung (4) enthaltenen Punkte – im Wesentlichen die Regel 30 des Österreichischen Corporate Governance Kodex – zumindest zum Teil in das UGB übernommen werden könnte, sollte geprüft werden, wobei dafür der Bundesgesetzgeber zuständig sei.

Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung würden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance (aus 1999) und der Österreichische Corporate Governance Kodex (aus 2002) eine internationale „Richtschnur“ für eine verantwortungsvolle Leitung von Unternehmen darstellen. Zielsetzung dieser „Richtschnur“ sei – unter anderem – eine präzise und zeitnahe Offenlegung der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage. Das UGB – und damit auch die Ausnahmebestimmung des § 241 UGB – sei als gesetzliche österreichische Rechtsnorm einer „Richtschnur“ übergeordnet, die lediglich einen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens zur Verfügung stelle.

Eine verbindliche Anwendung dieser „Richtschnur“ wäre im UGB zu normieren. Da die OECD-Grundsätze der Corporate Governance einige Zeit vor dem Inkrafttreten des UGB publiziert worden seien und der Gesetzgeber im UGB keine verbindliche Anwendung dieser Grundsätze verankert habe, sei davon auszugehen, dass der Gesetzgeber lediglich von einer freiwilligen Einhaltung dieses Ordnungsrahmens durch die Unternehmen ausgehe.

Die Tiroler Landesregierung teilte mit, dass die Veröffentlichung von Managerbezügen derzeit für Kapitalgesellschaften einheitlich im UGB geregelt sei. Die Verwirklichung der in Rede stehenden Empfehlung des RH bedürfe – wie dieser zutreffend feststellt – zum einen einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage; ohne eine solche richte sich diese zum anderen primär an die in Betracht kommenden Gesellschaften; sie könne vom Land Tirol nur mittelbar nach Maßgabe der gesellschaftsrechtlichen Beteiligungsverhältnisse beeinflusst werden. Die Tiroler Landesregierung werde die Empfehlungen des RH jedoch prüfen; u.a. werde zu beurteilen sein, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang eine über den derzeitigen Rechtsrahmen hinausgehende (freiwillige) Veröffentlichung von Managerbezügen aus datenschutzrechtlicher Sicht zulässig wäre.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass entsprechend der Ausnahmeregelung gemäß § 241 UGB eine Aufschlüsselung (Veröffentlichung der Bezüge) unterbleiben könne, wenn Personengruppen von weniger als drei Personen betroffen seien. Hievon werde auch bei Gesellschaften, an denen das Land Wien beteiligt sei, Gebrauch gemacht.

- 19.4** Der RH pflichtete dem BKA und dem BMWFJ bei, dass es zur Umsetzung der Empfehlung des RH hinsichtlich einer generellen obligatorischen Offenlegung der Bezüge der Manager in öffentlichen Unternehmen einer gesetzlichen Regelung bedarf; hiebei wären die Stärkung der öffentlichen Rechenschaftspflicht unter Wahrung sämtlicher Aspekte geltenden Rechts in den Mittelpunkt der Überlegungen zu stellen. Ungeachtet dessen sollten bis zur Erlassung einer derartigen verpflichtenden Regelung alle öffentlichen Unternehmen – im Sinne der Förderung von Transparenz und Good Governance – die Bezüge der Manager freiwillig veröffentlichen.

Der RH stellte gegenüber der Niederösterreichischen Landesregierung klar, dass es die ordnungsgemäße Rechtserzeugung nicht hindert, die Veröffentlichungsregeln der internationalen OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex betreffend die Managerbezüge in den Rechtsbestand aufzunehmen. Wenngleich sich der Österreichische Corporate Governance Kodex vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften wendet, schließt er nicht aus, dass die OECD-Grundsätze im Einzelfall auch ein nützliches Instrument zur Verbesserung der Unternehmensführung in nicht börsennotierten Unternehmen darstellen könnten, wie bspw. in Gesellschaften mit beschränkter Haftung und staatlichen Unternehmen. Deshalb wäre es nach Ansicht des RH zweckmäßig, die Veröffentlichungsbestimmungen des Kodex auf öffentliche Unternehmen

Schlussfolgerungen des RH zur Transparenz und Veröffentlichung

auszuweiten, unabhängig davon, ob es sich dabei um börsennotierte Aktiengesellschaften handelt oder nicht.

Die Gesamtbetrachtung der im Österreichischen Corporate Governance Kodex enthaltenen international üblichen Standards für gute Unternehmensführung, der OECD-Grundsätze der Corporate Governance und der Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes legt nach Ansicht des RH schlüssig nahe, dass mit der Veröffentlichung der Managerbezüge die Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit erhöht werden.

Zudem könnte der gesteigerte Informationsbedarf der Bürger und Steuerzahler bezüglich öffentlicher Unternehmen – analog zum gesteigerten Informationsbedarf der Stakeholder an börsennotierten Aktiengesellschaften – eine Unterscheidung zwischen rein privatwirtschaftlichen Unternehmen und Unternehmen mit Beteiligung der öffentlichen Hand hinsichtlich der Veröffentlichung der Managerbezüge rechtfertigen. Der RH vermag hieraus keine Marktbenachteiligung für öffentliche Unternehmen zu erkennen.

Die von der Niederösterreichischen Landesregierung angesprochenen Maßnahmen (bspw. Strategieberichte, Aktionärsbriefe, Veröffentlichung der Leistungen und der wirtschaftlichen Ergebnisse) können grundsätzlich ebenfalls dazu beitragen, die Zielrichtung der Empfehlungen des RH zu unterstützen.

Der RH erinnerte die Niederösterreichische Landesregierung, die Steiermärkische Landesregierung und den Wiener Stadtsenat, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

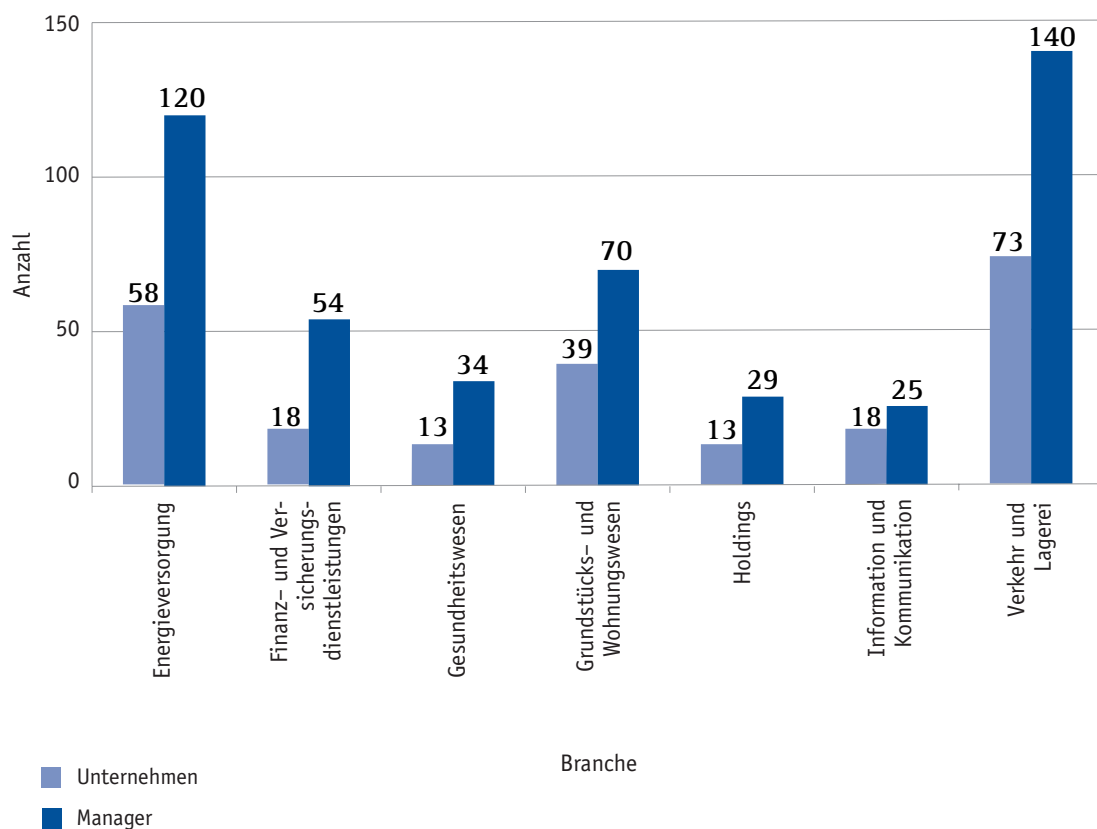
Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Allgemeines **20.1** Für den überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 bestand die RH-Auswahl für den Branchenvergleich aus 232 Unternehmen, die von insgesamt 472 Managern geleitet wurden.

Die genannten Unternehmen einschließlich der Anzahl der bei diesen Unternehmen im überprüften Zeitraum beschäftigten Manager sind den Anhängen 7 bis 14 zu entnehmen.

20.2 Die nachstehende Abbildung vermittelt einen Überblick über die Verteilung von Unternehmen und Managern auf die Branchen.

Abbildung 2: Anzahl der Unternehmen und der Manager der Branche



Quelle: Rechnungshof

20.3 *Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz seien die in der Gebärungsüberprüfung des RH enthaltenen Unternehmen nicht repräsentativ für die Gesamtheit der städtischen Unternehmen bzw. für die im Einfluss der Landeshauptstadt stehenden städtischen Unternehmen. Die statistisch ermittelten Werte und Feststellungen des RH seien jedoch hilfreich für künftige Weiterentwicklungen des Grazer Gehaltsmodells für Führungskräfte.*

20.4 Der RH weist darauf hin, dass er die befragten Unternehmen in Anlehnung an die Branchengliederung nach internationalen Gesichtspunkten (ÖNACE) aus mehreren Wirtschaftsbereichen ausgewählt hat. Er stellt klar, dass die Repräsentanz der Gesamtheit städtischer Unternehmen nicht Zielsetzung dieser Auswahl bzw. der Gebärungsüberprüfung war.

Höhe der Vergütungen für Manager

Ranking der Managervergütungen insgesamt je Unternehmen

21 Das nachfolgende Ranking enthält jene zehn Unternehmen der RH-Auswahl, die – kumuliert über alle im Kalenderjahr 2008¹³ beschäftigten Manager des jeweiligen Unternehmens ihren jeweiligen Managern – absolut die höchsten Vergütungen (Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile) gewährten.

¹³ Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen, bspw. die Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft und einige ihrer Tochterunternehmen, bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

Tabelle 3: Ranking Managervergütungen¹ insgesamt^{2 3} je Unternehmen im Jahr 2008

Unternehmen	in EUR
Österreichische Post Aktiengesellschaft	3.180.089
Österreichische Elektrizitätswirtschafts–Aktiengesellschaft (VERBUND AG)	2.980.670
Austrian Airlines AG	1.597.002
EVN AG	1.185.738
Österreichische Bundesbahnen–Holding Aktiengesellschaft ⁴	1.155.230
WIENER STADTWERKE Holding AG ³	1.139.035
Oesterreichische Nationalbank ⁵	1.059.693
HYPO Investmentbank AG ⁶	1.047.298
VERBUND – Austrian Hydro Power AG	996.181
KELAG – Kärntner Elektrizitäts–Aktiengesellschaft ⁷	842.356

- ¹ Sofern die zuständigen Organe dieser Unternehmen den Managern tatsächlich noch variable Bezugsbestandteile zuerkennen, könnten sich im Ranking der Vergütungen größere Verschiebungen ergeben.
- ² Darstellung ohne Berücksichtigung der Unternehmensgröße und der Anzahl der Manager.
- ³ Der Wiener Stadtssenat und die WIENER STADTWERKE Holding AG merkten an, dass in dieser Aufstellung die Anzahl der Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen sei. Die Vergütungen der Manager der WIENER STADTWERKE Holding AG lägen deutlich unter den „Topgagen“ österreichischer Manager. Dies ließe sich aus der Tabelle 4 „Ranking Durchschnittsvergütungen je Manager im Jahr 2008“ indirekt ableiten, weil die WIENER STADTWERKE Holding AG dort nicht mehr aufscheine.
- ⁴ Die Österreichische Bundesbahnen–Holding Aktiengesellschaft teilte mit, dass die Höhe der derzeitigen Managervergütung auf Basis 1. August 2010, kumuliert auf das restliche Jahr 2010, in der Österreichischen Bundesbahnen–Holding Aktiengesellschaft 432.816 EUR betragen würde.
- ⁵ Die Oesterreichische Nationalbank (OeNB) teilte mit, dass der Bezug des Gouverneurs im Bezügebegrenzungsgesetz verankert und mit der Obergrenze des Bundeskanzlerbezuges limitiert ist, weswegen es der OeNB untersagt ist, weitere darüberhinausgehende, z.B. variable Bezugsbestandteile, zu vergüten. Die Bezüge der im Nationalbankgesetz normierten weiteren Mitglieder des Direktoriums liegen entsprechend deren Funktionen darunter.
- ⁶ Die HYPO Investmentbank AG merkte an, dass im Jahr 2008 eine massive Umgestaltung der Vorstandskonstellation stattgefunden habe. Somit seien in der Summe der Vergütungen insgesamt fünf verschiedene Mitglieder des Vorstands enthalten. Die Neustrukturierung der personellen Ausstattung des Vorstands hatte eine schlankere und noch effizientere Führung des Unternehmens zum Ziel, so dass bereits im Jahr 2009 der Gesamtaufwand der Vorstandsvergütungen massiv zurückgegangen sei.
- ⁷ Da die KELAG – Kärntner Elektrizitäts–Aktiengesellschaft seit 1. November 2008 ein drittes Vorstandsmitglied beschäftigte, wurde zu Vergleichszwecken dessen anteiliger Gesamtjahresbezug auf das Jahr hochgerechnet.

Ranking der Durchschnittsvergütungen je Manager

- 22 Das nachfolgende Ranking enthält die zehn höchsten Durchschnittsvergütungen (2008) je Manager sowie die zugehörigen Unternehmen der RH-Auswahl.

Tabelle 4: Ranking Durchschnittsvergütungen je Manager im Jahr 2008	
Unternehmen	in EUR
Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (VERBUND AG)	745.168
Österreichische Post Aktiengesellschaft	706.686
Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft	700.000
VERBUND – Austrian Hydro Power AG	498.091
EVN AG	395.246
Energie Steiermark AG (ESTAG) ¹	379.856
Österreichischer Rundfunk (ORF) ²	377.283
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	372.700
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	352.500
VERBUND-Austrian Power Trading AG	350.430

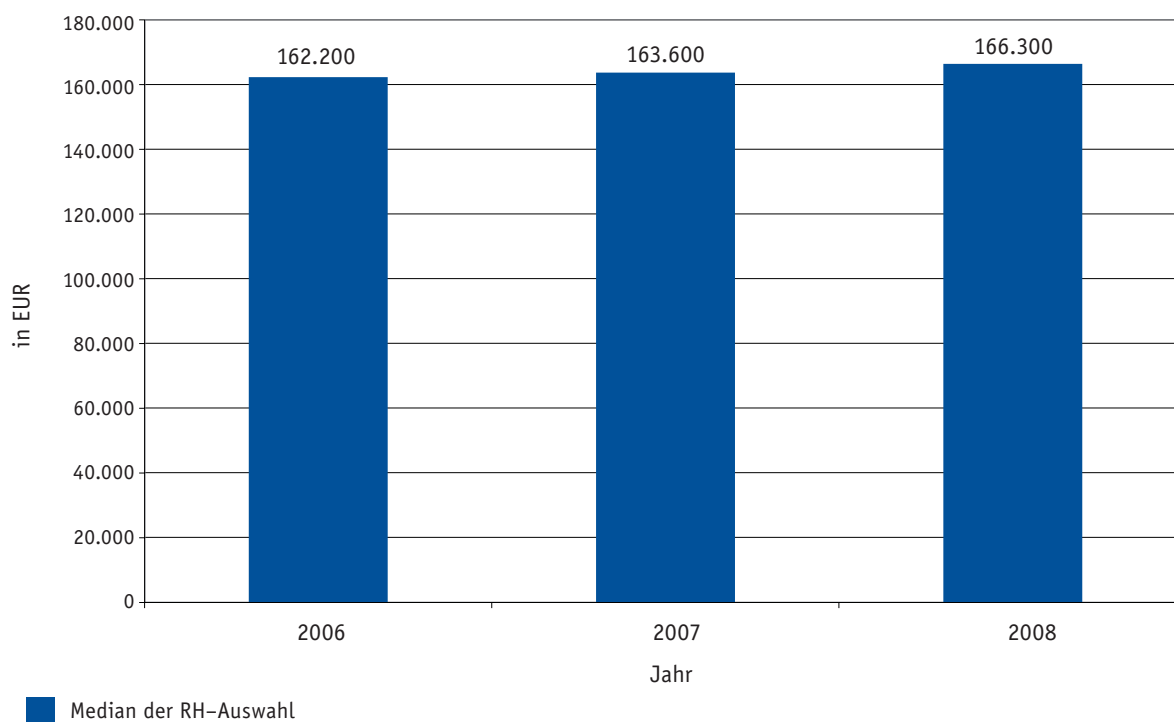
¹ Die ESTAG teilte mit, dass der Abschluss der aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder selbstverständlich unter Einhaltung sämtlicher Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet sei, welche die österreichweit strengsten Vorgaben enthalten. Dies umfasse insbesondere auch die Beachtung der dort geregelten Bezugsobergrenze gemäß Steiermärkischem Landesbezügegesetz, die um rd. 43 % unter der vom RH angeführten Durchschnittsvergütung je Manager der Energie Steiermark AG im Jahr 2008 und nunmehr unter der durchschnittlichen Vergütung der relevanten Branchengruppe „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)“ des Jahres 2008 liege.

² Der ORF teilte mit, dass der Vergleich missverständlich sei, weil die Vergleichsunternehmen den Gesamtvorstand abbilden, der ORF-Wert allerdings nur die Bezüge des Generaldirektors umfasse. Hintergrund sei das ORF-Gesetz, demzufolge nur der Generaldirektor Organwalter in der Geschäftsführung des ORF im Sinne der Anfrage des RH ist, nicht hingegen die Direktoren, die zwar gesetzlich vorgesehen, aber keine Organe sind (Vergleichswert inkl. der Direktoren 272.098 EUR). Weiters wies der ORF darauf hin, „dass das Management nach der Erhebung des RH auf die Bonifikation für das Jahr 2008 verzichtet“ habe und „der dem Fragebogen aus der Organwaltererhebung entsprechende Wert bei nur mehr 361.046 EUR“ liege.

Höhe und Entwicklung der Managervergütungen

23.1 Über alle Branchen betrachtet, zeigten die Vergütungen der Manager folgende generelle Entwicklung im Zeitablauf:

Abbildung 3: Höhe der Vergütungen – allgemeine Entwicklung 2006 bis 2008



Quelle: Rechnungshof

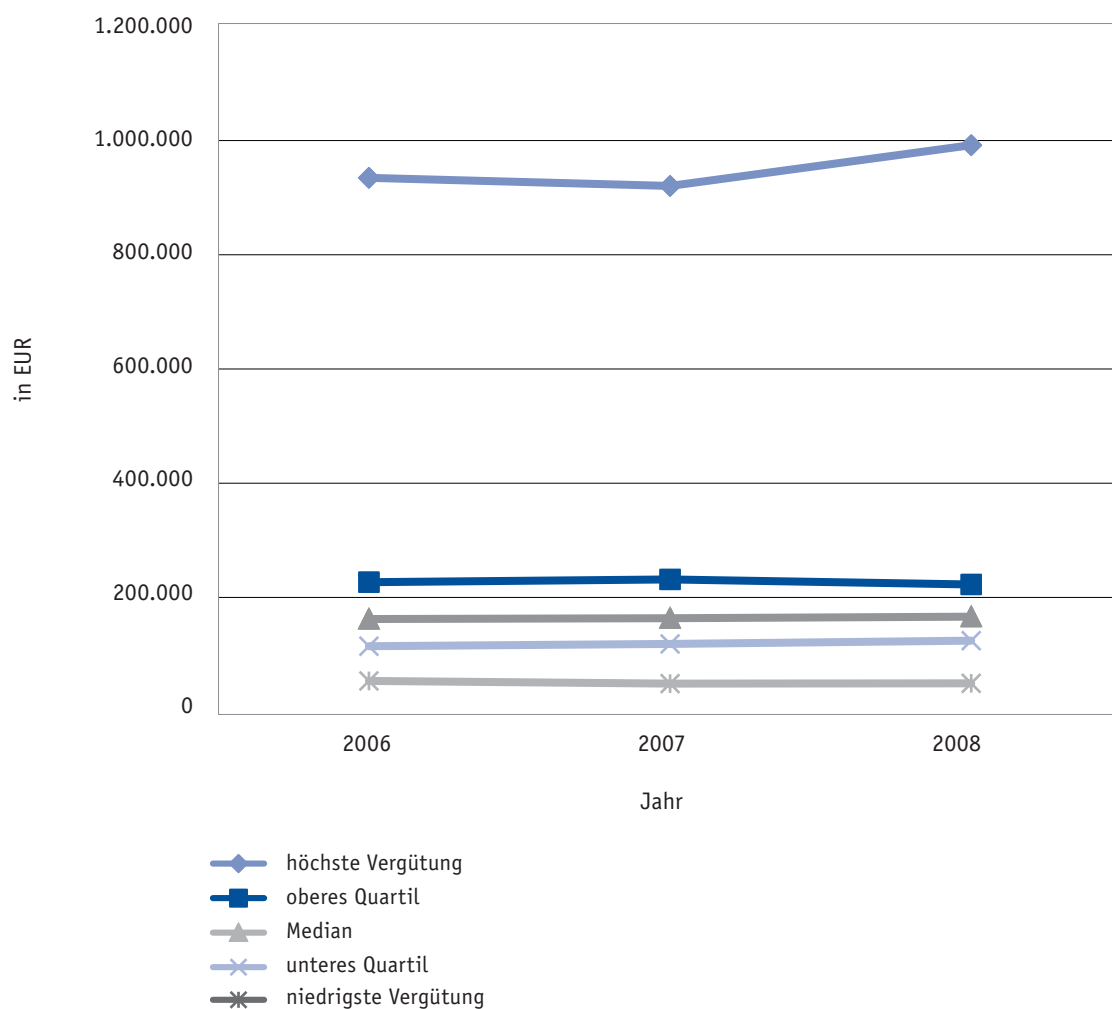
Die Median-Vergütung erhöhte sich im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 von 162.200 EUR auf 166.300 EUR; dies entsprach einer Erhöhung um 2,53 %. Zum Vergleich lag die Steigerung des allgemeinen Verbraucherpreisindex¹⁴ im gleichen Zeitraum bei 5,47 %.

¹⁴ 2007: + 2,2 %, 2008: + 3,2 %; kumuliert: + 5,47 %

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Ein Vergleich fünf markanter Kennwerte der Verteilung der Managervergütungen zeigte ein differenziertes Bild:

Abbildung 4: Höhe der Vergütungen – Kennwertevergleich (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 zeigten die Kennwerte grundsätzlich ein konstantes Niveau. Dabei

- überstieg die höchste Vergütung den Median um das rd. 5,5-Fache;
- lag die niedrigste Vergütung etwa 70 % unter dem Median;
- betrug die höchste Vergütung mehr als das 18-Fache der niedrigsten Vergütung;
- lagen das obere bzw. das untere Quartil etwa 40 % über bzw. 25 % unter dem Median.

23.2 Im Hinblick auf die deutlichen Unterschiede zwischen der höchsten Vergütung und der Medianvergütung bzw. der niedrigsten Vergütung verwies der RH auf seine Empfehlungen in der TZ 19. Er empfahl den Unternehmen, die Managerbezüge bei allen öffentlichen Unternehmen zu publizieren, um u.a. Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme im Verhältnis zu den Unternehmensergebnissen beurteilen zu können.

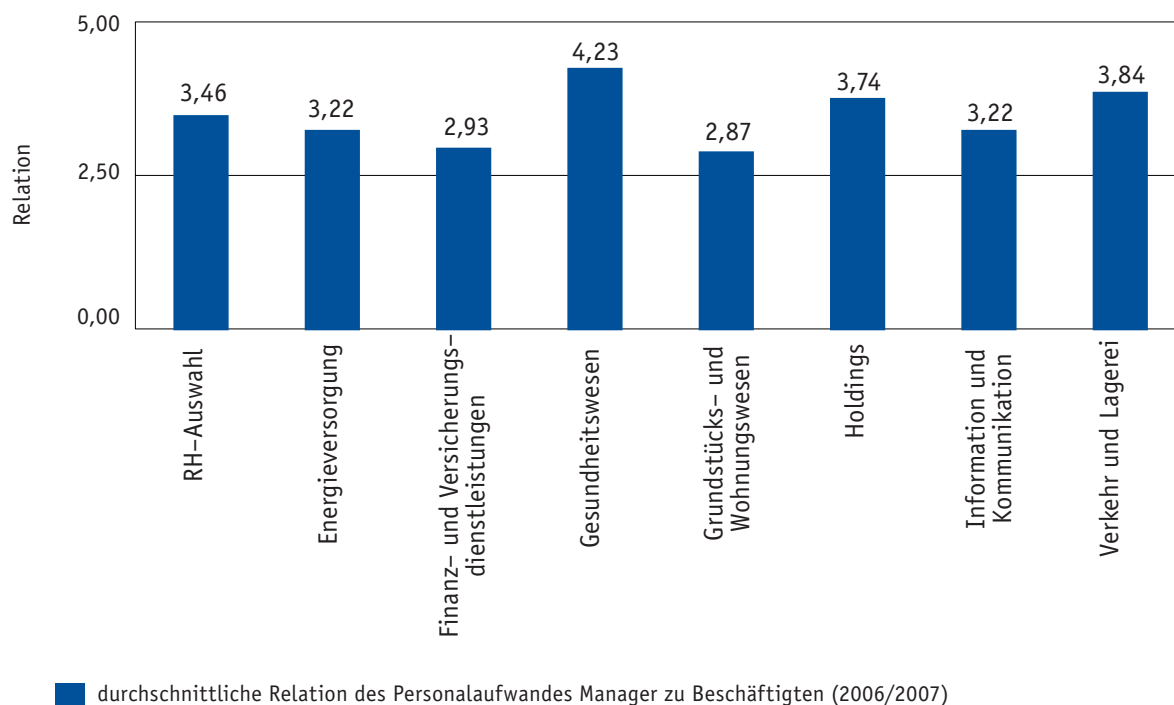
23.3 *Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz bewerte ihr Scoring-Modell für eine transparente Führungskräfteentlohnung Führungskräftepositionen nach verschiedenen Kriterien, die teilweise objektiv messbar und teilweise subjektiv einzuschätzen seien. Anhand dieser Kriterien werde die konkrete Anforderung an eine zu besetzende Führungsposition in Punkten bemessen; es lasse sich aus einer Einstufungstabelle ein Richtwert für die Bezüge ermitteln, der dann Gegenstand der konkreten Verhandlungen sei. Die Einstufungstabelle sei aus einer Totalerhebung des Stadtrechnungshofes über die Verträge von 78 Führungskräften im städtischen Unternehmensbereich unter Anwendung des Medianwertverfahrens ermittelt worden.*

Relation des Personalaufwands Manager – Beschäftigte

24.1 Wird der Personalaufwand, den die Unternehmen für ihre Manager einsetzen, mit jenem, den sie für ihre Beschäftigten aufbringen, in Relation gesetzt, zeigte sich über die Jahre 2006/2007 das nachfolgende Bild:

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 5: Relation Personalaufwand Manager – Beschäftigte im Durchschnitt der Jahre 2006/2007



Quelle: Rechnungshof

Über alle Branchen der RH-Auswahl betrug der durchschnittliche Personalaufwand für die Manager das rd. 3,5-Fache desjenigen für die Beschäftigten.

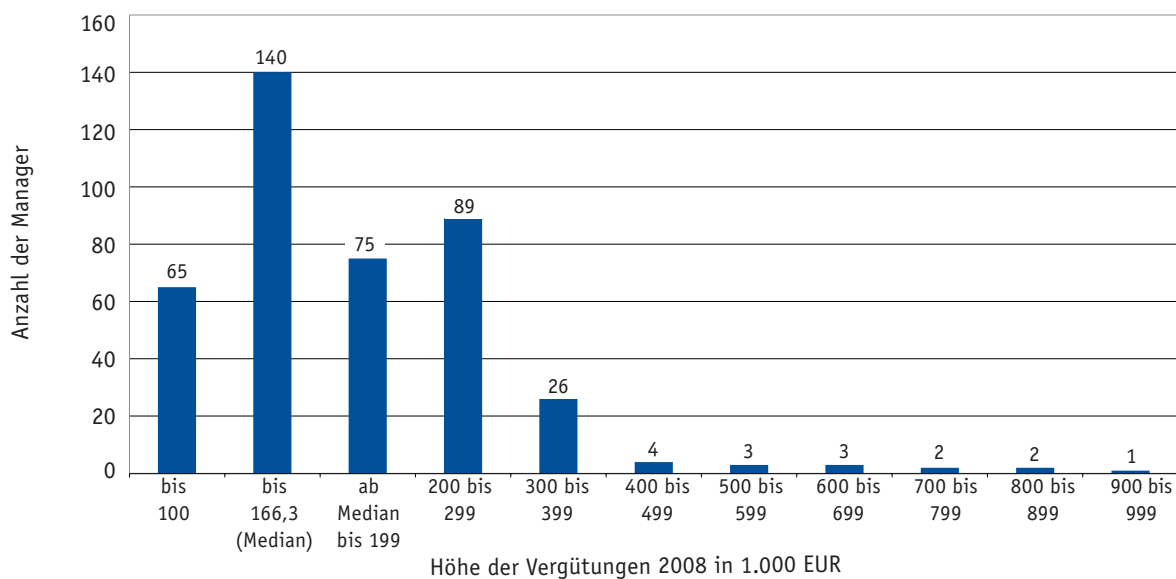
Die Branche „Gesundheit“ wies mit einem Faktor von rd. 4,2 die höchste Relation auf; die Branchen „Grundstücks- und Wohnungswesen“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit einem Faktor von jeweils rd. 2,9 die niedrigsten. Anzumerken war, dass der durchschnittliche Personalaufwand für die Beschäftigten in der Branche „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ um rd. 57 % höher war als jener in der Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen“.

24.2 Der RH stellte fest, dass die Relation der RH-Auswahl im Rahmen jener des Einkommensberichts des RH für die Jahre 2007/2008 (siehe Reihe Einkommen 2009, Relation der Gehälter, Seite IX) lag und auch die Abweichungen der einzelnen Branchen zu der Relation der RH-Auswahl generell gering waren.

Verteilung der Vergütungen

25.1 Die Anzahl der Manager (im Jahr 2008: 410) und die Höhen der ihnen gewährten Vergütungen wiesen folgende Staffelung auf:

Abbildung 6: Staffelung der Vergütungen 2008

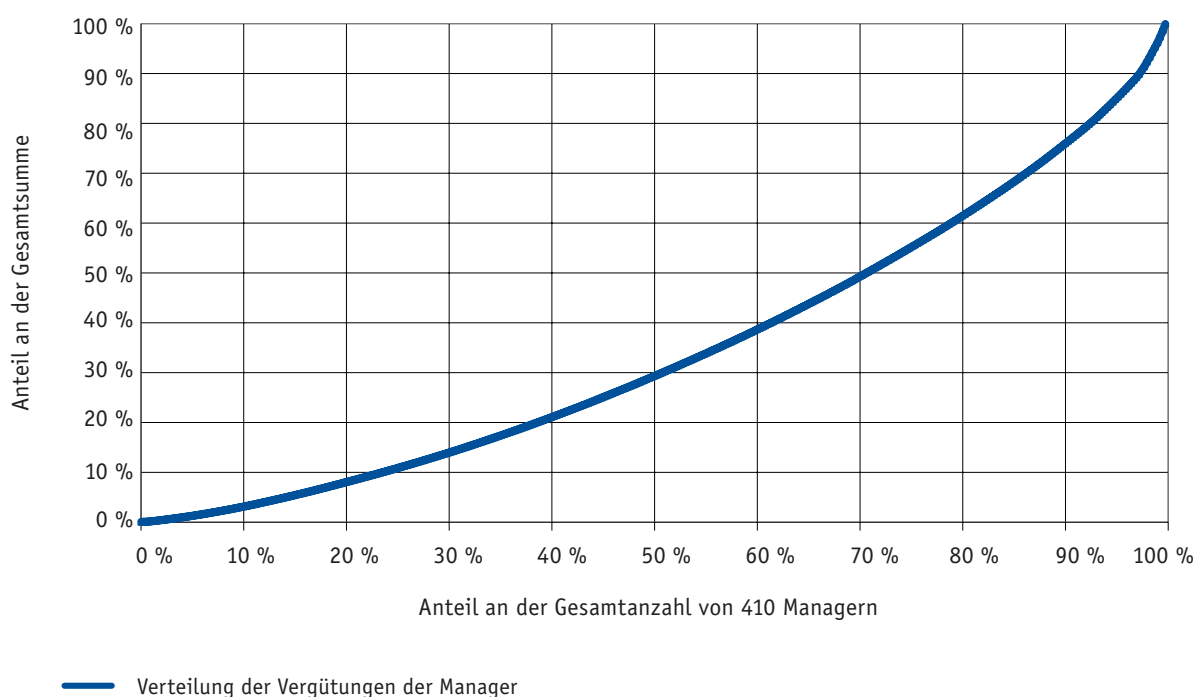


Quelle: Rechnungshof

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Aus dieser Staffelnung der Anzahl der Manager und der Höhen der gewährten Vergütungen ergibt sich die nachfolgende Vergütungsverteilung:

Abbildung 7: Verteilung der Vergütungen 2008



Quelle: Rechnungshof

Die Verteilung der Vergütungen zeigte, dass

- 50 % der Manager (205 Personen) rd. 30 % an der Gesamtsumme der Vergütungen bekamen;
- die Hälfte der Gesamtsumme der Vergütungen von rd. 72 % der Manager (295 Personen) erreicht wurde;
- die 28 % der am besten verdienenden Manager (115 Personen) die andere Hälfte an der Gesamtsumme der Vergütungen verdienten;
- die obersten 25 % der Gesamtsumme der Vergütungen auf nur 11 % der am besten verdienenden Manager (45 Personen) entfielen.

25.2 Im Hinblick auf die prägnante Vergütungsverteilung verwies der RH auf TZ 19 und insbesondere auf seine Empfehlung, die Managerbezüge zu veröffentlichen.

Komponenten der Managerbezüge

Variable Bezugsbestandteile

26.1 Im Falle der Gewährung variabler Bezugsbestandteile waren bspw. mit dem Aufsichtsrat bzw. der Generalversammlung quantitative und qualitative Zielsetzungen zu vereinbaren. Kriterien für die Ermittlung des variablen Bezugsbestandteiles konnten

- an kurzfristige Unternehmenskennzahlen (bspw. Jahresergebnis, EGT, EBIT, Kundenzufriedenheit, Marktanteil, Einsparungspotenziale) und/oder
- an langfristige Unternehmenskennzahlen (bspw. Wert, Entwicklung oder Größe des Unternehmens)

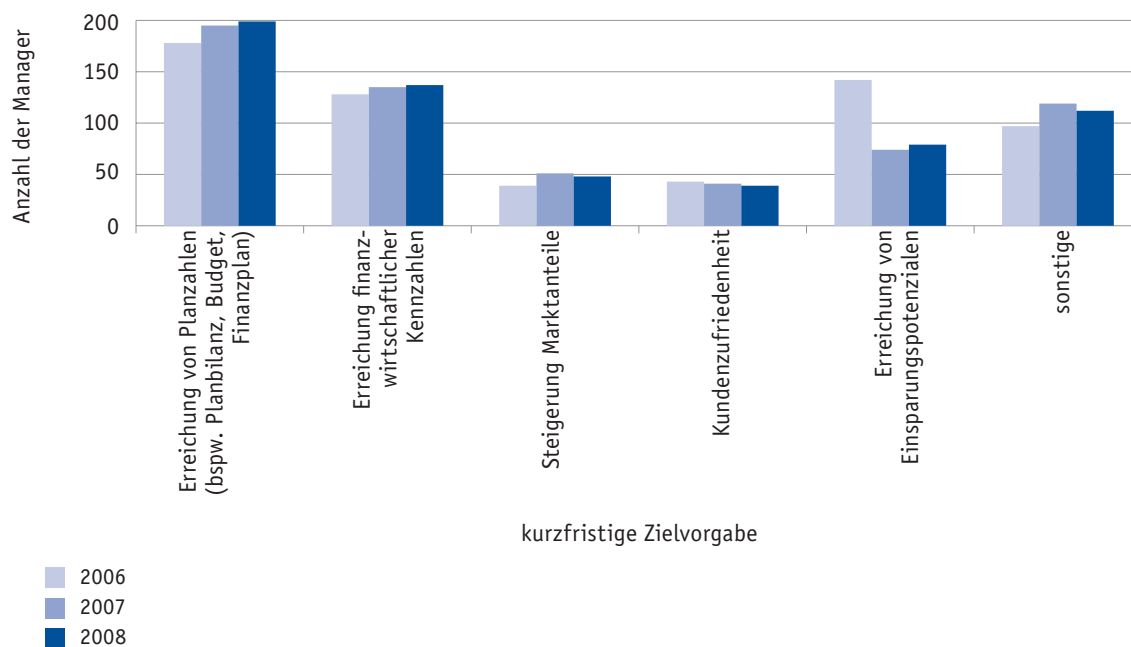
gebunden sein.

Von den der RH-Auswahl zugrundeliegenden 472 Managern waren bei 241 Managern variable Bezugsbestandteile mit quantitativen und qualitativen Zielvorgaben vereinbart.

Die Anzahl der kurz- bzw. langfristigen Zielvorgaben stellte sich wie folgt dar:

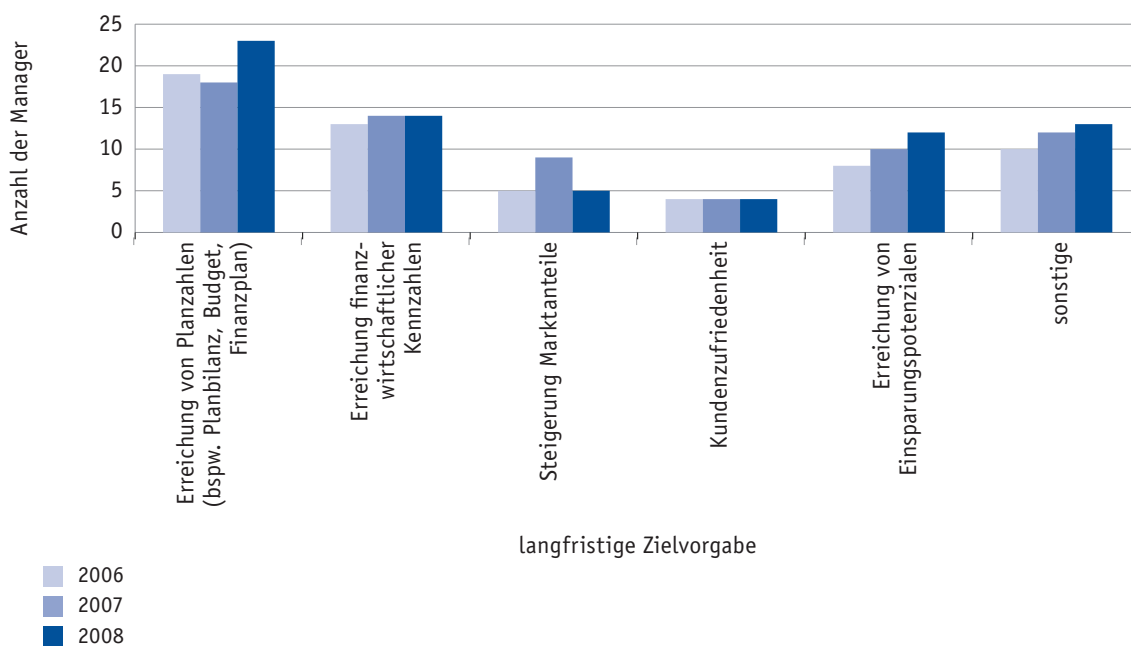
Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 8: Kurzfristige Zielvorgaben (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Abbildung 9: Langfristige Zielvorgaben (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Von den zwischen den Unternehmen und ihren Managern vereinbarten Zielen beruhten rd. 10 % auf langfristigen Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager und demnach rd. 90 % auf Kennzahlen, die keinen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Manager und des Unternehmens widerspiegeln.

Von den Zielen nahmen

- die Erreichung von Planzahlen, gefolgt von
- der Erreichung von finanzwirtschaftlichen Kennzahlen und
- der Erreichung von Einsparungspotenzialen

die bedeutendste Stellung ein.

Die sonstigen Ziele waren vielfältig definiert, bspw. in der Umsetzung von Effizienzzielen, der Umsetzung von Maßnahmen aus Mitarbeiterbefragungen, der Errichtung eines Public Value-Systems oder in der Entwicklung/Umsetzung strategischer Projekte.

Bei den vom RH überprüften 30 Unternehmen

- waren bei 26 Unternehmen variable Bezugsbestandteile in den Managerverträgen vereinbart; tatsächlich ausbezahlt wurden variable Bezugsbestandteile bei 25 Unternehmen (Zeitraum 2006 bis 2008);
- 22 dieser 26 Unternehmen schlossen die dazugehörenden Zielvereinbarungen mit den Managern nicht vor dem, sondern erst im laufenden jeweiligen Leistungszeitraum ab;
- vier Unternehmen vereinbarten mit ihren Managern die Ziele für die variablen Bezugsbestandteile vor dem Beginn des relevanten Leistungszeitraums;
- bei vier Unternehmen waren in den Managerverträgen keine variablen Bezugsbestandteile vorgesehen; auch erfolgten keine diesbezüglichen Auszahlungen.

26.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung von variablen Parametern bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für die Beurteilung eines nachhaltigen (wirtschaftlichen) Erfolgs der Manager für das Unternehmen, weil

dadurch nur kurzfristiges Managementdenken gefördert wird. Nach Auffassung des RH sollten auch Zielvorgaben, die auf eine längerfristige Wertsteigerung des Unternehmens abzielen sollen, für die Beurteilung des Erfolgs von Managern berücksichtigt werden.

Nach Ansicht des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl den Unternehmen, die Erfolgsbeteiligung der Manager in Form variabler Bezugsbestandteile auf eine Kombination aus kurzfristigen Kriterien und langfristig bzw. nachhaltig wirksamen Kriterien für den jeweiligen Unternehmenserfolg bzw. für die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens zu beziehen.

Der RH empfahl weiters, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

26.3 *Laut Stellungnahme des BKA müssten bei der Festlegung von variablen Bezugsbestandteilen bei Unternehmen, die für den Bund bestimmte Leistungen zu erbringen haben und hierfür gedeckelt einen Pauschalbetrag erhalten, andere variable Bezugsbestandteile gelten als jene, die vom RH angeführt wurden. Dies gelte vor allem auch für Unternehmen, denen es verwehrt sei, auf dem Markt aktiv tätig zu sein. Hier könnten nicht Umsatzzahlen eine Maßgröße sein, sondern andere Kriterien (bspw. Steigerung der Produktivität).*

27 Die Höhe der von den Unternehmen ihren Managern in den Jahren 2006 bis 2008¹⁵ bezahlten variablen Bezugsbestandteile war höchst unterschiedlich:

- im Jahr 2006 bewegte sie sich zwischen 1 % (Verkehrsverbund Kärnten GesmbH) und 127 % (Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft) des Gesamtjahresbezugs und lag in absoluten Zah-

¹⁵ Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

- len zwischen 1.500 EUR (Verkehrsverbund Kärnten GesmbH) und 443.200 EUR (Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft);
- im Jahr 2007 lag sie zwischen 1 % (WIENSTROM GmbH) und 100 % (Österreichische Industrieholding AG) des Gesamtjahresbezugs und in absoluten Zahlen zwischen 2.000 EUR (SIVBEG – Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft m.b.H.) und 430.000 EUR (Austrian Airlines AG);
 - im Jahr 2008 variiert sie zwischen 3 % (Verkehrsverbund Kärnten GesmbH) und 127 % (Steirische Gas-Wärme GmbH) des Gesamtjahresbezugs und lag in absoluten Zahlen zwischen 3.000 EUR (Verkehrsverbund Kärnten GesmbH) und 470.400 EUR (Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft).

28.1 In sieben Managerverträgen der vom RH vor Ort überprüften 30 Unternehmen waren u.a. auch die Modalitäten hinsichtlich der Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile festgehalten. In diesen Fällen enthielt der Managervertrag bspw. die Bestimmung, dass die variablen Bezugsbestandteile zu einem festgelegten Prozentsatz der vereinbarten Höhe bereits im Voraus ausbezahlt werden. Der Saldoausgleich hatte nach Ablauf des Kalenderjahres zu erfolgen.

28.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden. Folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Es war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

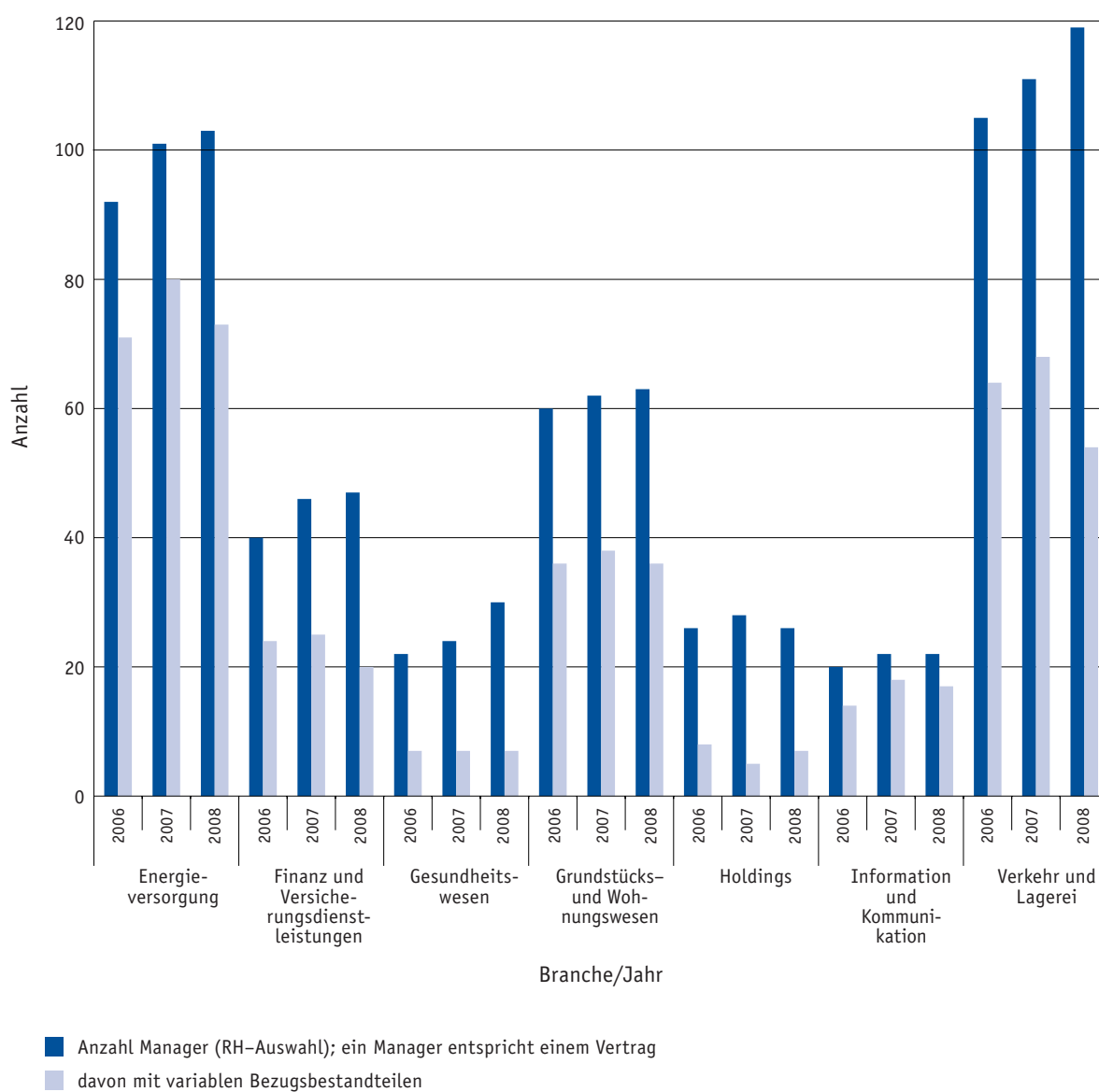
Der RH empfahl den Unternehmen, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

- 29 Die Vergütungen der Manager bestanden vielfach aus Gesamtjahresbezug und variablen Bezugsbestandteilen.

Die Anzahl der Manager mit solchen Verträgen stellte sich wie folgt dar:¹⁶

Abbildung 10: Manager mit Gesamtjahresbezügen und variablen Bezugsbestandteilen nach Branchen (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

¹⁶ Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

In den Jahren 2006 und 2007 blieb der relative Anteil jener Manager, die einen Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile gewährt bekamen, mit etwas über 61 % nahezu gleich; diese Tendenz spiegelte sich auch innerhalb der Branchen wieder.

Im Jahr 2008 verminderte sich der Anteil der variablen Bezugsbestandteile, gemessen am Gesamtjahresbezug, auf rd. 52 %; allerdings teilten einige Unternehmen mit, dass bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung der zuständigen Organe über die Gewährung variabler Bezugsbestandteile für das Jahr 2008 getroffen war.

Von den vom RH vor Ort überprüften 30 Unternehmen zahlten 25 variable Bezugsbestandteile aus. Dabei waren

- bei vier Unternehmen keine Zielvorgaben,
- bei 19 Unternehmen überwiegend oder ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben vereinbart sowie
- bei zwei Unternehmen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen kurz- und langfristigen Zielvorgaben festzustellen.

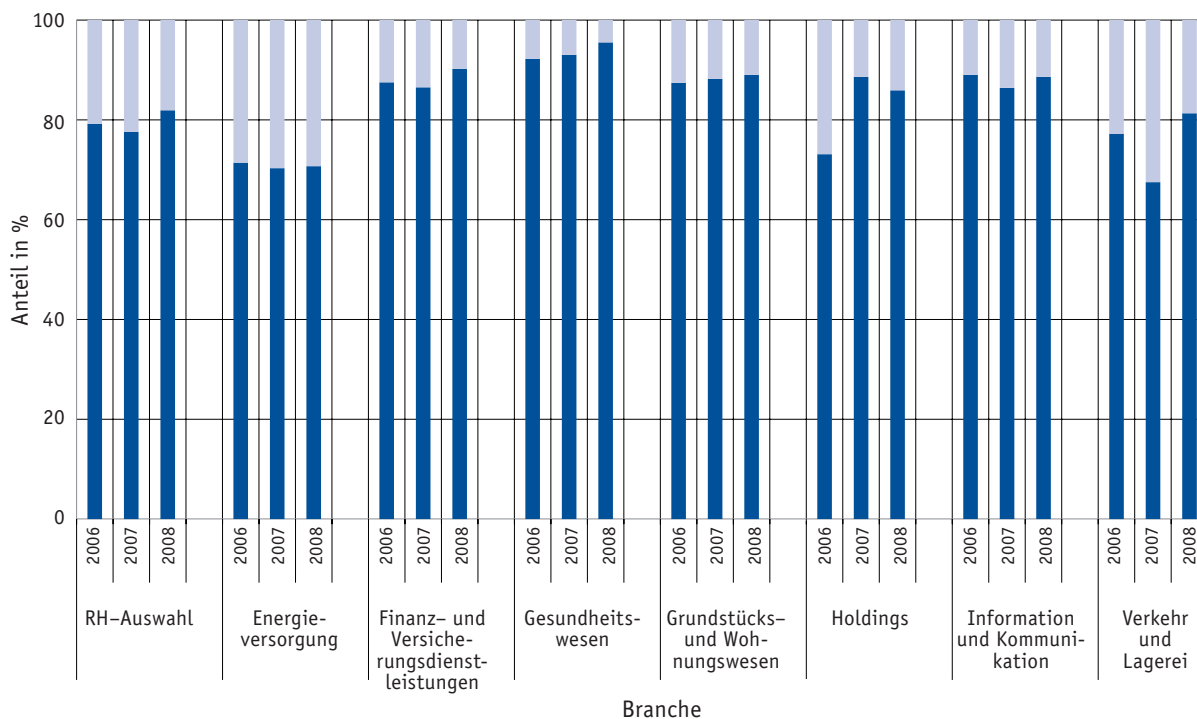
Zwischen den einzelnen Branchen lagen im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 große Unterschiede vor; so lag der Anteil der Manager, denen Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile zuerkannt wurden,

- in der Branche „Energieversorgung“ bei rd. 75 %,
- in der Branche „Gesundheitswesen“ zwischen rd. 25 % und rd. 30 % sowie
- in der Branche „Holdings“ für das Jahr 2007 bei 18 %.

30 Das Anteilsverhältnis der Gesamtjahresbezüge sowie der variablen Bezugsbestandteile zeigte eine Entwicklung gemäß nachstehender Abbildung:

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 11: Anteil der Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile an den Vergütungen (2006 bis 2008)



Vergütungen bestehend aus:

- Gesamtjahresbezug
- variablen Bezugsbestandteilen

Quelle: Rechnungshof

Der RH stellte fest, dass sich der Anteil der variablen Bezugsbestandteile in Relation zur Vergütung zwischen 2006 und 2008¹⁷

- insgesamt von 20,8 % auf 18,3 % verminderte;
- bei den Branchen „Energieversorgung“ und „Information und Kommunikation“ geringfügig erhöhte und
- bei den anderen fünf betrachteten Branchen – teilweise in einem Ausmaß bis zu 50 % – abnahm.

¹⁷ Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

Pensionsregelungen

31.1 In den Managerverträgen durften in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich die in der jeweils geltenden Vertragsschablonenverordnung vorgegebenen Vertragselemente vereinbart werden. Die pensionsrelevanten Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes bezogen sich auf Risiken, Vorsorgeformen, Wartefrist – Unverfallbarkeit, Beitragsleistung und Anrechnung von Einkünften (siehe näher Anhang 5).

Die Vertragsschablonenverordnungen der Länder enthielten hinsichtlich der Pensionsregelungen keine inhaltlichen Unterschiede zur Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Zur Beitragsleistung führten die Vertragsschablonenverordnungen insbesondere aus, dass der zur freiwilligen Pensionsvorsorge vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Pensionskasse und die Versicherungsprämien für eine freiwillige Pensionsvorsorge zusammen 10 % des Jahresbruttogehaltes (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) nicht übersteigen durfte.

Bei den vom RH an Ort und Stelle überprüften 30 Unternehmen zeigte sich hinsichtlich der Pensionsregelungen, dass

- zehn Unternehmen keine Pensionsregelungen in den Managerverträgen vorsahen bzw. Nebenabreden darüber abgeschlossen hatten; davon unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse drei Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch jener eines Landes;
- sieben Unternehmen die Bestimmungen der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung hinsichtlich der Pensionsregelungen zur Gänze einhielten, obwohl zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse fünf Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch jener eines Landes unterlagen;
- vier Unternehmen das zulässige Höchstausmaß der freiwilligen Pensionsbeitragsleistungen laut Vertragsschablonenverordnung (10 % des Jahresbruttogehaltes, ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) einhielten, jedoch andere zu vereinbarende Bestimmungen nicht eingehalten wurden, wie bspw. Bindung des Leistungsanfalles an den Anfall der gesetzlichen Pension; alle vier Unternehmen unterlagen einer Vertragsschablonenverordnung;

- neun Unternehmen das zulässige Höchstausmaß der freiwilligen Pensionsbeitragsleistungen laut Vertragsschablonenverordnung überschritten und teilweise auch andere zu vereinbarende Bestimmungen nicht einhielten; davon unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse sechs Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch jener eines Landes.

31.2 Der RH empfahl den Unternehmen, bei sämtlichen Managerverträgen entweder die Bestimmungen der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen einzuhalten oder die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz der Managerverträge zu gewährleisten.

Abfertigungen

32.1 Ein Abfertigungsanspruch durfte – auch unter Einrechnung von Vordienstzeiten – nach den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnungen maximal das Höchstausmaß laut Angestelltengesetz erreichen. Dieses betrug bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von drei Jahren zwei Monatsentgelte und erhöhte sich kontinuierlich bis zu maximal zwölf Monatsentgelten bei einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von 25 Jahren.

Die Gebarungsüberprüfungen des RH bei 30 Unternehmen zeigten hinsichtlich der Abfertigungen, dass

- bei 25 Unternehmen die Managerverträge keine Abweichungen gegenüber den in der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung vorgeschriebenen Regelungen hinsichtlich der Abfertigungen enthielten; davon unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse elf Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch jener eines Landes;
- bei fünf Unternehmen die Managerverträge teurere Regelungen hinsichtlich des Ausmaßes der Abfertigungen – gegenüber den in der Vertragsschablonenverordnung normierten Regelungen – vorsahen; davon unterlagen zum Zeitpunkt der Vertragsabschlüsse drei Unternehmen weder der Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch jener eines Landes.

32.2 Der RH empfahl den Unternehmen, sämtliche Managerverträge entweder nach den Vorgaben der jeweiligen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten oder die Abfertigungsregelungen an die Bestim-

mungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – anzupassen, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz der Managerverträge zu gewährleisten.

Geldwerte Vorteile aus Organfunktionen bzw. sonstigen Tätigkeiten

33.1 Im überprüften Zeitraum übten 149 (2006), 169 (2007) und 181 Manager (2008) neben ihrer hauptberuflichen Tätigkeit weitere 696 (2006), 812 (2007) bzw. 854 (2008) Organfunktionen bzw. sonstige Tätigkeiten (z.B. Konsulent, Gutachter) in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften aus. Die meisten dieser Tätigkeiten betrafen mit rd. 30 % Funktionen in Aufsichtsräten und weiteren Geschäftsführungen.

Weiters war festzustellen, dass

- nur eine geringere Anzahl an Managern (2006: 32, 2007: 34, 2008: 29 Manager) den Bezug von geldwerten Vorteilen angaben; im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008 waren das rd. 20 % jener Manager, die für die Ausübung weiterer Organfunktionen bzw. sonstiger Tätigkeiten in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften geldwerte Vorteile erhielten, und
- die Spitzenwerte an geldwerten Vorteilen bei Managern der Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft zwischen 22.000 EUR (2008) und 23.000 EUR (2006) lagen.

33.2 In Anbetracht dessen, dass jeder fünfte Manager den Bezug von geldwerten Vorteilen angab, empfahl der RH den Unternehmen, dafür zu sorgen, entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – auch im Sinne einer best practice–Umsetzung – bzw. der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen Leitungsorgane zu Folgendem zu verpflichten: Organfunktionen wären in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und mit derartigen Tätigkeiten verbundene geldwerte Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder u.a.) an das Unternehmen abzuführen.

33.3 Die VERBUND AG (vormals Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft) teilte mit, dass die genannten Werte für geldwerte Vorteile aus Organfunktionen bzw. sonstigen Tätigkeiten aus Altverträgen mit Leitungsorganen resultiert hätten. Alle neuen Verträge würden bereits die Bestimmung enthalten, dass Vergütungen für (zusätzliche) Organfunktionen im Konzern an das Unternehmen abzuführen seien.

Sonstige geldwerte Leistungen

34.1 Die Unternehmen der RH-Auswahl leisteten für 72 % ihrer Manager auch sonstige geldwerte Leistungen, die nicht bereits in den Vergütungen, der Zukunftsvorsorge und im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit erfasst waren. Diese betrafen zum weitaus überwiegenden Anteil¹⁸ die Kategorie Sachbezüge (wie z.B. Appreciation Awards¹⁹, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte; rd. 70 %); dahinter folgten die Unfallversicherung (rd. 45 %) sowie die Haftpflicht- und Krankenversicherung (jeweils rd. 15 %).

Hiezu war festzustellen, dass

- der Median für die sonstigen geldwerten Leistungen bei 7.300 EUR (2006), 7.200 EUR (2007) und 6.900 EUR (2008) lag;
- der Median im Mittel der Jahre 2006 bis 2008 rd. 7.100 EUR betrug;
- die individuellen Spitzenwerte an sonstigen geldwerten Leistungen in den Jahren 2006 und 2007 bei der Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft mit 198.500 EUR²⁰ (2006) und 517.500 EUR²¹ (2007) und im Jahr 2008 bei der VERBUND-Austrian Hydro Power AG mit 260.100 EUR²² anfielen.

34.2 Im Hinblick auf die Höhe der für sonstige geldwerte Leistungen aufgewendeten Beträge verwies der RH auf seine Empfehlungen in TZ 19, die Managerbezüge zu veröffentlichen.

34.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG seien in den sonstigen geldwerten Vorteilen die Sonderbeiträge an die Pensionskasse für Rechtsbereinigungen der Jahre 2007 und 2008 enthalten. Diese Sonderbeiträge würden Vergleichszahlungen für strittige Rechtsfragen aus der betrieblichen Pensionszusage darstellen. Eine pauschale Zuordnung in die Kategorie „sonstige geldwerte Vorteile“ führe zu einer Verzerrung der tatsächlichen Gegebenheiten im VERBUND-Konzern. Unter Herausrechnung der Sonderbeiträge sinke die Summe der sonstigen geldwerten Vorteile auf Beträge*

¹⁸ Mehrfachnennungen waren im Fragebogen möglich

¹⁹ Anerkennungsprämien

²⁰ im Fragebogen angeführt: Unfallversicherung, Krankenversicherung, Sachbezüge sowie Ersatz Telefonkosten, einmaliger Sonderbeitrag Pensionskasse für Rechtsbereinigung, Teilbetrag 2006

²¹ im Fragebogen angeführt: Unfallversicherung, Krankenversicherung, Sachbezüge sowie KV Einmalzahlung, Ersatz Telefonspesen, einmaliger Sonderbeitrag Pensionskasse für Rechtsbereinigung, Teilbetrag 2007 und 2008

²² im Fragebogen angeführt: Unfallversicherung, Krankenversicherung, Sachbezüge sowie einmaliger Sonderbeitrag Pensionskasse für Rechtsbereinigung, Teilbetrag 2008

zwischen 7.046 EUR bis 11.298 EUR und liege daher in der Bandbreite der übrigen überprüften Unternehmen.

Vergleich der Vergütungen nach Branchen

35.1 (1) Für den überprüften Zeitraum der Jahre 2006 bis 2008 ergab sich im Durchschnitt folgendes Branchenranking der auf den Median bezogenen Vergütungen:

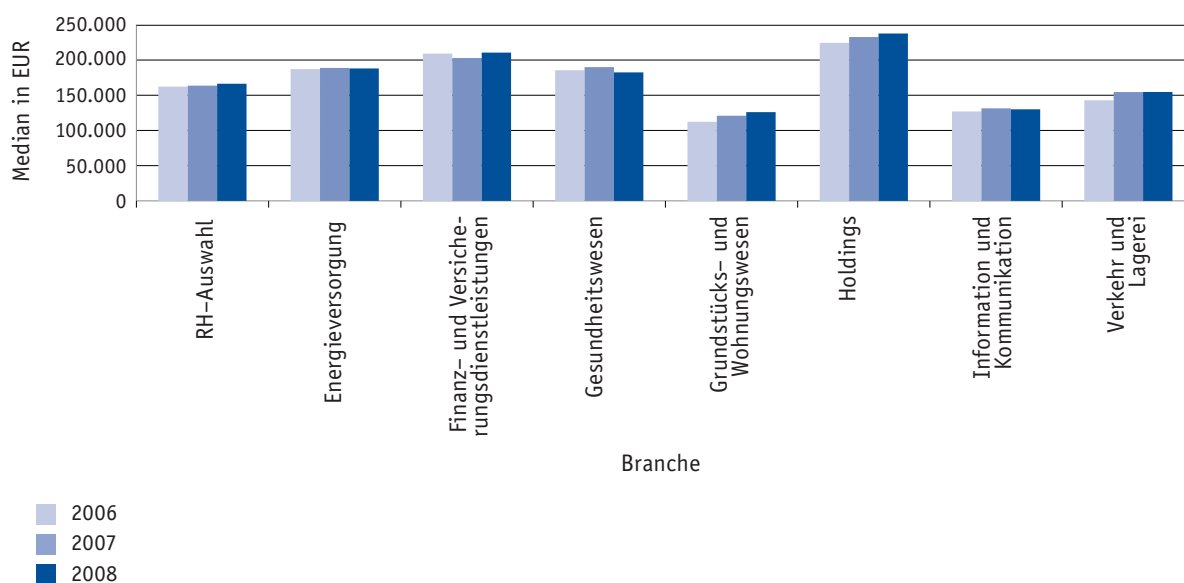
Tabelle 5: Durchschnittliche Managervergütungen nach Branchen (Jahre 2006 bis 2008)	
Branche	durchschnittliche Vergütung (Median)
	in EUR
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)	231.500
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	207.500
Energieversorgung	187.900
Gesundheitswesen	185.900
Verkehr und Lagerei	150.600
Information und Kommunikation	129.500
Grundstücks- und Wohnungswesen	119.700

Die Branche Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) lag als Spitzenreiter um rd. 67.500 EUR bzw. 41 % über dem durchschnittlichen Median der RH-Auswahl (164.000 EUR). Am unteren Ende des Rankings rangierte die Branche Grundstücks- und Wohnungswesen mit rd. 44.300 EUR bzw. 27 % unter dem durchschnittlichen Median der RH-Auswahl.

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

(2) Der Median der Vergütungen der Manager – Vergleichsbasis ist die jeweilige Branche – entwickelte sich im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008²³ wie folgt:

Abbildung 12: Höhe und Entwicklung der Managervergütungen nach Branchen (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 lagen vier Branchen über dem Median der RH-Auswahl:

- Energieversorgung,
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
- Gesundheitswesen und
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)

²³ Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

und drei Branchen darunter:

- Verkehr und Lagerei,
- Grundstücks- und Wohnungswesen sowie
- Information und Kommunikation.

(3) Die Veränderungsraten der Managervergütungen zeigten folgendes Bild (Basisjahr 2006 = 100):

Tabelle 6: Veränderungsraten der Managervergütungen (Überblick nach Branchen; 2006 bis 2008)						
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
	Median in EUR			Veränderung in % zu 2006		
RH-Auswahl	162.200	163.600	166.300	100	0,86	2,53
Energieversorgung	187.100	188.700	188.000	100	0,86	0,48
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	209.100	202.800	210.500	100	– 3,01	0,67
Gesundheitswesen	185.500	189.900	182.400	100	2,37	– 1,67
Grundstücks- und Wohnungswesen	112.300	120.900	126.000	100	7,66	12,20
Holdings	224.300	232.600	237.600	100	3,70	5,93
Information und Kommunikation	127.000	131.400	130.000	100	3,46	2,36
Verkehr und Lagerei	142.800	154.500	154.600	100	8,19	8,26

Die Erhöhung des allgemeinen Verbraucherpreisindex²⁴ lag im selben Zeitraum bei 5,47 %.

Im Vergleich zum allgemeinen Verbraucherpreisindex zeigten die Veränderungsraten des Medians der Managervergütungen ein differenziertes Bild:

- In der Branche „Grundstücks- und Wohnungswesen“ – ausgehend von einem geringen Niveau – eine Erhöhung um über 12 %;
- in der Branche „Verkehr und Lagerei“ – ausgehend von einem niedrigen Niveau – eine Erhöhung um rd. 8 %;

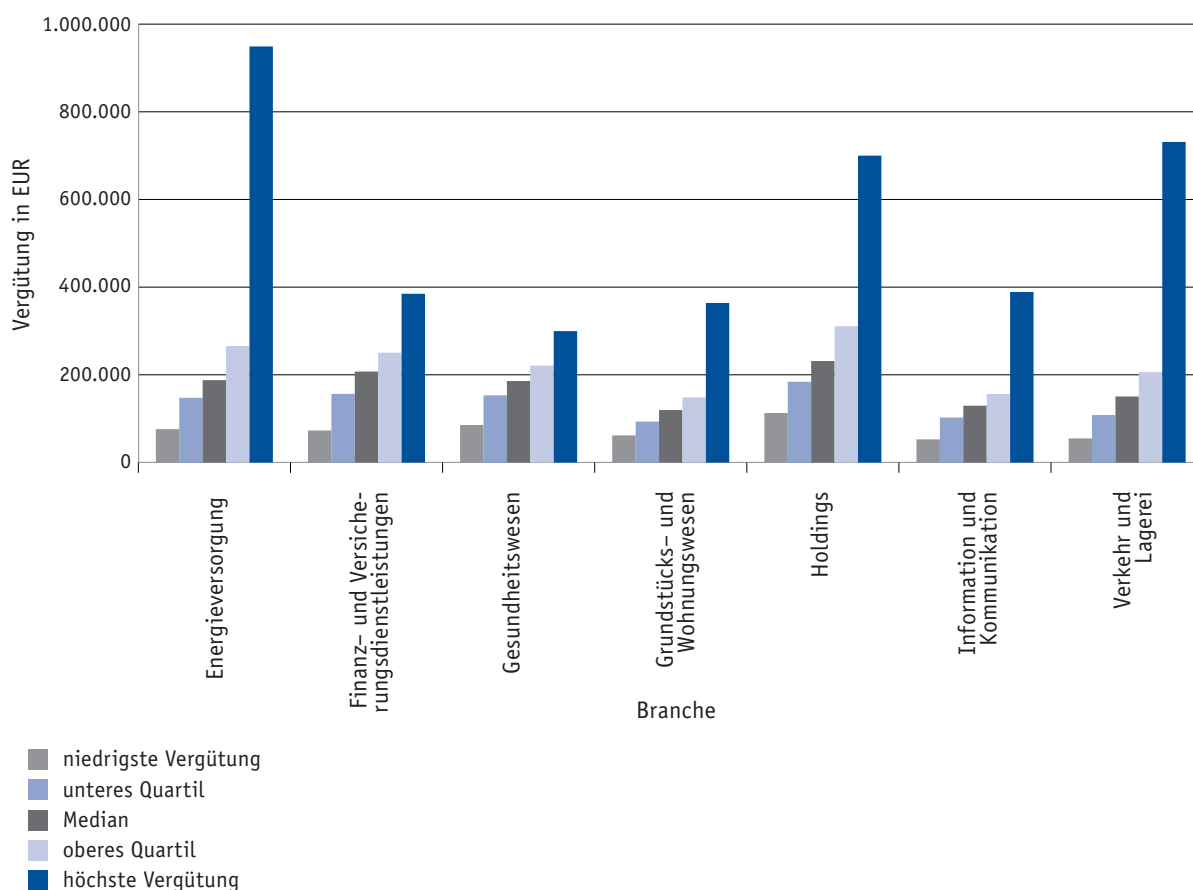
²⁴ 2007: + 2,2 %, 2008: + 3,2 %; kumuliert: + 5,47 %

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

- in der Branche „Holdings“ – ausgehend von einem hohen Niveau – eine Erhöhung um rd. 6 %;
- in der Branche „Information und Kommunikation“ – ausgehend von einem geringen Niveau – eine Erhöhung um rd. 2,4 %;
- in der Branche „Gesundheitswesen“ – ausgehend von einem hohen Niveau – eine Verminderung um rd. 1,7 %;
- in den Branchen „Energieversorgung“ und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ – ausgehend von einem jeweils hohen Niveau – mit jeweils unter 1 %.

(4) Berücksichtigt man zusätzlich zum Median die niedrigste und die höchste Vergütung sowie das untere und obere Quartil, zeigt sich folgendes Bild:

Abbildung 13: Branchenvergleich der Vergütungen – Kennwerte (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Der Vergleich zeigte innerhalb der jeweils betrachteten Branche im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008 eine hohe Schwankungsbreite der Managervergütungen:

- In den beiden Branchen „Energieversorgung“ sowie „Verkehr und Lagerei“ wurden an einzelne Manager sehr hohe Vergütungen (rd. 950.000 EUR bzw. rd. 730.000 EUR) bezahlt; demgegenüber lagen die Mediane auf Höhe jener der übrigen Branchen;
- die Spitzenvergütung in der Branche „Energieversorgung“ überstieg den Median um 500 % und in der Branche „Verkehr und Lagerei“ um 485 %;
- in der Branche „Holdings“ betrug die Spitzenvergütung eines Managers 700.000 EUR; sie überschritt die Medianvergütung dieser Branche um das Dreifache;
- in den Branchen „Grundstücks- und Wohnungswesen“ sowie „Information und Kommunikation“ lagen die Spitzenvergütungen (rd. 360.000 EUR bzw. rd. 390.000 EUR) unter jenen der Branchen „Energieversorgung“, „Verkehr und Lagerei“ sowie „Holdings“; diese Spitzenvergütungen übertrafen die allerdings geringen Mediane um jeweils mehr als 300 %;
- in den Branchen „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und „Gesundheitswesen“ lagen ausgewogenere Verhältnisse zwischen der Spitzenvergütung und dem jeweiligen Median – bei einem jeweils hohen Niveau des Medians – vor.

Gemäß § 7 des Stellenbesetzungsgesetzes hatte sich der konkrete Gesamtjahresbezug im Einzelfall an der in der jeweiligen Branche üblichen Höhe zu orientieren.

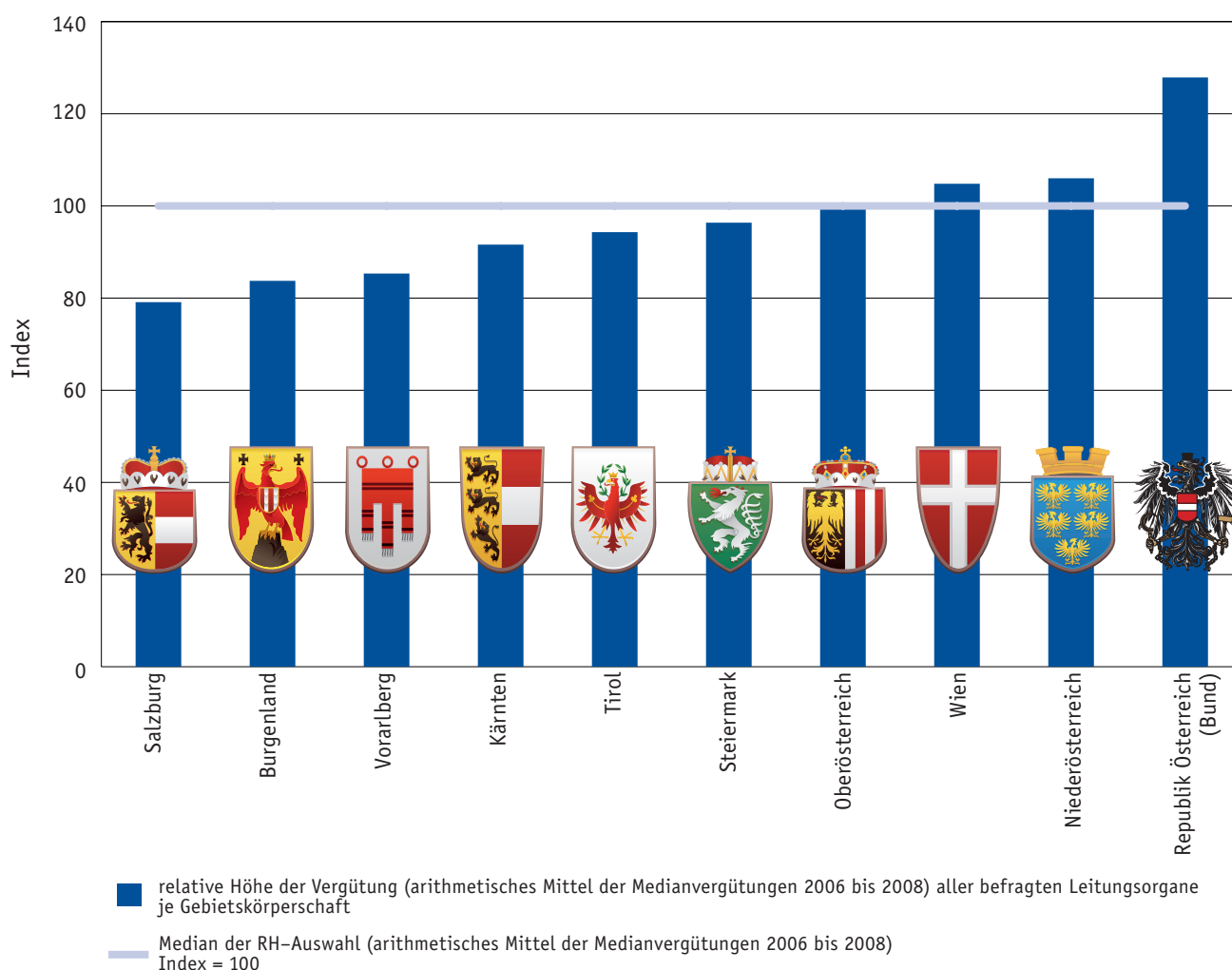
- 35.2** Angesichts der großen Bandbreite der Managervergütungen innerhalb der Branchen verwies der RH auf seine Empfehlungen in TZ 19, die Managerbezüge zu veröffentlichen; dies auch, um die Berücksichtigung der Branchenüblichkeit sicherzustellen.

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Vergleich nach Gebietskörperschaften

36.1 Ein Vergleich der Managervergütungen nach Gebietskörperschaften²⁵ (Bund bzw. Länder als jeweiliger (Mehrheits-)Eigentümer²⁶ der Unternehmen) zeigte Folgendes (siehe dazu auch Anhang 15):

Abbildung 14: Managervergütungen nach Gebietskörperschaften (Durchschnitt 2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

²⁵ Über die Unternehmen, die sich im (Mehrheits-)Eigentum von Gemeinden befanden, waren wegen der geringen Fallzahlen keine aussagekräftigen statistischen Auswertungen möglich.

²⁶ Die beiden Unternehmen „SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H.“ und „Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft“ wurden aufgrund der Eigentumsverhältnisse (je 43 % bzw. 44 % Anteil der Länder Wien und Niederösterreich) für die vorliegende statistische Auswertung sowohl Wien als auch Niederösterreich zugeordnet.

36.2 Der RH stellte fest, dass

- der Bund die höchsten Vergütungen bezahlte, die (im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008) rd. 28 % über dem Median der RH-Auswahl lagen;
- dahinter – mit Abstand zu den vom Bund bezahlten Vergütungen – die Länder Niederösterreich und Wien folgten; die Managervergütungen in diesen Ländern lagen um 6 % (Niederösterreich) bzw. 5 % (Wien) über dem Median der RH-Auswahl;
- bezogen auf die Höhe der bezahlten Managervergütungen – die Länder Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Kärnten – im Vergleich der Gebietskörperschaften das obere Mittelfeld mit bis zu 8 % unter dem Median der RH-Auswahl bildeten;
- die Managervergütungen in den Ländern Vorarlberg und Burgenland das untere Mittelfeld mit rd. 15 % unter dem Median der RH-Auswahl darstellten;
- die geringsten Vergütungen im Land Salzburg gewährt wurden; deren Höhe lag rund ein Drittel unter der vom Bund bezahlten Vergütung bzw. rd. 21 % unter dem Median der RH-Auswahl.

36.3 *Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung sei der inhaltlich-sachliche Wert der Darstellung nicht nachvollziehbar und könne in der Öffentlichkeit den Eindruck erwecken, es gäbe keine nachvollziehbaren Gründe bei jenen Gebietskörperschaften, bei denen – bei in ihrem Eigentum bzw. Miteigentum stehenden Unternehmen – höhere Gehälter ausbezahlt werden als bei anderen Gebietskörperschaften. Es müsse der Vergleich viel differenzierter angestellt werden, weil die Höhe der Managergehälter von der Größe der Unternehmen (Personal und Bilanzsumme) abhängig sei, wie ein Beispiel am Vergleich österreichischer Energieversorgungsunternehmen zeige. Die bloße Zuordnung von Managergehältern zu einem Bundesland ohne weitergehende Betrachtung habe keinen Aussagewert; es werde empfohlen, diese Darstellung wegzulassen, weil sie zu falschen Schlüssen verleiten könne.*

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass nach Ansicht des Landes Wien beim Vergleich der Managervergütungen nach Gebietskörperschaften die Größenordnung der Unternehmen zu berücksichtigen wäre.

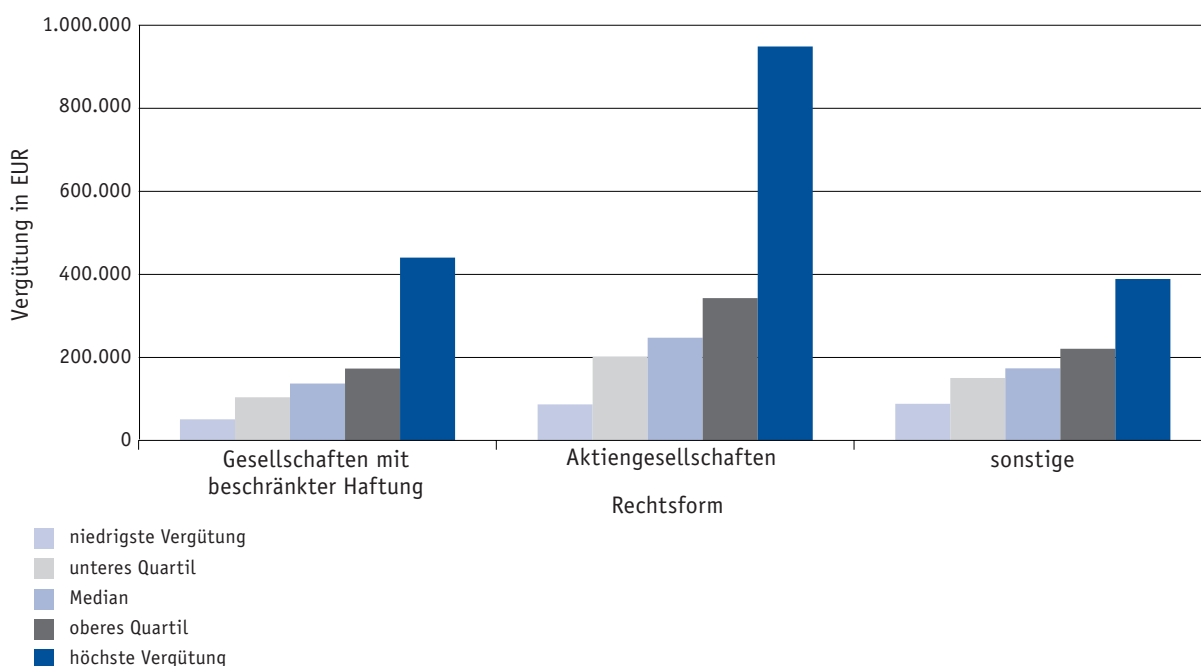
Managerbezüge – Analyse und Vergleich

36.4 Der RH entgegnete der Niederösterreichischen Landesregierung und dem Wiener Stadtsenat, dass er den Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Höhe der jeweiligen Managervergütung weder verkennt noch in Abrede stellt. Der branchenbasierte Erhebungsansatz des RH (schriftliche Befragung von Unternehmen, Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle) bezog – ungeachtet der konkreten Ausprägung der Eigentümerschaft der öffentlichen Hand im Einzelfall – Unternehmen unterschiedlicher Größenordnung ein, dies mit dem Ziel, die Vergütungssituation der geschäftsführenden Leitungsorgane der betroffenen öffentlichen Unternehmen u.a. nach branchen- und eigentümerbezogenen Kriterien anhand aussagekräftiger Parameter (z.B. Medianvergütung) darzustellen.

Vergleich nach Rechtsform der Unternehmen

37 Die Managervergütungen – aufgegliedert nach der Rechtsform der Unternehmen – zeigten im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2008²⁷ folgendes Bild (siehe auch Anhänge 16 bis 18):

Abbildung 15: Managervergütungen nach Rechtsform – Kennwerte (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

²⁷ Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

Im Erhebungszeitraum der Jahre 2006 bis 2008 lag die Tendenz der Verteilung von Managervergütungen in Aktiengesellschaften (Median im Durchschnitt des Erhebungszeitraumes 247.400 EUR) über jener bei sonstigen Rechtsträgern (z.B. Stiftungen, Genossenschaften; 173.600 EUR), gefolgt von den Managervergütungen in Gesellschaften mit beschränkter Haftung (137.000 EUR).

Bezogen auf den Median gemäß RH-Auswahl (im Durchschnitt 2006 bis 2008 164.000 EUR) lagen

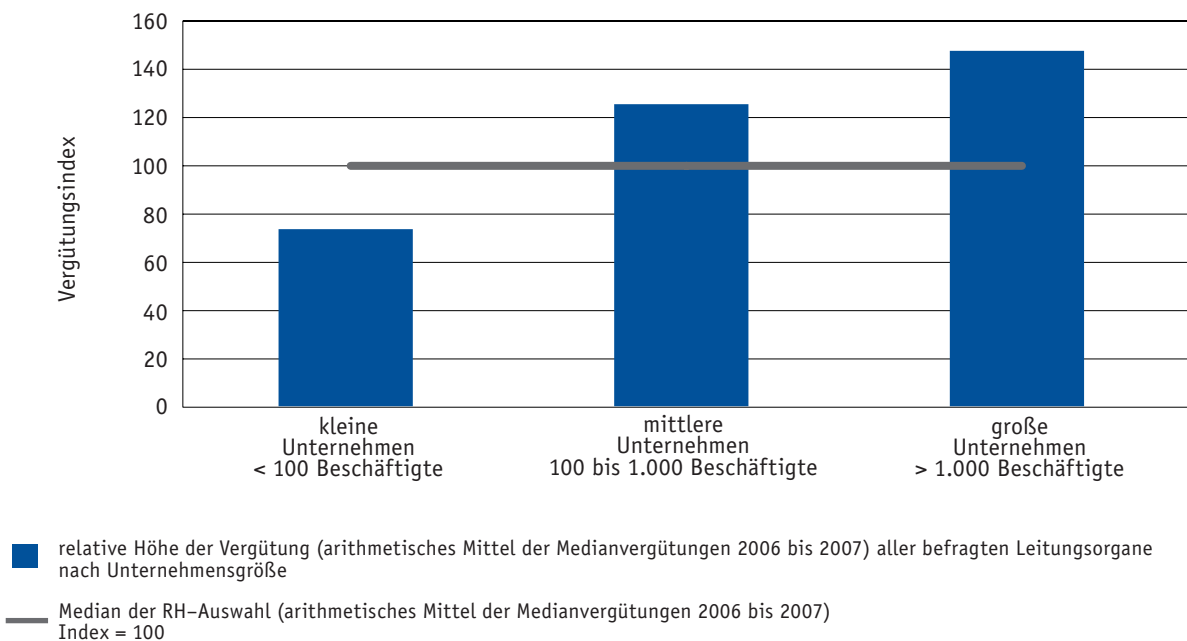
- der Median der Aktiengesellschaften um 83.400 EUR bzw. rd. 50 % darüber,
- der Median der sonstigen Rechtsträger um 9.600 EUR bzw. rd. 6 % darüber und
- der Median der Gesellschaften mit beschränkter Haftung um 27.000 EUR bzw. rd. 20 % darunter.

Die gleiche Reihung zeigte sich bei den anderen Kennwerten.

Vergleich nach Unternehmensgröße

38 Der Vergleich nach Unternehmensgröße²⁸ ergab:

²⁸ Die Niederösterreichische Landesregierung wies – unter Berufung auf Studien – auf den Parameter „Bilanzsumme“ hin, der auch zur Festlegung der Unternehmensgröße herangezogen werde.

Abbildung 16: Managervergütungen nach Unternehmensgröße


Quelle: Rechnungshof

In Bezug zum Median entsprechend der RH-Auswahl (Index 100) lagen

- der Median bei kleinen Unternehmen mit weniger als 100 Beschäftigten beim Index 75;
- der Median bei mittleren Unternehmen (zwischen 100 und 1.000 Beschäftigten) beim Index 125;
- der Median bei großen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten beim Index 150.

Für das Jahr 2007 (Medianvergütung gemäß RH-Auswahl 163.600 EUR) betrug die jeweilige Medianvergütung bei den

- 137 kleinen Unternehmen rd. 122.000 EUR;
- 64 mittleren Unternehmen rd. 208.000 EUR;
- 31 großen Unternehmen rd. 246.000 EUR.

Vergleich mit dem
Bezug eines Bundesministers bzw.
Landeshauptmannes

Einkommenspyramide

39 Die im Jahr 1997 vom Bundesgesetzgeber im Wege des Bezügebegrenzungsgesetzes umgesetzte Einkommenspyramide für Politiker in Bund, Ländern, Gemeinden und Selbstverwaltungskörpern sah als Ausgangspunkt den jährlichen Bezug eines Nationalratsabgeordneten mit 100 % (2008: rd. 114.250 EUR) vor. Im Vergleich dazu betrugen die Bezüge

- des Bundespräsidenten als Spitze der Pyramide 280 %,
- des Bundeskanzlers 250 %,
- eines Bundesministers²⁹ 200 %; dieser Wert war zugleich die Obergrenze für den Bezug der Landeshauptmänner.

Die Obergrenze für den Bezug des Landeshauptmannes stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 7: Obergrenze für den Bezug des Landeshauptmannes (Jahr 2008)	
Land	Obergrenze zum Bezug eines Nationalratsabgeordneten
	in %
Burgenland	185
Kärnten	169,05
Niederösterreich	200
Oberösterreich	195
Salzburg	195
Steiermark	190
Tirol	180
Vorarlberg	185
Wien	200

²⁹ Die Gehaltshöhen im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 für die Mitglieder des Nationalrates (Nationalratsabgeordnete) bzw. die Bundesminister beziehen sich jeweils auf die Zeiträume nach dem 1. Juli 200x (Zeitpunkt der jeweiligen Wirksamkeit der Anpassungsfaktoren). Für das Jahr 2008 hatten einige Unternehmen bis Anfang Oktober 2009 noch keine Entscheidung über die Gewährung erfolgsabhängiger Bezugsbestandteile für ihre geschäftsführenden Leitungsorgane getroffen.

Der vom RH zu veröffentlichende Anpassungsfaktor der Bezüge öffentlicher Funktionäre richtete sich nach der Inflation oder nach der Pensionserhöhung für das ASVG-System, wobei der jeweils niedrigere Wert maßgebend war.

Vergleichende Darstellungen

40.1 Der RH verglich die Managervergütungen mit jenen eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes anhand der

- Gesamtjahresbezüge,
- Vergütungen (Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile) sowie nach
- Branchen und
- Rechtsform.

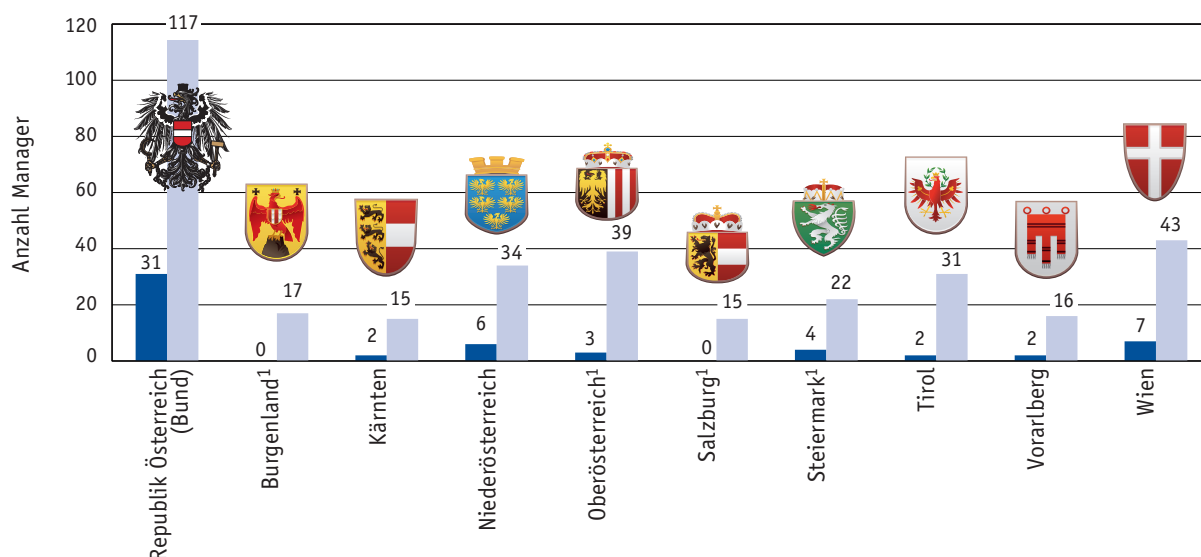
(1) Die Länder Burgenland, Oberösterreich und Salzburg hatten im eigenen Wirkungsbereich Regelungen betreffend Managerverträge erlassen und darin Bezugsobergrenzen für den Gesamtjahresbezug (Burgenland und Salzburg) bzw. Jahreshöchstbezug (Oberösterreich)³⁰ maximal in Höhe des Bezugs des Landeshauptmannes definiert. Ausnahmen waren teilweise – bspw. in Oberösterreich – für den Fall der Wiederbestellung von – zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Regelungen – bereits bestellten Managern vorgesehen.

Das Land Steiermark begrenzte ab dem Jahr 2009 die maximale Höhe des Gesamtjahresentgelts (Gesamtjahresbezug inkl. der variablen Bezugsbestandteile) mit dem Bezug des Landeshauptmannes.

Im Jahr 2008 überstiegen bei 57 Managern die Gesamtjahresbezüge (Absolutwerte) den Bezug eines Bundesministers bzw. den Bezug des jeweiligen Landeshauptmannes. Im Jahr 2008 verteilten sich diese Manager wie folgt auf die Gebietskörperschaften, wobei zum Vergleich auch die Anzahl der Manager dargestellt wird, deren Gesamtjahresbezüge unter dem jeweils relevanten Höchstbezug eines Bundesministers bzw. Landeshauptmannes lagen:

³⁰ Land Oberösterreich Jahreshöchstbezug = Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile

Abbildung 17: Gesamtjahresbezüge über bzw. unter dem Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes je Gebietskörperschaft (2008)



- Manager mit einem Gesamtjahresbezug über dem Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes
- Manager mit einem Gesamtjahresbezug unter dem Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes

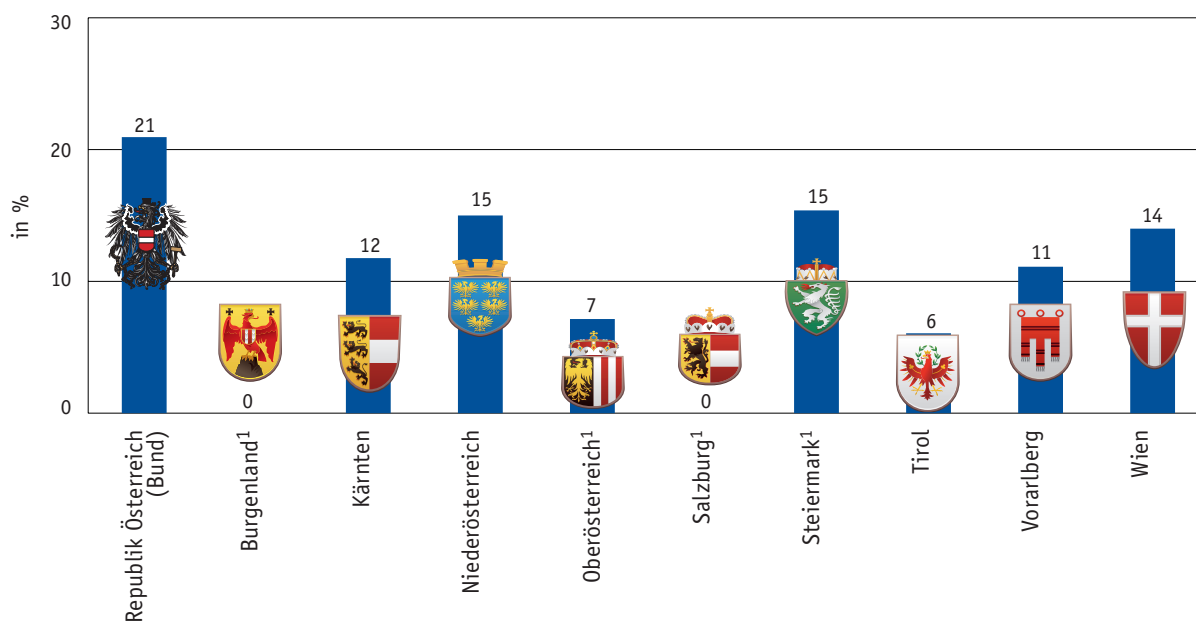
¹ Länder mit eigenen Regelungen betreffend Managerverträge; Steiermark ab 2009

Quelle: Rechnungshof

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Prozentuell betrachtet ergab sich folgende Sachlage:

Abbildung 18: Anteil der Manager mit Gesamtjahresbezügen über dem Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes je Gebietskörperschaft (2008)



■ Anteil Manager mit einem Gesamtjahresbezug über dem Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes

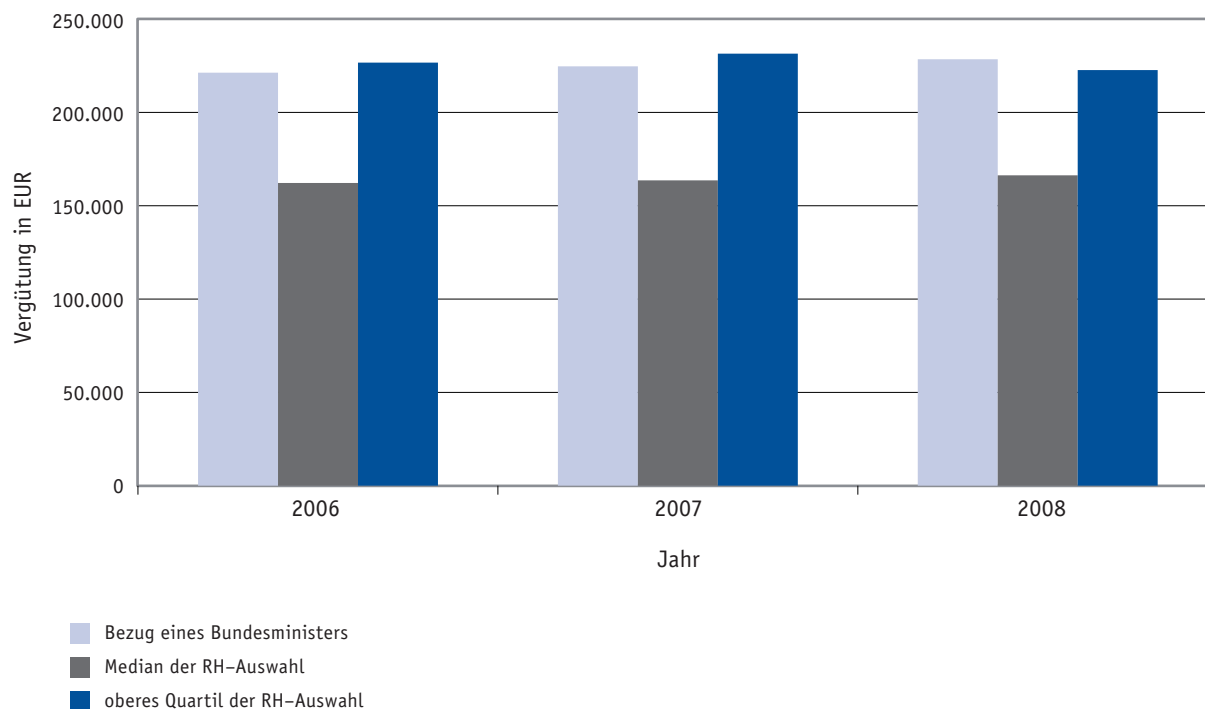
¹ Länder mit eigenen Regelungen betreffend Managerverträge; Steiermark ab 2009

Quelle: Rechnungshof

Den höchsten Anteil an Managern mit einem Gesamtjahresbezug über jenem eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes wies die Republik Österreich (Bund) mit 21 % auf, gefolgt von den Ländern Niederösterreich, Steiermark, Wien, Kärnten und Vorarlberg mit einem Anteil von 15 % bis 11 %; auf den weiteren Rängen folgten die Länder Oberösterreich und Tirol mit einem Anteil von 7 % bzw. 6 %.

(2) Wird als Vergleichsbasis anstelle des Gesamtjahresbezugs die Vergütung (Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile) herangezogen, ergab sich Folgendes:

Abbildung 19: Vergleich der Managervergütungen mit dem Bezug eines Bundesministers (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

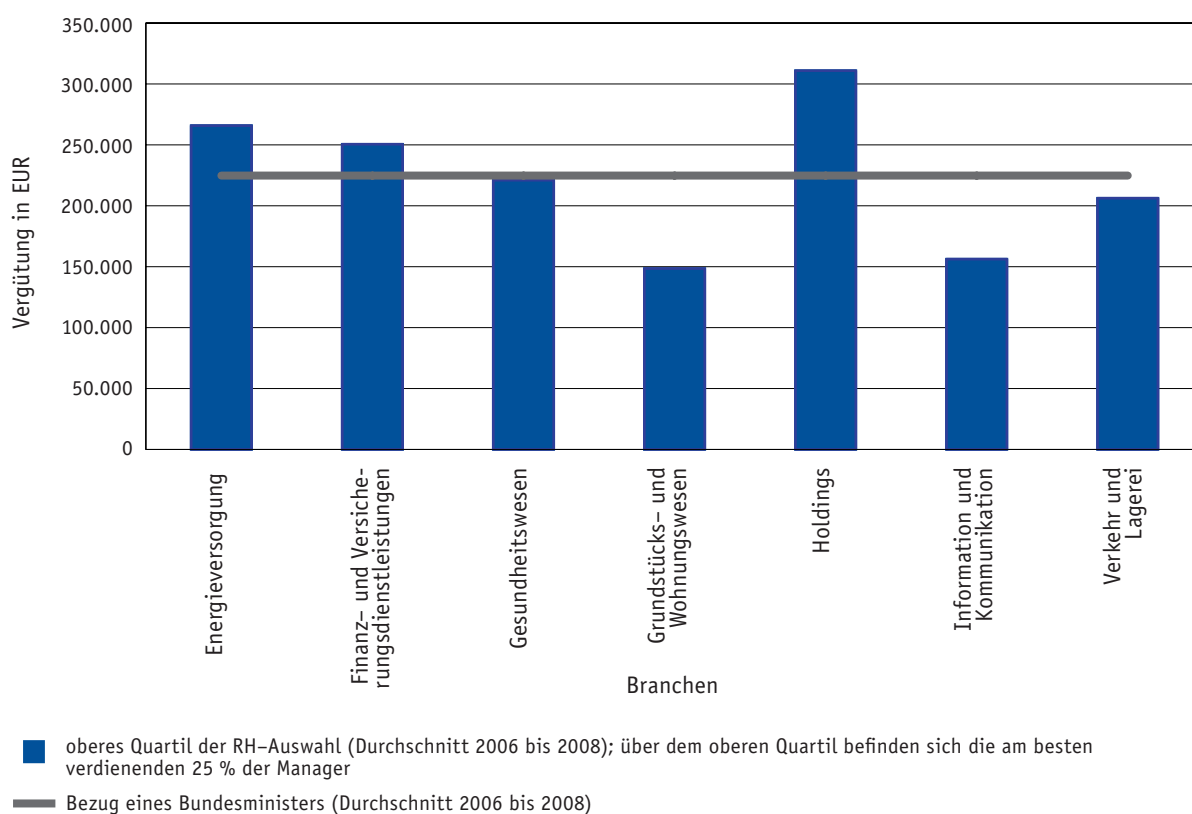
Der Median der Vergütungen der Manager (RH-Auswahl) unterschritt den Jahresbezug eines Bundesministers um rd. 30 %.

Diente jedoch anstelle des Medians das obere Quartil als Vergleichswert, waren die Vergütungen der Manager und die Bezüge eines Bundesministers annähernd gleich hoch; das heißt, rd. 25 % der Manager – individuell betraf dies 2006: 93, 2007: 97 und 2008: 91 Manager – erhielten höhere Vergütungen (Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile) als ein Bundesminister.

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

(3) Der Vergleich des oberen Quartils der Managervergütungen mit dem Bezug eines Bundesministers ergab je Branche nachfolgendes Bild:

Abbildung 20: Vergleich der Managervergütungen (oberes Quartil) mit dem Bezug eines Bundesministers nach Branchen (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

In den Branchen

- Energieversorgung,
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie
- Holdings

lagen die Vergütungen von 25 % der Manager (RH-Auswahl) über dem Bezug eines Bundesministers.

Das obere Quartil der Manager der Branchen

- Gesundheitswesen und
- Verkehr und Lagerei

lag knapp unter dem Bezug eines Bundesministers; dies bedeutete, dass annähernd 25 % der Manager dieser Branche die Bezugshöhe eines Bundesministers erreichten bzw. überschritten.

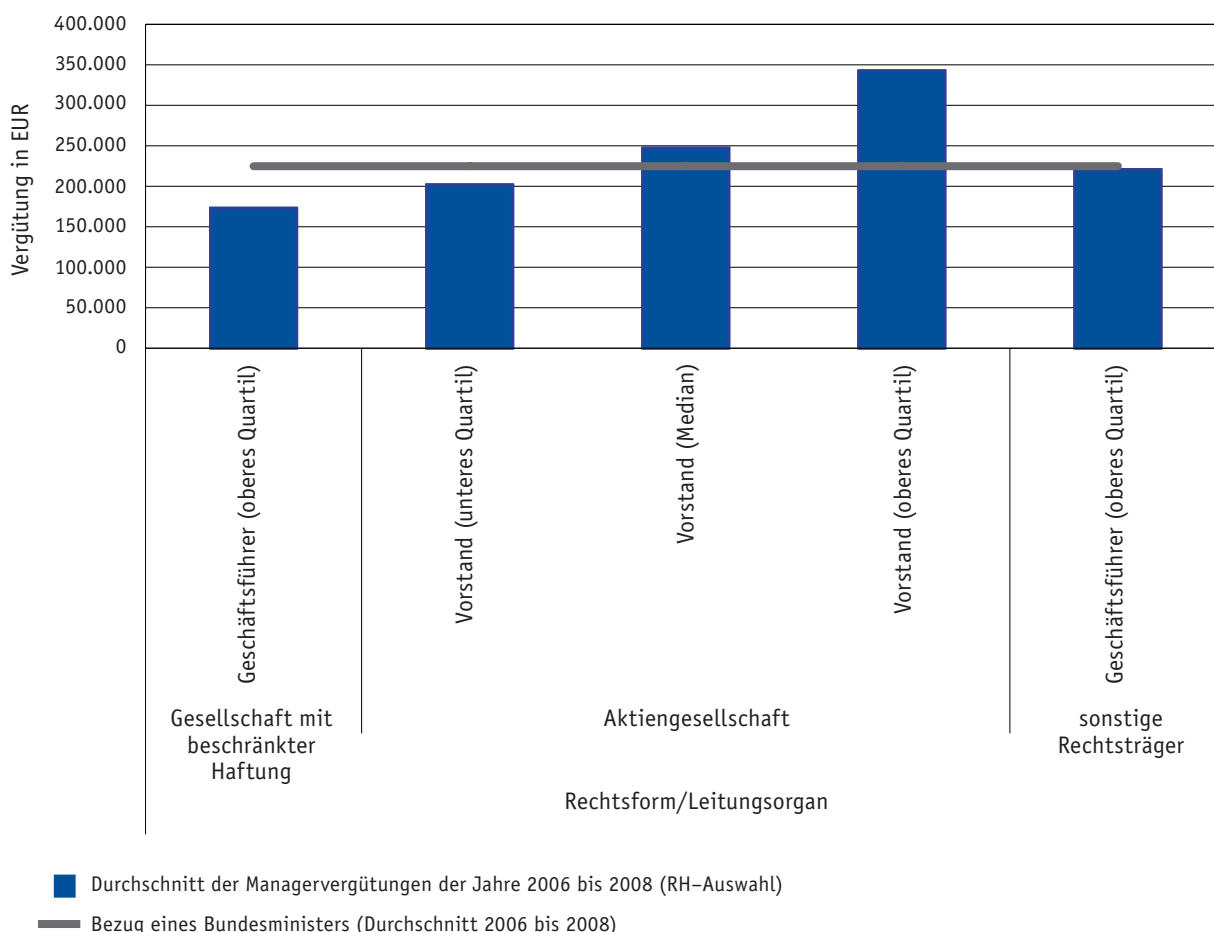
Hingegen erreichte das obere Quartil in den Branchen

- Grundstücks- und Wohnungswesen sowie
- Information und Kommunikation

das Niveau des Bezugs eines Bundesministers nicht.

(4) Bezogen auf die Rechtsform des Unternehmens (Aktiengesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung, sonstige Rechtsträger) zeigte der Vergleich der Managervergütungen mit dem Bezug eines Bundesministers Folgendes:

Abbildung 21: Vergleich der Managervergütungen mit dem Bezug eines Bundesministers nach Rechtsform des öffentlichen Unternehmens (2006 bis 2008)



Quelle: Rechnungshof

Die Darstellung zeigt: Mehr als die Hälfte der Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und rund ein Viertel der Manager der sonstigen Rechtsträger verdienten mehr als ein Bundesminister; nur in Ausnahmefällen erreichten die Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung den Bezug eines Bundesministers.

- 40.2** Der RH stellte fest, dass die im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 geltenden Regelungen betreffend die Bezugsobergrenzen in den Ländern Burgenland, Oberösterreich und Salzburg eingehalten wurden; die im Land Oberösterreich bestellten Manager mit einem Jahreshöchstbezug über dem Bezug des Landeshauptmannes unterlagen der Ausnahmeregelung der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung.

Das Steiermärkische Stellenbesetzungsgesetz mit seiner Bezugsobergrenze (Gesamtjahresentgelt) trat mit Anfang 2009 in Kraft.

- 40.3** *Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass nach Ansicht des Landes Wien beim Vergleich der Managervergütungen nach Gebietskörperschaften die Größenordnung der Unternehmen zu berücksichtigen wäre.*

- 40.4** Der RH verwies in diesem Zusammenhang auf seine Ausführungen in TZ 36.4.

Vergleich nach
Geschlecht

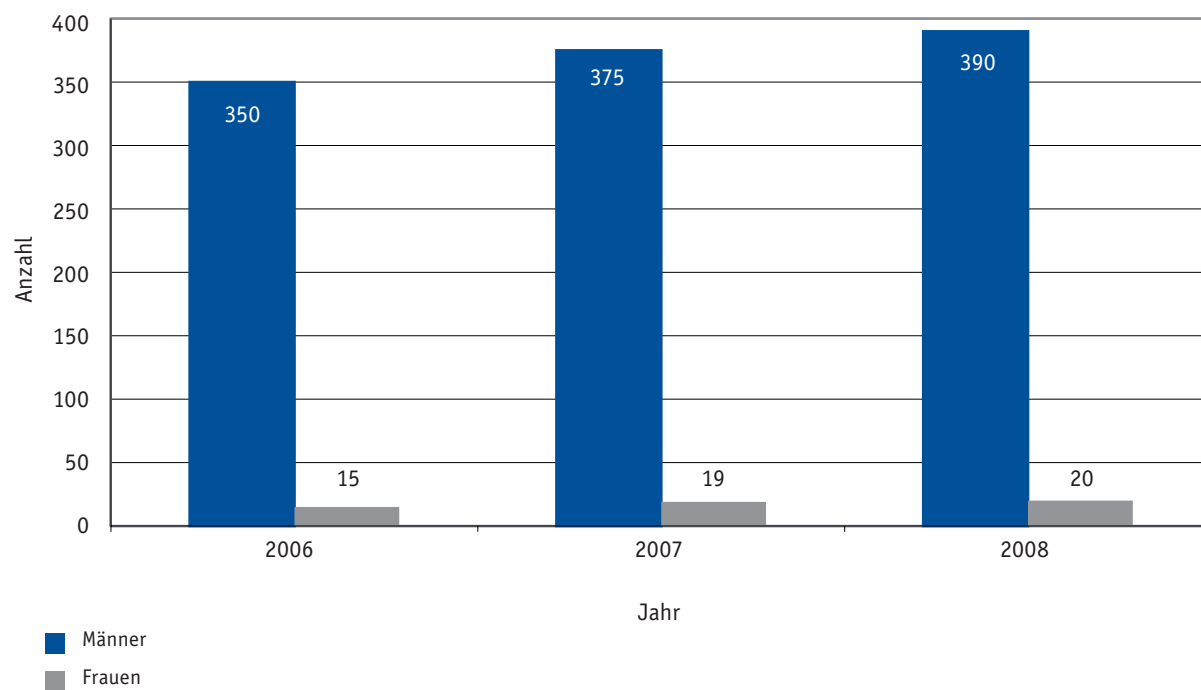
Anzahl

- 41.1** Für den Vergleich nach Geschlecht zog der RH die nachstehenden Parameter heran:

- Anzahl der Männer und Frauen in den überprüften Managementfunktionen;
- Anzahl der Managerinnen in öffentlichen Unternehmen der Gebietskörperschaften;
- Frauenquote (relative Anzahl der Managerinnen in öffentlichen Unternehmen der Gebietskörperschaften);
- Anzahl der Managerinnen je Branche.

(1) Die Anzahl der Männer bzw. Frauen im Management öffentlicher Unternehmen (gemäß RH-Auswahl) zeigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 die in den beiden nachstehenden Abbildungen dargestellte Entwicklung:

Abbildung 22: Frauen und Männer im Management öffentlicher Unternehmen



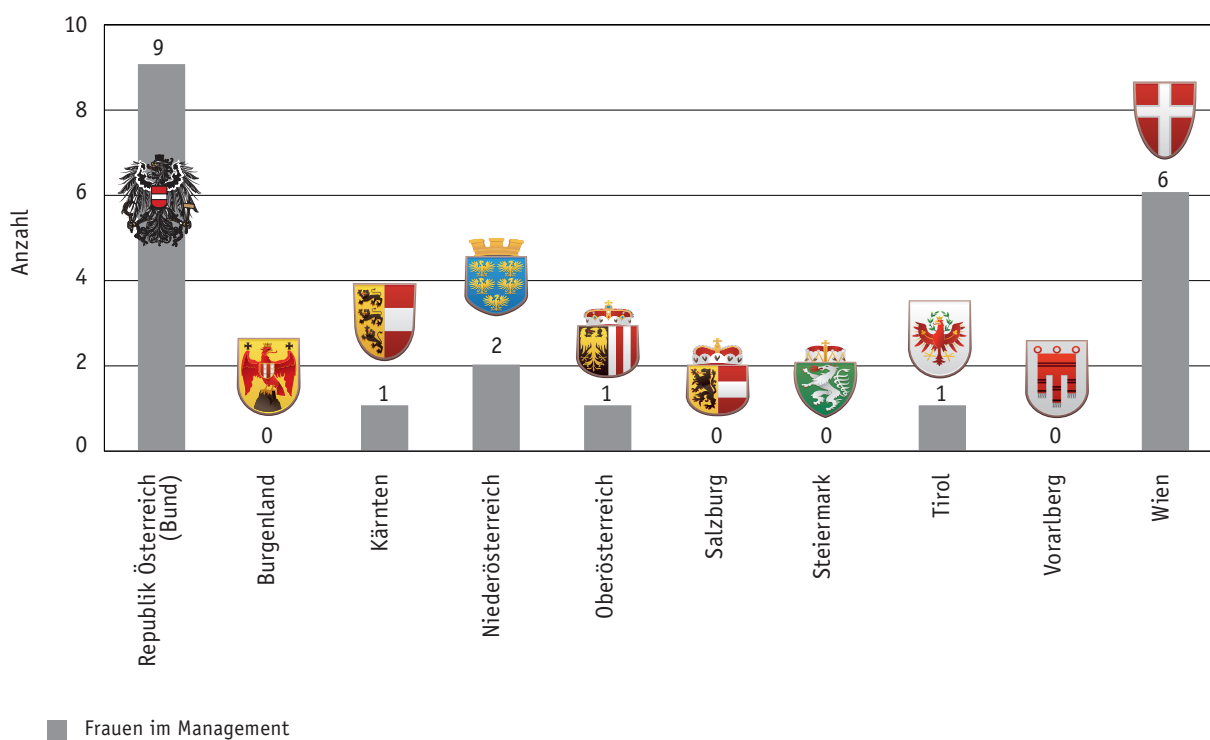
Quelle: Rechnungshof

In den Jahren 2006 bis 2008 stieg der Frauenanteil in den prüfungsgegenständlichen Managementfunktionen von 4,1 % auf 4,9 %; dies entsprach – in Vollbeschäftigtenäquivalenten – einer Anzahl von 15 (2006), 19 (2007) und 20 (2008) Frauen.

(2) Die Anzahl der Managerinnen – zugeordnet jener Gebietskörperschaft (Bund bzw. Länder), die am jeweiligen Unternehmen die Mehrheitsanteile hielt – war im Jahr 2008 wie folgt verteilt:

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 23: Anzahl der Managerinnen je Gebietskörperschaft (2008)

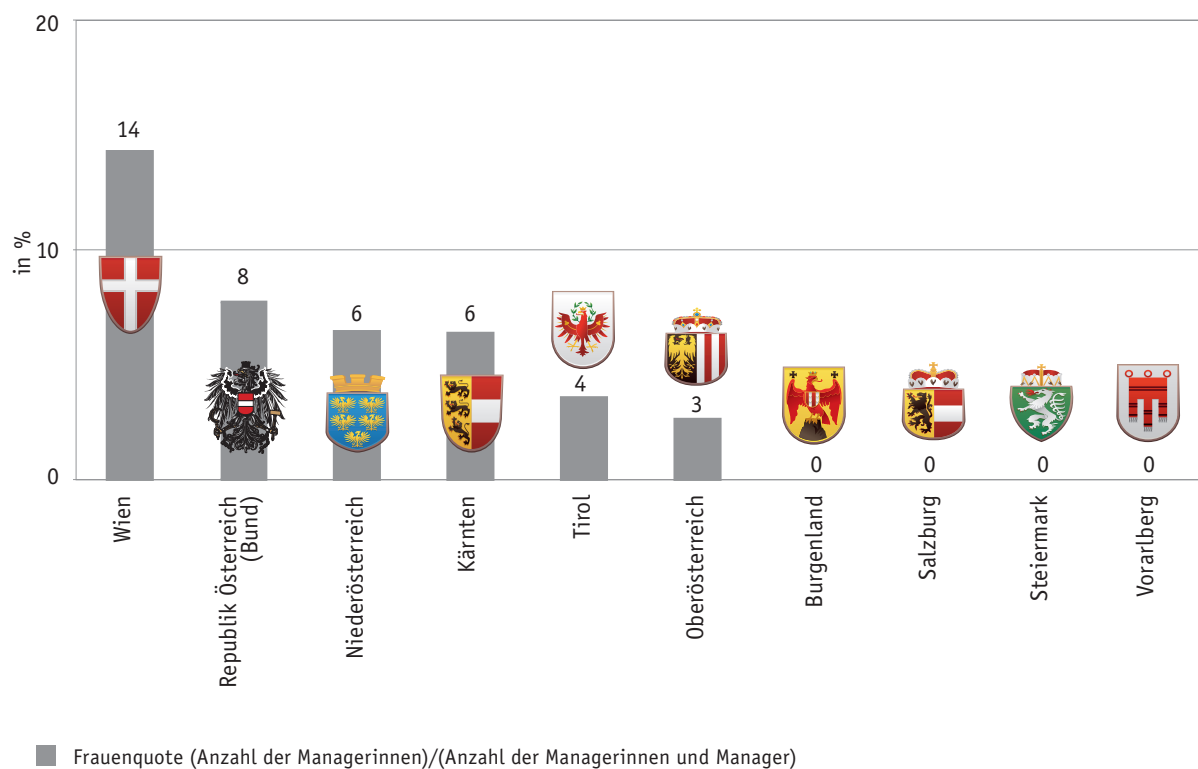


Quelle: Rechnungshof

Drei Viertel (75 %) der Managerinnen entfielen auf zwei Gebietskörperschaften (Bund, Land Wien); vier Länder (Burgenland, Salzburg, Steiermark und Vorarlberg) hatten keine Frauen in den überprüften Managementfunktionen.

(3) Prozentuell betrachtet ergab sich folgende Sachlage:

Abbildung 24: Frauenquote – Anteil der Managerinnen je Gebietskörperschaft (2008)

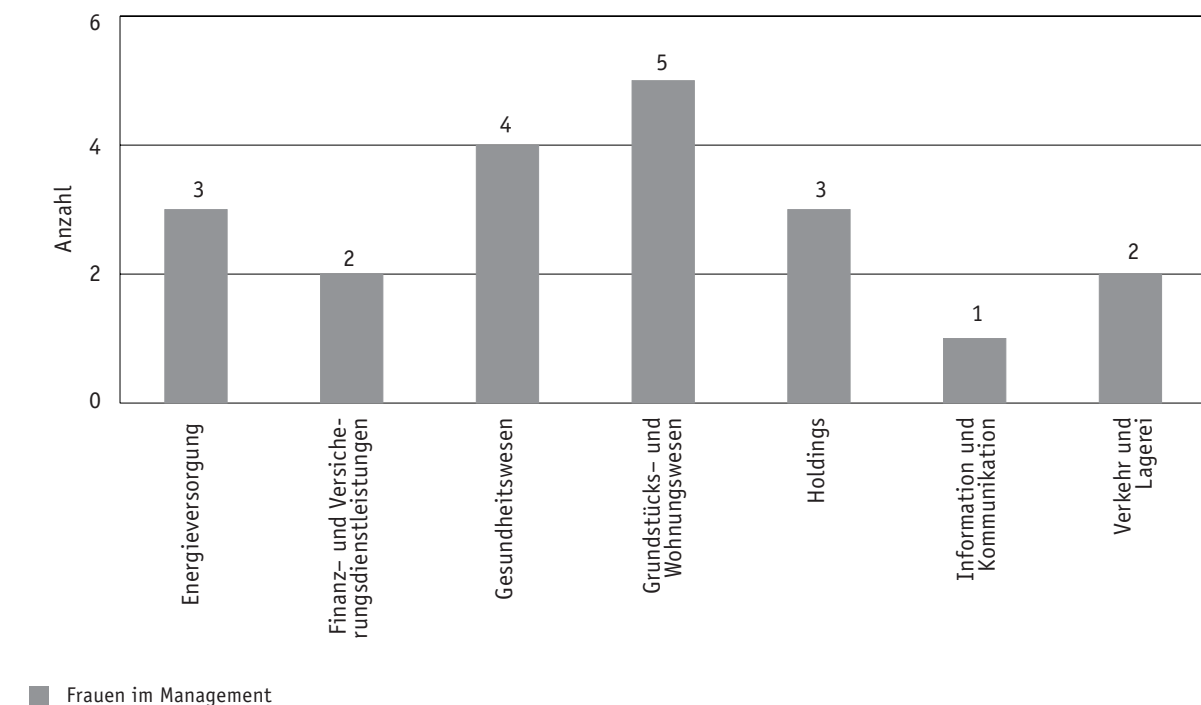


Quelle: Rechnungshof

Das Land Wien nahm mit 14 % Frauenanteil im Management öffentlicher Unternehmen die führende Position im Ranking der Gebietskörperschaften ein, gefolgt vom Bund mit 8 % und den Ländern Kärnten und Niederösterreich mit je 6 %. Auf den weiteren Rängen folgten die Länder Tirol mit 4 % und Oberösterreich mit 3 %.

(4) Im Branchenvergleich ergab sich Folgendes:

Abbildung 25: Anzahl der Managerinnen nach Branchen (2008)



Quelle: Rechnungshof

In jeder Branche war zumindest eine Frau als Managerin tätig. Der Spitzenreiter mit fünf der insgesamt 20 im Management beschäftigten Frauen war die Branche Grundstücks- und Wohnungswesen, gefolgt von den Branchen Gesundheitswesen, Energieversorgung und Holdings.

41.2 Die Anzahl der Frauen in einer Managementfunktion erhöhte sich in den vom RH überprüften Branchen im Zeitraum 2006 bis 2008 um ein Drittel, lag allerdings in absoluten Zahlen sowie im Vergleich zu der Gesamtheit der in öffentlichen Unternehmen der betrachteten Branchen beschäftigten Manager (Frauenquote) auf einem sehr geringen Niveau.

Die festgestellte Frauenquote war in den Gebietskörperschaften unterschiedlich, in vier Ländern beschäftigten die Unternehmen der vom RH einbezogenen Branchen keine Frauen in den überprüften Managementfunktionen.

41.3 Der Wiener Stadtsenat dankte für die Anerkennung des bei Weitem höchsten Frauenanteils im Management öffentlicher Unternehmen.

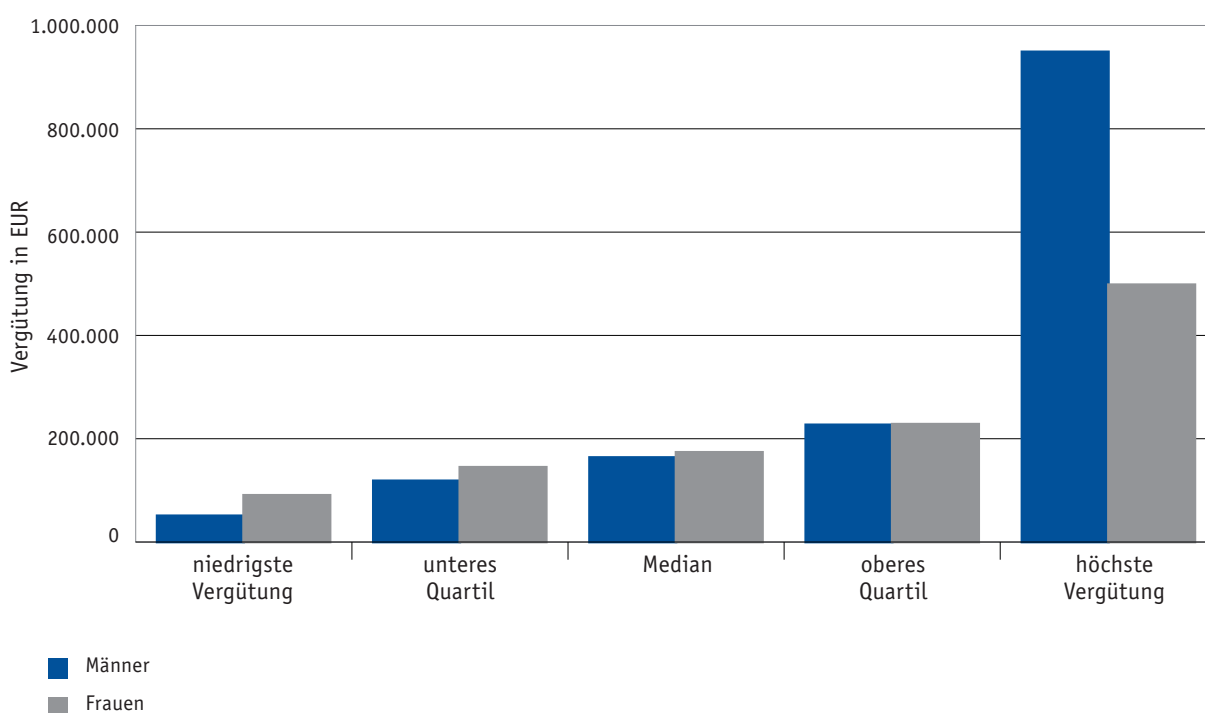
Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz seien die statistischen Daten nicht repräsentativ für die Frauenquote der Unternehmen der Landeshauptstadt. Zwischen 2006 und 2008 wären in städtischen Unternehmen mit zunehmender Tendenz auch Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Bei der Bestellung von Mitgliedern im Aufsichtsrat werde eine Frauen-Männer-Parität angestrebt; es seien jedenfalls 40 % der Sitze im Aufsichtsrat mit Frauen zu besetzen.

41.4 Der RH verwies gegenüber der Landeshauptstadt Graz in diesem Zusammenhang auf seine Ausführungen in TZ 20.4.

Vergütung

42 Öffentliche Unternehmen (gemäß RH-Auswahl) bezahlten ihren Managerinnen bzw. Managern – geschlechtsspezifisch verteilt –, Vergütungen, wie anhand nachfolgender Kennwerte dargestellt:

Abbildung 26: Vergütungen Managerinnen bzw. Manager – Kennwerte (2006 bis 2008)



Die Tendenz der Verteilung der Managervergütungen zeigte, dass im Durchschnitt des dreijährigen Erhebungszeitraumes der Median der Vergütungen von Frauen (173.700 EUR) über jenem von Männern (163.700 EUR) lag; hingegen lag die Spitzenvergütung bei den Managern um 90 % höher als bei den Managerinnen.

Vergleich mit externen Benchmarks

Vergleich mit der WdF-Einkommensstudie 2008

43.1 Eine vom Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF)³¹ unter seinen rd. 3.000 Mitgliedern – diese reichen vom Familienbetrieb über Kapitalgesellschaften im privaten Besitz, Gesellschaften mit öffentlicher Beteiligung bis zum Weltkonzern³² – im Jahr 2008 für das Jahr 2007 erhobene Einkommensverteilung der Führungskräfte in Österreich von der ersten (Vorstandsbereich, 200 Mitarbeiter) bis zur dritten (zehn Mitarbeiter) Führungsebene zeigt für Manager der ersten Führungsebene, dass

- deren Jahreseinkommen im Median 182.000 EUR erreichte;
- dabei rd. 70 % des Jahreseinkommens Grundgehalt und mehr als ein Viertel variable Einkommensanteile oder weitere Geldleistungen waren;
- vorwiegend der Gewinn des Unternehmens für den Erhalt variabler Einkommensanteile entscheidend war;
- sich im Jahr 2007 im Vergleich zum Jahr 2006 deren Jahreseinkommen nur geringfügig erhöhte;
- die Datenauswertung auf den freiwilligen Auskünften von 410 Führungskräften basierte;
- nur 8 % der für die Auswertung befragten Unternehmen eine Beteiligung der öffentlichen Hand aufwiesen, während 54 % der befragten Unternehmen österreichische Privatunternehmen waren.

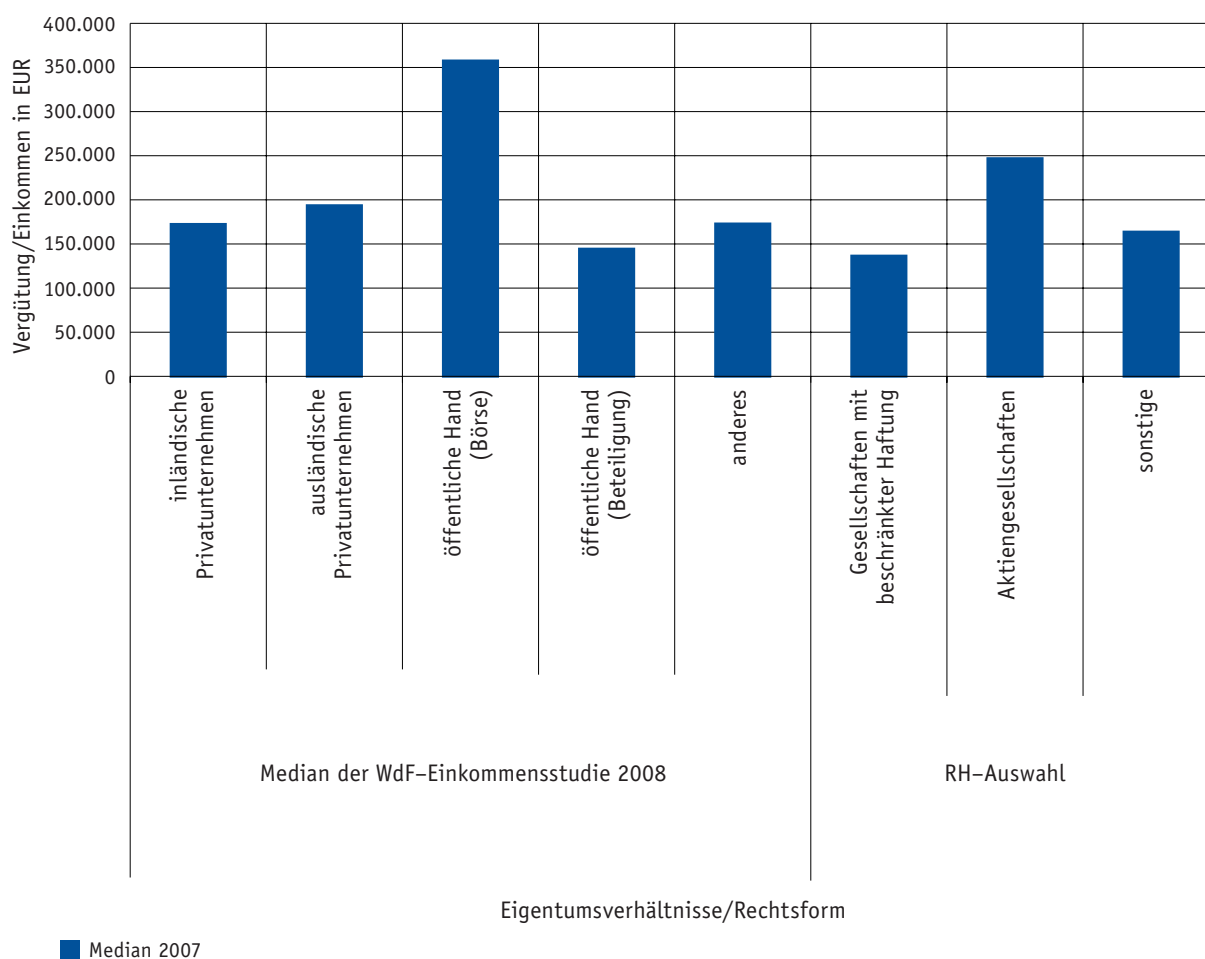
Die Gesamteinkommen der ersten Führungsebene nach Eigentumsverhältnissen entsprechend der WdF-Einkommensstudie sowie die ent-

³¹ WdF Edition 27, Wieviel Österreichs Manager verdienen; WdF-Einkommensstudie 2008: Branchen, Regionen, Gehälter, ISBN 978-3-200-01225-7

³² Rund 8 % der für die WdF-Auswertung befragten Unternehmen wiesen eine Beteiligung der öffentlichen Hand auf, 54 % der befragten Unternehmen waren österreichische Privatunternehmen. Der Rest umfasste die Österreichtöchter internationaler Unternehmen (29 %) und ausländische Privatunternehmen (7 %). Die restlichen 2 % sind nicht ausgewiesen.

sprechenden Vergütungen der Manager gemäß RH-Auswahl zeigten folgendes Bild:

Abbildung 27: Gesamteinkommen der ersten Führungsebene nach Eigentumsverhältnissen im Vergleich zu den Vergütungen der RH-Auswahl (2007)



Die Einkommen aus der WdF-Einkommensstudie 2008 waren nicht uneingeschränkt mit den Vergütungen vergleichbar, die der RH im Wege der Befragung von Unternehmen ermittelte:

- Der Befragung lagen ausschließlich Unternehmen mit Beteiligungen der öffentlichen Hand (Bund, Länder und Gemeinden mit über 20.000 Einwohnern bzw. Gemengelagen) zugrunde.
- Im Gegensatz dazu wiesen bei der WdF-Einkommensstudie 2008 rd. 8 % der für ihre Auswertung befragten Unternehmen eine Beteiligung der öffentlichen Hand auf.

- Weiters berücksichtigte der „Branchenmix“ des RH öffentliche Unternehmen aus sieben Branchen (Verkehr und Lagerei, Grundstücks- und Wohnungswesen, Energieversorgung, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheitswesen, Information und Kommunikation, Holdings).
- Die WdF-Einkommensstudie 2008 gründete im Unterschied dazu auf Erhebungen in elf – großteils anderen – Branchen (Rohstoff, Maschinen, Elektro/Elektronik, Genussmittel, Textil/Bekleidung, Papier/Holz, Chemie/Pharma, Bau, Finanzdienstleistungen/Versicherungen, EDV/IT, andere).

43.2 Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Rahmenbedingungen stellte der RH fest, dass die in der WdF-Einkommensstudie 2008 erhobenen Einkommen österreichischer Führungskräfte der ersten Führungsebene in Unternehmen der öffentlichen Hand (Medianeinkommen 182.000 EUR) – bei gebotener vorsichtiger Dateninterpretation – auf ein ähnliches Niveau hindeuteten wie jenes, das die Erhebungen des RH (Medianvergütung 163.600 EUR) ergaben.

Vergleich mit der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

44.1 Die Kienbaum Management Consultants GmbH verglich in ihrer Studie „Remuneration Western Europe 2008“ (Kienbaum-Studie) die Einkommen von Führungskräften der ersten (Manager) bis zur fünften (Spezialist) Ebene in elf westeuropäischen Ländern³³. Insgesamt unterlagen dieser Studie 3.818 Unternehmen mit 116.124 Führungskräften, davon 411 Unternehmen mit 3.245 Führungskräften in Österreich.

Die Kienbaum-Studie bezog ihre Auswertungen der (fixen und variablen) Einkommen nicht auf Branchen, sondern auf 13 branchenüberschreitende Tätigkeiten in „Job-Familien“ (Allgemeines Management, Finanzen/Rechnungswesen, Personal, Informationstechnologie, Allgemeine Verwaltung, Logistik, Materialverwaltung/Einkauf, Marketing, Verkauf, Forschung und Entwicklung, Produktion, Konstruktion sowie Qualitätssicherung).

³³ Belgien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Schweden, Schweiz und Spanien

Die Kienbaum-Studie verwies auf mehrere Faktoren, die einen internationalen Vergleich erschweren, wie unterschiedliche Strukturen der Gesellschaften, abweichende Funktionsbeschreibungen, individuelle nationale Steuern und Sozialstandards oder schwierig zu bewertende Sachbezüge.

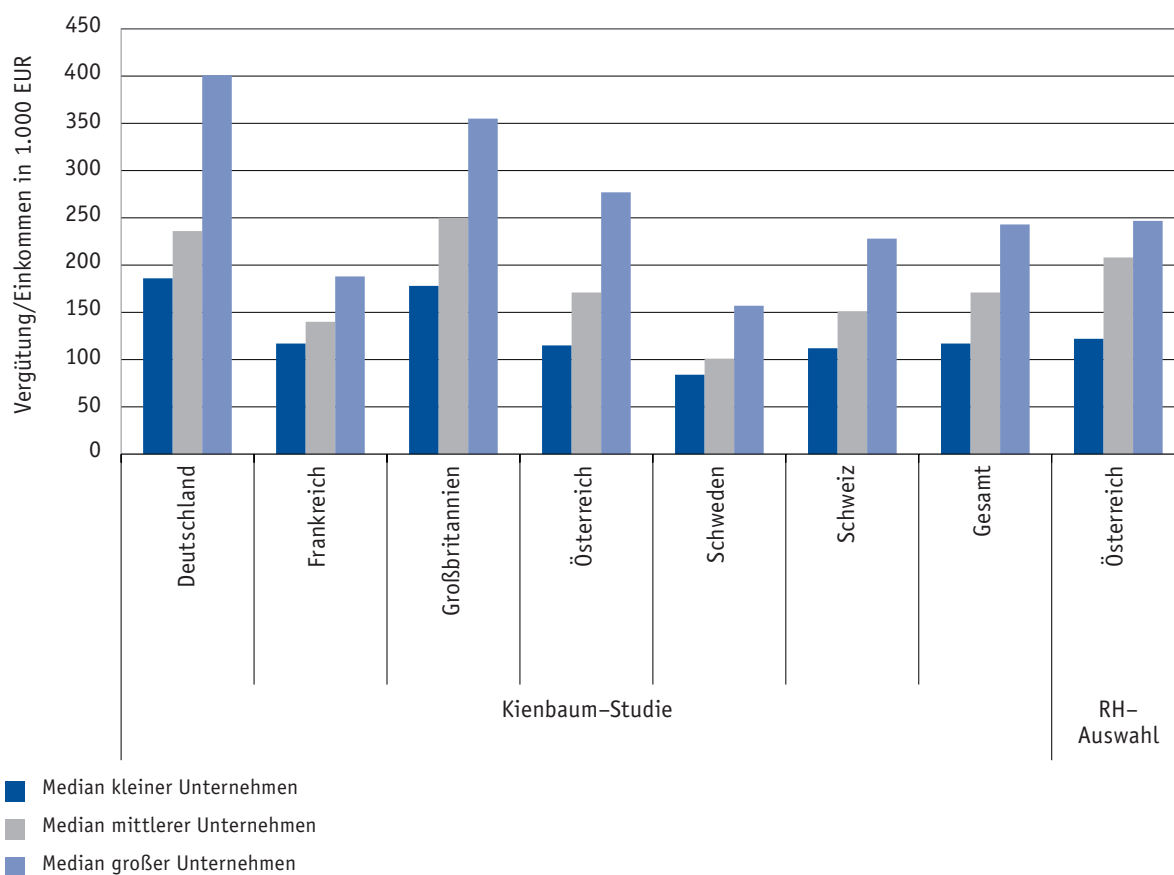
Ungeachtet der nationalen Eigenheiten ergab die Auswertung der Kienbaum-Studie, dass die Unternehmen in Großbritannien die höchsten Einkommen bezahlen, gefolgt von den Unternehmen aus Deutschland und der Schweiz. Unternehmen aus Irland, aus den Niederlanden, aus Österreich und Schweden bewegten sich mit ihren Einkommen um den Median aller elf Länder. Unternehmen aus Belgien und den südeuropäischen Ländern lagen mit den Einkommen am unteren Ende der Auswertung.

Für die mit der RH-Erhebung der Managervergütungen am ehesten vergleichbare Tätigkeitsgruppe „Allgemeines Management“³⁴ aus der Kienbaum-Auswertung zeigte sich nachfolgendes Bild:

³⁴ Ohne CEO's (Chief Executive Officer); CEO ist im englischsprachigen Raum die Bezeichnung für den alleinigen Geschäftsführer oder Vorstand eines Unternehmens oder den Vorsitzenden der Geschäftsführung oder des Vorstands (Vorstandsvorsitzender bzw. Generaldirektor). Im Zuge der Internationalisierung von Unternehmen wird diese Bezeichnung vermehrt auch von Organisationen im deutschsprachigen Raum verwendet.

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 28: Internationaler Vergleich der Einkommen der ersten Ebene der Tätigkeitsgruppe „Allgemeines Management“¹ und der Managervergütungen der RH-Auswahl (2007)



¹ kleine Unternehmen: weniger als 100 Beschäftigte;
mittlere Unternehmen: zwischen 100 und 1.000 Beschäftigten;
große Unternehmen: mehr als 1.000 Beschäftigte

Quelle: Kienbaum Management Consultants GmbH; Studie „Remuneration Western Europe 2008“

44.2 Im internationalen Vergleich mit der Kienbaum-Studie lagen die Managervergütungen gemäß den Erhebungen des RH bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen höher als die Medianeinkommen, welche die Studie im Bereich „Allgemeines Management“ für Österreich auswies.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 45 Die festgestellten Verschiedenartigkeiten (z.B. Stellenbesetzungsgesetze und Vertragsschablonenverordnungen des Bundes sowie der Länder, große Unterschiede zwischen der höchsten Vergütung und der Medianvergütung bzw. der niedrigsten Vergütung) verlangen mehr Transparenz und Offenlegung. Damit könnten die Struktur und die Gestaltung der Managerverträge für die Öffentlichkeit (Staatsbürger = Steuerzahler) und die Träger der Kontrollhoheit = Allgemeine Vertretungskörper (Nationalrat, Landtage, Gemeinderäte) transparenter werden, womit auch eine allgemeine Stärkung der öffentlichen Rechenschaftspflicht und eine Verbesserung der Corporate Governance verbunden wäre.

Der RH kritisiert per se nicht die Höhe der Gehälter, vielmehr fordert er ein gebietskörperschaftenübergreifend kohärentes Vorgehen und eine objektive Ausgewogenheit der Bereiche „Manageraufgaben – Managerverantwortung – Managergehalt – nachvollziehbarer Unternehmenserfolg und Offenlegung der Managergehälter“.

Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen hervor:

Allgemeine Empfehlungen zur Lohn-Transparenz in öffentlichen Unternehmen

- 46 In eine künftige Regelung für die Transparenz der Managerbezüge in öffentlichen Unternehmen sollten – ausgehend von den OECD-Grundsätzen der Corporate Governance, den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und des Österreichischen Corporate Governance Kodex sowie von den Ergebnissen der Gebarungsüberprüfung – die nachstehenden Empfehlungen einbezogen werden:

(1) Die Transparenz der Managerbezüge wäre durch eine generelle, alle Gebietskörperschaften und die Manager (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer) ihrer öffentlichen Unternehmen einbeziehende Regelung, welche die Anwendung internationaler OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex für verbindlich erklärt, herbeizuführen. (TZ 19)

(2) Unbeschadet einer gesetzlichen Regelung sollten die Managerbezüge künftig nach den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und den Prinzipien des Österreichischen Corporate Governance Kodex jedenfalls bei allen öffentlichen Unternehmen – ohne Ausnahmen – publiziert werden; damit sollen die Transparenz der Höhe der Managerbezüge und der Grundlagen ihrer Zuerkennung, einschließlich der Berücksichtigung der Branchenüblichkeit, sichergestellt werden sowie

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Unternehmensergebnissen beurteilt werden können. (TZ 19, 23, 25, 34, 35)

(3) Die im Geschäftsjahr gewährten Bezüge der Manager wären im Anhang des Jahresabschlusses des jeweiligen Unternehmens auszuweisen. (TZ 19)

(4) In geeigneter Art und Weise (z.B. Geschäftsbericht, Amtsblatt zur Wiener Zeitung, Jahresabschluss) wären in Bezug auf die Manager folgende Faktoren zu veröffentlichen:

- Grundsätze der Erfolgsbeteiligung;
- Kriterien, an die die Erfolgsbeteiligung anknüpft;
- wesentliche Änderungen gegenüber dem Vorjahr betreffend die Erfolgsbeteiligung;
- Verhältnis der fixen zu den erfolgsabhängigen Bestandteilen der Bezüge;
- Grundsätze für die gewährte betriebliche Altersvorsorgung und deren Voraussetzungen;
- Grundsätze für Anwartschaften und Ansprüche im Fall der Beendigung der Funktion. (TZ 19)

(5) Für jeden Manager sollten in geeigneter Art und Weise (z.B. Geschäftsbericht, Amtsblatt zur Wiener Zeitung, Jahresabschluss) die fixen und erfolgsabhängigen Bezugsbestandteile einzeln veröffentlicht werden. (TZ 19)

Spezielle Empfehlungen

47 Den Gebietskörperschaften und den überprüften Unternehmen empfahl der RH:

BKA

(6) Unter Berücksichtigung der best practice jener Bundesländer, die bereits Richtwerte für Obergrenzen der Managergehälter in ihren Vertragsschablonen festgelegt haben, wäre dahingehend eine Novellierung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes einzuleiten. (TZ 8)

(7) Die Richtwerte für Obergrenzen der Managergehälter sollten nur in begründeten Fällen – und im Einzelfall überprüfbar – überschritten werden können. (TZ 8)

(8) Für jene Fälle, in denen aufgrund der Beteiligungsverhältnisse der Gebietskörperschaften (Gemengelagen) weder die Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch eine solche eines Landes zur Anwendung gelangt, wären die Geltungsbereiche für deren Anwendung im Einvernehmen mit den Ländern derart zu gestalten, dass die definierte Anwendung einer Vertragsschablonenverordnung auf alle Unternehmen, die der Kontrolle des RH unterliegen, sichergestellt ist. (TZ 10)

Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien

(9) Die gebotene Transparenz der Struktur und Gestaltung der Managerverträge und die Grundsätze der Corporate Governance legen es nahe, in allen Ländern Regelungen betreffend Vertragsschablonen zu erlassen. (TZ 7, 9)

Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien

(10) Bis zur Erlassung entsprechender landesgesetzlicher Regelungen sollte sich die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice – orientieren. (TZ 9)

Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg

(11) Unternehmen im Gemeindeeigentum wären in die Regelungen betreffend Vertragsschablonen des jeweiligen Landes einzubeziehen. (TZ 7)

Salzburg

(12) Die gesetzliche Regelung betreffend den Gesamtjahresbezug wäre insofern abzuändern, als sich dieser an der Bezugshöhe nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998 nicht nur orientieren, sondern sie nicht überschreiten sollte. (TZ 7)

Unternehmen im Wirkungsbereich der Länder Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien

(13) Bis zur Erlassung entsprechender landesgesetzlicher Regelungen sollte sich die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge an den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice – orientieren. (TZ 9)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

Unternehmen

(14) In Zukunft wäre die Bestellung von Managern von Tochtergesellschaften, die dem Stellenbesetzungsgesetz unterliegen, öffentlich auszuschreiben. (TZ 6)

(15) Die Managergesamtbezüge wären künftig nach den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und den Prinzipien des Österreichischen Corporate Governance Kodex bei allen öffentlichen Unternehmen zu publizieren, um die Transparenz der Höhe der Gehälter und der Grundlagen ihrer Zuerkennung, wie die Berücksichtigung der Branchenüblichkeit, sicherzustellen und Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme zu den Unternehmensergebnissen beurteilen zu können. (TZ 19, 23, 25, 34, 35)

(16) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge sollten nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit angesehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) angepasst werden. (TZ 11)

(17) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern sollten nur zulässig sein, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 11)

(18) Die Erfolgsbeteiligung der Manager in Form variabler Bezugsbestandteile sollte auf eine Kombination aus kurzfristigen Kriterien und langfristig bzw. nachhaltig wirksamen Kriterien für den jeweiligen Unternehmenserfolg bzw. für die nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens bezogen sein. (TZ 26)

(19) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 26)

(20) Erfolgsbeteiligungen der Manager sollten nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien ausbezahlt werden. (TZ 28)

(21) Bei der Ausgestaltung sämtlicher Managerverträge wären entweder die Bestimmungen der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen einzuhalten oder es wären die Pensions- und Abfertigungsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes im Sinne einer best practice-Umsetzung anzupassen. (TZ 30, 32)

(22) Entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – auch im Sinne einer best practice–Umsetzung – bzw. der jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen wäre dafür Sorge zu tragen, Leitungsorgane zu verpflichten, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und mit derartigen Tätigkeiten verbundene geldwerte Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder u.a.) an das Unternehmen abzuführen. (TZ 33)

ANHANG

- Anhang 1: Unternehmen mit Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle unter Zuordnung ihrer öffentlichen Eigentümer
- Anhang 2: Gebietskörperschaften als Eigentümer/Gesellschafter der überprüften Unternehmen
- Anhang 3: Vergleich der Stellenbesetzungsgesetze
- Anhang 4: Vertragselemente der Vertragsschablonenverordnung
- Anhang 5: Pensionsregelungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes
- Anhang 6: Vergleich der Vertragsschablonenverordnungen
- Anhang 7: Branche Verkehr und Lagerei
- Anhang 8: Branche Grundstücks- und Wohnungswesen
- Anhang 9: Branche Energieversorgung
- Anhang 10: Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Anhang 11: Branche Gesundheitswesen
- Anhang 12: Branche Information und Kommunikation
- Anhang 13: Branche Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)
- Anhang 14: Anzahl der Unternehmen und der Manager der Branchen
- Anhang 15: Unternehmen (RH-Auswahl), den Gebietskörperschaften als Eigentümer zugeordnet
- Anhang 16: Aktiengesellschaften (RH-Auswahl)
- Anhang 17: Gesellschaften mit beschränkter Haftung (RH-Auswahl)
- Anhang 18: Sonstige Rechtsträger (RH-Auswahl)
- Anhang 19: Fragebogen
- Anhang 20: Glossar

Anhang 1: Unternehmen mit Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle unter Zuordnung ihrer öffentlichen Eigentümer

Unternehmen	öffentliche Eigentümer (Bund, Länder, Gemeinden)															
	Bund ¹	Länder ²									Gemeinden ³					
		B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W	B	Do	G	I	L	S
AgroFreight Spedition GmbH	BMVIT															
ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord	BMVIT				ja	ja										
Bundesimmobilien-gesellschaft m.b.H.	BMWFJ															
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung	BMF															
Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)	BMWFJ	ja		ja			ja		ja	ja						
Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH							ja									
conova communications GmbH						ja										ja
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH	BMWFJ				ja			ja							ja	
Energie Steiermark AG							ja									
Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.						ja										ja
GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktien-gesellschaft										ja						
HLH Hallenverwaltung GmbH							ja						ja			
Innsbrucker Verkehrsbetrie-be und Stubaitalbahn GmbH								ja						ja		
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.			ja													
KELAG Netz GmbH	BMWFJ		ja													
Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungs-management GmbH				ja												
OÖ Hypo Leasingge-sellschaft m.b.H.					ja											
Oberösterreichische Ge-sundheits- und Spitals-AG					ja											
ORF-Enterprise GmbH	4															

Fortsetzung: Anhang 1

Unternehmen	öffentliche Eigentümer (Bund, Länder, Gemeinden)															
	Bund ¹	Länder ²									Gemeinden ³					
		B	K	NÖ	OÖ	S	St	T	V	W	B	Do	G	I	L	S
Papier & Recycling Logistik GmbH	BMVIT															
Post & Telekom Immobilien-gesellschaft m.b.H.	BMF															
Rohöl-Aufsuchungs Aktien-gesellschaft	BMWFJ			ja	ja	ja	ja									
Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft											ja	ja				
TIWAG-Netz AG								ja								
VERBUND-Austrian Power Trading AG	BMWFJ			ja	ja		ja	ja	ja	ja						
VERBUND-International GmbH	BMWFJ			ja	ja		ja	ja	ja	ja						
Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.		ja		ja						ja						
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktien-gesellschaft									ja							
Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.										ja						
Wiener Zeitung GmbH	BJA															

- ¹ BKA Bundeskanzleramt
 BMF Bundesministerium für Finanzen
 BMVIT Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie
 BMWFJ Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

- ² B Burgenland
 K Kärnten
 NÖ Niederösterreich
 OÖ Oberösterreich
 S Salzburg
 St Steiermark
 T Tirol
 V Vorarlberg
 W Wien

- ³ B Bregenz
 Do Dornbirn
 L Linz
 G Graz
 S Salzburg
 I Innsbruck

- ⁴ Die ORF-Enterprise GmbH ist eine 100 %-Tochter des Österreichischen Rundfunks; ORF (= Stiftung)

Anhang 2: Gebietskörperschaften als Eigentümer/Gesellschafter der überprüften Unternehmen	
Gebietskörperschaft	überprüftes Unternehmen
Republik Österreich	AgroFreight Spedition GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord (Mehrheitsbeteiligung)
	Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (Mehrheitsbeteiligung)
	Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Mehrheitsbeteiligung)
	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)
	Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
	KELAG Netz GmbH
	Papier & Recycling Logistik GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. (Mehrheitsbeteiligung)
	ORF-Enterprise GmbH ¹
	Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft
	VERBUND–Austrian Power Trading AG (Mehrheitsbeteiligung)
	VERBUND–International GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	Wiener Zeitung GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
Land Burgenland	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) (Mehrheitsbeteiligung)
	Verkehrsverbund Ost–Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.
Land Kärnten	Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. (Mehrheitsbeteiligung)
	KELAG Netz GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
Land Niederösterreich	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)
	Land Niederösterreich Finanz– und Beteiligungsmanagement GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft (Mehrheitsbeteiligung)
	VERBUND–Austrian Power Trading AG
	VERBUND–International GmbH
	Verkehrsverbund Ost–Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. (gleich hohe Beteiligung auch bei Land Wien) ¹
Land Oberösterreich	ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord
	Energie AG Oberösterreich Trading GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. (Mehrheitsbeteiligung)
	Oberösterreichische Gesundheits– und Spitals–AG (Mehrheitsbeteiligung)
	Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft
	VERBUND–Austrian Power Trading AG
	VERBUND–International GmbH

Fortsetzung: Anhang 2	
Gebietskörperschaft	überprüftes Unternehmen
Land Salzburg	ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord
	conova communications GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. (gleich hohe Beteiligung auch bei Landeshauptstadt Salzburg) ¹
	Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft
Land Steiermark	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)
	Cogeneration Kraftwerke Management Steiermark GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	Energie Steiermark AG (Mehrheitsbeteiligung)
	HLH Hallenverwaltung GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
	Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft
	VERBUND–Austrian Power Trading AG
	VERBUND–International GmbH
Land Tirol	Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
	Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH
	TIWAG–Netz AG (Mehrheitsbeteiligung)
	VERBUND–Austrian Power Trading AG
	VERBUND–International GmbH
Land Vorarlberg	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)
	VERBUND–Austrian Power Trading AG
	VERBUND–International GmbH
	Vorarlberger Landes– und Hypothekenbank Aktiengesellschaft (Mehrheitsbeteiligung)
Land Wien	Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)
	GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft (Mehrheitsbeteiligung)
	VERBUND–Austrian Power Trading AG
	VERBUND–International GmbH
	Verkehrsverbund Ost–Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. (gleich hohe Beteiligung auch bei Land Niederösterreich) ¹
	Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. (Mehrheitsbeteiligung)

Fortsetzung: Anhang 2	
Gebietskörperschaft	überprüftes Unternehmen
Landeshauptstadt Bregenz	Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft
Stadt Dornbirn	Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft (Mehrheitsbeteiligung)
Landeshauptstadt Graz	HLH Hallenverwaltung GmbH
Landeshauptstadt Innsbruck	Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH (Mehrheitsbeteiligung)
Landeshauptstadt Linz	Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
Landeshauptstadt Salzburg	conova communications GmbH
	Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. (gleich hohe Beteiligung auch bei Land Salzburg) ¹

¹ Es wurden insgesamt 30 Unternehmen an Ort und Stelle überprüft. Die hier dargestellten 32 (rot unterlegten) Unternehmen ergeben sich aufgrund der Beteiligungsverhältnisse bei der Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. sowie bei der Gemeinnützigen Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. Die ORF-Enterprise GmbH ist eine 100 %-Tochter des Österreichischen Rundfunks; ORF (= Stiftung).

Rot hinterlegt sind innerhalb der Gebietskörperschaften jene Unternehmen, bei denen die jeweilige Gebietskörperschaft die Mehrheitsbeteiligung bzw. eine gleich hohe Beteiligung wie eine andere Gebietskörperschaft — in Summe jedoch die Mehrheit — besitzt.

Anhang 3: Vergleich der Stellenbesetzungsgesetze

Stellenbesetzungsgesetz				
Bund: BGBl. I Nr. 26/1998	Burgenland: LGBl. Nr. 1/1999	Oberösterreich: LGBl. Nr. 46/2000	Salzburg: LGBl. Nr. 27/1999	Steiermark: LGBl. Nr. 120/2008
Geltungsbereich				
Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen	Beteiligung des Landes oder burgenländischer Gemeinden alleine oder gemeinsam größer als Beteiligung anderer Gebietskörperschaften (Landes- und Gemeindeunternehmen)	Beteiligung des Landes oder von OÖ Gemeinden größer als jene des Bundes und gleich groß oder größer als jene anderer Länder oder Gemeinden anderer Länder (Landes- und Gemeindeunternehmen); Gemeinde hat eigene Vertragschablone zu beschließen	Beteiligung des Landes oder der Gemeinde größer als Beteiligung des Bundes, Betriebe ohne eigene Rechtspersönlichkeit von Land, Gemeinde oder Gemeindeverband alleine oder gemeinsam betrieben (Landes- und Gemeindeunternehmen)	Beteiligung des Landes größer als Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften (Landesunternehmen)
Einkommensregelungen				
keine Regelungen hinsichtlich Höhe	keine Regelungen hinsichtlich Höhe	keine Regelungen hinsichtlich Höhe	Gesamtjahresbezug ¹ max. Landes-Bezügegesetz (exkl. variabler Bezugsbestandteile)	Grundgehalt max. branchenüblich, Gesamtjahresentgelt max. Landes-Bezügegesetz (inkl. variabler Bezugsbestandteile)
Pensionsregelungen				
Pensionsregelung nach Bundes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Bundes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Landes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Landes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Landes-Bezügegesetz; „Gemeindeunternehmen“ nicht erfasst
Vertragsgestaltung				
Vertrag branchenüblich und Erstellung unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	kein Zusatz bezüglich Branchenüblichkeit und Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	kein Zusatz bezüglich Branchenüblichkeit und Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	Vertrag branchenüblich und Erstellung unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	Vertrag branchenüblich und Erstellung unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.

¹ Der Gesamtjahresbezug hat sich an Bezugshöhen nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998 zu orientieren.

Anhang 4: Vertragselemente der Vertragsschablonenverordnung des Bundes	
Laufzeit des Anstellungsverhältnisses	§ 2 Abs. 3
Das Anstellungsverhältnis war mit längstens fünf Jahren zu befristen.	Z 1
Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund musste eine sofortige Vertragsauflösung möglich sein, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen.	Z 1a
Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen musste dem Unternehmen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich sein.	Z 1b
Aufgabe, Grundlagen der Tätigkeit	
Der Inhalt der Tätigkeit des Managers sowie dessen Zuständigkeit war unter Anführung der rechtlichen Grundlagen im Vertrag möglichst genau zu umschreiben.	Z 2
Arbeitszeit	
Es war die Verpflichtung zu vereinbaren, dass Mehrarbeit und Überstunden im erforderlichen Ausmaß zu leisten waren.	Z 3
Entgelt	
Es war ein Gesamtjahresbezug zu vereinbaren; mit diesem waren sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten.	Z 4
Die Auszahlung des Gesamtjahresbezuges hatte in 14 gleichen Teilbeträgen zu erfolgen.	Z 4
Bei unterjährigen Anstellungsverhältnissen waren der betreffende 13. oder 14. Teilbetrag zu aliquotieren.	Z 4
Variable Bezugsbestandteile durften nur leistungs- und erfolgsorientiert festgelegt werden und waren mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezuges zu begrenzen; die entsprechenden Kriterien waren durch die zuständigen Organe festzulegen und zu begründen.	Z 4
Sonstige geldwerte Sachzuwendungen waren im Managervertrag taxativ anzuführen.	Z 4
Dienstkraftwagen	
Dienstkraftwagen durften nur nach Betriebsnotwendigkeiten beigestellt werden.	Z 5
Unfallversicherung	
Eine optionale Unfallversicherung war für den Fall des Todes mit maximal einem Jahresbruttogehalt (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) zu begrenzen.	Z 6
Eine optionale Unfallversicherung war für den Fall der dauernden Invalidität mit maximal zwei Jahresbruttogehältern (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) zu begrenzen.	Z 6

Fortsetzung: Anhang 4	
Aufwandsersatz bei Dienstreisen und sonstigen Spesenvergütungen	§ 2 Abs. 3
Derartige Regelungen hatten sich an den branchenüblichen zu orientieren.	Z 7
Dienstort	
Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse war zu vereinbaren.	Z 8
Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften	
Es war die Verpflichtung für die Manager zu vereinbaren, dass Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile (Jahresvergütungen, Sitzungsgelder u.a.) an das Unternehmen abzuführen waren.	Z 9
Nebenbeschäftigung, Beteiligungen	
Die Vereinbarung, dass Beteiligungen an anderen Unternehmen und Nebenbeschäftigungen der Zustimmung des Unternehmens bedürfen, war abzuschließen.	Z 10
Diensterfindungen	
Diensterfindungen des Managers mussten ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen gehören.	Z 11
Urlaub	
Der Urlaubsanspruch durfte 36 Werktage im Jahr nicht übersteigen.	Z 12
Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches war nur für den Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses zu vereinbaren.	Z 12
Eine Verjährung des Urlaubsanspruches war nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens zu vereinbaren.	Z 12
Entgeltfortzahlung	
Eine Fortzahlung der laufenden Bezüge durfte bei Arbeitsverhinderung durch Arbeitsunfall, Krankheit oder Berufskrankheit die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigen.	Z 13
Abfertigung	
Ein Abfertigungsanspruch durfte — auch unter Einrechnung von Vordienstzeiten — maximal das Höchstausmaß laut Angestelltengesetz erreichen. Anmerkung: Nur im Falle einer Weiterbestellung konnten Abfertigungsregeln über das oben genannte Ausmaß aus vor dem 31. Juli 1998 abgeschlossenen Verträgen in neue Managerverträge übernommen werden.	Z 14
Meldepflichten betreffend die persönlichen Verhältnisse	
Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Entstehen, die Änderung oder das Erlöschen von Ansprüchen gegenüber dem Unternehmen von Bedeutung sind, waren vorzusehen.	Z 15

Fortsetzung: Anhang 4	
Verschwiegenheitsverpflichtung	§ 2 Abs. 3
Eine zeitlich unbegrenzte und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehende Verschwiegenheitsverpflichtung war zu vereinbaren.	Z 16
Konkurrenzklausele	
Eine Konkurrenzklausele (branchenüblich bzw., falls keine derartigen bestehen, gemäß Angestellterengesetz) war vorzusehen.	Z 17
Subsidiäre Geltung von Rechtsvorschriften	
Soweit es branchenüblich war, konnten subsidiär Vereinbarungen über die Geltung der Bestimmungen des ABGB und des Angestellterengesetzes vereinbart werden.	Z 18
Sonstige Regelungen	
Neben den Vertragselementen gemäß Z 1 bis 18 durften nur Regelungen aufgrund der Besonderheit des Unternehmens und in dessen ausschließlicher Interesse getroffen werden.	Z 19

Anhang 5: Pensionsregelungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes¹

Risiken	§ 3 Abs. 1
Eine freiwillige Pensionsvorsorge (Pensionsregelungen) durfte ausschließlich die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung in Ergänzung zur gesetzlichen Pensionsversicherung enthalten.	Z 1
Der Leistungsanfall von Ansprüchen aus den Pensionsregelungen war an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu knüpfen.	Z 1
Vorsorgeformen	
Die freiwillige Pensionsvorsorge durfte als Pensionskassenzusage oder als Zusage, Prämien zugunsten des Managers oder seiner Hinterbliebenen in eine Versicherung ohne Rückkaufsrecht zu zahlen, erfolgen; dem Manager konnte die Wahl der Pensionskasse oder des Versicherungsunternehmens freigestellt werden.	Z 2
Wartefrist – Unverfallbarkeit	
Bei einer erstmaligen Bestellung war der Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft erst nach Ablauf von fünf Jahren zu vereinbaren.	Z 3
Beitragsleistung	
Der zur freiwilligen Pensionsvorsorge vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Pensionskasse und die Versicherungsprämien für eine freiwillige Pensionsvorsorge durften zusammen 10 % des Jahresbruttogehaltes (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) nicht übersteigen.	Z 4
Anrechnung von Einkünften	
Auf Leistungen aus anderen Pensionszusagen gemäß dem Betriebspensionsgesetz sind Leistungen aus den vorliegenden Pensionsregelungen – mit definierten Einschränkungen – anzurechnen.	Z 5

¹ Die Vertragsschablonenverordnungen der Länder enthielten hinsichtlich der Pensionsregelungen keine inhaltlichen Unterschiede zur Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Anhang 6: Vergleich der Vertragsschablonenverordnungen

Vertragsschablonen–Verordnungen				
Bund: BGBl. II Nr. 254/1998	Burgenland: LGBl. Nr. 24/1999	Oberösterreich: LGBl. Nr. 113/2001	Salzburg: gemäß § 4 Manager– Dienstverträge– Gesetz gilt Vertragsschablonenverordnung des Bundes	Steiermark: LGBl. Nr. 18/2009
Entgelt				
Mit dem Gesamtjahresbezug sind sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten; Festlegung variabler Bezugsbestandteile nur leistungs- und erfolgsorientiert	Beim Gesamtjahresbezug ist auf Größe, Ertragslage, Marktstellung, Gesellschaftsform der Unternehmung, maßgebliche Wettbewerbsintensität, Branchenentwicklung und Nachfragesituation Bedacht zu nehmen; Jahreshöchstbezüge: gemeinwirtschaftliche Aufgaben maximal Bezug des Landesrates; bei nationalem bzw. internationalem Wettbewerb oder erhöhten wirtschaftlichen Risiken– maximal Bezug des Landeshauptmannes (exkl. variabler Bezugsbestandteile)	Beim Gesamtjahresbezug ist auf Größe, Ertragslage, Marktstellung, Gesellschaftsform der Unternehmung, maßgebliche Wettbewerbsintensität, Branchenentwicklung und Nachfragesituation Bedacht zu nehmen; Jahreshöchstbezug: maximal Bezug des Landeshauptmannes; Ausnahme: Wiederbestellung von zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung bereits bestellten Managern	siehe Bund	Gesamtjahresentgelt darf insgesamt den im Steiermärkischen Landes– Bezügegesetz geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht übersteigen; Grundentgelt darf branchenübliche Grundgehälter nicht übersteigen; es ist auf Größe, Marktstellung, Ertragslage und Gesellschaftsform des Unternehmens, auf Wettbewerbsintensität, Branchenentwicklung im Bereich sowie Nachfragesituation im Managermarkt Bedacht zu nehmen

Anhang 7: Branche Verkehr und Lagerei

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
AgroFreight Spedition GmbH	1
Aktiengesellschaft der Wiener Lokalbahnen	2
ASFINAG Alpenstraßen GmbH	1
ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord	1
ASFINAG Autobahn Service GmbH Ost	1
ASFINAG Autobahn Service GmbH Süd	1
ASFINAG Maut Service GmbH	3
Asotra – Internationale Speditions- und Transport Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1
Austrian Airlines AG	6
Austro Control Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung	2
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	5
ChemFreight Transport, Logistik & Waggonvermietung GmbH	1
Dachstein & Eishöhlen GmbH & Co KG	1
Dachstein Tourismus AG	1
Dolphin Shipping Transportagentur GmbH	1
Dornbirner Seilbahn GmbH	1
EC LOGISTIK GmbH	1
Ennshafen OÖ GmbH	3
Felbertauernstraße-Aktiengesellschaft	2
Flughafen Graz Betriebs GmbH	1
Flughafen Linz GesmbH	1
Graz AG – Stadtwerke für kommunale Dienste	2
Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	1
Großglockner-Hochalpenstraßen-Aktiengesellschaft	1
Hauser Kaibling Seilbahn- und Liftgesellschaft m.b.H. & Co. KG.	2
Illwerke Seilbahn-Betriebsgesellschaft mbH	1
„ILUG“ Innsbrucker Luftfracht-Umschlaggesellschaft m.b.H.	1
Innbus GmbH	1
Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH	1
Innsbrucker Nordkettenbahnen GmbH	1
Intercontainer Austria GesmbH	4
Kärntner Flughafen Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	1
Lachtal-Lifte u. Seilbahnen GmbH	2
Lauda Air Luftfahrt GmbH	1

Fortsetzung: Anhang 7

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
LTE Logistik- und Transport-GmbH	2
Medien.Zustell GmbH	1
Mürztaler Verkehrs-Gesellschaft m.b.H.	2
Niederösterreichische Verkehrsorganisationsges.m.b.H. (NÖVOG)	1
ÖBB-Infrastruktur Bau Aktiengesellschaft	5
ÖBB-Infrastruktur Betrieb Aktiengesellschaft	4
ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft	5
ÖBB-Postbus GmbH	5
ÖBB-Traktion Gesellschaft mbH	2
Österreichische Donaulager GmbH	4
Österreichische Post Aktiengesellschaft	5
Petzen-Bergbahnen GmbH	1
Planai – Hochwurzen – Bahnen Gesellschaft m.b.H.	1
RAABERSPED Speditionsgesellschaft m.b.H.	1
Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft	4
Salzburger Flughafen GmbH	3
Salzburger Parkgaragen Gesellschaft m.b.H.	1
Salzburger Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.	2
Scherübl Transport GmbH	1
Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH	3
Schier, Otten & Co. Gesellschaft m.b.H.	2
Stadtwerke Klagenfurt Aktiengesellschaft	2
Steirische Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.	1
STPM Städtische Parkraummanagement Gesellschaft mbH	1
Tauern Touristik GmbH	1
Tiroler Flughafenbetriebsgesellschaft m.b.H.	1
Traunsee Touristik GmbH Nfg. & Co KG	1
Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt GmbH	2
Verkehrsverbund Kärnten GesmbH	1
Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.	3
Verkehrsverbund Tirol GesmbH.	2
Verkehrsverbund Vorarlberg Gesellschaft mbH (VMOBIL)	1
via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft m.b.H.	2

Fortsetzung: Anhang 7

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.	1
Wiener Hafen, GmbH & Co KG	2
Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltung, GmbH & Co KG	2
WIENER LINIEN GmbH	3
Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH	2
Wiener Lokalbahnen Verkehrsdienste GmbH	1
Summe	140

Anhang 8: Branche Grundstücks- und Wohnungswesen

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
ACCESS INDUSTRIAL PARK AUSTRIA Ges.m.b.H.	1
BELIG – Beteiligungs- und Liegenschafts GmbH	2
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	4
CYTA-Errichtungs- und Management GmbH & CO KG	1
Design Center Linz Betriebsgesellschaft m.b.H.	1
FH OÖ Immobilien GmbH	1
FMB Facility Management Burgenland GmbH	3
Gemeinnützige Donau-Ennstaler Siedlungs-Aktiengesellschaft	2
Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.	2
Gemeinnützige Welser Heimstättengenossenschaft, eingetragene Genossenschaft mit beschränkter Haftung	1
Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H.	1
Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Steyr, GmbH	2
GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft	2
GBG Gebäude- und Baumanagement Graz GmbH	2
GWG – Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH	2
HLH Hallenverwaltung GmbH	1
Hypo Immobilien GmbH	1
HYPO TIROL LEASING GMBH	2
IG Immobilien Invest GmbH	2
Immobilien Baden GesmbH	1
Innsbrucker Immobilien GmbH & CoKG	1
Land-Invest Salzburger Baulandsicherungsgesellschaft mbH	1
Landes-Immobilien GmbH	1
Landesimmobiliengesellschaft Kärnten GmbH	2
Landesimmobilien-Gesellschaft mbH	3
LAWOG, Gemeinnützige Landeswohnungsgenossenschaft für Oberösterreich, eingetragene Genossenschaft m.b.H.	2
MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH	1
„Neue Heimat“ Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft Kärnten, Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1
„Neue Heimat Tirol“, Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung	2
NÖ Real-Consult AG & CO KG	2

Fortsetzung: Anhang 8	
Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
NÖ. HYPO Leasinggesellschaft m.b.H.	3
ÖBB-Immobilienmanagement Gesellschaft mbH	3
OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.	3
Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.	3
SIVBEG – Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft m.b.H.	2
SWS Stadion Salzburg Wals-Siezenheim, Planungs- und Errichtungsgesellschaft mbH	2
Tech Center Linz – Winterhafen Errichtungs- und Betriebsgesellschaft m.b.H.	1
Tiroler gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.	2
Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH.	1
Summe	70

Anhang 9: Branche Energieversorgung	
Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Austrian Wind Power GmbH	2
BEWAG Netz GmbH	1
Biomassekraftwerk Heiligenkreuz Betriebs GmbH	1
Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)	2
Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH	1
Elektrizitätswerk Wels Aktiengesellschaft	2
Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH	1
Energie AG Oberösterreich Netz GmbH	3
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH	1
Energie AG Oberösterreich Wärme GmbH	2
Energie Graz GmbH	1
Energie Klagenfurt GmbH	3
ENERGIECOMFORT Energie– und Gebäudemanagement GmbH	3
Energie–Contracting Steyr GmbH	1
Ennskraftwerke Aktiengesellschaft	2
ENSERV Energieservice GmbH & Co KG	3
Erdgas Oberösterreich GmbH & Co KG	1
EVN AG	3
EVN Netz GmbH	2
Fernwärme Wien Gesellschaft m.b.H.	3
Gasnetz Steiermark GmbH	1
Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft	2
KELAG Netz GmbH	1
KELAG Wärme GmbH	2
KELAG–Kärntner Elektrizitäts–Aktiengesellschaft	4
LINZ GAS/WÄRME GmbH für Erdgas– und Wärmeversorgung	1
LINZ STROM Netz GmbH	1
MyElectric Energievertriebs– und –dienstleistungs GmbH	2
Oberösterreichische Ferngas Aktiengesellschaft	3
Österreichische Elektrizitätswirtschafts–Aktiengesellschaft	5
Pinkafelder Elektrizitäts–Werke Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3
PW Stromversorgungsgesellschaft m.b.H.	1
Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft	5

Fortsetzung: Anhang 9

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	2
Salzburg Netz GmbH	2
Stadtwerke Bregenz G.m.b.H.	1
Stadtwerke Kapfenberg GmbH	1
Steirische Gas-Wärme GmbH	4
STEWEAG-STEG GmbH	1
Stromnetz Graz GmbH	2
Stromnetz Steiermark GmbH	4
SWH – Strom und Wärme aus Holz, Heizwerke Errichtungs-Betriebs GmbH	1
SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H.	2
TIGAS-Erdgas Tirol GmbH	1
TIWAG-Netz AG	2
TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG	2
VERBUND-Austrian Hydro Power AG	2
Austrian Power Grid AG	2
VERBUND-Austrian Power Sales GmbH	3
VERBUND-Austrian Power Trading AG	3
VERBUND Renewable Power GmbH	2
VERBUND Thermal Power GmbH	2
VKW-Netz AG	3
„VEG“ Vorarlberger Erdgasgesellschaft mbH	1
Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft	2
WIEN ENERGIE Gasnetz GmbH	2
WIEN ENERGIE Stromnetz GmbH	2
WIENSTROM GmbH	2
Summe	120

Anhang 10: Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Bundespensionskasse AG	3
Dornbirner Sparkasse Bank AG	5
HYPO Investmentbank AG	7
HYPO TIROL BANK AG	3
Hypo Tirol Versicherungsmakler GmbH	1
Hypo Versicherungsmakler GmbH	2
Hypo-Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.	2
Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH	3
Niederösterreichische Landesbank – Hypothekenbank Aktiengesellschaft	4
Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft	3
Oesterreichische Nationalbank	6
Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft	2
Sparkasse der Stadt Amstetten AG	2
Steirische Beteiligungsfinanzierungsgesellschaft m.b.H.	1
UTILITAS Dienstleistungs- und Beteiligungs – Gesellschaft m.b.H.	1
VERBUND-International GmbH	3
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft	3
Summe	54

Anhang 11: Branche Gesundheitswesen

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Bezirkskrankenhaus Schwaz Betriebsgesellschaft m.b.H.	2
Frauengesundheitszentrum Kärnten GmbH	1
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	1
Leitstelle Tirol Gesellschaft mbH	3
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft-KABEG	2
Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H.	1
NÖ Landeskliniken-Holding	4
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	3
Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	5
TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH	3
Universitätsklinik für Zahn-, Mund- u. Kieferheilkunde Gesellschaft mbH „Bernhard Gottlieb Universitätszahnklinik“	1
Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Wiener Krankenanstaltenverbund – KAV	5
Summe	34

Anhang 12: Branche Information und Kommunikation

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
auftrag.at ausschreibungsservice GmbH	1
B.net Burgenland Telekom GmbH	2
BKF Das Burgenland Fernsehen GmbH	2
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Citykom Telekommunikation GmbH	1
conova communications GmbH	1
Energie AG Oberösterreich Data GmbH	1
Hypo Informatikgesellschaft m.b.H.	1
Johannes Kepler Universität Linz Multimediale Studienmaterialien GmbH	1
Kabel-TV-Wien Gesellschaft m.b.H.	1
Land-, forst- und wasserwirtschaftliches Rechenzentrum GmbH	1
LIWEST Kabelmedien GmbH	2
Macron Software Entwicklungs- und Marketing GmbH	1
OÖ. Tourismus Technologie GmbH	2
Österreichischer Rundfunk	2
Österreichisches Filminstitut	1
RISC Software GmbH	1
Wiener Zeitung GmbH	1
Summe	25

Anhang 13: Branche Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Bundestheater-Holding GmbH	1
Energie AG Oberösterreich	3
Energie Steiermark AG	2
FH OÖ Management GmbH	1
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.	2
Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	4
ORF-Enterprise GmbH	1
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	4
Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft	2
Theaterholding Graz / Steiermark GmbH	1
Wien Holding GmbH	2
Wien Oberlaa Projektentwicklung GmbH	1
WIENER STADTWERKE Holding AG	5
Summe	29

Anhang 14: Anzahl der Unternehmen und der Manager der Branchen		
	Unternehmen	Manager
	Anzahl	
Energieversorgung	58	120
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	18	54
Gesundheitswesen	13	34
Grundstücks- und Wohnungswesen	39	70
Holdings	13	29
Information und Kommunikation	18	25
Verkehr und Lagerei	73	140
Summe	232	472

Anhang 15: Unternehmen (RH-Auswahl), den Gebietskörperschaften als Eigentümer zugeordnet

Land Burgenland

FMB Facility Management Burgenland GmbH
Austrian Wind Power GmbH
B.net Burgenland Telekom GmbH
BELIG – Beteiligungs- und Liegenschafts GmbH
BEWAG Netz GmbH
Biomassekraftwerk Heiligenkreuz Betriebs GmbH
BKF Das Burgenland Fernsehen GmbH
Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)
Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H.
Pinkafelder Elektrizitäts-Werke Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Land Kärnten

Frauengesundheitszentrum Kärnten GmbH
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.
KELAG Netz GmbH
KELAG Wärme GmbH
KELAG-Kärntner Elektrizitäts Aktiengesellschaft
Landesimmobiliengesellschaft Kärnten GmbH
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft-KABEG
„Neue Heimat“ Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft Kärnten, Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Petzen-Bergbahnen GmbH
Verkehrsverbund Kärnten GesmbH
Kärntner Flughafen Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung

Land Niederösterreich

ACCESS INDUSTRIAL PARK AUSTRIA Ges.m.b.H.
EVN AG
EVN Netz GmbH
HYPOT Investmentbank AG
Hypo-Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.
Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH
Niederösterreichische Landesbank – Hypothekenbank Aktiengesellschaft
Niederösterreichische Verkehrsorganisationsges. m.b.H. (NÖVOG)
NÖ Landeskliniken-Holding
NÖ Real-Consult AG
NÖ. HYPO Leasinggesellschaft m.b.H.
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Fortsetzung: Anhang 15

SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H. ¹
UTILITAS Dienstleistungs- und Beteiligungs – Gesellschaft m.b.H.
Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. ¹
Land Oberösterreich
Dachstein Tourismus AG
Energie AG Oberösterreich
Energie AG Oberösterreich Data GmbH
Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH
Energie AG Oberösterreich Netz GmbH
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH
Energie AG Oberösterreich Wärme GmbH
Energie-Contracting Steyr GmbH
Ennshafen OÖ GmbH
ENSERV Energieservice GmbH & Co KG
Erdgas Oberösterreich GmbH & Co KG
FH OÖ Immobilien GmbH
FH OÖ Management GmbH
Flughafen Linz GesmbH
Landes-Immobilien GmbH
LAWOG, Gemeinnützige Landeswohnungsgenossenschaft für Oberösterreich, eingetragene Genossenschaft m.b.H.
LIWEST Kabelmedien GmbH
Oberösterreichische Ferngas Aktiengesellschaft
Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft
OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG
OÖ. Tourismus Technologie GmbH
Tech Center Linz – Winterhafen Errichtungs- und Betriebsgesellschaft m.b.H.
Traunsee Touristik GmbH Nfg. & Co KG
Land Salzburg
conova communications GmbH
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH
Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.
Land-Invest Salzburger Baulandsicherungsgesellschaft mbH
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation
Salzburg Netz GmbH

¹ Aufgrund der Eigentumsverhältnisse auch dem Land Wien zugeordnet (siehe TZ 36)

Fortsetzung: Anhang 15

	Salzburger Flughafen GmbH
	Salzburger Parkgaragen Gesellschaft m.b.H.
	Salzburger Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.
	SWS Stadion Salzburg Wals-Siezenheim, Planungs- und Errichtungsgesellschaft mbH
Land Steiermark	
	Cogeneration Kraftwerke Management Steiermark GmbH
	Energie Steiermark AG
	Gasnetz Steiermark GmbH
	Hauser Kaibling Seilbahn- und Liftgesellschaft m.b.H. & Co. KG.
	HLH Hallenverwaltung GmbH
	Lachtal-Lifte u. Seilbahnen GmbH
	Landesimmobilien-Gesellschaft mbH
	Planai – Hochwurzen – Bahnen Gesellschaft m.b.H.
	PW Stromversorgungsgesellschaft m.b.H.
	Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.
	Steirische Beteiligungsfinanzierungsgesellschaft m.b.H.
	Steirische Gas-Wärme GmbH
	Steirische Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.
	STEWEAG-STEAG GmbH
	Stromnetz Steiermark GmbH
	Theaterholding Graz / Steiermark GmbH
Land Tirol	
	Bezirkskrankenhaus Schwaz Betriebsgesellschaft m.b.H.
	CYTA-Errichtungs- und Management GmbH & CO KG
	HYPO TIROL BANK AG
	HYPO TIROL LEASING GMBH
	Hypo Tirol Versicherungsmakler GmbH
	Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft
	Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH
	Leitstelle Tirol Gesellschaft mbH
	MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH
	Neue Heimat-Tirol, Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung
	TIGAS-Erdgas Tirol GmbH
	Tiroler Flughafenbetriebsgesellschaft m.b.H.
	Tiroler gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.
	TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH

Fortsetzung: Anhang 15

	TIWAG-Netz AG
	TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG
	Verkehrsverbund Tirol GesmbH.
Land Vorarlberg	
	Hypo Immobilien GmbH
	Hypo Informatikgesellschaft m.b.H.
	Hypo Versicherungsmakler GmbH
	Illwerke Seilbahn-Betriebsgesellschaft mbH
	Verkehrsverbund Vorarlberg Gesellschaft mbH
	VKW-Netz AG
	„VEG“ Vorarlberger Erdgasgesellschaft mbH
	Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH.
	Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft
	Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung
	Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft
Land Wien	
	Aktiengesellschaft der Wiener Lokalbahnen
	ENERGIECOMFORT Energie- und Gebäudemanagement GmbH
	Fernwärme Wien Gesellschaft m.b.H.
	Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke Gesellschaft m.b.H.
	GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft
	Kabel-TV-Wien Gesellschaft m.b.H.
	STPM Städtische Parkraummanagement Gesellschaft mbH
	SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H. ¹
	Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. ¹
	WIEN ENERGIE Gasnetz GmbH
	Wien ENERGIE Stromnetz GmbH
	Wien Holding GmbH
	Wien Oberlaa Projektentwicklung GmbH
	Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.
	Wiener Hafen, GmbH & Co KG
	Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltung, GmbH & Co KG
	Wiener Krankenanstaltenverbund – KAV
	WIENER LINIEN GmbH
	Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH

¹ Aufgrund der Eigentumsverhältnisse auch dem Land Wien zugeordnet (siehe TZ 36)

Fortsetzung: Anhang 15

Wiener Lokalbahnen Verkehrsdienste GmbH
WIENER STADTWERKE Holding AG
WIENSTROM GmbH
Republik Österreich
AgroFreight Spedition GmbH
ASFINAG Alpenstraßen GmbH
ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord
ASFINAG Autobahn Service GmbH Ost
ASFINAG Autobahn Service GmbH Süd
ASFINAG Maut Service GmbH
Asotra – Internationale Speditions- und Transport Gesellschaft mit beschränkter Haftung
auftrag.at ausschreibungsservice GmbH
Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Austrian Airlines AG
Austro Control Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.
Bundespensionskasse AG
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung
Bundestheater-Holding GmbH
ChemFreight Transport, Logistik & Waggonvermietung GmbH
Dachstein & Eishöhlen GmbH & Co KG
Dolphin Shipping Transportagentur GmbH
EC LOGISTIK GmbH
Ennskraftwerke Aktiengesellschaft
Felbertauernstraße-Aktiengesellschaft
Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH
Großglockner-Hochalpenstraßen-Aktiengesellschaft
IG Immobilien Invest GmbH
Intercontainer Austria GesmbH
Johannes Kepler Universität Linz Multimediale Studienmaterialien GmbH
Land-, forst- und wasserwirtschaftliches Rechenzentrum GmbH
Lauda Air Luftfahrt GmbH
LTE Logistik- und Transport-GmbH
Medien.Zustell GmbH
MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH
ÖBB-Immobilienmanagement Gesellschaft mbH

Fortsetzung: Anhang 15

ÖBB-Infrastruktur Bau Aktiengesellschaft
ÖBB-Infrastruktur Betrieb Aktiengesellschaft
ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft
ÖBB-Postbus GmbH
ÖBB-Traktion Gesellschaft mbH
Oesterreichische Nationalbank
ORF-Enterprise GmbH
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft
Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft
Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft
Österreichische Post Aktiengesellschaft
Österreichischer Rundfunk
Österreichisches Filminstitut
Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.
RAABERSPED Speditionsgesellschaft m.b.H.
Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft
RISC Software GmbH
Scherübl Transport GmbH
Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH
Schier, Otten & Co. Gesellschaft m.b.H.
SIVBEG – Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft m.b.H.
SWH – Strom und Wärme aus Holz, Heizwerke Errichtungs-Betriebs GmbH
Tauern Touristik GmbH
Tyroleair Airways Tiroler Luftfahrt GmbH
Universitätsklinik f. Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde Gesellschaft mbH „Bernhard Gottlieb Universitätszahnklinik“
VERBUND-Austrian Hydro Power AG
Austrian Power Grid AG
VERBUND-Austrian Power Sales GmbH
VERBUND – Austrian Power Trading AG
VERBUND Renewable Power GmbH
VERBUND Thermal Power GmbH
VERBUND-International GmbH
via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft m.b.H.
Wiener Zeitung GmbH

Anhang 16: Aktiengesellschaften (RH-Auswahl)

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Aktiengesellschaft der Wiener Lokalbahnen	2
Austrian Airlines AG	6
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft	5
Bundespensionskasse AG	3
Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)	2
Dachstein Tourismus AG	1
Dornbirner Sparkasse Bank AG	5
Elektrizitätswerk Wels Aktiengesellschaft	2
Energie AG Oberösterreich	3
Energie Steiermark AG	2
Ennskraftwerke Aktiengesellschaft	2
EVN AG	3
Felbertauernstraße-Aktiengesellschaft	2
Gemeinnützige Donau-Ennstaler Siedlungs-Aktiengesellschaft	2
GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft	2
Graz AG – Stadtwerke für kommunale Dienste	2
Großglockner-Hochalpenstraßen-Aktiengesellschaft	1
HYPOT Investmentbank AG	7
HYPOT TIROL BANK AG	3
Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft	2
KELAG-Kärntner Elektrizitäts Aktiengesellschaft	4
Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	4
Niederösterreichische Landesbank – Hypothekenbank Aktiengesellschaft	4
NÖ Real-Consult AG & Co. KG	2
ÖBB-Infrastruktur Bau Aktiengesellschaft	5
ÖBB-Infrastruktur Betrieb Aktiengesellschaft	4
ÖBB-Personenverkehr Aktiengesellschaft	5
Oberösterreichische Ferngas Aktiengesellschaft	3
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	3
Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft	3
Oesterreichische Nationalbank	6
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	4
Österreichische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft	5
Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft	2
Österreichische Post Aktiengesellschaft	5

Fortsetzung: Anhang 16

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft	4
Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft	5
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	2
Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft	2
Stadtwerke Klagenfurt Aktiengesellschaft	2
TIWAG-Netz AG	2
TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG	2
VERBUND-Austrian Hydro Power AG	2
Austrian Power Grid AG	2
VERBUND-Austrian Power Trading AG	3
VKW-Netz AG	3
Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft	2
Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft	3
WIENER STADTWERKE Holding AG	5
Summe	155

Anhang 17: Gesellschaften mit beschränkter Haftung (RH-Auswahl)

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
ACCESS INDUSTRIAL PARK AUSTRIA Ges.m.b.H.	1
AgroFreight Spedition GmbH	1
ASFINAG Alpenstraßen GmbH	1
ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord	1
ASFINAG Autobahn Service GmbH Ost	1
ASFINAG Autobahn Service GmbH Süd	1
ASFINAG Maut Service GmbH	3
Asotra – Internationale Speditions- und Transport-Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1
auftrag.at ausschreibungsservice GmbH	1
Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Austrian Wind Power GmbH	2
Austro Control Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung	2
B.net Burgenland Telekom GmbH	2
BELIG – Beteiligungs- und Liegenschafts GmbH	2
BEWAG Netz GmbH	1
Bezirkskrankenhaus Schwaz Betriebsgesellschaft m.b.H.	2
Biomassekraftwerk Heiligenkreuz Betriebs GmbH	1
BKF Das Burgenland Fernsehen GmbH	2
Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.	4
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Bundestheater-Holding GmbH	1
ChemFreight Transport, Logistik & Waggonvermietung GmbH	1
Citykom Telekommunikation GmbH	1
Cogeneration Kraftwerke Management Steiermark GmbH	1
conova communications GmbH	1
CYTA-Errichtungs- und Management GmbH & CO KG	1
Dachstein & Eishöhlen GmbH & Co KG	1
Design Center Linz Betriebsgesellschaft m.b.H.	1
Dolphin Shipping Transportagentur GmbH	1
Dornbirner Seilbahn GmbH	1
EC LOGISTIK GmbH	1
Energie AG Oberösterreich Data GmbH	1
Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH	1

Fortsetzung: Anhang 17

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Energie AG Oberösterreich Netz GmbH	3
Energie AG Oberösterreich Trading GmbH	1
Energie AG Oberösterreich Wärme GmbH	2
Energie Graz GmbH	1
Energie Klagenfurt GmbH	3
ENERGIECOMFORT Energie- und Gebäudemanagement GmbH	3
Energie-Contracting Steyr GmbH	1
Ennshafen OÖ GmbH	3
ENSERV Energieservice GmbH & Co KG	3
Erdgas Oberösterreich GmbH & Co KG	1
EVN Netz GmbH	2
Fernwärme Wien Gesellschaft m.b.H.	3
FH OÖ Immobilien GmbH	1
FH OÖ Management GmbH	1
Flughafen Graz Betriebs GmbH	1
Flughafen Linz GesmbH	1
FMB Facility Management Burgenland GmbH	3
Frauengesundheitszentrum Kärnten GmbH	1
Gasnetz Steiermark GmbH	1
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	1
Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.	2
Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft der Wiener Stadtwerke, Gesellschaft m.b.H.	1
Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Steyr, GmbH	2
Grazer Bau- und Grünlandsicherungsgesellschaft m.b.H.	2
Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH	1
GWG – Gemeinnützige Wohnungsgesellschaft der Stadt Linz GmbH	2
Hauser Kaibling Seilbahn- und Liftgesellschaft m.b.H. & Co. KG.	2
HLH Hallenverwaltung GmbH	1
Hypo Immobilien GmbH	1
Hypo Informatikgesellschaft m.b.H.	1
HYPO TIROL LEASING GMBH	2
Hypo Tirol Versicherungsmakler GmbH	1

Fortsetzung: Anhang 17

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Hypo Versicherungsmakler GmbH	2
Hypo-Kapitalanlage-Gesellschaft m.b.H.	2
IG Immobilien Invest GmbH	2
Illwerke Seilbahn-Betriebsgesellschaft mbH	1
„ILUG“ Innsbrucker Luftfracht-Umschlaggesellschaft m.b.H.	1
Immobilien Baden GesmbH	1
Innbus GmbH	1
Innsbrucker Immobilien GmbH & CoKG	1
Innsbrucker Nordkettenbahnen GmbH	1
Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH	1
Intercontainer Austria GesmbH	4
Johannes Kepler Universität Linz Multimediale Studienmaterialien GmbH	1
TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH	2
Kabel-TV-Wien Gesellschaft m.b.H.	1
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.	2
Kärntner Flughafen Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	1
KELAG Netz GmbH	1
KELAG Wärme GmbH	2
Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H.	1
Lachtal-Lifte u. Seilbahnen GmbH	2
Land-Invest Salzburger Baulandsicherungsgesellschaft mbH	1
Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH	3
Land-, forst- und wasserwirtschaftliches Rechenzentrum GmbH	1
Landes-Immobilien GmbH	1
Landesimmobiliengesellschaft Kärnten GmbH	2
Landesimmobilien-Gesellschaft mbH	3
Lauda Air Luftfahrt GmbH	1
Leitstelle Tirol Gesellschaft mbH	3
LINZ GAS/WÄRME GmbH für Erdgas- und Wärmeversorgung	1
LINZ STROM Netz GmbH	1
LIWEST Kabelmedien GmbH	2
LTE Logistik- und Transport-GmbH	2
Macron Software Entwicklungs- und Marketing GmbH	1

Fortsetzung: Anhang 17

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Medien.Zustell GmbH	1
Mürztaler Verkehrs-Gesellschaft m.b.H.	2
MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH	1
MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH	2
„Neue Heimat“ Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung	1
„Neue Heimat Tirol“, Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung	2
Niederösterreichische Verkehrsorganisationsges. m.b.H. (NÖVOG)	1
NÖ. HYPO Leasinggesellschaft m.b.H.	3
ÖBB-Immobilienmanagement Gesellschaft mbH	3
ÖBB-Postbus GmbH	5
ÖBB-Traktion Gesellschaft mbH	2
OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.	3
OÖ. Tourismus Technologie GmbH	2
ORF-Enterprise GmbH	1
Österreichische Donaulager GmbH	4
Petzen-Bergbahnen GmbH	1
Pinkafelder Elektrizitäts-Werke Gesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Planai – Hochwurzen – Bahnen Gesellschaft m.b.H.	1
Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.	3
PW Stromversorgungsgesellschaft m.b.H.	1
RAABERSPED Speditionsgesellschaft m.b.H.	1
RISC Software GmbH	1
Salzburg Netz GmbH	2
Salzburger Flughafen GmbH	3
Salzburger Parkgaragen Gesellschaft m.b.H.	1
Salzburger Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.	2
Scherübl Transport GmbH	1
Schieneninfrastruktur-Dienstleistungsgesellschaft mbH	3
Schier, Otten & Co. Gesellschaft m.b.H.	2
SIVBEG – Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft m.b.H.	2
Stadtwerke Bregenz G.m.b.H.	1

Fortsetzung: Anhang 17

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Stadtwerke Kapfenberg GmbH	1
Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	5
Steirische Beteiligungsfinanzierungsgesellschaft m.b.H.	1
Steirische Gas-Wärme GmbH	4
Steirische Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.	1
STEWEAG-STEAG GmbH	1
STPM Städtische Parkraummanagement Gesellschaft mbH	1
SWH – Strom und Wärme aus Holz, Heizwerke Errichtungs-BetriebsGmbH	1
Stromnetz Graz GmbH	2
Stromnetz Steiermark GmbH	4
SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H.	2
SWS Stadion Salzburg Wals-Siezenheim, Planungs- und Errichtungsgesellschaft mbH	2
Tauern Touristik GmbH	1
Tech Center Linz – Winterhafen Errichtungs- und Betriebsgesellschaft m.b.H.	1
Theaterholding Graz / Steiermark GmbH	1
TIGAS-Erdgas Tirol GmbH	1
Tiroler Flughafenbetriebsgesellschaft m.b.H.	1
Tiroler gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.	2
TILAK-Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH	3
Traunsee Touristik GmbH Nfg. & Co KG	1
Tyroleair Airways Tiroler Luftfahrt GmbH	2
Universitätsklinik für Zahn-, Mund- u. Kieferheilkunde Gesellschaft mbH „Bernhard Gottlieb Universitätszahnklinik“	1
UTILITAS Dienstleistungs- und Beteiligungs – Gesellschaft m.b.H.	1
VERBUND-Austrian Power Sales GmbH	3
VERBUND Renewable Power GmbH	2
VERBUND Thermal Power GmbH	2
VERBUND-International GmbH	3
Verkehrsverbund Kärnten GesmbH	1
Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.	3
Verkehrsverbund Tirol GesmbH.	2
Verkehrsverbund Vorarlberg Gesellschaft mbH	1
via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft m.b.H.	2
„VEG“ Vorarlberger Erdgasgesellschaft mbH	1

Fortsetzung: Anhang 17

Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH.	1
Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	3
WIEN ENERGIE Gasnetz GmbH	2
Wien ENERGIE Stromnetz GmbH	2
Wien Holding GmbH	2
Wien Oberlaa Projektentwicklung GmbH	1
Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.	1
Wiener Hafen, GmbH & Co KG	2
Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltung, GmbH & Co KG	2
WIENER LINIEN GmbH	3
Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH	2
Wiener Lokalbahnen Verkehrsdienste GmbH	1
Wiener Zeitung GmbH	1
WIENSTROM GmbH	2
Summe	300

Anhang 18: Sonstige Rechtsträger (RH-Auswahl)		
Name des Unternehmens	Rechtsform	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Gemeinnützige Welser Heimstätten- genossenschaft, eingetragene Genossenschaft mit beschränkter Haftung	eingetragene Genossenschaft mbH	1
LAWOG, Gemeinnützige Landeswohnungs- genossenschaft für Oberösterreich	eingetragene Genossenschaft mbH	2
NÖ Landeskliniken-Holding	Fonds mit eigener Rechts- persönlichkeit (§ 1 Gesetz zur Errichtung der NÖ LK – Holding)	4
Österreichisches Filminstitut	juristische Person des öffentlichen Rechts/öffentlich-rechtlicher Fonds	1
Österreichischer Rundfunk	Stiftung öffentlichen Rechts	2
Sparkasse der Stadt Amstetten AG	Sparkasse gemäß Sparkassengesetz	2
Wiener Krankenanstaltenverbund – KAV	Wirtschaftliche Einrichtung, keine Rechtspersönlichkeit, Unternehmenseigenschaft durch Gemeinderat zuerkannt; § 71 Abs. 3 der Wiener Stadtverfassung	5
Summe		17

Anhang 19: Fragebogen

Unternehmens-Kenndaten	
Firmenname	freier Text
Rechtsform	Auswahlliste
Wenn, sonstige Rechtsform, welche?	freier Text
Firmenbuchnummer	freier Text
Postleitzahl	zahl zwischen 1000 und 9999
Ort	freier Text
Anschrift	freier Text
e-mail Adresse	freier Text
Telefonnummer	freier Text
Betriebsleistung 2006	in Euro
davon Umsatzerlöse 2006	in Euro
Betriebsleistung 2007	in Euro
davon Umsatzerlöse 2007	in Euro
Bilanzsumme 2006	in Euro
Bilanzsumme 2007	in Euro
Personalaufwand gesamt 2006	in Euro
davon Personalaufwand für geschäftsführende Organwalter 2006	in Euro
davon Personalaufwand abzüglich Aufwand für geschäftsführende Organwalter 2006	in Euro
Personalaufwand gesamt 2007	in Euro
davon Personalaufwand für geschäftsführende Organwalter 2007	in Euro
davon Personalaufwand abzüglich Aufwand für geschäftsführende Organwalter 2007	in Euro
Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten 2006 (im Jahreschnitt)	Anzahl mit zwei Kommastellen
davon geschäftsführende Organwalter 2006	Anzahl mit zwei Kommastellen
davon Beschäftigte ohne geschäftsführende Organwalter 2006	Anzahl mit zwei Kommastellen
Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten 2007 (im Jahreschnitt)	Anzahl mit zwei Kommastellen
davon geschäftsführende Organwalter 2007	Anzahl mit zwei Kommastellen
davon Beschäftigte ohne geschäftsführende Organwalter 2007	Anzahl mit zwei Kommastellen

Fortsetzung: Anhang 19

	Name/ Auswahlliste	unmittelbare und/oder mittelbare Anteile der Gebietskörperschaft in
Anteilseigentümer 1		
Anteilseigentümer 2		
Anteilseigentümer 3		
Anteilseigentümer 4		
Anteilseigentümer 5		
Anteilseigentümer 6		
Anteilseigentümer 7		
Anteilseigentümer 8		
Anteilseigentümer 9		
Anteilseigentümer 10		
Anteilseigentümer 11		
Anteilseigentümer 12		
Anteilseigentümer 13		
Anteilseigentümer 14		
Anteilseigentümer 15		
Anteilseigentümer 16		
Anteilseigentümer 17		
Anteilseigentümer 18		
Anteilseigentümer 19		
Anteilseigentümer 20		
	Summe	0,00%

Fortsetzung: Anhang 19

1.) Geschäftsführender Organisationsrat des Unternehmens im Zeitraum 1. Januar 2006 bis 31. Dezember 2008	Titel		Auswahlliste
	Vorname		Inter Text
	Familienname		Inter Text
	Geburtsdatum		Datum
	Geschlecht		Auswahlliste
	Funktion		Auswahlliste
	Namen anderer Funktion, welche vereinbarte Funktionsperiode Beginn		Inter Text
	vereinbarte Funktionsperiode Ende		Datum
	tatsächliche Funktionsperiode Beginn		Datum
	tatsächliche Funktionsperiode Ende		Datum
2.) Angabe der Beträge, aufgeschlüsselt nach Form und erfolgabhängigen Antrieben	2006	Für Betrag (tätiglicher Brutto-Einkommen)	Für 2006 in EUR
		Erfolgabhängiger Betrag, kurzfristige Komponente	an kurzfristige Unternehmenskennzahlen gebunden Für 2006 in EUR
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die kurzfristige Komponente des erfolgabhängigen Betrags	Erreichung von Planzahlen (bzw. aus Planbilanz, Budget, Finanzplan) Erreichung finanzieller Kennzahlen Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige Inter Text
		Erfolgabhängiger Betrag, langfristige Komponente	an langfristige Unternehmenskennzahlen gebunden Für 2006 in EUR
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die langfristige Komponente des erfolgabhängigen Betrags	Erreichung finanzieller Kennzahlen Erreichung Ziele aus Unternehmens-/Strategiekonzept Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige Inter Text
	2007	Für Betrag (tätiglicher Brutto-Einkommen)	Für 2007 in EUR
		Erfolgabhängiger Betrag, kurzfristige Komponente	an kurzfristige Unternehmenskennzahlen gebunden Für 2007 in EUR
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die kurzfristige Komponente des erfolgabhängigen Betrags	Erreichung von Planzahlen (bzw. aus Planbilanz, Budget, Finanzplan) Erreichung finanzieller Kennzahlen Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige Inter Text
		Erfolgabhängiger Betrag, langfristige Komponente	an langfristige Unternehmenskennzahlen gebunden Für 2007 in EUR
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die langfristige Komponente des erfolgabhängigen Betrags	Erreichung finanzieller Kennzahlen Erreichung Ziele aus Unternehmens-/Strategiekonzept Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige Inter Text
	2008	Für Betrag (tätiglicher Brutto-Einkommen)	Für 2008 in EUR
		Erfolgabhängiger Betrag, kurzfristige Komponente	an kurzfristige Unternehmenskennzahlen gebunden Für 2008 in EUR
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die kurzfristige Komponente des erfolgabhängigen Betrags	Erreichung von Planzahlen (bzw. aus Planbilanz, Budget, Finanzplan) Erreichung finanzieller Kennzahlen Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige Inter Text
		Erfolgabhängiger Betrag, langfristige Komponente	an langfristige Unternehmenskennzahlen gebunden Für 2008 in EUR
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die langfristige Komponente des erfolgabhängigen Betrags	Erreichung finanzieller Kennzahlen Erreichung Ziele aus Unternehmens-/Strategiekonzept Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige Inter Text
3.) Angabe aller Aufwendungen für die Zukunftsvorsorge für den Organisationsrat	2004	Jährliche jährliche Prämienzahlungen	Für 2004 in EUR
	2005	Jährliche jährliche Prämienzahlungen	Für 2005 in EUR
	2006	Jährliche jährliche Prämienzahlungen	Für 2006 in EUR
	2007	Jährliche jährliche Prämienzahlungen	Für 2007 in EUR
4.) Welche Aufwendungen, Aufwendungen und sonstige Leistungen wurden dem Organisationsrat im Zusammenhang mit einer erfolgten Beendigung der Tätigkeit bezahlt	2004	Aufwendungen	Für 2004 in EUR
	2005	Aufwendungen	Für 2005 in EUR
	2006	Aufwendungen	Für 2006 in EUR
	2007	Aufwendungen	Für 2007 in EUR
	2008	Aufwendungen	Für 2008 in EUR
	2009	Aufwendungen	Für 2009 in EUR
	2010	Aufwendungen	Für 2010 in EUR
	2011	Aufwendungen	Für 2011 in EUR
	2012	Aufwendungen	Für 2012 in EUR
	2013	Aufwendungen	Für 2013 in EUR
	2014	Aufwendungen	Für 2014 in EUR
	2015	Aufwendungen	Für 2015 in EUR

Fortsetzung: Anhang 19

5.) Angabe der sonstigen geldwerten Leistungen, sofern sie nicht in den Beträgen, in den Zukunftsversorgen und im Zusammenhang mit Beendigung der Tätigkeit erfasst sind	2006	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Abfindungen/ Abkündigungen Lohnfortzahlung Ferienentgelt Reisen Prämien Sachbezogene (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.) Andere wenn Andere, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld
		Betrag		frei Text
	2007	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Ferienfortzahlung Lohnfortzahlung Ferienentgelt Reisen Prämien Sachbezogene (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.) Andere wenn Andere, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld
		Betrag		frei Text
	2008	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Ferienfortzahlung Lohnfortzahlung Ferienentgelt Reisen Prämien Sachbezogene (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.) Andere wenn Andere, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld
		Betrag		frei Text
6.) Veröffentlichung der Beträge des geschäftsführenden Organwalters	2006	Für das Jahr 2006 nennen Sie, in welchem Medium wenn		Auswahlfeld Auswahlfeld Datum
	2007	Für das Jahr 2007 nennen Sie, in welchem Medium wenn		Auswahlfeld Auswahlfeld Datum
	2008	Für das Jahr 2008 nennen Sie, in welchem Medium wenn		Auswahlfeld Auswahlfeld Datum
	2009	Für das Jahr 2009 nennen Sie, in welchem Medium wenn		Auswahlfeld Auswahlfeld Datum
7.) Angabe der geldwerten Leistungen für Angehörige des geschäftsführenden Organwalters im vom jeweiligen Organwalter geleiteten Unternehmen	2006	Betrag (Beträge)		frei Text
		Welche Art von geldwerten Leistungen wurden gewährt?	Betrag, Gehalt Dienstwagen, Dienstwohnung Versicherungen Schulden Kinderzuschüsse Sonstige Leistungen wenn sonstige Leistungen, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld frei Text
	2007	Betrag (Beträge)		frei Text
		Welche Art von geldwerten Leistungen wurden gewährt?	Betrag, Gehalt Dienstwagen, Dienstwohnung Versicherungen Schulden Kinderzuschüsse Sonstige Leistungen wenn sonstige Leistungen, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld frei Text
	2008	Betrag (Beträge)		frei Text
		Welche Art von geldwerten Leistungen wurden gewährt?	Betrag, Gehalt Dienstwagen, Dienstwohnung Versicherungen Schulden Kinderzuschüsse Sonstige Leistungen wenn sonstige Leistungen, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld frei Text
8.) Verrichteten geschäftsführende Organfunktionen oder sonstige Tätigkeiten in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften und welche damit an	2006	Anzahl Organfunktionen, Sonstige		Anzahl
		Welche Organfunktionen, Sonstige Tätigkeiten?	Vorsitzender des Aufsichtsrates Mitglied des Aufsichtsrates Vorsitzender des Vorstandes Mitglied des Vorstandes Geschäftsführer Mitglied der Geschäftsführung Kassierer Gutachter Beirater Beiratsmitglied Andere wenn Andere, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld frei Text
	2007	Anzahl Organfunktionen, Sonstige		Anzahl
		Welche Organfunktionen, Sonstige Tätigkeiten?	Vorsitzender des Aufsichtsrates Mitglied des Aufsichtsrates Vorsitzender des Vorstandes Mitglied des Vorstandes Geschäftsführer Mitglied der Geschäftsführung Kassierer Gutachter Beirater Beiratsmitglied Andere wenn Andere, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld frei Text
	2008	Anzahl Organfunktionen, Sonstige		Anzahl
		Welche Organfunktionen, Sonstige Tätigkeiten?	Vorsitzender des Aufsichtsrates Mitglied des Aufsichtsrates Vorsitzender des Vorstandes Mitglied des Vorstandes Geschäftsführer Mitglied der Geschäftsführung Kassierer Gutachter Beirater Beiratsmitglied Andere wenn Andere, welche	Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld Auswahlfeld frei Text

Fortsetzung: Anhang 19

Zusammenhang stehende gedruckte Verteile wurden in welcher Höhe dafür gewährt	2006	Berater	Auswahlliste
		Betriebsmitglied	Auswahlliste
		Anderer	Auswahlliste
		wenn Andere, welche	freier Text
		Betrag, Geldwert (Brutto)	für 2007 in EUR
		Anzahl Organfunktionen, Sonstige	Anzahl
		Welche Organfunktionen, Sonstige Tätigkeiten?	Auswahlliste
		Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
		Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
		Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
s) Vörsen außerhalb der Einrichtungen in Konzern und Beitragsgesellschaft nach weitere selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeiten angezeigt?	2006	Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
		Geschäftsführer	Auswahlliste
		Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
		Konzern	Auswahlliste
		Gestrichen	Auswahlliste
		Berater	Auswahlliste
		Lehrstühle an Universität/Hochschule	Auswahlliste
		Seminartätigkeit außer Universität/Hochschule	Auswahlliste
		Lohnarbeit	Auswahlliste
		Anderer	Auswahlliste
		wenn Andere, welche	freier Text
		Betrag, Geldwert (Brutto)	für 2006 in EUR
		Anzahl weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten	Anzahl
		Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
		Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
		Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
		Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
		Geschäftsführer	Auswahlliste
		Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
		Konzern	Auswahlliste
		Gestrichen	Auswahlliste
s) Vörsen außerhalb der Einrichtungen in Konzern und Beitragsgesellschaft nach weitere selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeiten angezeigt?	2007	Berater	Auswahlliste
		Lehrstühle an Universität/Hochschule	Auswahlliste
		Seminartätigkeit außer Universität/Hochschule	Auswahlliste
		Lohnarbeit	Auswahlliste
		Anderer	Auswahlliste
		wenn Andere, welche	freier Text
		Betrag, Geldwert (Brutto)	für 2007 in EUR
		Anzahl weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten	Anzahl
		Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
		Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
s) Vörsen außerhalb der Einrichtungen in Konzern und Beitragsgesellschaft nach weitere selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeiten angezeigt?	2008	Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
		Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
		Geschäftsführer	Auswahlliste
		Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
		Konzern	Auswahlliste
		Gestrichen	Auswahlliste
		Berater	Auswahlliste
		Lehrstühle an Universität/Hochschule	Auswahlliste
		Seminartätigkeit außer Universität/Hochschule	Auswahlliste
		Lohnarbeit	Auswahlliste
		Anderer	Auswahlliste
		wenn Andere, welche	freier Text
		Betrag, Geldwert (Brutto)	für 2008 in EUR

Anhang 20: Glossar

Bezug

Der Bezug besteht aus Gesamtjahresbezug, variablen Bezugsbestandteilen, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelten, Provisionen und Nebenleistungen jeder Art.

Gesamtjahresbezug

Mit dem Gesamtjahresbezug sind sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten. Der Gesamtjahresbezug enthält keine variablen Bezugsbestandteile und keine sonstigen geldwerten Sachzuwendungen.

Median

Der Median gibt jene Managervergütung an, oberhalb und unterhalb derer jeweils 50 % der übrigen Managervergütungen liegen. Allgemein gesprochen, markiert der Median die Mitte einer der Größe nach geordneten Verteilung von Merkmalswerten (z.B. Höhe der Gehälter). Er ist von „Ausreißern“ unabhängig („robust“), weil besonders hohe oder besonders niedrige Managervergütungen nicht in den Median einfließen.

NACE

NACE steht für „Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes“ (Allgemeine Begriffsbestimmung der wirtschaftlichen Aktivitäten in den Europäischen Gemeinschaften). Es handelt sich dabei um die Codierung der Wirtschaftszweige auf der durch EU-Verordnungen verbindlich eingeführten statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union.

Quartil

Quartile teilen eine der Größe nach geordnete Verteilung von Merkmalswerten (z.B. Höhe der Gehälter) in vier Viertel. So markiert etwa das obere Quartil jene Grenze, oberhalb derer 25 % der (höchsten) Managervergütungen liegen; das untere Quartil beschreibt die Grenze, unterhalb derer 25 % der (niedrigsten) Managervergütungen liegen.

Fortsetzung: Anhang 20**Vergütung**

Die Vergütung enthält entsprechend der Definition im Österreichischen Corporate Governance Kodex den Gesamtjahresbezug und allfällige variable Bezugsbestandteile.

Maßgebend für alle im Prüfungsergebnis „Managerverträge“ dargestellten Auswertungen war der Leistungszeitraum, für den die variablen Bezugsbestandteile gewährt wurden und nicht der Zeitpunkt der Auszahlung.

Bericht des Rechnungshofes

**Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in
öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)**

BESONDERER TEIL

BESONDERER TEIL

Verträge der geschäftsführenden Leitungsorgane in öffentlichen Unternehmen („Managerverträge“)

Unternehmensbezogene Feststellungen

Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle

Öffentliche Ausschreibung

- 1 Das Stellenbesetzungsgesetz verlangte eine zeitgerechte – spätestens ein Monat nach Freiwerden bzw. der organisatorischen Einrichtung der Stelle – öffentliche Ausschreibung vor der Besetzung der Manager in öffentlichen Unternehmen.

Gestaltung der Managerverträge

- 2 Das Stellenbesetzungsgesetz besagte, dass die Verträge zur Bestellung von Mitgliedern des Leitungsorgans (Managerverträge) den Vertragsschablonen der Bundesregierung zu entsprechen hatten, wenn die finanzielle Beteiligung des Bundes gleich oder größer war als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften. Die Vertragsschablonen hatten alle Elemente vorzusehen, die in die Managerverträge aufgenommen werden durften. Weiters hatten sich gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz derartige Verträge an den in der jeweiligen Branche üblichen Verträgen zu orientieren. Die einzelnen Vertrags-elemente waren ausschließlich nach Maßgabe der in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes genannten Bestimmungen zu vereinbaren (siehe näher Anhang 4 im Allgemeinen Teil).

Die Landesgesetzgebungen waren jedoch gemäß Stellenbesetzungsgesetz befugt, derartige Regelungen für Unternehmen in ihrem Bereich zu erlassen; hiezu war festzustellen:

- Die Verordnung der Burgenländischen Landesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz entsprach weitgehend dem Wortlaut der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die einzige wesentliche Abweichung

betrifft die Festlegung von Jahreshöchstbezügen (maximaler Bezug des Landeshauptmannes, exkl. variable Bezugsbestandteile).

- Das Land Oberösterreich erließ sowohl ein Stellenbesetzungsgesetz als auch auf Basis dieses Gesetzes eine Verordnung betreffend Vertragsschablonen für Landesunternehmen (Oberösterreichische Vertragsschablonenverordnung). Die einzelnen Vertragselemente in den Managerverträgen waren entsprechend den von der Landesregierung erlassenen Vertragsschablonen ausschließlich nach Maßgabe der in der Vertragsschablonenverordnung des Landes genannten Bestimmungen zu vereinbaren. Diese Verordnung begrenzte die Jahreshöchstbezüge der Manager öffentlicher Unternehmen maximal mit dem Bezug des Landeshauptmannes.
- Das Land Salzburg normierte im Manager-Dienstverträge-Gesetz des Landes, dass – bis zur Erlassung einer Verordnung durch die Salzburger Landesregierung – die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als landesgesetzliche Vorschrift galt und der Gesamtjahresbezug sich an dem gemäß Salzburger Bezügegesetz 1998 geltenden höchsten Bezug zu orientieren hatte. Die einzelnen Vertragselemente in den Managerverträgen waren entsprechend den Vertragsschablonen ausschließlich nach Maßgabe der in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes genannten Bestimmungen zu vereinbaren.
- Im November 1998 hatte die Steiermärkische Landesregierung die sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen. Das Land Steiermark erließ im Dezember 2008 ein Gesetz über die Anwendung von Vertragsschablonen bei der Stellenbesetzung im landesnahen Unternehmensbereich sowie im Jänner 2009 die dazugehörige Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung.

Die Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung entsprach weitgehend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; eine wesentliche Abweichung betraf die bereits im Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetz normierte Festlegung eines Gesamtjahresentgeltes (Fixgrundgehalt und variable Bezugsbestandteile), das insgesamt den im Steiermärkischen Landes-Bezügegesetz geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht übersteigen durfte. Diese Bestimmungen waren im überprüften Zeitraum noch nicht in Geltung.

- Das Land Vorarlberg erließ zwar keine eigene Vertragsschablonenverordnung, doch hatte die Vorarlberger Landesregierung im März 2000

die Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen.

- Die Länder Niederösterreich, Kärnten, Tirol und Wien erließen weder eine eigene Vertragsschablonenverordnung, noch empfahlen sie die Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung. Demzufolge unterlagen Unternehmen, bei denen die finanzielle Beteiligung eines dieser Länder gleich oder größer als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften ist, aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht den Bestimmungen einer Vertragsschablonenverordnung.

Pensionsregelungen

3 Gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz hatte sich eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen am § 15 des Bundesbezugsgesetzes zu orientieren.

- In den Managerverträgen von Unternehmen mit überwiegender Bundesbeteiligung waren in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich die in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehenen Vertragselemente zu vereinbaren (siehe näher Anhang 5 im Allgemeinen Teil).

Weiters sah die Vertragsschablonenverordnung vor, dass, sofern bei der Bestellung eines Managers mit dem Unternehmen bereits eine Vereinbarung bestand, aus der er gegenüber dem Unternehmen einen Anspruch auf Abschluss oder Weiterführung einer bestimmten Pensionsregelung hatte, die für den Vertragsabschluss zuständigen Organe des Unternehmens unter Berücksichtigung des Wohls des Unternehmens darauf hinzuwirken haben, eine Änderung dieser Vereinbarung dahingehend zu erreichen, dass

- sie unter Wahrung der bis zu der Wiederbestellung gegenüber dem Unternehmen erworbenen Anwartschaften auf Pensionsleistungen für die Zeit ab der Wiederbestellung den Elementen der Vertragsschablonenverordnung entspricht und
- die Summe der Leistungen aufgrund der bis zur Wiederbestellung erworbenen Anwartschaften sowie der Leistungen aufgrund der Pensionsneuregelung mit dem vor der Wiederbestellung vereinbarten Höchstmaß an Pensionsleistungen begrenzt ist und die übersteigenden Beträge dem Unternehmen gutzubringen sind.

- Gemäß dem Burgenländischen Stellenbesetzungsgesetz hatte sich eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen am § 15 des Bundesbezügegesetzes zu orientieren. In den Managerverträgen waren in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich die in der Vertragsschablonenverordnung des Landes vorgesehenen Vertragselemente zu vereinbaren.
- Gemäß dem Oö. Stellenbesetzungsgesetz hatte sich eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen an § 9 des Oö. Landes-Bezügegesetzes 1998 zu orientieren. In den Managerverträgen waren in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich die in der Vertragsschablonenverordnung des Landes vorgesehenen Vertragselemente zu vereinbaren.
- Gemäß dem Manager-Dienstverträge-Gesetz des Landes Salzburg hatte sich eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen am § 14 des Salzburger Bezügegesetzes 1998 zu orientieren. Gemäß der indirekt geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes waren in den Managerverträgen in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich die darin vorgesehenen Vertragselemente zu vereinbaren.
- Gemäß dem Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetz hatte sich eine allfällige Pensionsregelung in den Vertragsschablonen am § 13 des Steiermärkischen Landes-Bezügegesetzes zu orientieren. Die Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung sah vor, in den Managerverträgen in Bezug auf Pensionsregelungen ausschließlich Vertragselemente zu vereinbaren, die inhaltlich den entsprechenden Regeln der Vertragsschablonenverordnung des Bundes entsprachen. Diese Bestimmungen waren im überprüften Zeitraum noch nicht in Geltung.
- Die Vorarlberger Landesregierung hatte im März 2000 die Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen.
- Die Länder Niederösterreich, Kärnten, Tirol und Wien erließen weder eine eigene Vertragsschablonenverordnung, noch empfahlen sie die Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung. Demzufolge unterlagen Unternehmen, bei denen die finanzielle Beteiligung eines dieser Länder gleich oder größer als die Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften ist, aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht den Bestimmungen einer Vertragsschablonenverordnung (siehe auch TZ 2).

Erhöhung der Managervergütungen

- 4.1 Automatische Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager waren in den Managerverträgen festgeschrieben (bspw. im gleichen Ausmaß wie definierte Lohnerhöhungen eines bestimmten Kollektivvertrags oder des Verbraucherpreisindex).

Vier Länder legten in ihren Regelungen betreffend Vertragsschablonen Obergrenzen für die Gehälter der Manager für Unternehmen fest. So sah insbesondere das Steiermärkische Stellenbesetzungsgesetz vor, dass das mit den Managern zu vereinbarende Gesamtjahresentgelt – dieses setzt sich aus dem branchenüblichen Grundgehalt und allfälligen leistungs- und erfolgsorientierten Komponenten zusammen – insgesamt den im Steiermärkischen Landes-Bezügegesetz geregelten höchsten Gesamtjahresbezug nicht überschreiten darf.

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

- 4.2 Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Managerverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Der RH war daher der Ansicht, dass bereits die Managerverträge einen transparenten Einblick in jene Regelungen, welche die Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager betreffen, ermöglichen müssen. Da bereits vier Länder in ihren Rechtsvorschriften Obergrenzen für die Gesamtjahresbezüge bzw. –entgelte der Manager definiert hatten, erachtete der RH eine Wertanpassung, die nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens zu erfolgen hat, grundsätzlich für rechtfertigbar. Allerdings hätte die Wertanpassung höchstens nach dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz zu erfolgen. Dieser richtete sich nach der Inflation oder nach der Pensionserhöhung für das ASVG-System, wobei der jeweils niedrigere Wert maßgebend war.

Nach Ansicht des RH wäre dies auch deshalb systemkonform, weil der Anpassungsfaktor für die Ebene der öffentlichen Eigentümervertreter an Unternehmen, die der Kontrolle des RH unterliegen, gilt.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 5 Die nationalen und internationalen Vergleichsdaten der Managervergütungen stammten – neben den Auswertungen des RH aus den beantworteten Fragebögen (RH-Auswahl) –
 - aus der der WdF-Einkommensstudie 2008¹ sowie
 - aus der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“².

¹ WdF Edition 27, Wieviel Österreichs Manager verdienen; Die WdF-Einkommensstudie 2008: Branchen, Regionen, Gehälter

² Studie der Kienbaum Management Consultants GmbH „Remuneration Western Europe 2008“

Unternehmensbezogene Feststellungen

AgroFreight Spedition GmbH

Die AgroFreight Spedition GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die AgroFreight Spedition GmbH schrieb die Funktion eines Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Funktion eines weiteren Managers gelangte nicht zur Ausschreibung. (TZ 1, 2)

Ein Managervertrag wich in Teilbereichen von der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Für den weiteren Manager lag kein Managervertrag vor. (TZ 3)

Der Managervertrag der Gesellschaft sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 4)

Für den überprüften Zeitraum lagen keine Zielvereinbarungen vor; auch waren keine nachvollziehbaren Evaluierungen der Zielvereinbarungen dokumentiert. Für alle drei Jahre lagen jedoch Schreiben vor, dass der Manager jeweils die Ziele erreicht habe und ihm, dem Managervertrag entsprechend, die variablen Bezugsbestandteile in voller Höhe gewährt werden. (TZ 5)

Die variablen Bezugsbestandteile wurden im Jahr, welches der Leistungserbringung folgte, nach der Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung ausbezahlt. (TZ 6)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 7)

Der Managervertrag der AgroFreight Spedition GmbH enthielt weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 8)

Im Jahr 2006 erhielt der Manager – trotz des aufrechten Arbeitsverhältnisses zur AgroFreight Spedition GmbH und entgegen den gesetzlichen Bestimmungen sowie dem Wortlaut des Managervertrags – über sein ausdrückliches Verlangen eine Geldablöse in Höhe von 19.850 EUR für nicht verbrauchte Urlaubstage. (TZ 9)

Benchmarks

Der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend den Steigerungen einer bestimmten Beschäftigungsgruppe des Kollektivvertrags für Speditionsangestellte Österreichs vor. Im März 2007 brachte die Gesellschaft eine Sonderbonifikation für 2006 aufgrund der „überaus guten Gesamtergebnisse des Teilkonzerns RCA (Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft), ohne Präjudiz für die Zukunft, in Höhe von brutto 15.000 EUR“ zur Auszahlung. (TZ 10)

Die Vergütung des Managers der AgroFreight Spedition GmbH lag über dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 11)

Kenndaten zur AgroFreight Spedition GmbH			
Eigentümer	Stammkapital		
	in EUR	in %	
	Express-Interfracht Internationale Spedition GmbH ¹	112.500	75
	ausländische Unternehmensgruppe	37.500	25
Unternehmensgegenstand	– Anbieten und Erbringen von Speditionsleistungen und Leistungen der Güterbeförderung, insbesondere für Produkte im Agrarbereich – Anbieten und Erbringen von Logistikdienstleistungen, insbesondere für Produkte im Agrarbereich – Beteiligung an sowie Übernahme der Geschäftsführung von Unternehmen mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit		
Branche	Verkehr und Lagerei		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	37.787	37.761	39.611
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	2.151	1.494	1.130
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.594	1.945	1.938
Cashflow	2.035	2.674	320
Personalaufwand	771	727	808
	Anzahl ²		
Mitarbeiter	13,68	12,47	12,22
Manager	2,00	1,33	1,00

¹ Unternehmen im ÖBB-Konzern

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die AgroFreight Spedition GmbH schrieb im Dezember 2003 sowie im Juli 2009 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion eines Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

1.2 Der RH stellte für die per 1. Jänner 2004 wirksame Bestellung des Managers der AgroFreight Spedition GmbH fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der
Managerverträge

2.1 Mitte Jänner 2004 trat der damalige öffentliche Alleingesellschafter 25 % der Unternehmensanteile an eine ausländische Unternehmensgruppe ab; in diesem Zusammenhang schlossen die beiden neuen Gesellschafter der AgroFreight Spedition GmbH auch einen Syndikatsvertrag. Dieser räumte u.a. dem ausländischen Gesellschafter das Recht ein, einen zweiten Manager zu nominieren und auch wieder abzuwählen. Der ausländische Gesellschafter nahm sein eingeräumtes Recht wahr und bestellte einen zweiten Manager, schrieb jedoch dessen Funktion nicht aus.

2.2 Auch der Bestellung des zweiten Managers hätte eine öffentliche Ausschreibung gemäß § 2 des Stellenbesetzungsgesetzes vorangehen müssen.

Der RH bemängelte, dass die öffentliche Ausschreibung der Funktion des zweiten Managers unterblieb, wodurch die Transparenz des gesamten Prozesses der Bestellung des Managers beeinträchtigt war.

Der RH empfahl, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

3.1 Der Managervertrag jenes Managers der Gesellschaft, für dessen Funktion im Dezember 2003 eine Ausschreibung erfolgt war, wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis war auf sechs Jahre – statt der geforderten längstens fünf Jahre – befristet.
- Eine Fortzahlung der laufenden Bezüge könnte bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) für 20 Wochen in voller Höhe und für weitere zehn Wochen in Höhe von 49 % des dem Manager gebührenden Entgeltes gewährt werden, wodurch die festgelegte Dauer von sechs Monaten überschritten wird.

Über den zweiten, vom ausländischen Gesellschafter namhaft gemachten Manager, der für seine Managertätigkeit bei der AgroFreight Spedition GmbH kein Entgelt von der Gesellschaft erhielt, lag kein Managervertrag vor³.

³ Dessen Managertätigkeit endete am 9. Mai 2007 aufgrund eines Gesellschafterbeschlusses.

3.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag des vom öffentlichen Eigentümer bestellten Managers in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.

Der RH empfahl, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz sicherzustellen.

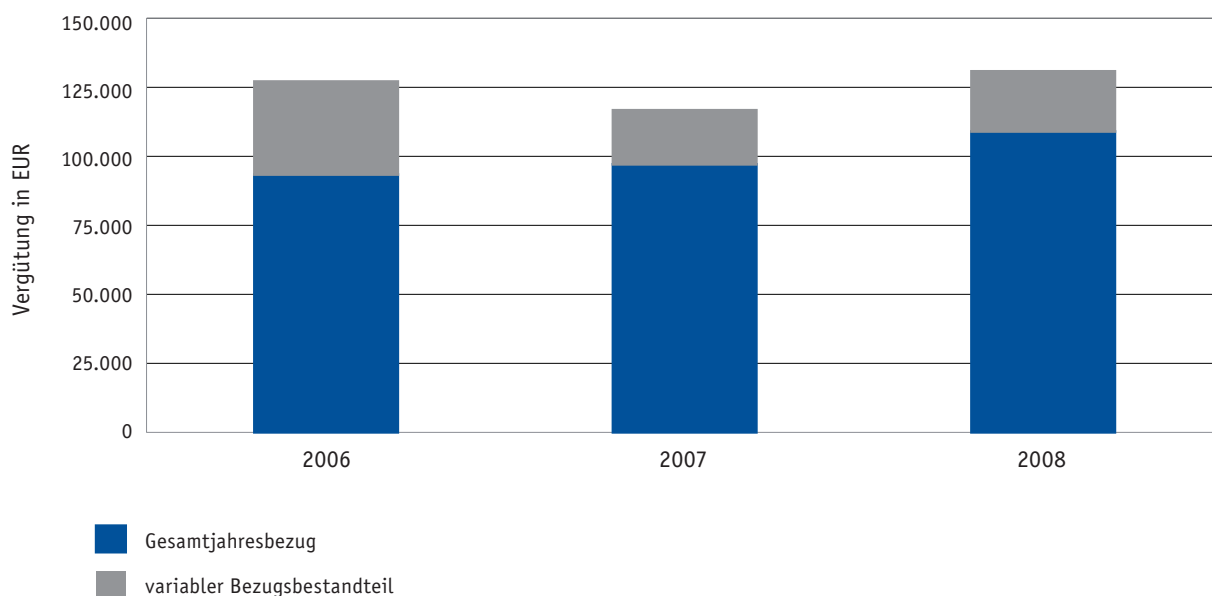
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

4 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der AgroFreight Spedition GmbH waren vertragsgemäß vom Grad der Erreichung der Zielsetzungen abhängig, die mit der Generalversammlung jährlich im Vorhinein schriftlich zu vereinbaren waren.

Für den überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 lagen keine von der Generalversammlung unterfertigten Zielvereinbarungen vor; auch waren keine nachvollziehbaren Evaluierungen der Zielvereinbarungen dokumentiert. Für alle drei Jahre lagen jedoch Schreiben des Vorsitzenden des Beirates der AgroFreight Spedition GmbH vor, dass der Manager jeweils die Ziele des abgelaufenen Jahres erreicht habe und ihm, dem Managervertrag entsprechend, die variablen Bezugsbestandteile in voller Höhe (20 % des Gesamtjahresbezugs) gewährt werden.

- 5.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl, Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach Ablauf des Leistungszeitraums transparent und nachweisbar zu evaluieren.

Weiters empfahl der RH, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 6 Die AgroFreight Spedition GmbH zahlte die variablen Bezugsbestandteile erst nach Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung im Jahr, welches der Leistungserbringung folgte, ordnungsgemäß aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 7 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 8 Der Managervertrag der Gesellschaft enthielt weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Geldablöse für nicht verbrauchten Erholungsurlaub

- 9.1 Die Vertragsschablonenverordnung legte hinsichtlich des Vertrags-elementes „Urlaub“ u.a. ausschließlich eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs bei Ende des Managervertrags fest.

Der Managervertrag regelte, dass sich die Urlaubsregelung grundsätzlich nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes⁴, richtete. Im Besonderen enthielt der Managervertrag – in Übereinstimmung mit der Vertragsschablonenverordnung – eine Verjährung des Urlaubsanspruchs nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Kalenderjahres, in dem er entstanden war.

Das Urlaubsgesetz sah ein Ablöseverbot in der Form vor, dass Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubs Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Arbeitgebers vorsahen, rechtsunwirksam waren. Ablöseansprüche konnten ausschließlich bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses für nicht verbrauchten Urlaub, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt war, beachtet werden.

⁴ Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/1976 i.d.g.F.

Im Juni 2006 erhielt der Manager – trotz des aufrechten Arbeitsverhältnisses zur Gesellschaft – „über sein ausdrückliches Verlangen für 43 Arbeitstage seines Gebührenurlaubs seit 2003/2004 brutto 19.850 EUR als Geldablöse. Ihm ist bekannt, dass Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch des Urlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, rechtsunwirksam sind“.

- 9.2** Der RH stellte die Rechtsunwirksamkeit der Geldablöse für nicht verbrauchte Urlaubstage in Höhe von 19.850 EUR fest. Er stellte weiters fest, dass von den 43 abgelösten Arbeitstagen 19 Arbeitstage bereits aus dem Jahr 2003 stammten und diese daher bereits verjährt waren. Der RH kritisierte, dass die AgroFreight Spedition GmbH dem Verlangen des Managers zur Auszahlung des Betrages von 19.850 EUR nachgekommen war.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 10.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,45 %	3,40 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	3,88 %	12,25 %

Der Managervertrag mit der AgroFreight Spedition GmbH sah eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend den Steigerungen einer bestimmten Beschäftigungsgruppe des Kollektivvertrags für Speditionsangestellte Österreichs vor. Im März 2007 brachte die Gesellschaft, basierend auf einem Beschluss der Eigentümerversammlung, zusätzlich eine Sonderbonifikation für das Jahr 2006 aufgrund der „überaus guten Gesamtergebnisse des Teilkonzerns RCA (Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft), ohne Präjudiz für die Zukunft, in Höhe von brutto 15.000 EUR“ zur Auszahlung.

Für das Jahr 2008 betrug diese kollektivvertragsmäßige Erhöhung 3,4 %, was eine – vom Gesamtjahresbezug abgeleitete – Erhöhung des Monatsbezugs des Managers in Höhe von 238 EUR bedeutet hätte. Tatsächlich erhöhte sich jedoch der Monatsbezug im April 2008 um 1.000 EUR; hierfür lag lediglich ein Schreiben des Vorsitzenden des Beirates vor.

- 10.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge – nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe – grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

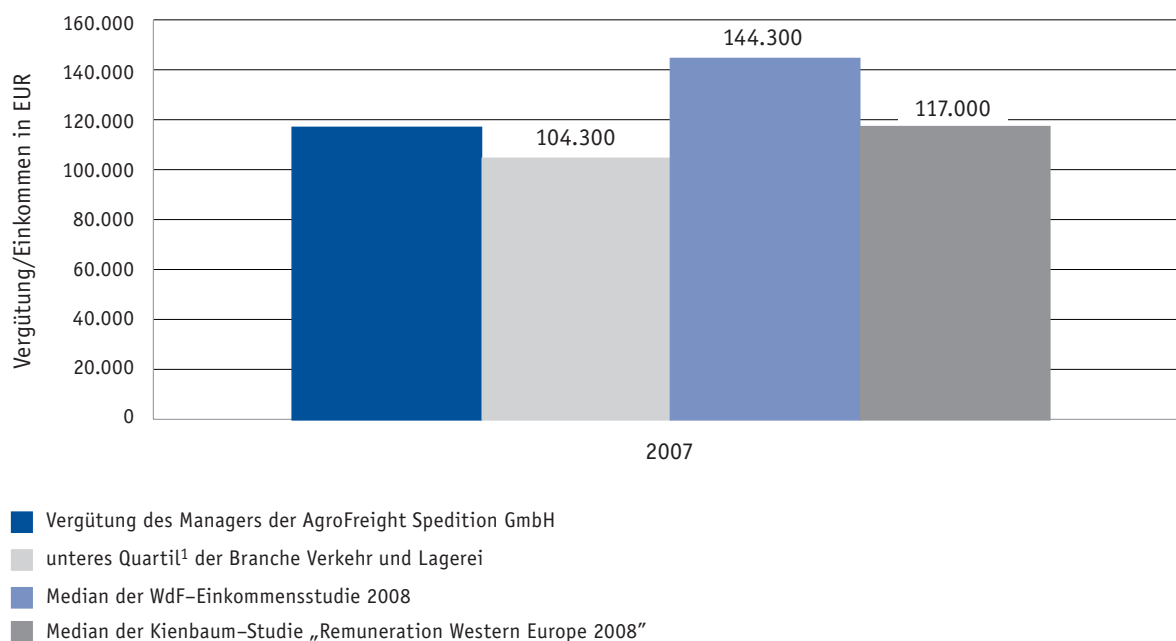
Der RH empfahl weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

Nationaler und internationaler Vergleich

11 Die Vergütung des Managers der AgroFreight Spedition GmbH lag im Jahr 2007

- über dem unteren Viertel (Quartil) der Managervergütungen der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

12 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

13 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die AgroFreight Spedition GmbH hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 2)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz sicherzustellen. (TZ 3)

(3) Es sollten Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abgeschlossen und nach dessen Ablauf transparent und nachweisbar evaluiert werden. (TZ 5)

(4) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 5)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären – nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe – grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 10)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 10)

ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

Die ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Der Managervertrag entsprach im Wesentlichen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord veröffentlichte die Ausschreibung für die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes. (TZ 1)

Der Managervertrag entsprach im Wesentlichen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter für 2006 und 2007 im Wesentlichen nachvollziehbar fest. Für 2008 lagen weder eine Zielfestlegung noch eine Evaluierung vor, variable Bezugsbestandteile wurden für diesen Zeitraum jedoch ausbezahlt. (TZ 4)

Laut Managervertrag der ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord waren die variablen Bezugsbestandteile erst nach Evaluierung am Letzten jenes Kalendermonats, in dem der Jahresabschluss durch die Generalversammlung genehmigt wird, fällig. Demgegenüber erhielt der Manager rd. 50 % der maximal vereinbarten Höhe bereits im Voraus in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; lediglich die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension und die Wartezeit für den Eintritt der

Unverfallbarkeit der Anwartschaft waren nicht erfüllt, wobei die Wartefrist im Konzern der Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft bereits angepasst wurde. (TZ 7)

Benchmarks

Der damaliger Gesellschafter beschloss eine nachträgliche Erhöhung der jährlichen Vergütung des Managers ab 1. Jänner 2007 um insgesamt 20.000 EUR, wobei 10.000 EUR auf den fixen Anteil und 10.000 EUR auf den variablen Anteil – womit dieser allein um rd. 40 % stieg – fielen. Im Jahr 2006 erhielt der Manager aufgrund seiner Sonderleistungen im Zusammenhang mit der Integration des Autobahnbetriebes in den Konzern der Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft zusätzlich eine Konzernprämie in der Höhe von 20.000 EUR, die im Managervertrag nicht enthalten war. (TZ 9)

Die Vergütung des Managers lag geringfügig über dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Kenndaten zur ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		4,500	90,0	
		0,325	6,5	
		0,175	3,5	
Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft				
OÖ Verkehrsholding GmbH				
Land Salzburg				
Unternehmensgegenstand bis 2008		Betrieb, Erhaltung und Instandsetzung des hochrangigen Straßennetzes (Autobahnen und Schnellstraßen) einschließlich der hiezu notwendigen und zweckdienlichen Infrastruktur und alle damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten in den im Norden Österreichs gelegenen Bundesländern (im Wesentlichen die Bundesländer Oberösterreich und Salzburg), sofern die Gesellschaft von der ASFINAG dazu beauftragt wurde		
Unternehmensgegenstand ab 2008		Betrieb des hochrangigen Straßennetzes im Verantwortungsbereich (im Wesentlichen die Bundesländer Oberösterreich und Salzburg) sowie Ermittlung der erforderlichen Bautätigkeiten am Bestand und Planung sowie Beauftragung baulicher Maßnahmen geringeren Umfangs		
Branche		Verkehr und Lagerei		
Gebarung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		28.022	40.307	39.582
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		241	2.204	4.187
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		241	2.204	4.187
Cashflow		– 4.211	4.338	– 2.945
Personalaufwand		14.977	22.496	19.412
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		419	417	374
Manager		1,00	1,00	2,25 ²

¹ in Vollzeitkräften zum Stichtag 31. Dezember

² Mit Wirkung vom 1. April 2008 übernahmen zwei Geschäftsführer, die in anderen Gesellschaften der ASFINAG-Gruppe, die ihre Gesamtbezüge auszahlten, angestellt waren, die Geschäftsführeraufgaben. Die Verträge dieser beiden Manager waren nicht Gegenstand der Gebarungsüberprüfung.

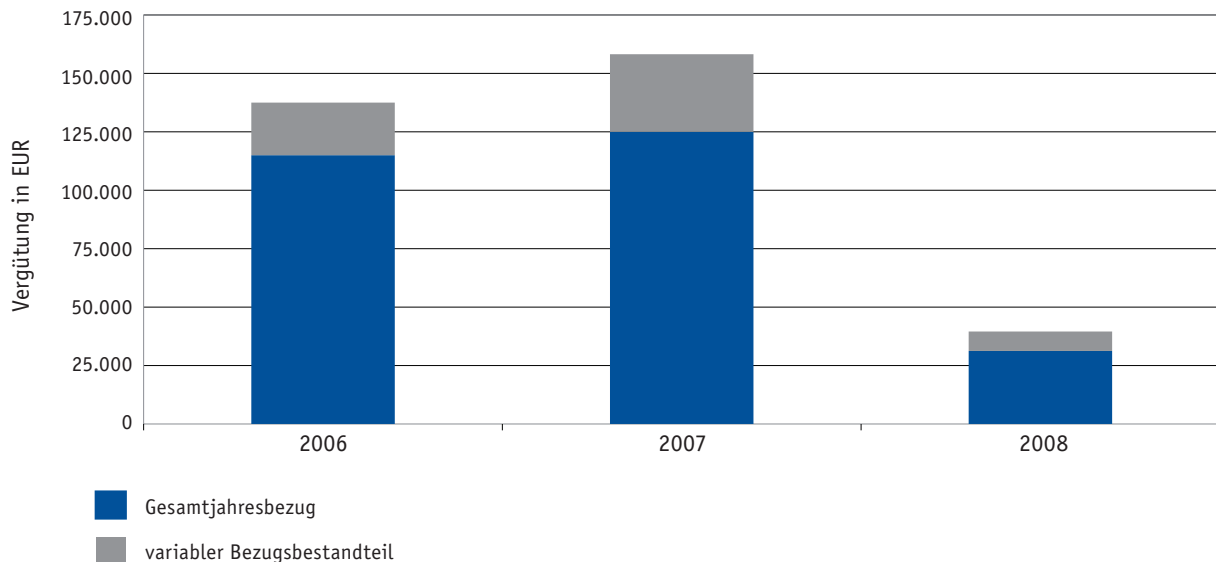
Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1** Die Generalversammlung der ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

	1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2005 erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.
Gestaltung der Managerverträge	2.1 Der Managervertrag der Gesellschaft wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab: – Die Begrenzung des variablen Bezugsbestandteils erfolgte nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs, sondern mit einem Absolutbetrag. – Die Pensionsregelungen entsprachen zwar im Wesentlichen, jedoch nicht vollständig den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes (siehe dazu TZ 7). 2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag im Wesentlichen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes entsprach. 2.3 <i>Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass das Land Salzburg an der ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord, die zwischenzeitlich mit der ASFINAG Service GmbH fusioniert wurde, mit 3,5 % beteiligt war. Aufgrund dieser niedrigen Beteiligung sei das Mitspracherecht des Gesellschafters Land Salzburg de facto nicht gegeben gewesen.</i>
Bezugsregelungen	Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile 3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor. Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der Gesellschaft waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der damalige Gesellschafter für das Jahr 2006 Mitte des Jahres nachvollziehbar fest. Für das Jahr 2007 fehlte für die Zielfestlegung die Datumsangabe. Die Evaluierung 2006 und 2007 der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im ersten Quartal des jeweiligen nächstfolgenden Jahres. Für 2008 lagen weder eine Zielfestlegung noch eine Evaluierung vor, variable Bezugsbestandteile wurden für diesen Zeitraum jedoch ausbezahlt.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

4.3 *Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der niedrigen Landesbeteiligung (3,5 %) an der Gesellschaft das Mitspracherecht de facto nicht gegeben war.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

5.1 Laut Managervertrag des Managers der Gesellschaft waren die variablen Bezugsbestandteile erst nach Evaluierung am Letzten jenes Kalendermonats, in dem der Jahresabschluss durch die Generalversammlung genehmigt wurde, fällig. Demgegenüber erhielt der Manager rd. 50 % der maximal vereinbarten Höhe bereits im Voraus in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte Mitte des nächstfolgenden Jahres nach Feststellung des Ausmaßes der Erreichung der festgelegten Kriterien. Weitere Auflagen, wie eine Rückzahlungsvereinbarung bei Überzahlung, waren in diesem Zusammenhang im Managervertrag nicht vereinbart.

5.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelden. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden, folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszah-

lungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3** *Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der niedrigen Landesbeteiligung (3,5 %) an der Gesellschaft das Mitspracherecht de facto nicht gegeben war.*

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Lediglich die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension und die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft – drei anstelle von fünf Jahren – waren nicht erfüllt. Die Wartefrist wurde im Laufe des Jahres 2008 für die Manager aller Gesellschaften im Konzern der Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft an die gesetzlichen Vorgaben angepasst.
- 7.2** Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der im Managervertrag vereinbarten Pensionsregelungen mit den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Er empfahl, bei zukünftigen Vertragsabschlüssen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden.

- 7.3** *Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der niedrigen Landesbeteiligung (3,5 %) an der Gesellschaft das Mitspracherecht de facto nicht gegeben war.*

Beendigung des Dienstverhältnisses

- 8 Mit Wirkung vom 1. April 2008 lösten die Gesellschaft und ihr bisheriger Manager den bis zum 16. November 2009 befristeten Managervertrag auf. Gleichzeitig erhielt der bisherige Manager einen neuen Vertrag als Prokurist und Projektleiter. Im Zuge der Auflösung des befristeten Managervertrags fielen bei der Gesellschaft keine Kosten an.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,30 %	85 EUR
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	8,70 %	–

Der damalige Gesellschafter beschloss im November 2006 eine Erhöhung der jährlichen Vergütung des Managers nach eigenen Angaben aufgrund seiner besonderen Leistungen und im Hinblick auf die Herausforderungen der kommenden Jahre ab 1. Jänner 2007 um insgesamt 20.000 EUR, wobei 10.000 EUR auf den fixen Anteil und 10.000 EUR auf den variablen Anteil – womit dieser allein um rd. 40 % stieg – fielen. Im Jahr 2006 erhielt der Manager aufgrund seiner Sonderleistungen im Zusammenhang mit der Integration des Autobahnbetriebes in den Konzern der Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft zusätzlich eine Konzernprämie in der Höhe von 20.000 EUR, die im Managervertrag nicht enthalten war.

Darüber hinaus fielen beim Manager keine weiteren Gehaltserhöhungen, wie Kollektivvertragssteigerungen, an.

- 9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Managerverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörigen Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

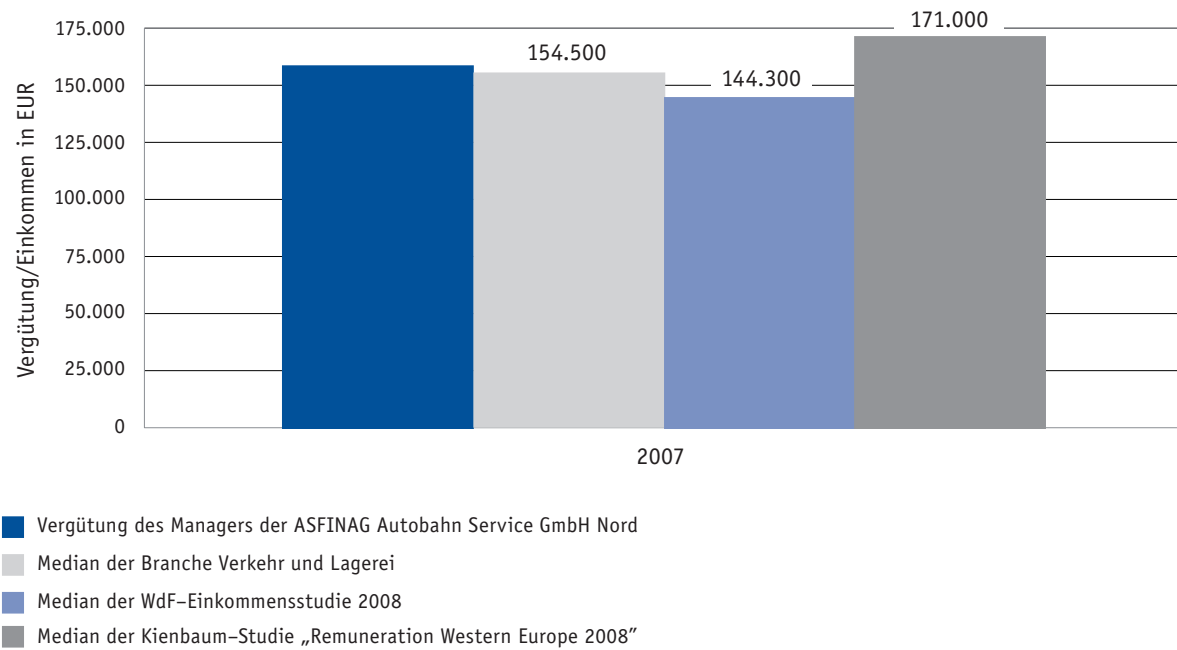
Nationaler und internationaler Vergleich

10 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007

- geringfügig über dem Median der in der Branche Verkehr und Lageri den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher sowie
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger.

ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezifische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord hervor:

(1) Bei der Vereinbarung der Parameter für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(2) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar evaluiert werden. (TZ 4)

(3) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(4) Bei zukünftigen Vertragsabschlüssen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden. (TZ 7)

(5) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Die Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Die Managerverträge entsprachen grundsätzlich den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Der Gesellschafter schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG) entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge zeigten grundsätzlich keine Abweichungen zur Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 15 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der BIG waren sowohl an kurzfristige Zielvorgaben als auch an langfristige Ziele gebunden. Der Anteil der langfristigen Komponente betrug im überprüften Zeitraum bis zu rd. 83 %. (TZ 4)

Die BIG zahlte die variablen Bezugsbestandteile nach Feststellung der Erreichung der festgelegten Ziele in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr ordnungsgemäß aus. (TZ 5)

Die BIG veröffentlichte die Bezüge sämtlicher Manager im Konzern- und Jahresabschluss insgesamt für alle Manager. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte aber. (TZ 7)

Benchmarks

Im Zuge der Umstrukturierung des BIG-Konzerns vereinbarten der Gesellschafter und ein Manager die frühzeitige Auflösung eines Managervertrags. Nach Ansicht der BIG lag kein wichtiger Grund vor, der zur Kündigung des Managervertrags unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats berechtigt hätte, woraufhin sie zur Vermeidung des Risikos eines etwaigen Rechtsstreits dem Manager eine freiwillige Abfertigung, eine Urlaubersatzleistung, eine Prämiensonderzahlung und eine Pensionsbeitragszahlung, insgesamt 115.600 EUR, bezahlte und ihn ab 1. Juli 2006 bis Ende des Jahres dienstfrei stellte. Mit Ende Mai 2009 schied ein weiterer Manager aus; innerhalb von rund drei Jahren reduzierte die BIG somit die Anzahl der Manager von vier auf zwei Personen. (TZ 8)

Die Gesamtjahresbezüge der Manager stiegen bei den 2006 abgeschlossenen Verträgen wie der Verbraucherpreisindex 2005. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag 2007 über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Kenndaten zur Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		Republik Österreich vertreten durch den Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend		
		226,00	100	
Unternehmensgegenstand	– Bereitstellung von Raum für Bundeszwecke allein oder gemeinsam mit Dritten und zu diesem Zweck, unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse des Bundes, insbesondere Erwerb, Nutzung, Verwaltung, Vermietung und Veräußerung von Liegenschaften und Räumlichkeiten, Errichtung und Erhaltung von Bauten, zentrale Gebäudebewirtschaftungsdienstleistungen – Erwerb, Nutzung, Verwaltung, Vermietung und Veräußerung von Liegenschaften, Räumlichkeiten und dinglichen Rechten, Errichtung und Erhaltung von Bauten sowie zentrale Gebäudebewirtschaftungsdienstleistungen für andere als Bundeszwecke			
Branche	Grundstücks– und Wohnungswesen			
Gebärung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		708.675	724.859	750.476
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		90.932	98.067	77.453
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		54.665	48.642	53.124
Cashflow		– 24.708	68.126	– 16.539
Personalaufwand		22.136	24.123	25.839
		Anzahl		
Mitarbeiter ¹		389	408	434
Manager		3 ²	3	3

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt; ohne die zur Dienstleistung zugeteilten Bundes- und Landesbediensteten (diese werden in der Bilanz nicht unter Personalaufwand, sondern unter bezogene Leistungen geführt); laut Mitteilung des BMWFJ durchschnittlich beschäftigte Vollzeitäquivalente inkl. Bundes- und Landesbedienstete: 2006: 737, 2007: 756, 2008: 774

² Zusätzlich war ein Manager ein halbes Jahr dienstfrei gestellt, siehe dazu TZ 8.

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

1.1 Der Gesellschafter schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager der Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. (BIG) entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Insgesamt bestellte der Gesellschafter im überprüften Zeitraum vier Manager.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Die Managerverträge des Unternehmens zeigten grundsätzlich keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben. Es fehlte jedoch die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension (siehe dazu TZ 7).
- 2.2** Der RH stellte fest, dass die Managerverträge grundsätzlich den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes entsprachen.

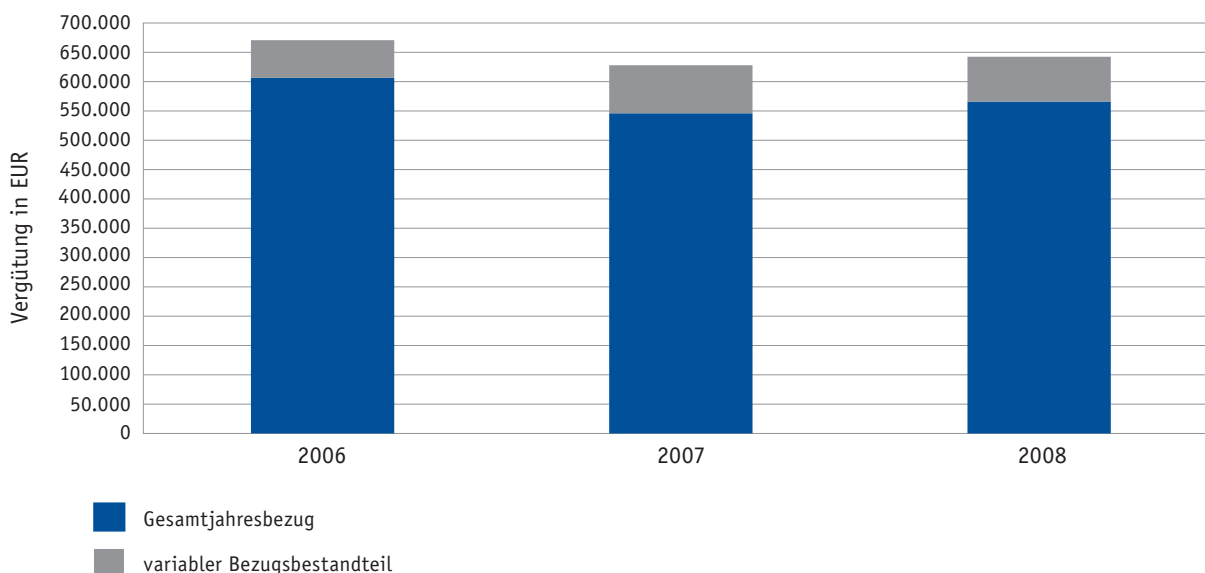
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 15 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der BIG waren sowohl an kurzfristige Zielvorgaben als auch an langfristige Ziele gebunden. Der Anteil der langfristigen Komponente betrug im überprüften Zeitraum bis zu rd. 83 %.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Aufsichtsrat grundsätzlich im Frühjahr des betroffenen Jahres nachvollziehbar fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im Frühjahr des nächstfolgenden Geschäftsjahres.

- 4.2** Der RH beurteilte die umfangreiche Berücksichtigung einer langfristigen Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager positiv.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der BIG, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

- 4.3** Die BIG wertete diese Empfehlung grundsätzlich positiv.

Das BMWFJ teilte mit, dass regelmäßig neben kurzfristigen bzw. betriebswirtschaftlichen Zielen für die Prämiengewährung auch langfristige bzw. aufgabenorientierte Ziele vorgegeben würden, wie vom RH positiv angemerkt wurde. Die Festlegung von betriebswirtschaftlichen Zielen in Bezug auf eine Verbesserung gegenüber dem Planbudget oder gegenüber dem Vorjahresergebnis setze voraus, dass die entsprechenden Grundlagen vorhanden seien.

Das Budget für das kommende Geschäftsjahr werde von der BIG Ende Oktober jeden Jahres erstellt und in der letzten Aufsichtsratssitzung, welche in der Regel im Dezember stattfindet, beschlossen. Davor gäbe es kein genehmigtes Budget und damit keine Basis für eine endgültig darauf abgestellte Prämienfestlegung. Ebenso bestehe erst im Dezember ein ausreichend genaues Bild über das zu erwartende Jahresergebnis.

Eine weitere Abhängigkeit bestehe gegenüber den Vorgaben auf Bundesebene, die in der Regel auch zumeist erst gegen Jahresende fixiert würden, so bspw. der Ministerratsbeschluss vom 23. Dezember 2008 über das Konjunkturpaket II. Die Abstimmung der Zielvorgaben innerhalb des Aufsichtsrats und mit der Geschäftsführung könne daher in der Regel erst Ende Jänner finalisiert werden. Die formale Beschlussfassung erfolge dann in der ersten Aufsichtsratssitzung.

Auch liege frühestens zu diesem Zeitpunkt das Ergebnis der Prüfung des Jahresabschlusses des Vorjahres vor, welche eine nochmalige Plausibilitätsprüfung der Grundlagen für die ergebnisorientierte Zielvereinbarung ermögliche.

Nach Ansicht des BMWFJ habe sich dieser Zeitablauf bewährt und es wäre der Geschäftsführung durchaus möglich, die erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren, zumal die Grundsätze der Prämienziele auch schon vor der formellen Beschlussfassung bekannt seien.

- 4.4 Der RH entgegnete dem BMWFJ, dass die Zielfestlegung jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraumes vorzunehmen wäre.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die BIG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung der Erreichung der festgelegten Ziele in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge sämtlicher Manager mit dem Konzern- und im Jahresabschluss insgesamt für alle Manager.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte jedoch.
- 7.2 Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Er empfahl der BIG, bei zukünftigen Vertragsabschlüssen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden.

- 7.3** *Die BIG enthielt sich einer Stellungnahme, weil die Geschäftsführerverträge unter Zugrundelegung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung vom Eigentümer bzw. dessen Vertreter angeboten bzw. abgeschlossen werden.*

Laut Stellungnahme des BMWFJ sei das gesetzliche Pensionsantrittsalter in der Vergangenheit mehrfach angehoben worden. Pensionskassenverträge würden jedoch bei Wiederbestellungen von Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen fortgeführt. Zudem erwachse der Gesellschaft keinerlei Nachteil aus einer allfälligen früheren Auszahlung, weil die Belastung für die Gesellschaft allein durch die Höhe der Prämie, die mit 10 % des Jahresbruttobezugs limitiert ist, bestimmt sei.

Das BMWFJ werde bei Neuabschlüssen von Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenverträgen den Empfehlungen des RH entsprechen.

Beendigung der Dienstverhältnisse

- 8.1** Im Zuge der Umstrukturierung des BIG-Konzerns vereinbarten der Gesellschafter und ein Manager 2006 die Auflösung seines Managervertrags, der vereinbarungsgemäß erst am 31. Dezember 2007 geendet hätte. Nach Ansicht der BIG lag kein wichtiger Grund vor, der zur Kündigung des Managervertrags unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats berechtigt hätte, woraufhin sie zur Vermeidung des Risikos eines etwaigen Rechtsstreits dem Manager eine freiwillige Abfertigung, eine Urlaubersatzleistung, eine Prämiensonderzahlung und eine Pensionsbeitragszahlung, insgesamt 115.600 EUR, ausbezahlte und ihn ab 1. Juli 2006 bis Ende des Jahres dienstfrei stellte.

Mit Ende Mai 2009 – außerhalb des überprüften Zeitraums – schied ein weiterer Manager aus; die BIG reduzierte somit innerhalb von rund drei Jahren die Anzahl der Manager von vier auf zwei Personen.

- 8.2** Der RH betrachtete die Vereinbarung zur einvernehmlichen Managervertragsauflösung im Jahr 2006 im Zusammenhang mit der Reduzierung der Anzahl der Manager und der Vermeidung des Risikos eines Rechtsstreits und der damit verbundenen Kosten als zweckmäßig.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 9.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,50 %	2,85 % mindestens 70 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	8,16 %	3,67 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager stiegen bei den vor 2006 abgeschlossenen Managerverträgen im gleichen Ausmaß wie die Ist-Lohn-erhöhungen für den Höchstbezug eines nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für die Angestellten des Baugewerbes und der Bauindustrie und für die 2006 abgeschlossenen Verträge wie der Verbraucherpreisindex 2005. Der Gesamtjahresbezug eines Geschäftsführers erhöhte sich zusätzlich, wie im Managervertrag vereinbart, nach dem ersten Dienstjahr ab 1. Juni 2007 um 25.000 EUR bzw. rd. 16 %.

- 9.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebärungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der BIG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 9.3** Die BIG wies darauf hin, dass die Geschäftsführerverträge unter Zugrundelegung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung vom Eigentümer bzw. dessen Vertreter angeboten bzw. abgeschlossen würden. Nach den österreichischen

arbeitsrechtlichen Usancen seien auch befristete Arbeitsverträge von einer Wertsicherung erfasst. Im Hinblick auf die Unabschätzbarkeit der Inflationsentwicklung erscheine es nicht unproblematisch, Fünfjahresverträge gänzlich ohne Wertsicherung zu schließen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ würden die Vertragsschablonen als allgemeinen Grundsatz normieren, dass bei Ausgestaltung der Anstellungsverträge die jeweils branchenüblichen Vertragsusancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen seien. Als Spezialbestimmung in Bezug auf die Höhe des Entgelts für die Geschäftsführer bestimme die Vertragsschablonenverordnung lediglich, dass ein Gesamtjahresbezug zu vereinbaren sei. Die Vertragsschablonen enthielten keinerlei einschränkende Bestimmung über eine Wertsicherung dieses Gesamtjahresbezugs.

Wenn der Verordnungsgeber ein Verbot derselben gewünscht hätte, hätte er wie bei anderen sehr detaillierten Vorgaben auch bestimmt, dass der vereinbarte Gesamtjahresbezug für die jeweilige Vertragsperiode ohne Wertsicherung zu vereinbaren sei. Offensichtlich habe er jedoch bewusst – und dies völlig zu Recht – in diesem Punkt auf die branchenübliche Vergleichbarkeit abgestellt. Branchenüblich sei eine Wertsicherung. Die Vereinbarung einer solchen sei daher kein Verstoß gegenüber den Vertragsschablonen.

Auch die meisten der anderen überprüften Gesellschaften bzw. Gesellschafter hätten dies offensichtlich so gesehen. Auch sämtliche bisher im Zuge von Bestellungen von Geschäftsführern befassten Personalberater oder Arbeitsrechtsexperten hätten die Konformität einer Wertsicherung mit den Regelinhalten der Vertragsschablonen bestätigt.

Bei der BIG, aber auch bei anderen Gesellschaften, deren Eigentümervertretung dem BMWFJ obliege, sei zudem in den bestehenden Verträgen die Wertsicherung nicht in Bezug auf Kollektivverträge, sondern auf Basis des Verbraucherpreisindex vereinbart. Da die Steigerungen nach dem Verbraucherpreisindex in der Regel geringer seien als die der Kollektivverträge, wäre dies eine sehr günstige Variante für den Gesellschafter.

Bei einer Festschreibung des Jahresbezugs auf die Vertragsdauer von in der Regel fünf Jahren würde die erwartete Indexierung samt Risikozuschlag auch eingepreist werden. Der Entfall einer Wertsicherung würde daher tendenziell zu höheren Entgelten führen. Ein Branchenvergleich würde dadurch verzerrt.

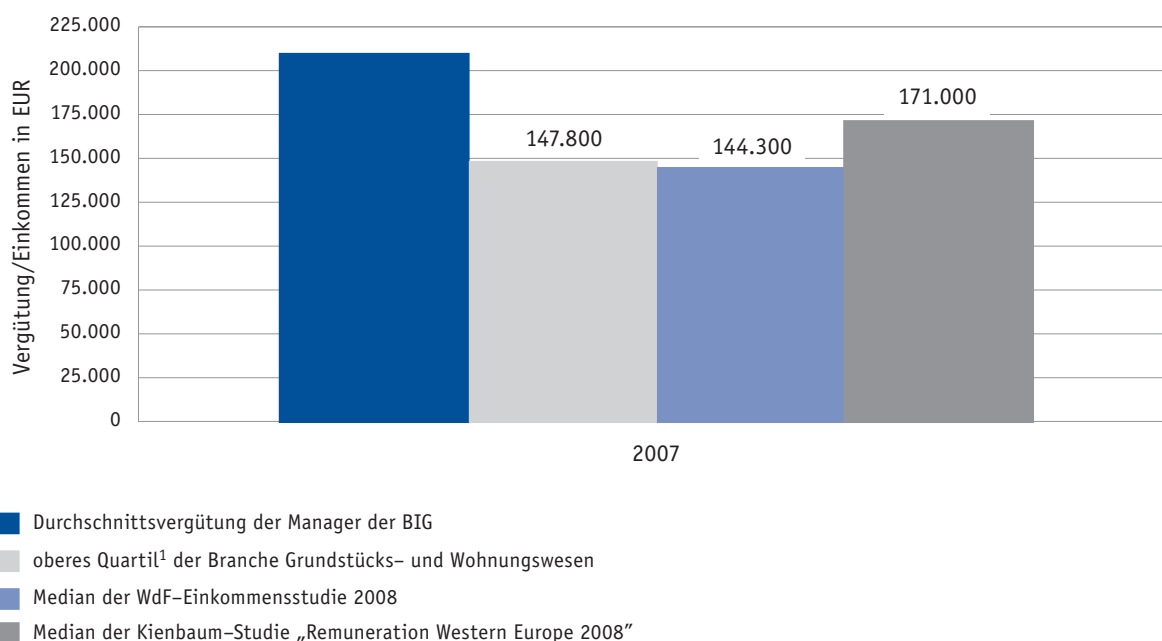
Das BMWFJ vertrete daher die Ansicht, dass die geübte Praxis der Wert-sicherung nach dem Verbraucherpreisindex nicht den Vertragsschablonen widerspreche und die wirtschaftlich günstigste Lösung sei.

9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der BIG und dem BMWFJ seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezü-gebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Stei-gerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an die-sen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und inter-nationaler Vergleich

10.1 Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Bran-chen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der BIG

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

10.3 *Die BIG teilte mit, dass sie betreffend Volumen sowie Aufgaben zu den größten Immobilienunternehmen Österreichs zähle und in dem vom RH festgelegten Branchensegment hinsichtlich Bilanzsumme, Umsatz sowie Mitarbeiteranzahl weit über dem Durchschnitt der beurteilten Branche liege.*

Das BMWFJ merkte an, dass der BIG-Konzern – gemessen an der im Eigentum stehenden Liegenschafts- und Gebäudeflächen sowie der wahrgenommenen Aufgaben – zu den größten Immobilienunternehmen Österreichs zähle. Die BIG liege sohin in dem Branchensegment (Grundstücks- und Wohnungswesen) hinsichtlich Bilanzsumme, Umsatz und Mitarbeiterzahl weit über dem Durchschnitt der beurteilten Branche. Die branchenweise Angemessenheit der Höhe der vereinbarten Geschäftsführerbezüge sei von einem externen Personalberater vor Vertragsabschluss gutachterlich bestätigt worden.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

(2) Bei zukünftigen Managerverträgen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden. (TZ 7)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

Bundesrechnungszentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die Bundesrechnungszentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Die ab 2006 abgeschlossenen Managerverträge entsprachen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Nachdem der bisherige kaufmännische Manager abberufen worden war, bestellte der Gesellschafter ohne vorherige öffentliche Ausschreibung einen Mitarbeiter der Bundesrechnungszentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Bundesrechnungszentrum) im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags interimistisch auf unbestimmte Zeit zum neuen kaufmännischen Manager. Anfang Dezember desselben Jahres bestellte der Gesellschafter einen technischen Manager ebenfalls ohne vorherige öffentliche Ausschreibung, befristet auf fünf Monate. Mit 15. Dezember 2005 schrieb der Gesellschafter die beiden Managerpositionen öffentlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung aus. (TZ 1)

Mit dem 2005 interimistisch bestellten kaufmännischen Manager schloss der Gesellschafter keinen eigenen Managervertrag ab. Der kaufmännische Manager übte seine Tätigkeit aufgrund seines bisherigen Dienstvertrags aus, der hinsichtlich des Aufgabenbereichs und der Entgeltregelung angepasst wurde. Der mit dem technischen Manager 2005 abgeschlossene Managervertrag wich primär wegen der kurzen Vertragslaufzeit in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Die beiden Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 zeigten keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben. (TZ 2)

Die Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 15 %, 25 % bzw. 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. Der Managervertrag des interimistisch bestellten Managers und der auf fünf Monate befristete Vertrag sahen keine variablen Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager des Bundesrechenzentrums waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter zu Beginn des betroffenen Jahres fest; die Evaluierung erfolgte Mitte des nächstfolgenden Geschäftsjahres. Die Dokumentation der Zielvereinbarungen und der Feststellung des Zielerreichungsgrades war teilweise unvollständig. (TZ 4)

Entsprechend den Managerverträgen mit Vereinbarungen variabler Bezugsbestandteile erhielten die Manager die variablen Bezugsbestandteile zu 50 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus ausbezahlt. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Es sahen weder der Managervertrag und die Dienstvertragsänderung aus 2005 Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen aus 2006 und 2007 entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 7)

Der interimistisch bestellte kaufmännische Manager wurde mit Wirkung vom 25. April 2006 abberufen. Durch die Beendigung der Managerfunktion fielen keine Kosten an, weil der Abberufene als Prokurist und Abteilungsleiter weiterbeschäftigt wurde. (TZ 8)

Benchmarks

Die Bezüge der Manager änderten sich, mit Ausnahme des interimistisch bestellten Managers, im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Bundesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse IX. Darüber hinaus erhöhte sich der Gesamtjahresbezug eines Managers bereits sieben Monate nach Abschluss des Managervertrags um rd. 7,69 % und die Höchstgrenze der variablen Bezugsbestandteile um 20 %; insgesamt stieg die höchstens mögliche Vergütung um rd. 12 %. (TZ 9)

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Gesellschaft lag geringfügig über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Die Gesellschaft beschäftigte auch eine Frau als Managerin. (TZ 11)

Kenndaten zur Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung				
Eigentümer			Stammkapital	
			in Mill. EUR	in %
			2,18	100
Republik Österreich vertreten durch den Bundesminister für Finanzen				
Unternehmens-gegenstand	Wahrnehmung von gesetzlich oder durch Verordnung übertragenen und von vertraglich übernommenen Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT) gemäß § 2 des Bundesgesetzes über die Bundesrechenzentrum GmbH (BRZ GmbH) IT-Aufgaben sind insbesondere 1. Entwicklung, Wartung und Betrieb von IT-Anwendungen und von IT-Infrastruktur sowie 2. Beschaffung und Bereitstellung von IT-Betriebsmitteln.			
Branche	Information und Kommunikation			
Gebarung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		241.846	228.403	225.644
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		3.587	5.301	8.199
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		2.704	4.215	5.972
Cashflow		– 7.368	34.571	2.190
Personalaufwand		73.628	78.248	86.329
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		1.047	1.079	1.135
Manager		1,50	1,92	2,00

¹ in Vollzeitkräften zum Stichtag 31. Dezember

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1** Der Gesellschafter bestellte im überprüften Zeitraum drei Manager, wobei grundsätzlich zwei zeitgleich tätig waren.

Nachdem der bisherige kaufmännische Manager mit Wirkung vom 11. Februar 2005 abberufen worden war, bestellte der Gesellschafter ohne vorherige öffentliche Ausschreibung mit Beschluss vom 25. Februar 2005 mit Wirkung vom selben Tage einen Mitarbeiter des Bundesrechenzentrums im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags interimistisch auf unbestimmte Zeit zum neuen kaufmännischen Manager.

Mit 1. Dezember 2005 bestellte der Gesellschafter einen technischen Manager ohne vorherige öffentliche Ausschreibung befristet auf fünf Monate, nachdem die Funktionsperiode des früheren technischen Managers vorzeitig geendet hatte. Mit 15. Dezember 2005 schrieb der Gesellschafter die beiden Managerpositionen öffentlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung aus.

In der Folge bestellte der Gesellschafter den befristet eingesetzten technischen Manager mit Wirkung vom 1. Mai 2006 auf die Dauer von fünf Jahren zum Manager. Der interimistisch bestellte kaufmännische Manager wurde per 25. April 2006 abberufen. Den neuen kaufmännischen Manager bestellte der Gesellschafter (mit Beschlüssen vom 24. Oktober 2006 und vom 20. Dezember 2006) mit 1. Februar 2007 bis zum 31. Dezember 2011.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass nicht bei allen erfolgten Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz angewendet wurde.

Er bemängelte, dass die 2005 erfolgten Managerbestellungen entgegen dem Stellenbesetzungsgesetz nicht öffentlich ausgeschrieben wurden und die Ausschreibung des kaufmännischen Managers erst zehn Monate nach der Bestellung des interimistischen Managers erfolgte. Er beanstandete weiters, dass die Dauer bis zur Bestellung des neuen kaufmännischen Managers zu lange währte.

Nach Ansicht des RH war durch die fehlenden öffentlichen Ausschreibungen, die zu großen Zeiträume zwischen Freiwerden der Stelle und der öffentlichen Ausschreibung sowie durch den langen Zeitraum zwischen Ausschreibung und Bestellung die Transparenz des gesamten Prozesses der Bestellung nicht gegeben.

Der RH empfahl dem Bundesrechenzentrum, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungsverpflichtung der Ausschreibungen von Managern einzuhalten sowie für eine zeitgerechte Ausschreibung und Bestellung der Manager zu sorgen.

- 1.3** *Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums sei der (dienst-)ältere der beiden Prokuristen im kaufmännischen Ressort mit der Geschäftsführung interimistisch beauftragt worden. Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens und die Komplexität der Geschäftsgebarung sei dies notwendig erschienen, um die Handlungsfähigkeit in kaufmännischen Belangen sicherzustellen. Eine dauerhafte Bestellung sei von vornherein nicht vorgesehen gewesen, was sich auch in der dienstvertraglichen Regelung für die Dauer der Bestellung ausdrücke.*

Da der vorangegangene technische Manager das Dienstverhältnis ebenfalls vorzeitig beendet habe, sei hier im Sinne verantwortungsvoller Steuerung eine kurzfristige interimistische Lösung angezeigt gewesen, auch um Zeit für ordnungsgemäß durchführbare Ausschreibungen zu gewinnen.

Beide Geschäftsführer-Positionen wären im Dezember 2005 ordnungsgemäß öffentlich ausgeschrieben worden. Der schlussendlich lange Zeitraum bis zur Bestellung der kaufmännischen Managerin im Februar 2007 hätte seine Ursache in der Nichtverfügbarkeit geeigneter Kandidaten bzw. Bewerber gehabt. Zusammenfassend sei festzustellen, dass die nicht mit dem Stellenbesetzungsgesetz im Einklang stehende Vorgangsweise sachlich angezeigt gewesen sei, um größeren Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Sobald die sachlichen Gründe weggefallen wären, sei das Vorgehen bei den Neubesetzungen im Einklang mit dem Stellenbesetzungsgesetz gestanden.

Laut Stellungnahme des BMF sei die Kritik an sich zutreffend; die Vorgangsweise sei jedoch im unvorhersehbaren Ausscheiden von Geschäftsführern begründet, welches im Gesellschaftsinteresse eine unmittelbare – vorerst interimistische – Nachbesetzung der frei gewordenen Geschäftsführerfunktionen erforderlich gemacht habe.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1** Mit dem 2005 interimistisch bestellten kaufmännischen Manager des Unternehmens schloss der Gesellschafter keinen eigenen Managervertrag im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung ab. Er übte seine Tätigkeit aufgrund seines bisherigen Dienstvertrags aus, der mit März 2005 an die neue Funktion hinsichtlich des Aufgabenbereichs und der Entgeltregelung angepasst wurde.

Der mit dem technischen Manager des Unternehmens 2005 abgeschlossene und auf fünf Monate befristete Managervertrag wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Dies betraf insbesondere die Regelungen betreffend Kündigung, Urlaub, Entgelt, Konkurrenzklausel, Änderung des Dienstortes und Entgeltfortzahlung. Die Abweichungen ergaben sich primär aus der kurzen Vertragslaufzeit.

Die beiden Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 zeigten keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben.

- 2.2** Der RH hielt fest, dass der Gesellschafter keinen eigenen Managervertrag mit dem interimistisch bestellten kaufmännischen Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abschloss.

Die in den Jahren 2006 und 2007 abgeschlossenen Managerverträge mit den Managern des Bundesrechenzentrums entsprachen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

- 2.3** *Das Bundesrechenzentrum teilte mit, dass bei der kurzfristigen Bestellung des interimistischen kaufmännischen Managers im Februar 2005 von vornherein klar gewesen wäre, dass dieser seine Tätigkeit nur befristet ausüben werde. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, sei von der Vereinbarung eines der Vertragsschablone entsprechenden Geschäftsführervertrags abgesehen worden. Die Abgeltung für den erweiterten Tätigkeitsbereich und die Mehrverantwortung sei mit einer für die Dauer der Bestellung befristeten Zulage zum aktuellen Dienstvertrag abgebildet worden.*

Die Abweichungen des befristet abgeschlossenen Managervertrags des technischen Geschäftsführers von der Vertragsschablonenverordnung hätten sich aufgrund der kurzen Vertragslaufzeit ergeben.

Die Managerverträge seien anlässlich der definitiven Bestellungen auch vertragsschablonenkonform errichtet und vereinbart worden.

Bezugsregelungen

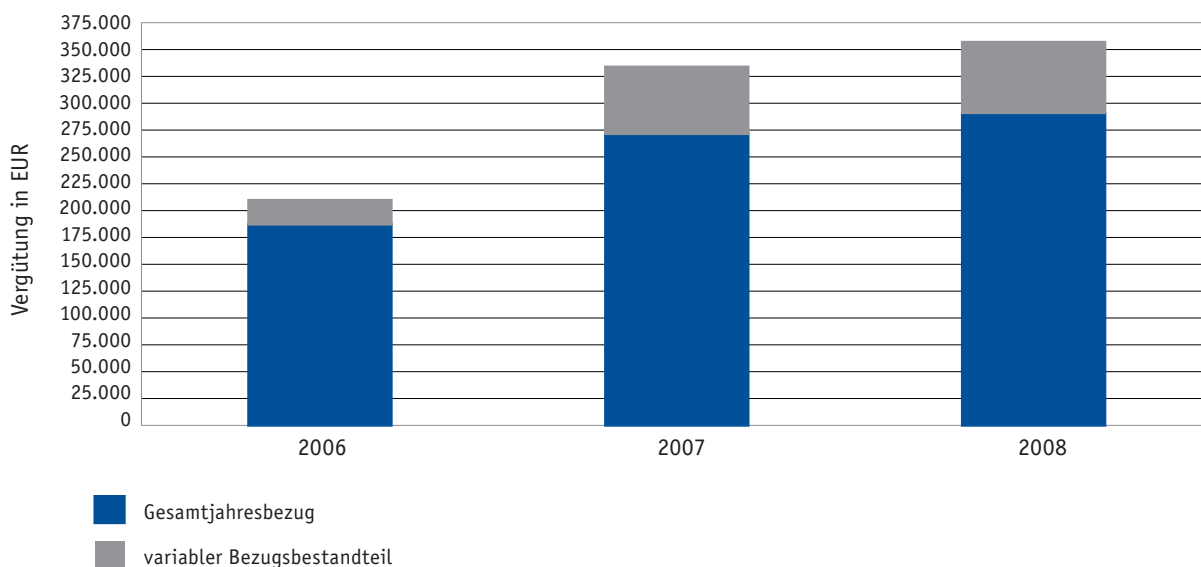
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 15 %, 25 % bzw. 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. Der Managervertrag des interimistisch bestellten Managers und der auf fünf Monate befristete Managervertrag, beide aus 2005, sahen keine variablen Bezugsbestandteile vor.

**Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung**

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile¹



¹ Laut Mitteilung des Bundesrechenzentrums sei der Anstieg von 2006 auf 2007 im Wesentlichen auf die strukturellen Änderungen in der Geschäftsführung zurückzuführen.

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager des Bundesrechenzentrums waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben, wie Betriebsergebnis, Personal- und Kosteneinsparungsziele, Erfüllung aller pönanalisierten Service-Level-Agreements, sowie an das langfristige Ziel des Umsetzungsgrades der Strategie gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter zu Beginn (März bzw. April) des betroffenen Jahres fest; die Evaluierung erfolgte Mitte des nächstfolgenden Geschäftsjahres. Die Dokumentation der Zielvereinbarungen und der Feststellung des Zielerreichungsgrades war teilweise unvollständig. So fehlten Datumsangaben und die Unterschrift des Aufsichtsratsvorsitzenden.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erach-

tete er die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

Weiters empfahl der RH dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

4.3 *Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums werde für die variablen Gehaltsbestandteile jährlich ein Portfolio aus quantitativen und qualitativen Zielen gebildet. Um eine unternehmerische, betriebswirtschaftlich orientierte Steuerung sicherzustellen, komme dem Betriebsergebnis eine wichtige Rolle im Zielportfolio zu. Kosteneinsparungsziele seien nicht nur auf kurzfristige Effekte ausgerichtet, sondern würden auf nachhaltige Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens abzielen.*

Die Erfüllung der pönlisierten Service-Level-Agreements könne zwar als kurzfristige Zielvorgabe gesehen werden, hätte aber unzweifelhaft eine langfristige Ausrichtung. Die Stabilität des Betriebes setze eine kontinuierliche Arbeit an der Qualität der Betriebskomponenten sowie des eingesetzten Personals voraus. Da Stabilität und Verfügbarkeit der vom Bundesrechenzentrum betriebenen Anwendungen und Infrastrukturen zum Core-Business des Bundesrechenzentrums zählten, sei die regelmäßige Sicherung der Management-Attention darauf durch entsprechende Ziele von strategischer, langfristiger Bedeutung. Sowohl

Budget- und Einsparungsziele als auch qualitative Ziele mit mittelfristiger, nachhaltiger Wirkung stellten für das Bundesrechenzentrum keine kurzfristigen Zielsetzungen dar und entsprächen dem im Bundesgesetz über die Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung festgelegten Auftrag zur betriebswirtschaftlich orientierten Betriebsführung. Aufgrund des Mailverkehrs sei eine schlüssige Nachvollziehbarkeit von Zielvereinbarungen bzw. -feststellungen gegeben.

Der Strategieentwicklungs- und der Budgetplanungsprozess würden die Grundlage für die Zielpyramide – ausgehend vom Topmanagement abwärts – bilden. Mit Abschluss und Freigabe des Budgets sei das zu erreichende Betriebsergebnis festgelegt.

Der für die qualitativen Ziele maßgebliche Strategieentwicklungsprozess starte im November des Vorjahres, habe Anfang Jänner mit der Freigabe durch die Organe des Unternehmens einen Höhepunkt und finde mit Definition der strategischen Maßnahmen im Februar seinen Abschluss; spätestens dann seien die Zielvorgaben für das Unternehmen inhaltlich bestimmt. Richtig sei, dass die Dokumentation und die formalen Vereinbarungen der Ziele nicht bereits zu diesem Zeitpunkt final vorlägen. An einer Überarbeitung des formalen Zielvereinbarungsprozesses werde derzeit gearbeitet.

Die formale Feststellung der Erreichung der Vorjahresziele erfolge zum Zeitpunkt der formalen Vereinbarung der Ziele im aktuellen Jahr. Da das Betriebsergebnisziel eine formale Bestätigung des Betriebsergebnisses durch die Generalversammlung voraussetze, erfolge die Auszahlung der Prämien in der Mitte des zweiten Quartals.

Die Festlegung der Jahresziele sei erst nach Abschluss des Budgetprozesses sowie des Strategiereviews sinnvoll. Eine vollständige Abwicklung der beiden vor Beginn des Geschäftsjahres sei zeitlich bei ordnungsgemäßer Durchführung nur schwer möglich.

Laut Stellungnahme des BMF werde es die Empfehlungen des RH hinsichtlich Festlegung, nachträgliche Evaluierung und Berücksichtigung auch langfristiger Zielvorgaben von variablen Bezugsbestandteilen an das im Gegenstand zuständige Aufsichtsratspräsidium herantragen.

- 4.4** Der RH erachtete es gegenüber dem Bundesrechenzentrum für zweckmäßig, die strategische, langfristige Bedeutung der Erfüllung pöналиisierten Service-Level-Agreements in eigenen langfristigen Zielformulierungen herauszuarbeiten, damit die Management-Attention explizit auf die Langfristigkeit fokussiert wird. Dasselbe gilt auch für die lang-

fristige Komponente der Budget-, der Einsparungs- und der qualitativen Ziele.

Der RH vermerkte die Überarbeitung des formalen Zielvereinbarungsprozesses positiv, zumal die Vereinbarungen und Feststellungen vollständig dokumentiert und schlüssig nachvollziehbar sein sollten. Die Zielfestlegung wäre jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums vorzunehmen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Entsprechend den Managerverträgen mit vereinbarten variablen Bezugsbestandteilen erhielten die Manager die variablen Bezugsbestandteile zu 50 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus, gleichzeitig mit dem Gesamtjahresbezug, in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte nach Ablauf des Kalenderjahres nach Feststellung des Ausmaßes der Erreichung der festgelegten Kriterien am Ende jenes Monats, in dem über das Ergebnis des betreffenden Geschäftsjahres beschlossen wurde. Zu Unrecht empfangene Teilbeträge hätten die Manager laut Managervertrag zurückzahlen müssen.
- 5.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden; folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl dem Unternehmen, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3 *Das Bundesrechenzentrum teilte mit, dass die monatliche Akontierung eines Teiles der vertraglich vereinbarten Jahresprämie marktüblich sei, von entsprechend qualifizierten Managern erwartet und nicht zuletzt aus steuerlichen Gründen vereinbart werde. Eine ex-post-Auszahlung der Prämie in Raten fände keine Akzeptanz. Das Risiko eines Ausfalls akontierter, mangels Zielerreichung nicht gebührender Prämien sei im Hinblick auf die Verrechenbarkeit gegen künftige Ansprüche (bspw. Prämien, Abfertigungsansprüche etc.) vernachlässigbar. Grundlage für die*

Auszahlung der Prämien sei immer eine transparente, am gesetzlichen Auftrag der Gesellschaft orientierte Zielvereinbarung bzw. -feststellung.

Laut Stellungnahme des BMF sei eine Überprüfung der diesbezüglichen vertraglichen Regelungen im Sinne der Empfehlungen des RH im Zuge von neu abzuschließenden Geschäftsführerverträgen beabsichtigt.

- 5.4** Der RH entgegnete dem Bundesrechenzentrum, dass seine Erfahrungen zeigten, dass ex-post-Auszahlungen der variablen Bezugsbestandteile von qualifizierten Managern akzeptiert werden; das Risiko nicht gebührender Prämien wäre damit nicht nur vernachlässigbar, sondern vollständig ausgeschaltet.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1** Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2** Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3** *Das Bundesrechenzentrum teilte mit, dass aus Kostengründen auf die Veröffentlichung der Managerbezüge verzichtet werde, aber regelmäßig die Gehälter des Topmanagements an den RH berichtet würden.*
- 6.4** Der RH entgegnete, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7** Es sahen weder der Managervertrag und die Dienstvertragsänderung aus 2005 Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen aus 2006 und 2007 entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Beendigung eines
Dienstverhältnisses

8 Der interimistisch bestellte kaufmännische Manager wurde mit Wirkung vom 25. April 2006 abberufen. Durch die Beendigung der Managerfunktion fielen bei der Gesellschaft keine Kosten an, weil der Abberufene als Prokurist und Abteilungsleiter weiterbeschäftigt wurde.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,50 %	2,95 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	– 2,18 %	2,76 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Bundesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse IX. Für den interimistisch bestellten kaufmännischen Manager war keine Wertanpassung vorgesehen.

Darüber hinaus erhöhte sich der Gesamtjahresbezug des technischen Managers bereits sieben Monate nach Abschluss des Managervertrags ab 1. Dezember 2006 von 130.000 EUR auf 140.000 EUR bzw. um rd. 7,69 %. Zusätzlich veränderte sich die Höchstgrenze der variablen Bezugsbestandteile von 25 % auf 30 %; insgesamt stieg der die höchstens mögliche Vergütung von 162.500 EUR auf 182.000 EUR bzw. um rd. 12 %.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebärungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind, als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Der RH empfahl dem Unternehmen weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

9.3 *Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums sei dem technischen Manager die Gehaltserhöhung – sieben Monate nach Abschluss des Managervertrags – bereits bei Vertragsabschluss, wenngleich auch nicht schriftlich, in Aussicht gestellt worden. Dabei wären konkrete Vorgaben gemacht worden, bei deren Umsetzung eine entsprechende Gehaltsanpassung vorgenommen werden sollte. Bereits 2006 seien nennenswerte Verbesserungen im Sinne der Vorgaben hinsichtlich Stabilität und Effizienz erzielt worden.*

Überdies sei der technische Manager mit der Bestellung der kaufmännischen Geschäftsführerin zum Sprecher der Geschäftsführung bestellt worden, womit auch die vom RH angeregte Verknüpfung einer Gehaltserhöhung mit einer nach außen hin sichtbaren Änderung der Position oder des Aufgabenbereiches gegeben sei.

Mit der vereinbarten automatischen Gehaltsanpassung sei im Wesentlichen die Inflationsabgeltung sichergestellt. Wenn auch die Erhöhung in absoluten Zahlen nicht vorhersehbar sei, so seien doch Abhängigkeit und Prozess klar definiert.

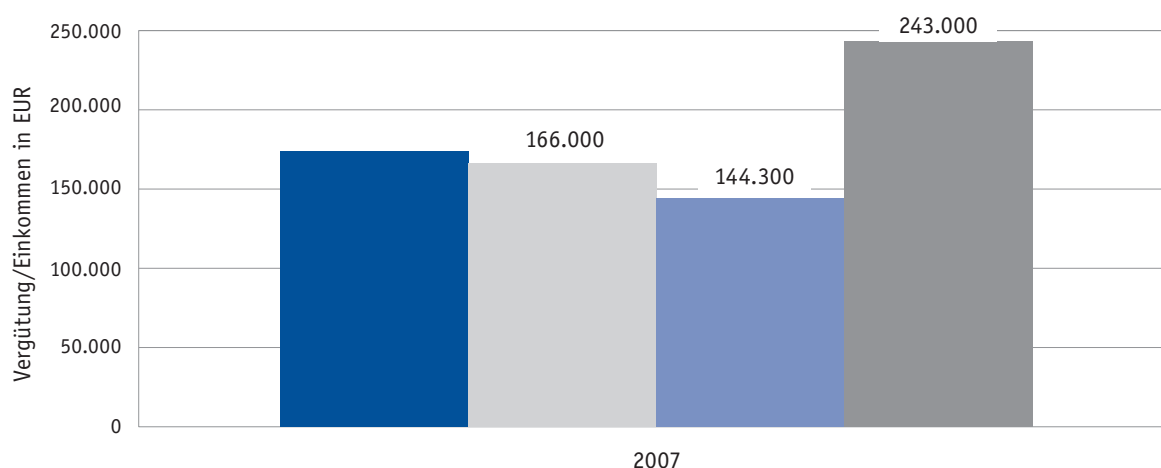
Das BMF teilte mit, dass eine Überprüfung der diesbezüglichen vertraglichen Regelungen im Sinne der Empfehlungen des RH im Zuge von neu abzuschließenden Geschäftsführerverträgen beabsichtigt sei.

- 9.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber dem Bundesrechenzentrum seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügelbegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10.1** Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



- Durchschnittsvergütung der Manager des Bundesrechenzentrums
- oberes Quartil¹ der Branche Information und Kommunikation
- Median der WdF-Einkommensstudie 2008
- Median der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager des Bundesrechenzentrums

- geringfügig über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher sowie
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger

lag.

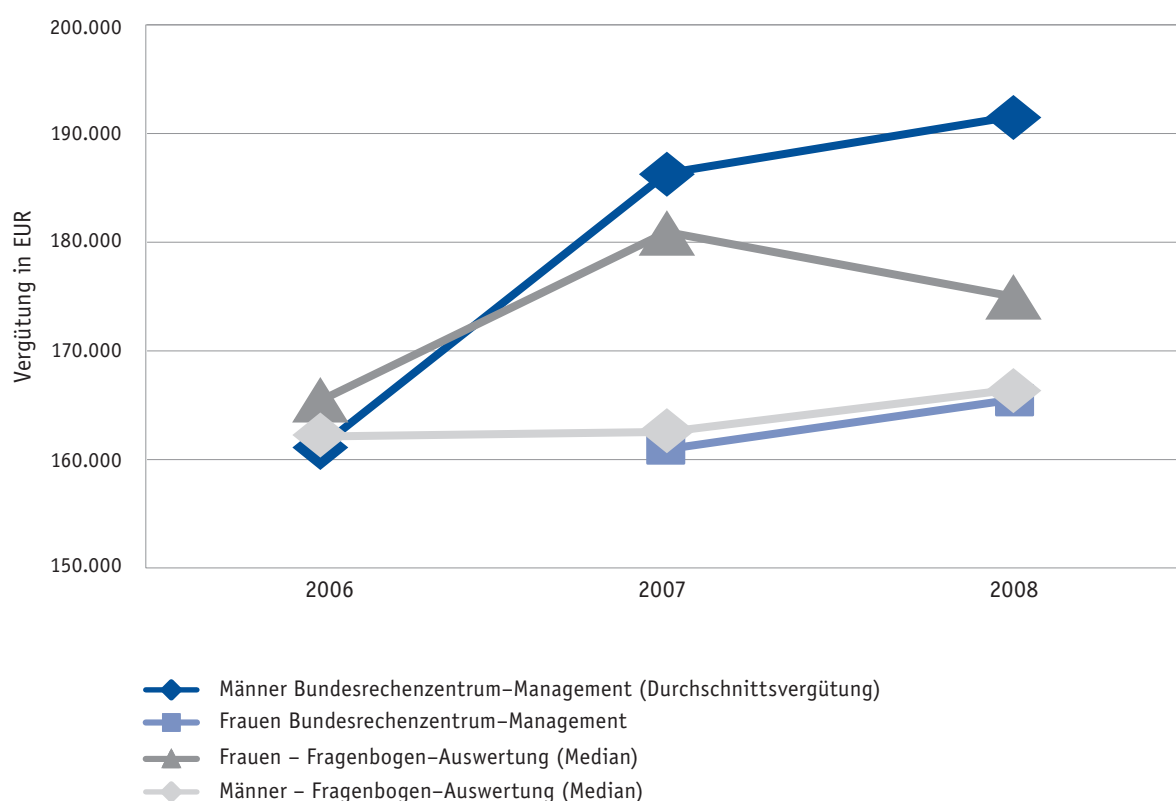
10.3 *Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums seien die vom RH der Branche Information und Kommunikation zugeordneten Dienstleister nur beschränkt mit dem Bundesrechenzentrum vergleichbar. Sofern sie überhaupt der IT-Branche angehören würden, handle es sich um kleinere Unternehmen mit sehr beschränktem Produktportfolio und Umsatz. Unter Berücksichtigung der Rechtsform des Bundesrechenzentrums als Kapitalgesellschaft, ihrer Größe bei Mitarbeiterstand und Umsatz sowie in Anbetracht der Wichtigkeit und Bedeutung der betriebenen Verfahren sei daher ein Gehaltsvergleich der jeweiligen Manager nur bedingt aussagekräftig.*

Auch sei ein Vergleich mit den Einkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie nur beschränkt gültig, weil die Rahmenbedingungen teilweise unterschiedlich und deshalb Verzerrungen in den Aussagen unvermeidlich seien. Die Kienbaumstudie analysiere die Managergehälter tatsächlich vergleichbarer Unternehmen der IT-Branche und zeige, dass die Einkommenshöhen der Manager der Gesellschaft – als viertgrößtes IT-Dienstleistungsunternehmen Österreichs, das am Arbeitsmarkt im Wettbewerb mit allen anderen vergleichbaren Dienstleistern der Branche stehe – verglichen mit jenen der Mitbewerber eher moderat denn „aggressiv“ gehalten seien.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11.1 Die Gesellschaft beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt vier Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütungen der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) der Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



11.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote der Gesellschaft deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in den prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungsverpflichtung der Ausschreibungen von Leitungsfunktionen wären einzuhalten sowie für eine zeitgerechte Ausschreibung und Bestellung der Manager zu sorgen. (TZ 1)

(2) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

(3) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(4) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)

Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)

Die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) schrieb die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der BEWAG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile, die entgegen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt waren, vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der BEWAG waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im nächstfolgenden Geschäftsjahr. (TZ 4)

Die Manager erhielten die variablen Bezugsbestandteile zu 60 % der vereinbarten Höhe in 14 Teilbeträgen im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug ausbezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte spätestens zwei Monate nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat. (TZ 5)

Die BEWAG veröffentlichte die Bezüge der Manager kumuliert im Geschäftsbericht. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen zur Gänze den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland. (TZ 7)

Da die Manager nach Beendigung des Managervertrags nicht für Unternehmen tätig werden durften, zu denen die BEWAG in Konkurrenz steht, verpflichtete sich die BEWAG, für die Dauer des Wettbewerbsverbots den Managern eine Entschädigung von 30 % der zuletzt verrechneten Bezüge zu zahlen. (TZ 8)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Elektroindustrie. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der BEWAG lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Kenndaten zur Burgenländischen Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) ¹					
Eigentümer		Grundkapital			
		in Mill. EUR	in %		
		Burgenländische Landesholding GmbH	17,79	51	
		Burgenland Holding Aktiengesellschaft	17,09	49	
Unternehmensgegenstand		Planung, Errichtung und Betrieb energiewirtschaftlicher, insbesondere elektrizitäts- und wärmewirtschaftlicher Anlagen unter Bedachtnahme auf einen sinnvollen Energieeinsatz und eine sparsame Verwendung von Energie sowie einen zeitgemäßen Umweltschutz			
Branche		Energieversorgung			
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		81.733	92.419	117.269	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		26.006	27.217	1.893	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		20.542	21.415	2.321	
Cashflow		– 417	8.144	– 6.039	
Personalaufwand		37.027	39.359	40.620	
		Anzahl ²			
Mitarbeiter (inkl. Lehrlinge)		271	270	263	
Manager		2	2	2	

¹ Laut Mitteilung der BEWAG habe sie sich nicht zuletzt aufgrund gesetzlicher Vorschriften (Unbundling) ab 2005 zu einer Managementholding entwickelt, welcher die Steuerung der gesamten BEWAG-Unternehmensgruppe obliege. In der BEWAG selbst würden im Wesentlichen nur noch der Stromhandel und die Weiterverrechnung der Holdingleistungen (Dienstleistungen, Personalüberlassung etc.) abgebildet.

² in Vollzeitkräften, jeweils Stichtag 30. September

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) schrieb in den Jahren 2004 und 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der BEWAG das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge der BEWAG waren nach der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland abzufassen. Die – geringfügig unterschiedlichen – Managerverträge der BEWAG wichen in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ab:

- Variable Bezugsbestandteile waren nicht (mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs) begrenzt (bei beiden Managern).
- Die Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen, waren (bei beiden Managern) nicht enthalten.
- Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis war (bei einem Manager) nicht gegeben.
- Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind, bestanden (bei einem Manager) nicht.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland abwichen.

Der RH empfahl der BEWAG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Die BEWAG teilte mit, dass die Managerverträge – bspw. durch aktienrechtliche Vorgaben – ausreichend konkret umschrieben seien. Das Unternehmen sicherte zu, die Einhaltung der Vertragsschablonenverordnung beim nächsten Abschluss von Managerverträgen noch mehr zu beachten und selbstverständlich die Anregungen des RH zu berücksichtigen.*

Laut Stellungnahme der Burgenländischen Landesregierung würde beim Abschluss künftiger Managerverträge noch mehr auf die Berücksichtigung der Anregungen des RH und die Einhaltung der Vertragsschablonenverordnung geachtet werden, soweit dies im Einfluss- und Gestaltungsbereich der Burgenländischen Landesholding GmbH als 51 %-Eigentümerin der BEWAG möglich sei.

Die Niederösterreichische Landesregierung nahm die Kritik an den Abweichungen gegenüber der verbindlich anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung der Burgenländischen Landesregierung zur Kenntnis. Bezüglich der Einhaltung dieser Verordnung sei eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse nicht möglich.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass aufgrund des Beteiligungsverhältnisses – indirekte Beteiligung; Beteiligung der WIEN ENERGIE GmbH an der „Burgenland Holding“ in Höhe von 6,59 % – eine Einflussnahme in die operative Tätigkeit der Gesellschaft durch das Land Wien nur als sehr eingeschränkt anzusehen sei. Daher werde das Prüfungsergebnis des RH lediglich zur Kenntnis genommen.

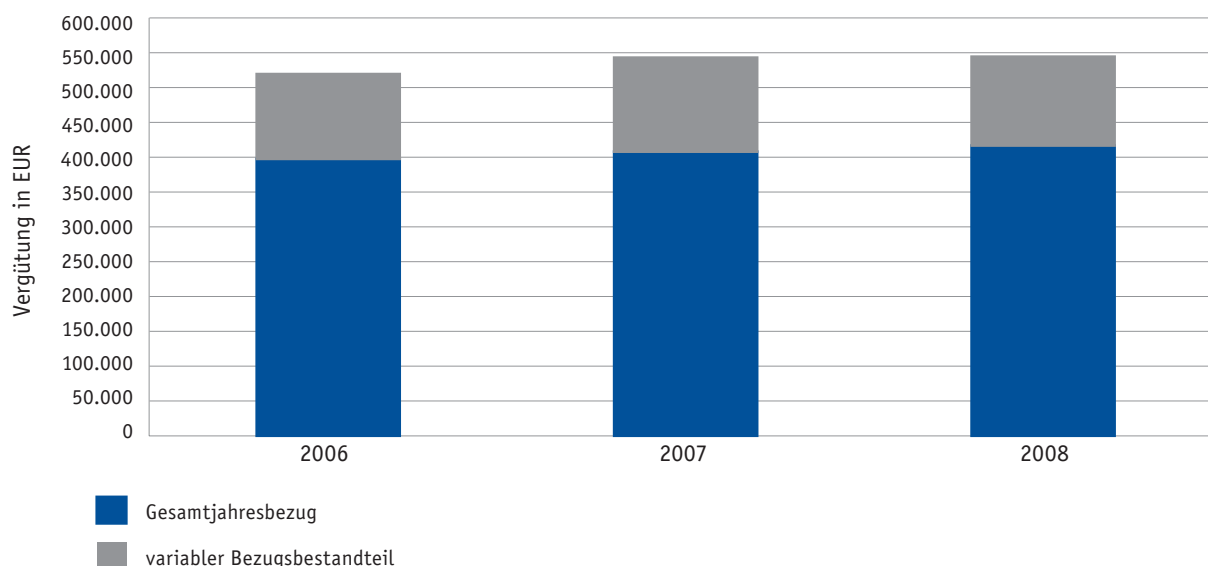
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3.1** Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile, die entgegen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt waren, vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



- 3.2** Der RH kritisierte die fehlende Festlegung der maximal möglichen Höhe der variablen Bezugsbestandteile in den Managerverträgen.

Er empfahl der BEWAG, die maximal mögliche Höhe der variablen Bezugsbestandteile bei den Managerverträgen gemäß den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen.

- 3.3** *Laut Stellungnahme der BEWAG seien die variablen Bezugsbestandteile dienstvertraglich zwar nicht durch einen ausdrücklich genannten Prozentsatz begrenzt, durch Vorgaben des Landes Burgenland sei aber eine der Unternehmensdisposition entzogene Begrenzung gegeben.*

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der BEWAG waren an die Erreichung von Planzahlen sowie ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

In einem Managervertrag waren die Zielvorgaben konkret definiert; im zweiten Managervertrag war vorgesehen, dass die Kriterien für die Gewährung der variablen Bezugsbestandteile in einer zwischen der BEWAG und dem Manager gesondert abzuschließenden Vereinbarung geregelt werden. Diese gesonderte Vereinbarung lag nicht vor; es kamen die im anderen Managervertrag definierten Kriterien zur Anwendung. Im Rahmen der Wiederbestellung dieses Managers im Jahr 2009 waren diese Kriterien ebenfalls ausdrücklich Vertragsinhalt.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im nächstfolgenden Geschäftsjahr.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Darüber hinaus stellte der RH fest, dass durch die vertragliche Festlegung der Ziele für die Vertragslaufzeit von fünf Jahren eine flexible Steuerung der Unternehmensentwicklung durch den Aufsichtsrat beeinträchtigt war.

Der RH empfahl der BEWAG, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der BEWAG, die Ziele für die Berücksichtigung variabler Bezugsbestandteile der Manager jährlich im Voraus in einer gesonderten Vereinbarung – und nicht im Managervertrag – festzulegen, um den aktuellen Erfordernissen für eine langfristige positive Unternehmensentwicklung Rechnung tragen zu können.

- 4.3** *Nach Ansicht der BEWAG sollten die in den Dienstverträgen enthaltenen – dienstvertraglich jederzeit änderbaren – Zielkategorien eine langfristig positive Unternehmensentwicklung unterstützen.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse nicht möglich sei.

- 4.4** Der RH entgegnete der BEWAG, dass in einer gesonderten Vereinbarung auch langfristige Zielvorgaben mit einem Zeithorizont von drei bis fünf Jahren für die Beurteilung des Erfolgs der Manager festzulegen wären.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** In einem Managervertrag der BEWAG war u.a. festgehalten, dass die variablen Bezugsbestandteile zu 60 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug des Managers in 14 Teilbeträgen ausbezahlt werden. Der Saldoausgleich erfolgte spätestens zwei Monate nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat. Weitere Auflagen waren im Managervertrag nicht vereinbart.

Der Managervertrag des anderen Managers sah eine diesbezügliche Regelung nicht vor; trotzdem bekam auch dieser Manager die variablen Bezugsbestandteile zu 60 % akontiert. Im Rahmen der Wiederbestellung dieses Managers im Jahr 2009 war die Akontierung ebenfalls ausdrücklich Vertragsinhalt.

- 5.2** Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden, folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der BEWAG, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3** *Laut Stellungnahme der BEWAG seien Akontierungen von variablen Bezugsbestandteilen grundsätzlich üblich und steuerlich unterstützt. Bei 60 % Akontierungs-Anteil sei erheblicher Spielraum zum vereinbarten Gesamtrahmen und der Anreiz, die festgelegten Ziele zu erreichen, ausreichend gegeben.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung würden die Feststellung und die Empfehlung zur Kenntnis genommen. Es bestehe aufgrund der Beteiligungsverhältnisse keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 5.4** Der RH entgegnete der BEWAG, dass seine Erfahrungen zeigten, dass ex-post-Auszahlungen der variablen Bezugsbestandteile von Managern akzeptiert werden.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge ihrer beiden Manager kumuliert im Geschäftsbericht.

Pensionsregelungen

- 7** Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen zur Gänze den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland.

Konkurrenzklauseel

- 8.1** Nach der Vertragsschablonenverordnung des Landes war die Vereinbarung einer Konkurrenzklauseel vorgesehen, die sich im branchenüblichen Rahmen bewegte.

Die Managerverträge der BEWAG verpflichteten die Manager, nach Beendigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses u.a. nicht für Unternehmen tätig zu werden, zu denen die BEWAG in Konkurrenz steht.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots sahen die Managerverträge vor, den Managern eine Entschädigung von 30 % der zuletzt verrechneten Bezüge zu zahlen.

- 8.2** Nach der Erfahrung des RH stellte die Gewährung einer finanziellen Entschädigung an die Manager für die Dauer des Wettbewerbsverbots keine branchenübliche Usance dar.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 9.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	3,06 %	2,19 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managerverträgen im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Elektroindustrie.

- 9.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 im Durchschnitt insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der BEWAG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der BEWAG komme durch die Bindung an den Bezug des Landeshauptmannes und damit an die ihm zugrundeliegende gesetzliche Bestimmung die grundsätzlich vereinbarte Methodik nach dem Kollektivvertrag der Elektroindustrie praktisch nicht zum Tragen. In den Jahren 2009 und 2010 sei keine Erhöhung erfolgt und es wäre auch für 2011 keine zu erwarten, so dass der geforderte Fixbetrag für die Vertragslaufzeit damit weitgehend verwirklicht sei.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer werde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil sie ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen einen Reallohnverlust erleiden würden. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Beiden Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen keinen Vorteil.

- 9.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der BEWAG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Ein-

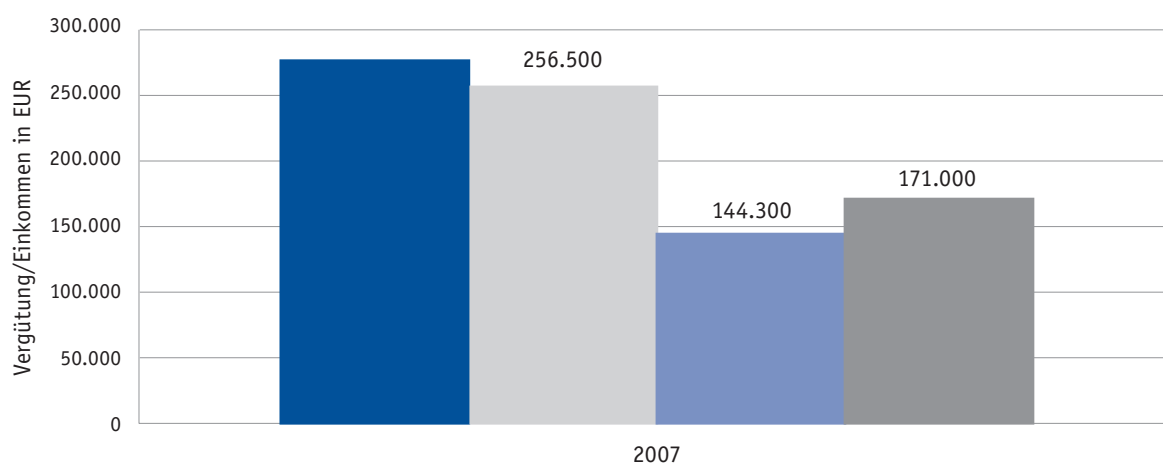
kommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

10 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der BEWAG lag im Jahr 2007

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



- Durchschnittsvergütung der Manager der BEWAG
- oberes Quartil¹ der Branche Energieversorgung
- Median der WdF-Einkommensstudie 2008
- Median der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Die maximal mögliche Höhe der variablen Bezugsbestandteile wäre bei den Managerverträgen gemäß den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. (TZ 3)

(3) Bei der Vereinbarung von Parametern wären für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(4) Die Ziele für die Berücksichtigung variabler Bezugsbestandteile der Manager sollten jährlich im Voraus in einer gesonderten Vereinbarung – und nicht im Managervertrag – festgelegt werden, um den aktuellen Erfordernissen für eine langfristige positive Unternehmensentwicklung Rechnung tragen zu können. (TZ 4)

(5) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(6) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH

Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH schrieb im Dezember 2004 die Funktion des Managers gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der Gesellschaft wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Deren sinnngemäße Anwendung hatte die Steiermärkische Landesregierung im November 1998 für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen. (TZ 2)

Der Managervertrag sah neben dem Gesamtjahresbezug auch einen variablen Bezugsbestandteil vor, wobei ein maximal mögliches Gesamteinkommen nicht überschritten werden durfte. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers waren an kurz- und langfristige Zielvorgaben gebunden. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Der Managervertrag enthielt weder eine Pensionsvereinbarung, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH

Benchmarks

Der Managervertrag der Gesellschaft sah eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Gas-/Wärmeversorgungsunternehmen vor. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers lag über der niedrigsten Vergütung der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH ¹				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		Steirische Gas–Wärme GmbH	0,75	100
Unternehmensgegenstand		Management, Marketing, Planung, Errichtung, Betrieb und Instandhaltung von Kraftwerken mit Wärmenutzung		
Branche		Energieversorgung		
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		10.899	12.788	10.767
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		670	1.112	1.783
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		697	1.154	1.706
Cashflow		2.830	1.020	2.680
Personalaufwand		916	345	333
		Anzahl ²		
Mitarbeiter		7,9	5,4	2,7
Manager		1	1	1

¹ Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH wurde mit Stichtag 1. Jänner 2010 durch verschmelzende Umwandlung mit ihrer Muttergesellschaft Steirische Gas–Wärme GmbH fusioniert und der bestehende Managervertrag einvernehmlich aufgelöst.

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Bestellung des Managers im Dezember 2004 entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Der Managervertrag der Gesellschaft wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Das Anstellungsverhältnis war nicht auf längstens fünf Jahre befristet.
 - Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund war nicht vereinbart, dass eine sofortige Vertragsauflösung möglich war, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen. Der Managervertrag sah jedoch eine jederzeitige Abberufung ohne wichtigen Grund mit gleichzeitiger Kündigung und einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende vor.
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis),
 - des Eigentums an Dienstleistungen des Managers und
 - der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

Die Steiermärkische Landesregierung hatte die sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung im November 1998 empfohlen. Im Dezember 2008 erließ sie ein Gesetz über die Anwendung von Vertragsschablonen bei der Stellenbesetzung im landesnahen Unternehmensbereich sowie im Jänner 2009 die dazugehörige Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung.

- 2.2** Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – und von jenen der nunmehr geltenden Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung – abwich.

Der RH beurteilte die Erlassung entsprechender Landesregelungen positiv und hatte dem überprüften Unternehmen empfohlen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3** *Die Steirische Gas–Wärme GmbH teilte mit, dass der Managervertrag – wie auch vom RH zutreffend festgestellt – vor Inkrafttreten des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen wurde. Ungeachtet dessen seien dabei – ohne gesetzliche Verpflichtung – die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes weitestgehend eingehalten worden; die vom RH festgestellten Abweichungen seien von eher untergeordneter Bedeutung.*

Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung sei der geprüfte Vertrag des Geschäftsführers der Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH, wie vom RH zutreffend festgestellt wurde, vor Inkrafttreten des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen worden. Ungeachtet dessen seien dabei – ohne gesetzliche Verpflichtung – die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes weitestgehend eingehalten worden; die vom RH festgestellten Abweichungen seien von eher untergeordneter Bedeutung. Auch sei bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz voll inhaltlich eingehalten worden.

Im Übrigen sei gemäß den Stellungnahmen der Steierischen Gas–Wärme GmbH und der Steiermärkischen Landesregierung die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH mit Stichtag 1. Jänner 2010 durch verschmelzende Umwandlung mit ihrer Muttergesellschaft Steirische Gas–Wärme GmbH fusioniert und der bestehende Geschäftsführervertrag einvernehmlich aufgelöst worden.

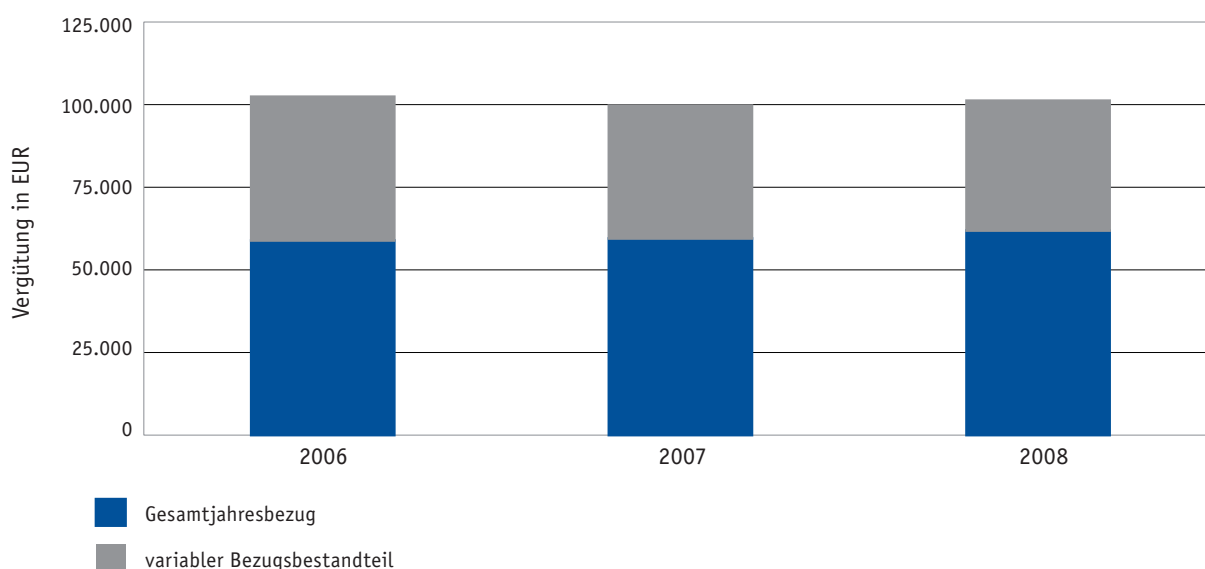
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Der Managervertrag sah neben dem Gesamtjahresbezug auch einen variablen Bezugsbestandteil vor. Dieser war vertraglich insofern begrenzt, als das maximal mögliche Gesamteinkommen 98.000 EUR (auf Basis 2005) nicht überschreiten durfte.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der Gesellschaft waren an kurz- und langfristige Zielvorgaben gebunden.

Der Aufsichtsrat legte die Zielvereinbarungen mit dem Manager im ersten Quartal des gegenständlichen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Aufsichtsrat nach Vorliegen der Ist-Daten des Jahresabschlusses.

- 4.2** Der RH beurteilte die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers und die Ausgewogenheit zwischen kurz- und langfristigen Zielvorgaben positiv.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um dem Manager zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß ab dem Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses in 14 Teilbeträgen im Nachhinein.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die unter anderem die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7 Weder enthielt der Managervertrag eine Pensionsvereinbarung, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	3,6 %	3,8 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	3,6 %	3,8 %

Der Managervertrag der Gesellschaft sah eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Gas-/Wärmeversorgungsunternehmen vor.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

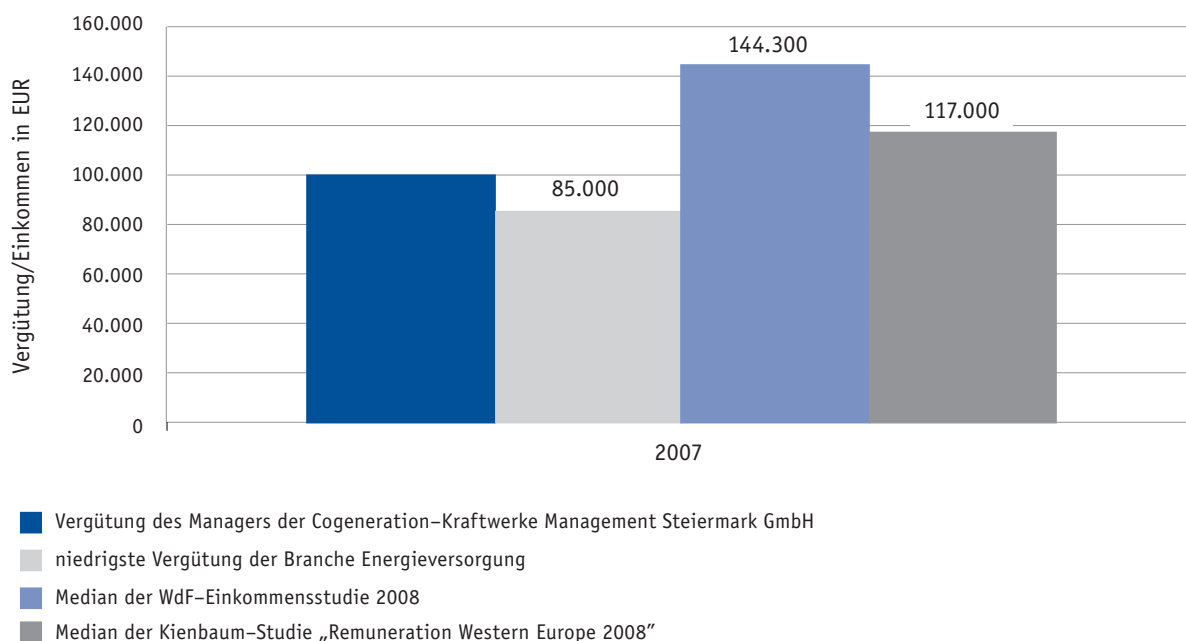
Der RH hatte den zuständigen Organen des überprüften Unternehmens empfohlen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 9** Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007
- über der niedrigsten Vergütung der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.

Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an das überprüfte Unternehmen bzw. an die nunmehrige Rechtsnachfolgerin hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

conova communications GmbH

Die conova communications GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Der Managervertrag entsprach im Wesentlichen den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die conova communications GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag entsprach im Wesentlichen den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der conova communications GmbH waren an die Erreichung von Planzahlen und ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Gesellschafter schlossen mit dem Manager im Voraus eine Zielvereinbarung ab. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im Rahmen der Generalversammlung, in welcher der Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres beschlossen wurde. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Der Managervertrag sah weder Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie die Kollektivverträge für Angestellte in Unternehmen im Bereich der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie. Falls es zu keinem Ist-Abschluss kam, betrug die Erhöhung zwei Drittel der Anhebung des Tarifgehalts der höchsten Verwendungsgruppe; dies war 2007 und 2008 der Fall. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der conova communications GmbH lag unterhalb des Medians der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten der conova communications GmbH					
Eigentümer		Stammkapital			
		in EUR	in %		
		MEDIEN Beteiligungsgesellschaft m.b.H.	18.168,21	50	
		Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation	18.168,21	50	
Unternehmensgegenstand		– Dienstleistungen unter Einsatz von Computer- und Informations- technologie – Betrieb eines EDV-Dienstleistungszentrums im Bereich des Internetzugangs, Internetmarketing, Internetservice – Beratung und Technologiemarketing auf dem Gebiet der neuen Technologien mit Ausnahme betriebswirtschaftlicher Beratung – Handel und alle Geschäfte, die diesem Gegenstand förderlich sind			
Branche		Information und Kommunikation			
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		2.952,0	4.103,8	4.308,2	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		183,4	197,8	228,6	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		171,5	185,6	176,5	
Cashflow		– 16,7	– 324,0	235,3	
Personalaufwand		1.736,8	1.890,4	2.048,7	
		Anzahl ¹			
Mitarbeiter		34,72	34,33	35,19	
Manager		1	1	1	

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die conova communications GmbH schrieb im Jahr 2004 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2004 erfolgten Bestellung des Managers der conova communications GmbH das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Im Managervertrag der conova communications GmbH fehlten Vereinbarungen gegenüber der – als landesgesetzlicher Vorschrift geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes hinsichtlich
 - der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen und
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis.
- 2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag der Vertragsschablonenverordnung des Bundes im Wesentlichen entsprach.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Laut Stellungnahme der conova communications GmbH seien die entsprechenden Bestimmungen in den neuen Geschäftsführervertrag (Wirksamkeit ab 1. Jänner 2010) aufgenommen worden.*

Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass das Land Salzburg an der conova communications GmbH weder direkt noch indirekt über die Salzburger Beteiligungsverwaltung GmbH beteiligt sei. Die Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation sei an der Gesellschaft mit 50 % beteiligt. Die fehlenden Regelungen seien laut Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg in den neuen Managervertrag aus 2010 aufgenommen worden.

Die Stadt Salzburg sah von einer zusätzlichen Stellungnahme ab.

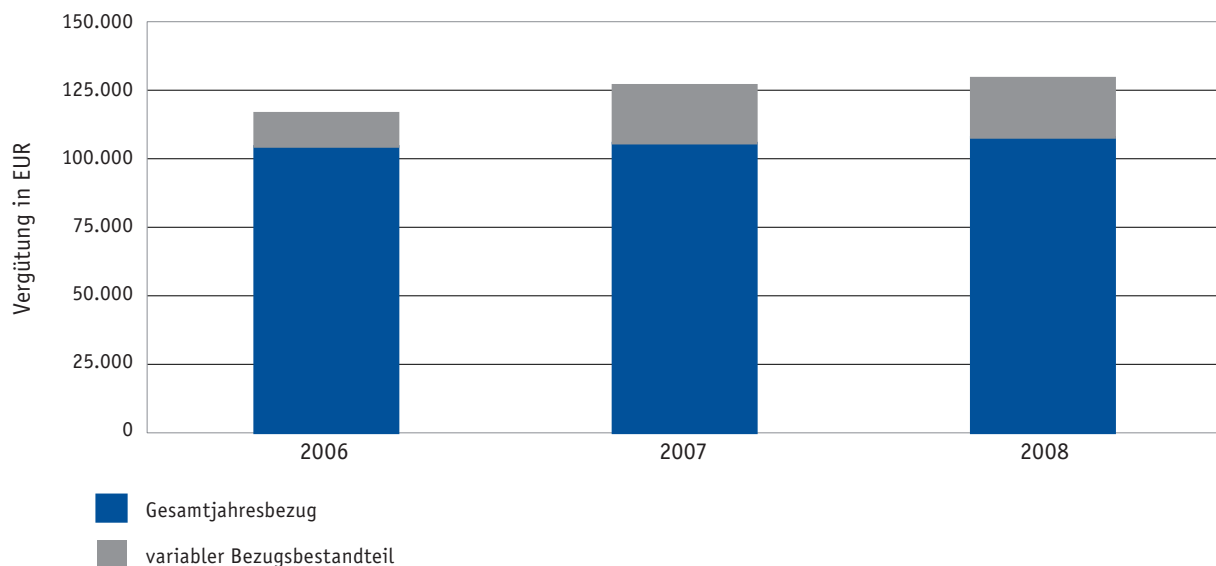
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile vor. Die maximal mögliche Höhe der variablen Bezugsbestandteile war mit 20 % des Gesamtjahresbezugs festgelegt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der conova communications GmbH waren an die Erreichung von Planzahlen und ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben schlossen die Gesellschafter mit dem Manager im Voraus – in einer Zielvereinbarung nachvollziehbar – ab. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

erfolgte im Rahmen der Generalversammlung, in welcher der Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres beschlossen wurde.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles des Managers an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg des Managers für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile des Managers neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs des Managers berücksichtigen.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der conova communications GmbH wurde mit der Ausgestaltung des neuen Geschäftsführervertrags mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2010 die Zielvereinbarung zusätzlich um einen durch den Cashflow bestimmten Anteil ergänzt, wobei jedenfalls ein positives EGT und/oder ein positiver Cashflow zu erzielen war.*

Laut Stellungnahme der Salzburger Landesregierung beziehe sich – laut Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg – das neue Prämiensystem auf das EGT als kurzfristiges Erfolgsziel und auf den positiven Cashflow als langfristiges Substanzziel.

- 4.4** Der RH entgegnete der conova communications GmbH und der Salzburger Landesregierung, dass langfristige Zielvorgaben mit einem Zeithorizont von drei bis fünf Jahren für die Beurteilung des Erfolgs des Managers festzulegen wären.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5** Die conova communications GmbH zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach dem Beschluss der Generalversammlung über den Jahresabschluss im der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die unter anderem die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7** Der Managervertrag sah weder Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der durchschnittlichen Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,45 %	2,90 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	1,60 %	1,99 %

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie die Kollektivverträge für Angestellte in Unternehmen im Bereich der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie. Falls es zu keinem Ist-Abschluss kam, betrug die Erhöhung zwei Drittel der Anhebung des Tarifgehalts der höchsten Verwendungsgruppe; dies war 2007 und 2008 der Fall.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 8.3** *Die conova communications GmbH teilte mit, dass der Gesamtjahresbezug laut neuem Geschäftsführervertrag (Wirksamkeit ab 1. Jänner 2010) an den Bezugshöhen nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998, LGBl. Nr. 3/1998 i.d.g.F., orientiert bzw. dadurch begrenzt sei.*

Laut Stellungnahme der Salzburger Landesregierung sei – laut der Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg – die Wertsicherung der Managerbezüge z.B. aufgrund von Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche, in den von der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation mitverantworteten Managerverträgen geübte Praxis und entspreche deren Verständnis von fairer Entlohnung.

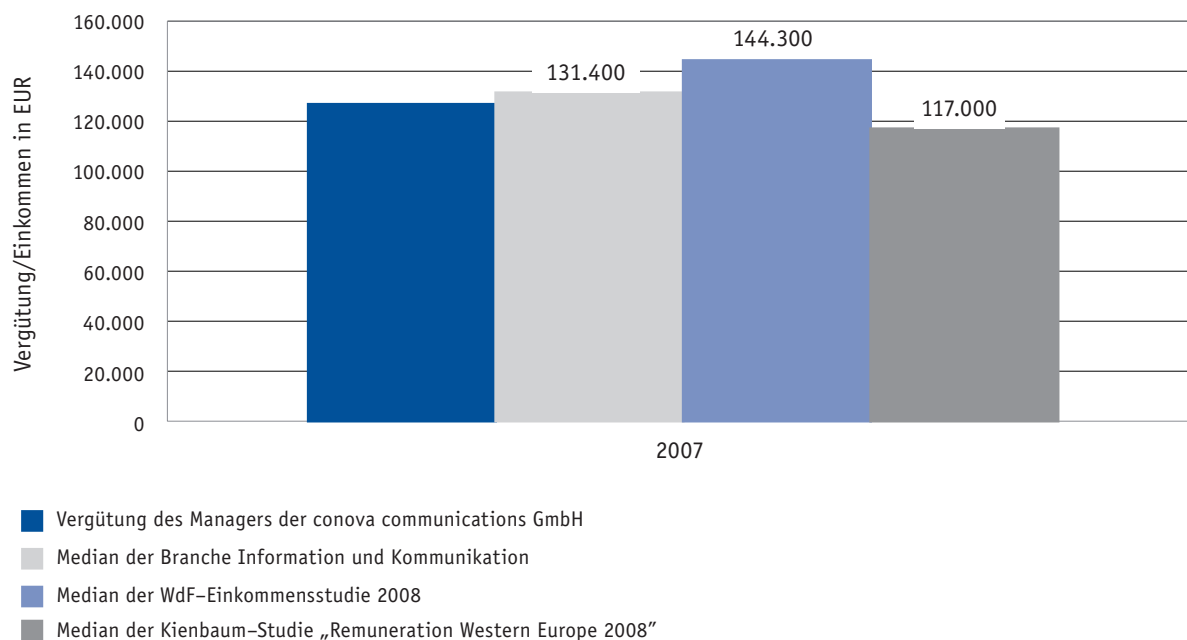
- 8.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der conova communications GmbH und der Salzburger Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die Vergütung des Managers der conova communications GmbH lag im Jahr 2007

- unterhalb des Medians der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- im Vergleich zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – niedriger sowie
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die conova communications GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH schrieb die Managerfunktion nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz öffentlich aus. Weiters wich das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH schrieb im Jahr 2006 anlässlich der Neuausrichtung der Konzernstruktur die Funktion des Managers nicht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der Gesellschaft wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die Zielvorgaben für die variablen Bezugsbestandteile des Managers waren in einer eigenen Konzernrichtlinie festgelegt. Die zahlenmäßige Festlegung und die Gewichtung orientierten sich überwiegend an kurzfristigen Zielvorgaben sowie teilweise auch an langfristigen Zielen. Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte durch den Vorstand der Muttergesellschaft (Energie AG Oberösterreich) nach Vorliegen des Jahresabschlusses. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem die Gesellschaft eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Der Managervertrag enthielt keine gesonderte Pensionsregelung für eine freiwillige Pensionsvorsorge. Die tatsächlich geleisteten Pensionsbeiträge überschritten nicht die Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag unterhalb des Medians der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Energie AG Oberösterreich Trading GmbH				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		Energie AG Oberösterreich		
		0,150	100	
Unternehmensgegenstand		– Handel mit Energie, Zertifikaten und Herkunftsnachweisen – Bilanzgruppenmanagement – Transportmanagement und damit verbundene Dienstleistungen – Planung und Optimierung von Kraftwerkseinsatz und Lagerhaltung – Portfolio– und Risikomanagement in Zusammenhang mit Energiegeschäften – energiewirtschaftliche Planung und Statistik und Einbringung von Energiehandelsdienstleistungen		
Branche		Energieversorgung		
Gebahrung (jeweils Stichtag 30. September)		2006 ¹	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		–	401.268	648.291
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		– 3	4.601	715
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		– 3	3.456	539
Cashflow		– 3	7.893	3.819
Personalaufwand		–	2.501	2.743
		Anzahl ²		
Mitarbeiter		–	25	29
Manager		1	1	1

¹ Errichtung der Gesellschaft: 28. August 2006

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH schrieb im Jahr 2006 anlässlich der Neuausrichtung der Konzernstruktur die Funktion des Managers nicht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2006 erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde. Er bemängelte, dass eine öffentliche Ausschreibung unterblieb, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung des Managers beeinträchtigt war.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

- 1.3** *Laut Stellungnahme der Gesellschaft diene das Stellenbesetzungsgesetz der Objektivierung der Vergabe von Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen. Insbesondere beinhalte das Stellenbesetzungsgesetz auch die Regelung betreffend den Abschluss von Geschäftsführerverträgen anhand von Vertragsschablonen. Das Stellenbesetzungsgesetz gehe daher primär davon aus, dass es um die Bestellung von Geschäftsführern gehe, bei denen einerseits der Geschäftsführer mit der handelsrechtlichen Funktion betraut und andererseits ein entsprechender Vertrag im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes abgeschlossen werde.*

Werde ein neuer Anstellungsvertrag nicht abgeschlossen, sondern lediglich ein Vertrag, der sich auf die handelsrechtliche Geschäftsführerfunktion beziehe (z.B. weil bereits ein bestehender Anstellungsvertrag existiert, der dazu verpflichtet, Organfunktion in Konzerngesellschaften zu übernehmen), bestehe durchaus Grund zur Annahme, dass im Rahmen einer teleologischen Reduktion die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes auf Geschäftsführerbestellungen in derartigen Fällen ausscheide.

In diesem Zusammenhang sei auch wesentlich, dass der bereits mit der Führungskraft bestehende Anstellungsvertrag bei Vorliegen eines Betriebsübergangstatbestandes gemäß dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz ex lege auf die den Betrieb oder Betriebsteil übernehmende Gesellschaft übergehe.

Die vorliegende Geschäftsführerbestellung stehe im Zusammenhang mit konzerninternen Ausgliederungsmaßnahmen, wobei die Leitungsfunktionen bereits vor der Ausgliederung besetzt gewesen seien; die Geschäftsführungsfunktionen würden im Wesentlichen ohnehin von jenen Personen ausgeübt, die bereits bisher diese Geschäftsbereiche geleitet hätten.

In der österreichischen Lehrmeinung werde auch bei Neu- und Umgründungen die Auffassung vertreten, dass in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz nicht zur Anwendung zu kommen habe. Erst durch die Eintragung der Gesellschaft im Firmenbuch, welche die Bestellung von ersten Geschäftsführern formal erfordere, entstehe das Bestellungsorgan „Generalversammlung“, das für die formale Ausschreibung von Geschäftsführerfunktionen nach dem Stellenbesetzungsgesetz zuständig wäre. Nicht zuletzt sei es der Gesetzgeber selbst, der offensichtlich davon ausgehe, dass bei Ausgliederungen aus der öffentlichen Hand und

damit verbundenen Neugründungen von Gesellschaften die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes keinen Sinn machen würde und daher die Erstbestellung von Geschäftsführern bei derartigen Ausgliederungsgesellschaften sogar ausdrücklich vom Anwendungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes ausnehme (so zuletzt Ausgliederung SIVBEG⁵, Ausgliederung Wasserstraßendirektion) oder die interimistische Führung durch die bisherigen faktischen Führungsorgane oder vom Bundesminister ohne Ausschreibung zu ernennende Personen gesetzlich anordne (bspw. Ausgliederung Arsenal, Ausgliederung Agentur für Gesundheit und Ernährung, Ausgliederung Hofreitschule).

Durch teleologische Reduktion des Stellenbesetzungsgesetzes sei daher durchaus das Ergebnis begründet, dass bei konzerninternen Ausgliederungen vergleichbarer Art für die Bestellung der ersten Geschäftsführer kein formales Stellenbesetzungsverfahren notwendig sei.

Aufgrund der Empfehlungen des RH würden künftig öffentliche Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden bzw. seien solche bereits durchgeführt worden (z.B. AVE Energie AG Oberösterreich Umwelt GmbH, Energie AG Oberösterreich DataGmbH, Energie AG Oberösterreich Wasser GmbH).

- 1.4** Der RH hielt fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich keine Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibungspflicht ermöglicht und entgegnete der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH, dass nach der Intention des Stellenbesetzungsgesetzes eine Ausschreibung aller Geschäftsführer- und Vorstandsfunktionen in einem transparenten Verfahren zu erfolgen hat.

Nach Auffassung des RH könnten dabei lediglich jene Fälle, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene der Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernehmen soll, als Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gesehen werden. Im Hinblick auf die bereits bestehende umfassende Verantwortung wäre die Eignung gegeben und die Betrauung mit der Funktion kostengünstig.

Für andere Mitarbeiter der Konzerngesellschaften, auch wenn ihnen die Erfüllung der Aufgaben der Tochtergesellschaft bereits obliegt, gab der RH zu bedenken, dass zwischen der Erfüllung einer unternehmerischen Aufgabe in dienstrechtlich abhängiger Position einerseits und selbständiger Organverantwortung andererseits ein rechtlich qualitativer Unterschied besteht. Erst durch eine Ausschreibung wird gewähr-

⁵ SIVBEG – Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft m.b.H.

leistet, dass eine transparente Bestellung erfolgt, in deren Rahmen der beste Bewerber eruiert werden sollte.

Der RH teilte die Auffassung der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH, dass für die Abwicklung einer Neu- oder Umgründung eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz nicht unbedingt erforderlich wäre. Die Leitungsorgane wären gegebenenfalls befristet mit der Durchführung der Neu- oder Umgründung zu betrauen. Nach Ansicht des RH wäre mit Abschluss der Neu- oder Umgründung jedenfalls umgehend entsprechend dem Stellenbesetzungsgesetz vorzugehen, und die Leitungsfunktionen wären öffentlich auszuschreiben. Nach Ansicht des RH bestätigen gerade die Sonderregelungen der Bundesgesetzgebung die Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes, die einschlägigen Funktionen auszuschreiben.

Der RH anerkannte, dass die Gesellschaft nunmehr öffentliche Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz durchführt.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Der Managervertrag der Gesellschaft wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab:

- Das (ursprüngliche) Anstellungsverhältnis wurde auf unbestimmte Dauer eingegangen; allerdings wurde der Manager in der Ergänzung zum Dienstvertrag anlässlich seiner Bestellung verpflichtet, auf jederzeitiges Verlangen alle vertraglich übernommenen Funktionen unverzüglich zurückzulegen.
- Gemäß dem ursprünglichen Dienstvertrag galten für Diensterfindungen der § 15 des geltenden Kollektivvertrags und damit die im Patentgesetz vorgesehene Entschädigungsregelung.
- Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Beendigung des Managervertrags war nicht vereinbart.

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung abwich.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH hielt in Verbindung mit einleitenden, allgemeinen Ausführungen über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften bezüglich der Befristung von (Dienst-)Verträgen von Geschäftsführern bzw. Vorstandsmitgliedern fest, dass die Befristung eines Dienstvertrags eines Geschäftsführers einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung auch unter Berücksichtigung der Intentionen der einschlägigen Bestimmung im Stellenbesetzungsgesetz bzw. der Vertragsschablonenverordnung wohl nicht notwendig wäre, weil die jederzeitige Abberufung von der Organfunktion ohne Vorliegen eines Grundes möglich sei und das Dienstverhältnis vom Dienstgeber ebenfalls jederzeit frist- und termingerecht ohne Anfechtungsmöglichkeit durch den Geschäftsführer gekündigt werden könnte.

Bei einem befristeten Dienstverhältnis ohne ausdrückliche Vereinbarung einer beiderseitigen Kündigungsmöglichkeit sei im Fall einer Abberufung von der Funktion als Geschäftsführer und Auflösung des Dienstverhältnisses vor Befristungsende durch Dienstgeberkündigung das Entgelt bis zum Befristungsende weiterzuzahlen (was einen erheblichen finanziellen Schaden für die Gesellschaften mit beschränkter Haftung verursachen könne).

Weiters verwies das Unternehmen auf die zwingend anwendbaren Bestimmungen des Patentgesetzes 1970 und des § 15 des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen, die eine angemessene Vergütung für Dienstleistungen vorsähen. In der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung sei vorgesehen, dass Dienstleistungen des Leitungsorgans ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen gehören würden. Es handle sich somit um offensichtlich widersprüchliche Regelungen, wobei nicht auszuschließen sei, dass die gesetzliche Regelung den Vorrang vor der Bestimmung in der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung habe. Aufgrund der Tatsache, dass ein Anwendungsfall für diese Regelung eher unrealistisch sei, werde die in der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung geforderte Bestimmung zukünftig in die Verträge mit Leitungsorganen aufgenommen.

Aufgrund der Anwendbarkeit der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes dürften lediglich nicht verjährte Urlaubsansprüche und diese ausschließlich bei Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten werden; dadurch wäre die Vorgabe der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung inhaltlich erfüllt. Unabhängig davon werde zukünftig die Formulierung aus der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung bezüglich Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Dienstverhältnisses in die Managerverträge aufgenommen.

- 2.4** Der RH entgegnete, dass die Oberösterreichische Vertragsschablonenverordnung auch für Gesellschaften mit beschränkter Haftung den Abschluss befristeter Anstellungsverhältnisse ausnahmslos vorsieht.

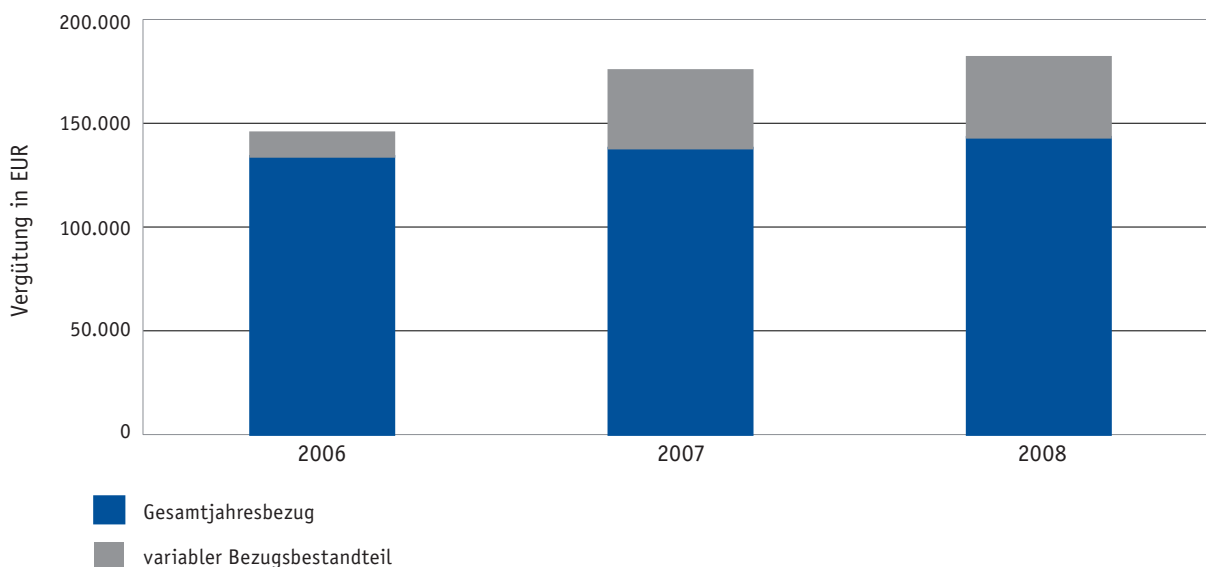
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die Zielvorgaben für variable Bezugsbestandteile des Managers waren – wie im Managervertrag festgehalten – in einer eigenen Konzernrichtlinie betreffend Management by Objectives (MbO) festgelegt. Die zahlenmäßige Festlegung und die Gewichtung erfolgten durch den Vorstand der Muttergesellschaft nicht im Vorhinein, sondern im ersten

Halbjahr des jeweiligen Leistungszeitraumes. Die Vorgaben orientierten sich überwiegend an kurzfristigen Zielvorgaben sowie teilweise auch an langfristigen Zielvorgaben.

Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte durch den Vorstand der Muttergesellschaft mittels eines MbO-Zielbeurteilungsgespräches nach Vorliegen des Jahresabschlusses.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles des Managers an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg des Managers für das Unternehmen. Die zuständigen Organe des Unternehmens sollten bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile des Managers vielmehr vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs des Managers berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären jedoch die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um dem Manager zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH halte ihre Richtlinie bezüglich MbO sowohl kurzfristige als auch langfristige Ziele fest. Bei einer zukünftigen Überarbeitung der Richtlinie werde die Empfehlung des RH, vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs zu berücksichtigen, gegebenenfalls beachtet werden.*

Die Grundlage für die zu vereinbarenden Ziele sei der Status quo vor Beginn des zu beurteilenden Geschäftsjahres. Der Manager könne den Leistungszeitraum zur Umsetzung der Ziele durchaus in vollem Ausmaß nutzen und die erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht implementieren. Die Anregung des RH werde insoweit aufgenommen, als – unter Berücksichtigung organisatorischer und zeitlicher Überlegungen – darauf geachtet werden würde, die Vereinbarung zeitnah zum Beginn des zu beurteilenden Geschäftsjahres zu treffen.

- 4.4 Nach Ansicht des RH wäre die Zielfestlegung jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraumes vorzunehmen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß spätestens drei Monate nach Vorliegen der Zielbeurteilung im der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH sei das Unternehmen nicht börsennotiert und es wären Personengruppen von weniger als drei Personen betroffen; somit sei das Unternehmen gesetzeskonform vorgegangen.*
- 6.4 Der RH entgegnete, dass es nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

7.1 Der Managervertrag der Gesellschaft enthielt keine gesonderte Pensionsregelung für eine freiwillige Pensionsvorsorge. Das Unternehmen leistete jedoch Pensionsbeiträge für den Manager an eine Pensionsvorsorgekasse im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, wie sie auch für die übrigen Dienstnehmer abgeschlossen wurde. Die Pensionsbeiträge überschritten nicht 10 % des Jahresbruttobezugs ohne allfällige variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen.

7.2 Der RH hielt fest, dass gemäß den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung die Pensionsregelung in den Managervertrag aufzunehmen gewesen wäre, hinsichtlich der tatsächlichen Pensionsregelungen stellte er jedoch die Übereinstimmung zu den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung fest.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Bestimmungen des Oö. Stellenbesetzungsgesetzes und der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung betreffend die Pensionsregelungen einzuhalten.

7.3 *Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH teilte mit, die in den Verträgen enthaltene Generalklausel im Sinne der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung zukünftig detaillierter auszuführen.*

Benchmarks
**Erhöhung der
Managervergütungen**

8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	2,97 %	3,78 %

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 8.3** *Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH teilte mit, dass mittlerweile in den Managerverträgen eine Ergänzung vereinbart worden sei, wonach die Gesamtjahresbezüge (inkl. leistungsorientierter Entlohnung und geldwerter Sachzuwendungen) mit der in der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung geregelten Bezügebegrenzung, nämlich dem Gehalt des oberösterreichischen Landeshauptmannes, gedeckelt würden. Somit sei auch bei automatischer Anpassung des Gehalts des Geschäftsführers nach der Erhöhungsregelung des auf die Gesellschaft mit beschränkter Haftung anzuwendenden Kollektivvertrags gewährleistet, dass die Bezügebegrenzung nie überschritten werden könne. Im Übrigen seien kollektivvertragliche Gehaltserhöhungssysteme, welche im Jahr hunderttausende Arbeitnehmer in Österreich betreffen, durchaus als transparent zu betrachten.*

Gemäß den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung seien die jeweils branchenüblichen Vertragszusancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen; eine Anpassung der Gehälter nach den jeweiligen kollektivvertraglichen Erhöhungen entspreche dieser Branchenüblichkeit.

- 8.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem

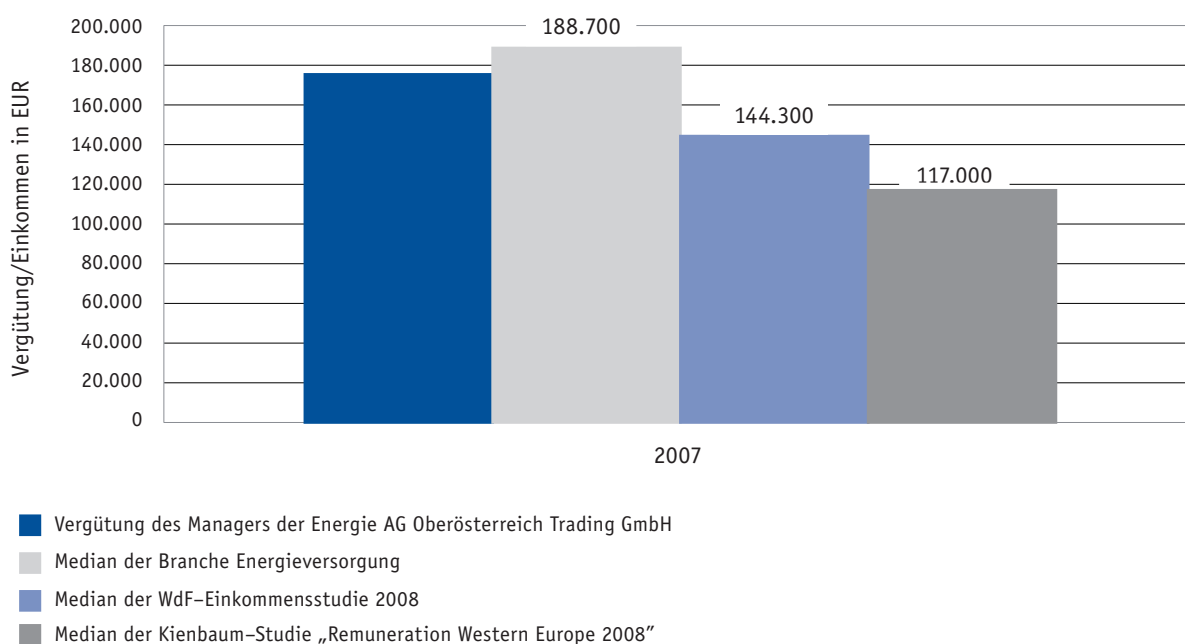
Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007

- unterhalb des Medians der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(4) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen. (TZ 4)

(5) Die Bestimmungen des Oö. Stellenbesetzungsgesetzes und der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung betreffend die Pensionsregelungen wären einzuhalten. (TZ 7)

(6) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

Energie Steiermark AG

Die Energie Steiermark AG hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Energie Steiermark AG (EStAG) schrieb im Jahr 2004 die Funktionen der Manager gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz und der dazugehörigen Vertragsschablonenverordnung des Bundes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Deren sinngemäße Anwendung hatte die Steiermärkische Landesregierung im November 1998 für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 65 % des Gesamtjahresbezugs vor. Zusätzlich erfolgte eine Begrenzung des Gesamtjahresbezugs einschließlich der variablen Bezugsbestandteile auf einen maximalen Gesamtbetrag. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Die Veröffentlichung der Bezüge der Manager erfolgte unter Anwendung des Österreichischen Corporate Governance Kodex im Geschäftsbericht des Konzerns personenbezogen sowie unterteilt nach fixer und variabler Vergütung. (TZ 6)

Die in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen stimmten mit den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes überein. (TZ 7)

Benchmarks

Die Managerverträge der EStAG sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Elektroversorgungsunternehmen vor. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der EStAG lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche „Holdings“ den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Energie Steiermark AG			
Eigentümer	Grundkapital		
	in Mill. EUR	in %	
	Land Steiermark	100	75
Unternehmensgegenstand	– strategisch operative Holding – Erwerb, Verwaltung und Veräußerung von Beteiligungen an Unternehmen der Energiewirtschaft und der Ver- und Entsorgungswirtschaft, vor allem im Bereich des Landes Steiermark		
Branche	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	18.532	18.639	18.306
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	86.259	73.170	85.482
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	101.707	96.081	87.426
Cashflow	47.080	75.700	87.260
Personalaufwand	12.248	10.754	11.926
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	116,4	112,9	116,8
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die Energie Steiermark AG (EStAG) schrieb im Jahr 2004 die Funktionen der beiden Manager im Amtsblatt zur Wiener Zeitung, in zwei bundesweit verbreiteten Tageszeitungen sowie einer international verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Bestellungen der zwei Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der EStAG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund war nicht vereinbart, dass eine sofortige Vertragsauflösung möglich war, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen.
 - Für den Fall der Abberufung des Managers – ohne vorzeitige Auflösung des Managervertrags aus verschuldetem wichtigen Grund oder durch Kündigung – hatte der Manager zumindest für die restliche Vertragsdauer Anspruch auf eine angemessene anderweitige Verwendung im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe.
 - Es war in einem Fall der Ersatz von Übersiedlungskosten bis zu einem Höchstbetrag von 7.500 EUR gegen Nachweis der tatsächlichen Aufwendungen vorgesehen.
 - Es fehlten Vereinbarungen hinsichtlich der Meldepflichten über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

Die Steiermärkische Landesregierung hatte die sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung im November 1998 empfohlen. Im Dezember 2008 erließ sie ein Gesetz über die Anwendung von Vertragsschablonen bei der Stellenbesetzung im landesnahen Unternehmensbereich sowie im Jänner 2009 die dazugehörige Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung.

- 2.2** Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – und von der nunmehr geltenden Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung – abwichen.

Der RH beurteilte die Erlassung entsprechender Landesregelungen positiv und empfahl der EStAG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3** Die EStAG teilte mit, dass die aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder unter Einhaltung sämtlicher Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen worden seien.

Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung seien die geprüften Verträge der Vorstandsmitglieder der EStAG, wie vom RH zutreffend ausgeführt, vor Inkrafttreten des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen worden. Ungeachtet dessen seien dabei – ohne gesetzliche Verpflichtung – die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes weitestgehend eingehalten worden; die vom RH konstatierten Abweichungen seien Geringfügigkeiten bzw. betreffen Regelungen, die auch ohne ausdrückliche Verankerung im Vertrag aus dem Aktienrecht ableitbar seien. Ein näheres Eingehen auf die festgestellten geringfügigen Abweichungen der Verträge erübrige sich, da diese mit 31. Juli 2009 im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandsmandate der damaligen Vorstandsmitglieder ausgelaufen seien.

Der Abschluss der aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder sei selbstverständlich unter Einhaltung sämtlicher Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet, die, wie vom RH zutreffend erkannt wurde, die österreichweit strengsten Vorgaben enthalten würden. Dies umfasse insbesondere auch die Beachtung der dort geregelten Bezugsobergrenze gemäß Steiermärkischem Landesbezügegesetz. Damit könne zusammenfassend festgehalten werden, dass die geltenden Vorstandsverträge der EStAG so gestaltet seien, dass die Erfüllung der Empfehlungen des RH bereits vollinhaltlich vorweggenommen worden sei.

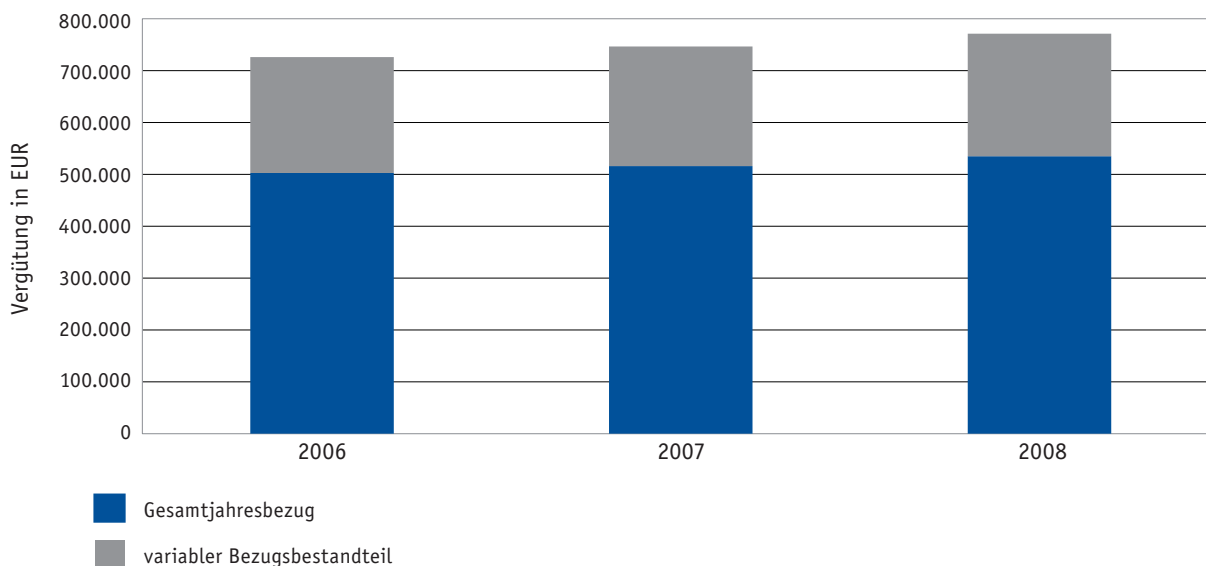
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 65 % des Gesamtjahresbezugs vor. Nachträge zu den jeweiligen Managerverträgen vom Oktober 2004 begrenzten den Gesamtjahresbezug einschließlich der variablen Bezugsbestandteile auf einen Gesamtbetrag von maximal 360.000 EUR bzw. 330.000 EUR (beide auf Basis 2004).

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der EStAG waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Das Präsidium des Aufsichtsrats legte die Zielvereinbarungen mit den Managern im ersten Quartal des gegenständlichen Jahres fest.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch das Präsidium des Aufsichtsrats nach Vorliegen der Ist-Daten des Jahresabschlusses.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der EStAG, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Der RH empfahl der EStAG weiters, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die EStAG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ab dem Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses ordnungsgemäß in 14 Teilbeträgen im Nachhinein aus.

Veröffentlichung der Bezüge

6.1 Hiezu war festzustellen:

- 6.2 Die EStAG wandte die Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex aufgrund von Beschlüssen des Vorstands vom 14. Juni 2006, des Aufsichtsrats vom 29. Juni 2006 und der Hauptversammlung vom 28. November 2006 an.

Die Veröffentlichung der Bezüge der Manager der EStAG erfolgte im Geschäftsbericht des Konzerns personenbezogen sowie unterteilt nach fixer und variabler Vergütung.

- 6.3 *Laut Stellungnahme der EStAG sei die Veröffentlichung der Managerbezüge entsprechend dem Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgt, ohne dass eine diesbezügliche gesetzliche Pflicht bestanden habe. Daraus gehe das Bemühen der Organe des Unternehmens um eine transparente und mit der Rechtsordnung konform gehende Gestaltung von Managerverträgen deutlich hervor.*

Pensionsregelungen

- 7 Die in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, womit der Empfehlung der Steiermärkischen Landesregierung entsprochen wurde.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,55 %	3,70 %

Die Managerverträge der EStAG sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Elektroversorgungsunternehmen vor.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

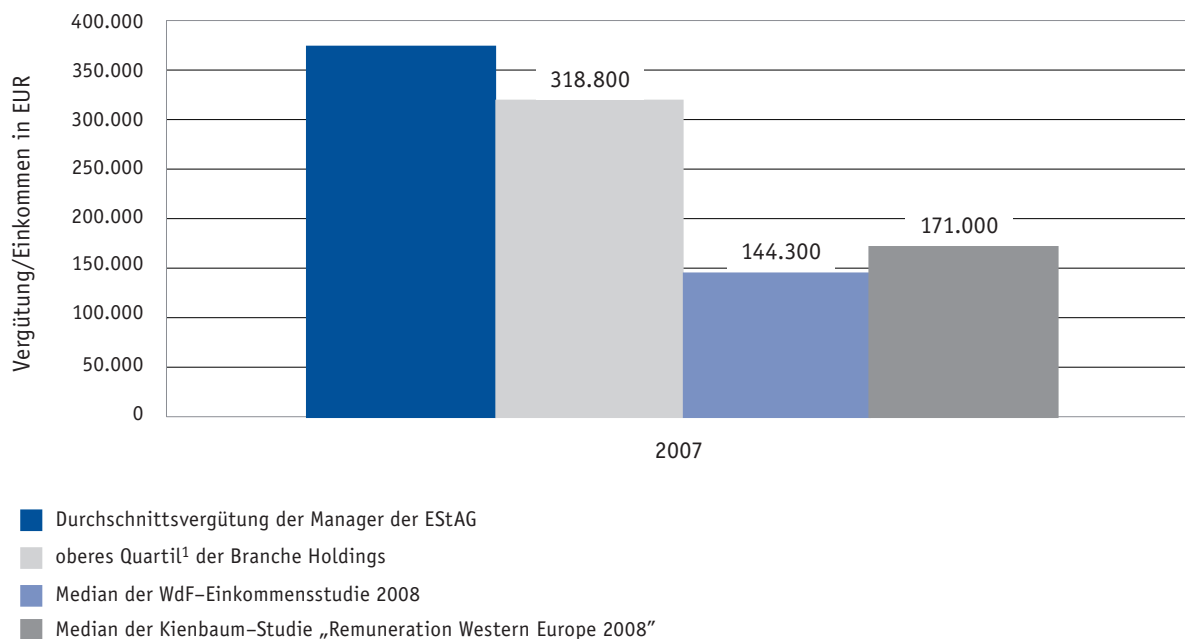
Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der EStAG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 9.1** Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der EStAG

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Unter Hinweis auf die aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder teilte die EStAG mit, dass die durchschnittliche Vergütung der Manager nunmehr unter der durchschnittlichen Vergütung der relevanten Branchengruppe „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)“ des Jahres 2008 liege. Die Bezugsobergrenze gemäß dem Steiermärkischen Landesbezügegesetz liege

um rd. 43 % unter der vom RH im Allgemeinen Teil des Berichts angeführten Durchschnittsvergütung je Manager der EStAG im Jahr 2008.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10** Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 11** Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Energie Steiermark AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen. (TZ 4)

(4) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.

Die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen ausschließlich einen Gesamtjahresbezug vor. (TZ 3)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 4)

Die Pensionsregelungen entsprachen in einem der Managerverträge der Gesellschaft nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 5)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge wurden aufgrund der kollektivvertraglichen Regelungen für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs oder entsprechend den für Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen angehoben. (TZ 6)

Gemeinnützige Salzburger Wohnbau- gesellschaft m.b.H.

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Gesellschaft lag unterhalb des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Kenndaten zur Gemeinnützigen Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.					
Eigentümer		Stammkapital			
		in Mill. EUR	in %		
		Land Salzburg	1,595	50	
		Stadtgemeinde Salzburg	1,595	50	
Unternehmensgegenstand		Errichtung und Verwaltung von Wohnungen im eigenen und fremden Namen, Schaffung von Wohnungseigentum, Sanierungen größeren Umfangs			
Branche		Grundstücks- und Wohnungswesen			
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		69.106	82.353	82.377	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		9.924	9.681	7.582	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		9.932	9.679	7.582	
Cashflow		21.291	21.811	17.570	
Personalaufwand ¹		6.856	7.097	7.058	
		Anzahl ²			
Mitarbeiter		89,63	89,63	88,42	
Manager		2	2	2	

¹ inkl. des vom Land Salzburg der Gesellschaft für einen der Manager verrechneten Personalaufwands, der bei der Gesellschaft als Sachaufwand verrechnet wurde

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. schrieb im Jahr 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der Gesellschaft im Jahr 2006 das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Einer der Managerverträge wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Der Managervertrag sah Abfertigungen gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs vor, welche nach 15 Dienstjahren höhere Abfertigungsansprüche als die nach der Vertragsschablonenverordnung maximal nach dem Angestelltengesetz zulässigen Abfertigungsansprüche festlegten.
- Der Managervertrag sah die Geltung einer zwischen der Gesellschaft und dem Manager im Jahr 1997 abgeschlossenen Pensionsvereinbarung vor, die den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht entsprach.

In den Managerverträgen fehlten teilweise Vereinbarungen hinsichtlich

- einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Ende des Managervertrags;
- des Eigentums an Dienstbefindungen des Managers sowie
- einer Fortzahlung der laufenden Bezüge bis zum maximalen Ausmaß von sechs Monaten für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme des Unternehmens, die auch die Salzburger Landesregierung dem RH übermittelte, seien in den beiden neuen Managerverträgen die fehlenden Vereinbarungen hinsichtlich einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs und des Eigentums an Dienstbefindungen in Übereinstimmung mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes aufgenommen worden bzw. sei die Vereinbarung hinsichtlich der Fortzahlung der laufenden Bezüge bei einem Manager an den arbeitsrechtlich nicht verschlechterbaren kollektivvertraglichen Anspruch angepasst worden.*

Grundsätzlich sei weiters festzuhalten, dass im Hinblick auf die Bestimmungen des GmbH-Gesetzes und den Inhalt des Managervertrags nach ständiger oberstgerichtlicher Judikatur aufgrund der Weisungsgebundenheit des Managers die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts im Gegensatz zu einem weisungsungebundenen Vorstand einer Aktiengesellschaft anzuwenden seien. Zum Zeitpunkt der erstmaligen Bestellung des Managers im Jahr 2002 sei dieser bereits 17 Jahre Angestellter des Unternehmens gewesen. Für dieses Dienstverhältnis würden die im Angestelltengesetz und im zutreffenden Kollektivvertrag geregelten Ansprüche gelten, gleich wie für alle anderen Dienstnehmer des Unternehmens, insbesondere die Bestimmungen betreffend die Abfertigungsansprüche.

Andere als die aus den beiden Rechtsgrundlagen zustehenden Ansprüche seien im Managervertrag nicht vereinbart worden. Auch ohne eine derartige Vereinbarung im Managervertrag würden diese Ansprüche aufgrund der zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen dem Manager zustehen. Eine vertragliche Verschlechterungsvereinbarung wäre arbeitsrechtlich rechtsunwirksam.

Unabhängig davon sehe auch die Vertragsschablonenverordnung vor, dass vertragliche Abfertigungsregelungen im neuen Anstellungsvertrag übernommen werden. Um so mehr müsse dies für nicht aus vertraglichen, sondern aus gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen erwachsende Ansprüche – wie im gegenständlichen Fall – gelten.

Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass das Land Salzburg und die Stadtgemeinde Salzburg mit je 50 % an der Gesellschaft beteiligt seien. Die Manager würden von den Gesellschaftern bestellt; die Anstellungsbedingungen und die Anstellung der Manager lege der Aufsichtsrat fest.

- 2.4** Der RH entgegnete der Gesellschaft und der Salzburger Landesregierung bezüglich der in der Stellungnahme angesprochenen Übernahme vertraglicher Abfertigungsregelungen in einen neuen Anstellungsvertrag, dass bei Erstbestellungen, die nach dem Inkrafttreten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes erfolgten, wie dies bei der Gesellschaft im Jahr 2002 der Fall gewesen war, ausschließlich ein Abfertigungsanspruch maximal wie im Angestelltengesetz vereinbart werden durfte.

Auch ist bei der Fortzahlung der laufenden Bezüge für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorzugehen.

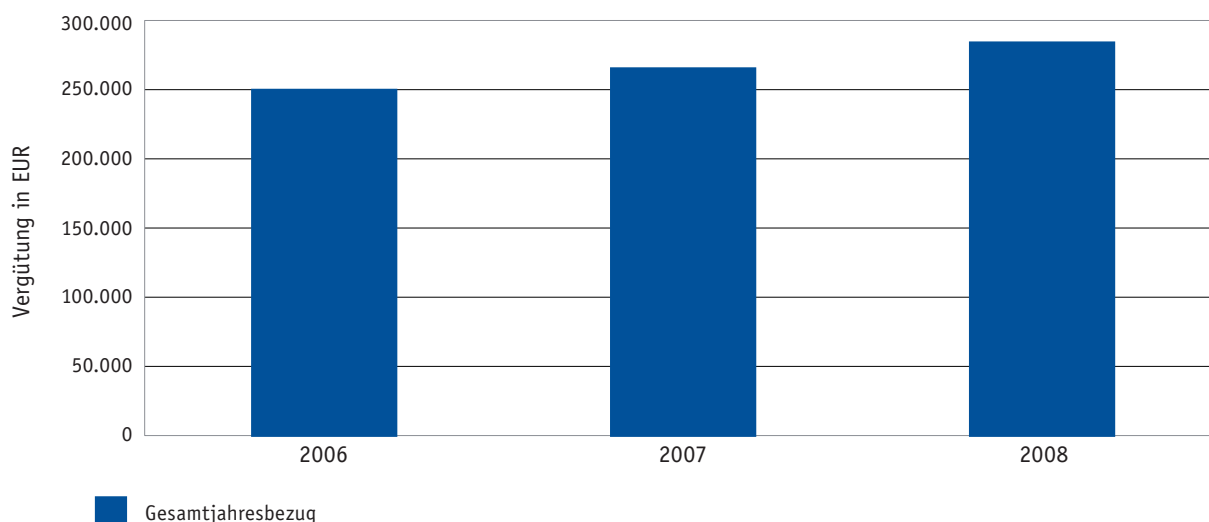
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen ausschließlich einen Gesamtjahresbezug vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge



Veröffentlichung der Bezüge

- 4** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die unter anderem die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 5.1** In einem Managervertrag aus dem Jahr 2002 war die Geltung einer aus dem Jahr 1997 stammenden Pensionsvereinbarung über eine betriebliche Pensionsvorsorge, abgeschlossen zwischen dem Manager – damals als Angestellter – und der Gesellschaft, geregelt. Dieser Vertrag sah u.a.

einen Anspruch auf Ruhebezug mit Vollendung des 60. Lebensjahres vor. Gemäß den gesetzlichen Vorschriften waren dafür Rückstellungen zu bilden. Die Dotierungen für die Jahre 2007 und 2008 überschritten die nach der Vertragsschablonenverordnung maximal zulässigen Beiträge für eine freiwillige Pensionsvorsorge von 10 % des Jahresbruttogehaltes (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) erheblich (2007: 107 %; 2008: 74 %). Die Regelungen blieben im Zuge der Wiederbestellung des Managers im Jahr 2006 unverändert.

- 5.2** Der RH stellte fest, dass die vereinbarten Pensionsregelungen in einem der Managerverträge mit den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht übereinstimmten.

Nach Ansicht des RH war die gewählte Vorgangsweise bezüglich der Wahrung der erworbenen Pensionsansprüche der Manager nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu gewährleisten.

Gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes hätten die Gesellschafter jedenfalls bei der im Jahr 2006 erfolgten Wiederbestellung des Managers darauf hinwirken müssen, dass eine Änderung der Pensionsvereinbarung im Sinne des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes und der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes herbeigeführt wird.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Bestimmungen des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes und der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes betreffend die freiwillige Pensionsvorsorge einzuhalten.

- 5.3** *Laut Stellungnahme der Gesellschaft, die auch die Salzburger Landesregierung dem RH übermittelte, sei mit dem im Jahr 2002 bestellten Manager 1997 eine Pensionsvereinbarung abgeschlossen worden, die nicht im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Managervertrags im Sinne der Vertragsschablonenverordnung gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz gestanden habe. Die Vertragsschablonenverordnung des Bundes führe aus, „... Besteht bei der Bestellung eines Mitgliedes eines Leitungsorgans mit dem Unternehmen bereits eine Vereinbarung, aus der es gegenüber dem Unternehmen einen Anspruch auf Abschluss oder Weiterführung einer bestimmten Pensionsregelung hat, haben die für den Vertragsabschluss zuständigen Organe des Unternehmens unter Berücksichtigung des Wohls des Unternehmens darauf hinzuwirken, eine Änderung der Vereinbarung dahingehend zu erreichen, dass 1.) sie unter Wahrung der bis zur Wiederbestellung gegenüber dem Unternehmen erworbenen*

Anwartschaften auf Pensionsleistungen für die Zeit ab der Wiederbestellung den in Abs. 1 angeführten Elementen entspricht und ...“.

Aus der Verwendung des Begriffes „Wiederbestellung“ sei ersichtlich, dass es sich bei den genannten erworbenen Pensionsansprüchen nur um solche handeln könne, die bei der erstmaligen Bestellung eines Managerdienstverhältnisses begründet würden. Wären andere, nicht im Zusammenhang mit einem Managerdienstverhältnis vereinbarte Pensionsregelungen gemeint, hätte die Vertragsschablonenverordnung des Bundes an dieser Stelle anstatt „Wiederbestellung“ das Wort „Bestellung“ vorsehen müssen. Aus dem Text der Vertragsschablonenverordnung des Bundes sei nicht ableitbar, dass alle nicht im Zusammenhang mit dem Abschluss eines Managervertrags erworbenen Rechte aus Pensionsregelungen gemeint seien.

Bei der Pensionsvereinbarung aus 1997 handle es sich um keine im Zusammenhang mit der Begründung eines Managerdienstvertrags vereinbarte Pensionsregelung. Die gegenständliche Pensionsvereinbarung unterliege daher nicht den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Die Empfehlung des RH und der Hinweis auf die Vertragsschablonenverordnung des Bundes entbehre daher der rechtlichen Grundlage.

Unabhängig davon sähe die Vertragsschablonenverordnung des Bundes die Möglichkeit vor, dass von Abs. 1 abweichende Pensionsregelungen aus einem Managerdienstvertrag weiter gelten könnten.

- 5.4** Der RH hielt gegenüber der Gesellschaft und der Salzburger Landesregierung fest, dass gemäß den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes sowie des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes seit deren Inkrafttreten und seit dem Inkrafttreten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes keine Pensionsvereinbarungen geschlossen werden durften, die diesen Bestimmungen widersprachen.

Soferne zu diesem Zeitpunkt bereits Pensionsvereinbarungen bestanden, die den gesetzlichen Regelungen nicht entsprachen, blieben diese grundsätzlich gemäß § 3 der Vertragsschablonenverordnung des Bundes im Zuge der im Jahr 2002 bei der Gesellschaft erfolgten Bestellung aufrecht. Das bestellende Organ hatte gemäß dieser Bestimmung bei der Wiederbestellung im Jahr 2006 darauf hinzuwirken, dass die Pensionsregelung entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes gestaltet würde.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 6.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,30 % bis 2,50 %	3,21 % bis 3,41 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	6,24 %	7,05 %

Die Gesamtjahresbezüge wurden aufgrund der kollektivvertraglichen Regelungen für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs oder entsprechend den für Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen angehoben. Zusätzlich waren in beiden Managerverträgen Biennalsprünge zugestanden worden; für einen Manager erhöhte sich das in seinem Gesamtjahresbezug vereinbarte Überstundenpauschale anlässlich seiner Vertragsverlängerung.

- 6.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 6.3** Die Gesellschaft und die Salzburger Landesregierung teilten mit, dass in § 26 des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes ausdrücklich auf Entgeltbestimmungen für Bundesbeamte der Dienstklasse IX des Dienststandes der Allgemeinen Verwaltung und auf die dort vorgesehenen Bezugsanpassungen verwiesen werde. Aus dieser bundesgesetzlichen

Rechtsnorm sei der Wille des Gesetzgebers für die Branche der Gemeinnützigen Bauvereinigungen Österreichs zu ersehen, dass mit Geschäftsführern Gemeinnütziger Wohnbauvereinigungen Entgeltregelungen mit Biennalvorrückungen vereinbart werden können. Darüber hinaus stelle das Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetz einen Maßstab für branchenübliche Vertragsusancen im Sinne der Vertragsschablonenverordnung dar.

- 6.4 Der RH wies gegenüber der Gesellschaft und der Salzburger Landesregierung darauf hin, dass § 26 des Wohnungsgemeinnützigkeitsgesetzes regelt, dass nachträgliche Anpassungen nur aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen oder entsprechend den für Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen zulässig sind. Aus dieser Bestimmung geht allerdings nicht hervor, dass solche Anpassungen zwingend und automatisch vorzunehmen wären, sondern nur, in welchem Ausmaß sie zulässig sind.

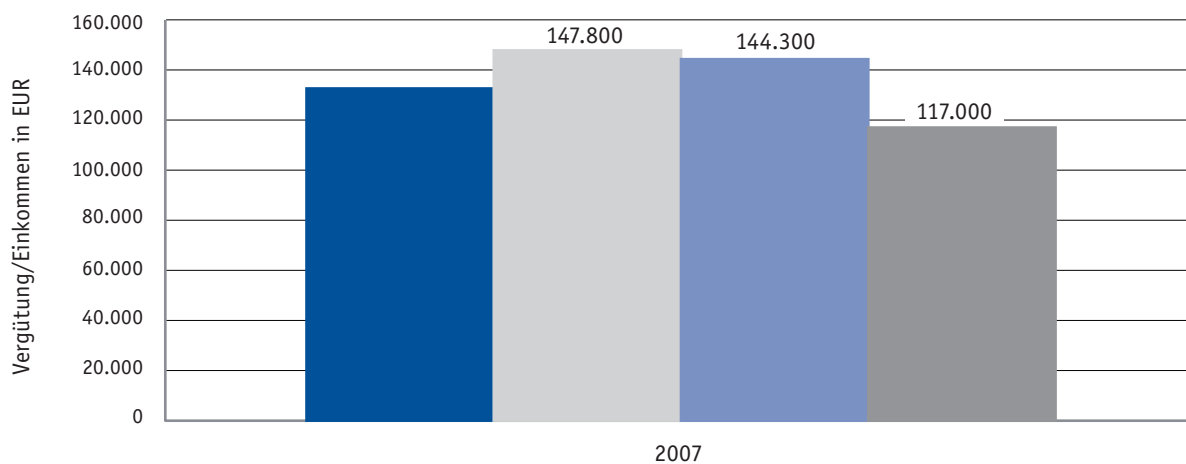
Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber den genannten Stellen seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 7 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Gesellschaft lag im Jahr 2007
- unterhalb des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – niedriger und
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher.

Gemeinnützige Salzburger Wohnbau- gesellschaft m.b.H.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



■ Durchschnittsvergütung der Manager der Gemeinnützigen Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.

■ oberes Quartil¹ der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen

■ Median der WdF-Einkommensstudie 2008

■ Median der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

8 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Die Gesellschafter sollten darauf hinwirken, dass die Bestimmungen des Salzburger Manager-Dienstverträge-Gesetzes und der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes über die freiwillige Pensionsvorsorge eingehalten werden. (TZ 5)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 6)

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft

Die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft schrieb die Managerfunktionen nur teilweise nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wich das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft (GESIBA) schrieb die Funktionen der Manager bei den erstmaligen Bestellungen entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die bestehenden Managerverträge wurden ohne Durchführung einer neuerlichen Ausschreibung verlängert. (TZ 1)

Die Managerverträge der GESIBA wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens drei Bruttonomatsgehältern vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der beiden Manager der GESIBA waren an keine im Vorhinein festgelegte Zielvereinbarung gebunden. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Die GESIBA veröffentlichte die Bezüge ihrer beiden Manager im Geschäftsbericht kumuliert mit den Bezügen der leitenden Angestellten. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien (Dienstklasse IX) vor. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der GESIBA lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs– und Bauaktiengesellschaft				
Eigentümer		Grundkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		Land Wien	85,61	99,97
		Siedlerverband	0,03	0,03
Unternehmensgegenstand		Gemeinnützige Bauvereinigung zur Errichtung und Verwaltung von Wohnungen und Geschäftsflächen		
Branche		Grundstücks– und Wohnungswesen		
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		99.443	93.845	97.000
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		17.304	17.958	15.912
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		3.787	5.731	4.561
Cashflow ¹		– 1.381	5.280	– 3.427
Zuschüsse				
Baukostenzuschuss		175.139	176.836	177.786
Annuitätenzuschuss		3.190	2.298	1.937
Personalaufwand		11.018	11.542	12.271
		Anzahl ²		
Mitarbeiter		155,33	159,17	158,58
Manager		2	2	2

¹ Die Ausweisung eines negativen Cashflow in 2006 und 2008 vermittelte laut GESIBA ein falsches Bild; diese Zahlen stellten lediglich die zahlungswirksame Veränderung des Finanzmittelbestandes gegenüber dem Vorjahr dar. Die vom Revisionsverband ermittelte Liquidität der GESIBA beträge 2006: 595 %, 2007: 778 % und 2008: 525 %.

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft (GESIBA) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung bei den erstmaligen Bestellungen die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

In den Jahren 2002 bzw. 2007 wurden die bestehenden Managerverträge ohne Durchführung einer neuerlichen Ausschreibung bis 2011 bzw. 2012 verlängert.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Wiederbestellungen (Verlängerungen der Managerverträge) der Manager der GESIBA das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde. Er bemängelte, dass öffentliche Ausschreibungen bei den Wiederbestellungen unterblieben, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager beeinträchtigt war.

Der RH empfahl der GESIBA, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

- 1.3** *Laut Stellungnahme der GESIBA erscheine eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz bei der Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds wenig sinnvoll. Jeder Bewerber könne gegenüber einem Leitungsorgan, das fünf oder mehr Jahre bewiesen habe, die ihm gestellten Aufgaben zur Zufriedenheit der Gesellschafter, der Gesellschaft, ihrer Mitarbeiter und ihrer Kunden zu erfüllen, nicht konkurrenzfähig sein: Es fehle ihm einerseits an der Detailkenntnis der Gesellschaft und andererseits könne er – gleichgültig welcher Ruf ihm vorausgehen mag – erst in Zukunft unter Beweis stellen, dass er sich in das Unternehmen effizient einzugliedern versteht.*

Der Wiener Stadtsenat konnte die Sicht des RH bei Wiederbestellungen bzw. Verlängerungen von Managerverträgen nicht teilen. Unzweifelhaft sei, dass das zu bestellende Mitglied die erforderliche Eignung für die konkret ausgeschriebene Leitungsfunktion zum Zeitpunkt der Ausschreibung und Bestellung aufweisen müsse.

In diesem Fall komme dem Stellenbesetzungsgesetz gleichsam eine „Eingangskontrolle“ zu. Aufgrund dieses Schutzzweckes der Norm scheine es daher ausreichend, bloß bei der erstmaligen Besetzung und einer Neubesetzung einer derartigen Funktion eine Ausschreibung vorangehen zu lassen. Bei einer Wiederbestellung sei ein derartiges Schutzbedürfnis nicht gegeben, weil hier eine bereits einmal aufgrund eines öffent-

lichen Ausscheidungsverfahrens bestellte Person mit entsprechender Eignung diese Funktion weiterhin ausüben soll. Auch der Wortlaut des § 2 Abs. 2 des Stellenbesetzungsgesetzes, der von Freiwerden einer zu besetzenden Stelle bzw. dem Besetzen einer neuen Stelle spräche, stütze diese Ansicht.

Gestaltung der Managerverträge

1.4 Der RH entgegnete der GESIBA und dem Wiener Stadtsenat, dass das Stellenbesetzungsgesetz bei der Wiederbestellung von Mitgliedern des jeweiligen Leitungsorgans von Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen, keine Ausnahme von der Verpflichtung, öffentlich auszuschreiben, vorsieht.

2.1 Die Managerverträge der GESIBA wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis war bei beiden Managern zwar auf längstens fünf Jahre befristet, beinhaltete jedoch eine automatische Verlängerungsoption um ein weiteres (sechstes) Jahr.
- Variable Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs, sondern mit einer Anzahl von Monatsgehältern begrenzt.
- Die Unfallversicherung hätte für den Fall der dauernden Invalidität anstatt der geforderten maximal zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) vier Jahresbruttogehälter zu leisten.
- Der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge überstieg mit rd. 40 % des Gesamtjahresbezugs die maximale Beitragsleistung gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes (siehe dazu auch TZ 7).
- Es war ein Sterbegeld vereinbart.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - des Falles der Abberufung von der Leitungsfunktion aus wichtigen Gründen (Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres);
 - einer Verjährung des Urlaubsanspruchs;

- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
- einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Ende des Managervertrags;
- des Eigentums an Dienstleistungen des Managers;
- einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung;
- von Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der GESIBA, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der GESIBA stehe die Beteiligung der Stadt Wien an der GESIBA in Verwaltung der „Wien Holding“, die dafür Sorge, dass einerseits die Qualität der Geschäftsführung erhalten bleibe und andererseits die Vertragskonditionen der Manager leistungsgerecht und maßvoll gestaltet würden.*

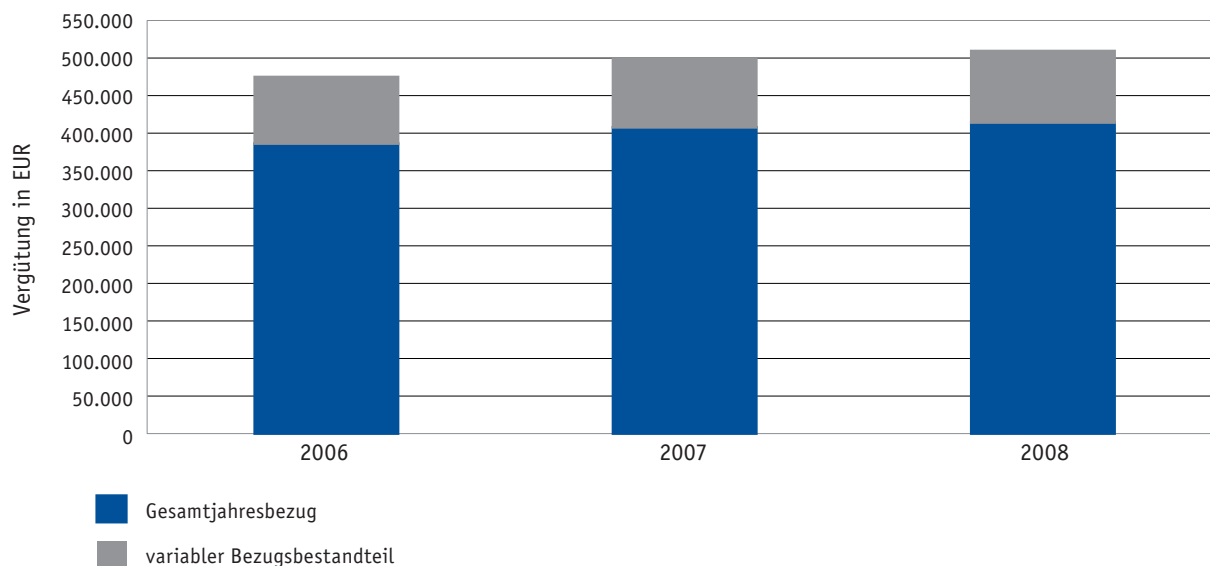
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens drei Bruttomonatsgehältern vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der beiden Manager der GESIBA waren an keine im Vorhinein festgelegte Zielvereinbarung gebunden. Die Gewährung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte jeweils im Juni des nächstfolgenden Jahres durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats nach Kenntnisnahme des vom Vorstand verfassten Jahresberichts.
- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und

- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der GESIBA, Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren.

4.3 *Laut Stellungnahme der GESIBA habe der Aufsichtsratsvorsitzende mit den Mitgliedern des Vorstands eine Leistungsvereinbarung – mit den Kriterien für die Gewährung einer Erfolgsprämie – für das Geschäftsjahr 2009 getroffen. Auch für die Folgejahre würden solche Vereinbarungen geschlossen werden.*

Laut Mitteilung des Wiener Stadtsenats werde diese Empfehlung des RH bereits seit 2009 umgesetzt.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5** Die Managerverträge hielten nicht fest, zu welchem Zeitpunkt die variablen Bezugsbestandteile zuerkannt werden können. Die GESIBA zahlte die variablen Bezugsbestandteile nach Kenntnissnahme des vom Vorstand verfassten Berichts in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr ordnungsgemäß aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge ihrer beiden Manager im Geschäftsbericht kumuliert mit den Bezügen der leitenden Angestellten.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Wiener Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat. So überstieg der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge mit rd. 40 % des Gesamtjahresbezugs die maximale Beitragsleistung gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes.
- 7.2** Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der GESIBA, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

- 7.3** *Der Wiener Stadtsenat nahm die Empfehlung des RH zur Kenntnis; er werde eine Evaluierung in die Wege leiten.*

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,6 %	3,7 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	5,6 %	4,0 %

Die Funktionsperioden beider Manager wurden im Jahr 2007 verlängert; die dazugehörenden neuen Managerverträge enthielten gegenüber den bisherigen Managerverträgen höhere Gesamtjahresbezüge. Grundsätzlich sahen die Managerverträge eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien der Dienstklasse IX, Stufe 6 vor.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der GESIBA, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 8.3** *Die GESIBA hielt die Empfehlung für ungeeignet, einen Leistungsanreiz zu bieten. Außerdem bestünde die Gefahr, dass aus diesem Titel überhöhte Entgeltforderungen gestellt würden.*

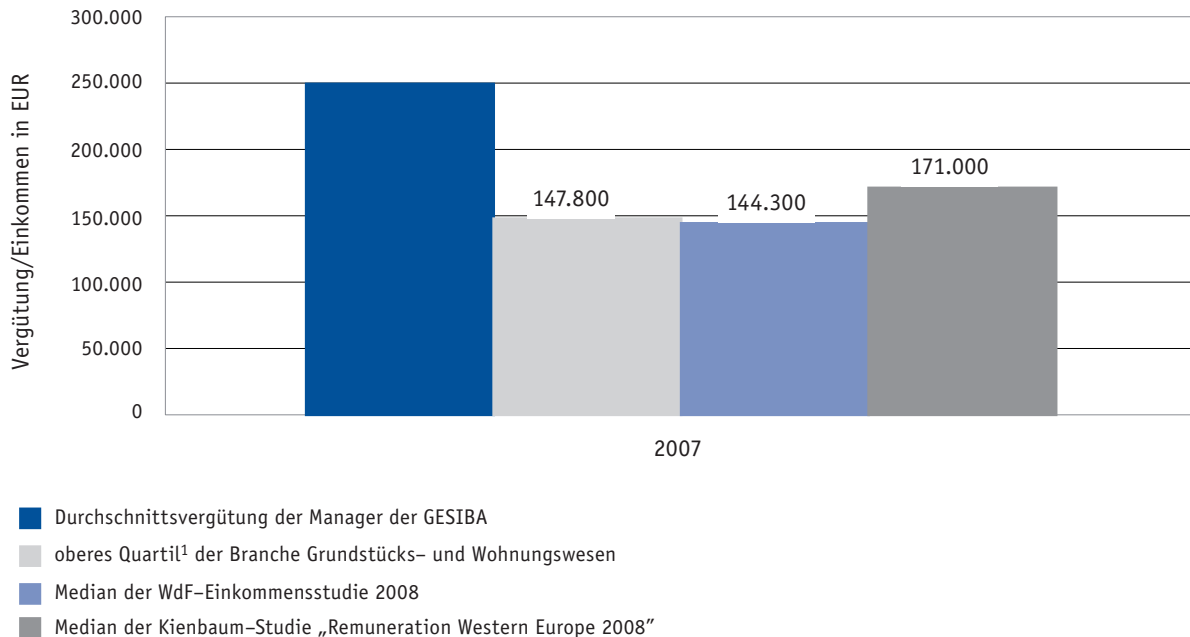
Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats trage diese Empfehlung des RH dem Aspekt eines Leistungsanreizes nicht ausreichend Rechnung. Darüber hinaus sei es im Beteiligungsbereich Wiens durchaus auch üblich, erste Funktionsjahre als „Probezeit mit Einstiegsbezügen“ anzusehen.

- 8.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der GESIBA und dem Wiener Stadtsenat seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 9.1** Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der GESIBA

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der GESIBA erledige der Vorstand auch die Geschäftsführung der „Wiener Stadterneuerungsgesellschaft“ und der „Wohnpark Alt Erlaa AG“, wofür keine gesonderte Honorierung gewährt würde. Beide Gesellschaften hätten einen Geschäftsumfang, der zumindest eine teilzeitbeschäftigte Geschäftsführung rechtfertigen würde. Schließlich zähle die GESIBA zu den größten gemeinnützigen Wohnbauträgern in Österreich.

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10** Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 11** Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

HLH Hallenverwaltung GmbH

Die Vorgängergesellschaft der HLH Hallenverwaltung GmbH unterlag zum Zeitpunkt der Besetzung der Managerfunktion nicht dem Stellenbesetzungsgesetz. Der freie Dienstvertrag, auf dessen Grundlage die Managerfunktion ausgeübt wurde, entsprach nicht den gesetzlichen Bestimmungen über die inhaltliche Ausgestaltung von Managerverträgen.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Der Manager übte seine Funktion auf der Grundlage eines mit der HLH Hallenverwaltung GmbH abgeschlossenen freien Dienstvertrags aus. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des freien Dienstvertrags (November 2004) als auch zum Zeitpunkt der Bestellung des Managers (März 2005) unterlag die Vorgängergesellschaft der HLH Hallenverwaltung GmbH weder dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes des Bundes (Gesellschafter war ein privater Verein) noch dem Geltungsbereich des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung. (TZ 1, 2)

Der freie Dienstvertrag, auf dessen Grundlage die Managerfunktion ausgeübt wurde, entsprach nicht den gesetzlichen Bestimmungen über die inhaltliche Ausgestaltung von Managerverträgen. (TZ 2)

Der Vertrag sah ausschließlich Monatsbruttobezüge vor. (TZ 3)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 4)

Der Vertrag enthielt weder eine Pensionsvereinbarung, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 5)

Benchmarks

Die jährlichen Gehaltsanpassungen wurden indexbezogen mit den Mitarbeitern einvernehmlich vereinbart. (TZ 6)

Die Vergütung des Managers der HLH Hallenverwaltung GmbH lag deutlich unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Kenndaten zur HLH Hallenverwaltung GmbH					
Eigentümer		Stammkapital			
		in Mill. EUR	in %		
		Land Steiermark	0,024	66,7	
		Stadt Graz	0,012	33,3	
Unternehmensgegenstand		– Verwaltung und Betrieb von Veranstaltungsräumen sowie Planung und Durchführung von Veranstaltungen insbesondere in Zusammenhang mit der Helmut List Halle – Führung von bzw. Beteiligung an Unternehmen gleicher Art			
Branche		Grundstücks- und Wohnungswesen			
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		587	810	758	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		– 548	– 495	– 508	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		– 549	– 497	– 510	
Cashflow		– 366	– 305	– 311	
Zuschüsse					
Land		360	360	360	
Gemeinde		180	180	180	
Personalaufwand		335	344	382	
		Anzahl ¹			
Mitarbeiter		6	8	7	
Manager		1	1	1	

¹ in Vollzeitkräften zum 31. Dezember

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Der nunmehrige Manager des überprüften Unternehmens war aufgrund eines freien Dienstvertrags vom November 2004 mit der damaligen „Steirischer Herbst“ Veranstaltungsgesellschaft mbH freier Dienstnehmer. Gesellschafter der „Steirischer Herbst“ Veranstaltungsgesellschaft mbH war ein privater Verein. Der Firmenname wurde im November 2006 auf HLH Hallenverwaltung GmbH geändert. Dem Dienstnehmer oblagen damals Tätigkeiten im Projektcontrolling, in der Organisationsentwicklung sowie die Unterstützung und Beratung der damaligen Geschäftsführung im Bereich Finanz- und Rechnungswesen. Mit 31. März 2005 wurde er zum Geschäftsführer bestellt. Ein Geschäftsführervertrag wurde nicht abgeschlossen; der freie Dienstvertrag blieb unverändert aufrecht. Eine inhaltliche Anpassung des Vertrags auf die übertragene Geschäftsführerfunktion erfolgte nicht.

Im Juni 2006 schied der private Verein als Gesellschafter aus und das Land Steiermark sowie die Landeshauptstadt Graz übernahmen die Gesellschaftsanteile. Auch nach dem Wechsel der Gesellschafter blieb der freie Dienstvertrag des Managers unverändert bestehen.

- 1.2** Der RH stellte fest, dass sowohl zum Zeitpunkt des Abschlusses des freien Dienstvertrags (November 2004) als auch zum Zeitpunkt der Bestellung des Managers (März 2005) die Vorgängergesellschaft der HLH Hallenverwaltung GmbH nicht dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes unterlag, weil der Gesellschafter ein privater Verein gewesen war.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Zum Zeitpunkt des Abschlusses des freien Dienstvertrags (November 2004) als auch zum Zeitpunkt der Bestellung des Managers (März 2005) unterlag die Vorgängergesellschaft des Unternehmens weder dem Geltungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes noch dem Geltungsbereich des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung.

Der freie Dienstvertrag entsprach aufgrund seiner Konzeption als freier Dienstvertrag nicht den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen. Insbesondere war der Vertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Gemäß Vertragswortlaut war der Dienstnehmer „als unselbständig Erwerbstätiger wirtschaftlich unabhängig und konnte auch anderen Tätigkeiten ausdrücklich nachgehen“. Der Dienstnehmer war an keinen Dienstort und keine organisatorischen Weisungen des Auftraggebers gebunden, er war nach dem Vertrag auch nicht in die Betriebsorganisation eingebunden. Weiters war im Vertrag festgehalten, dass der freie

Dienstnehmer diese Tätigkeit nicht hauptberuflich auszuüben hatte. Neben dem Entgelt waren noch eine Verschwiegenheitspflicht und die Nichtanwendbarkeit arbeitsrechtlicher Bestimmungen vereinbart.

- 2.2** Der RH stellte fest, dass der freie Dienstvertrag, der ursprünglich auf eine beratende, aber nicht leitende Tätigkeit ausgelegt war, die Grundlage für die Geschäftsführerfunktion bildete; er entsprach nicht den gesetzlichen Bestimmungen über die inhaltliche Ausgestaltung der Managerverträge.

Der RH empfahl dem Unternehmen, einen der Geschäftsführerfunktion entsprechenden Anstellungsvertrag abzuschließen. Dabei wären die Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung einzuhalten.

- 2.3** *Laut Mitteilung der Steiermärkischen Landesregierung, die ident mit der Stellungnahme der Gesellschaft sei, wäre der freie Dienstvertrag, auf dessen Grundlage die Managertätigkeit ausgeübt wurde, bereits 2004 zwischen dem Gesellschafter, einem privaten Verein, und dem freien Dienstnehmer geschlossen worden. Das Land Steiermark sei zu diesem Zeitpunkt keine Vertragspartei gewesen.*

Bei der Steirischen Herbst Verwaltung GmbH (Abtretungsvertrag an das Land Steiermark und die Stadt Graz) sei der Unternehmensgegenstand getrennt worden. Daraus wären einerseits die HLH Hallenverwaltung GmbH, deren Aufgabe die Führung der Helmut List Halle war, und andererseits die steirische herbst festival GmbH zur Durchführung des Festivals entstanden. Durch die Rechtsnachfolge der HLH Hallenverwaltung GmbH sei der Geschäftsführer in die umfirmierte Gesellschaft übernommen worden.

Aufgrund des dem Geschäftsbetrieb zugrundeliegenden Bestandvertrags werde die Gesellschaft ohne dessen Verlängerung „ihre Geschäftsfähigkeit mit 31. Dezember 2012 einstellen“. Derzeit werden von den Eigentümern der Gesellschaft Szenarien geprüft, ob eine Fortsetzung des Bestandvertrags und damit der Gesellschaft möglich sei. Die Empfehlungen des RH würden künftig Berücksichtigung finden.

Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz sei deren Drittelbeteiligung an der Gesellschaft zu einem Zeitpunkt erfolgt, als sowohl die Bestellung als auch der Anstellungsvertrag mit dem Manager bereits in Geltung waren. Die Frage der Anwendung des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes bzw. der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung habe sich daher bisher nicht gestellt. Da der Manager seit seinem Antritt die Zielsetzungen der Gesellschaft – insbesondere auch

die finanzielle Sanierung – durchaus erfolgreich umgesetzt habe und aus jetziger Sicht die Lebensdauer des Unternehmens bis Ende 2012 begrenzt sei, habe die Finanzdirektion der Stadt Graz derzeit eine Vertragsänderung oder Kündigung und Neuausschreibung nicht empfohlen.

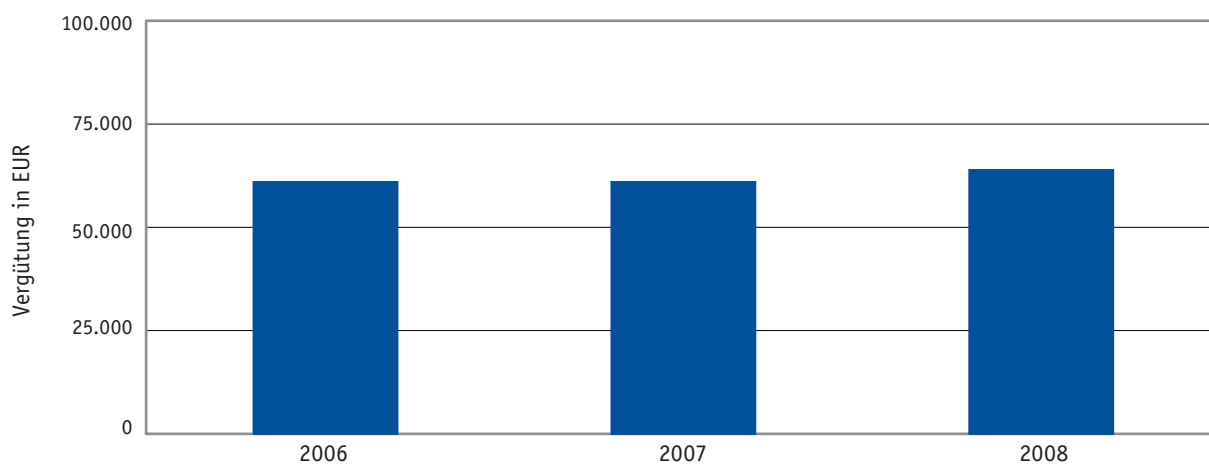
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Der Vertrag sah ausschließlich Monatsbruttobezüge vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge zeigte im überprüften Zeitraum für den Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge



■ Gesamtjahresbezug

Veröffentlichung der Bezüge

- 4.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 4.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 4.3 Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung, die ident mit jener der Gesellschaft sei, würden die OECD-Grundsätze der Corporate

Governance (aus 1999) und der Österreichische Corporate Governance Kodex (aus 2002) eine internationale „Richtschnur“ für eine verantwortungsvolle Leitung von Unternehmen darstellen. Zielsetzung dieser „Richtschnur“ sei u.a. eine präzise und zeitnahe Offenlegung der Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage. Das Unternehmensgesetzbuch (aus 2007) – und damit auch die Ausnahmebestimmung des § 241 des Unternehmensgesetzbuches – sei als gesetzliche österreichische Rechtsnorm einer „Richtschnur“ übergeordnet, die lediglich einen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens zur Verfügung stelle.

Daraus sei abzuleiten, dass sich die Gesellschaft hinsichtlich der Veröffentlichung des Managerbezugs rechtskonform verhalten habe.

Eine verbindliche Anwendung dieser „Richtschnur“ wäre im Unternehmensgesetzbuch zu normieren. Da die OECD-Grundsätze der Corporate Governance einige Zeit vor dem Inkrafttreten des Unternehmensgesetzbuches publiziert worden seien und der Gesetzgeber im Unternehmensgesetzbuch keine verbindliche Anwendung dieser Grundsätze verankert habe, sei davon auszugehen, dass der Gesetzgeber lediglich von einer freiwilligen Einhaltung dieses Ordnungsrahmens durch die Unternehmen ausgehe.

- 4.4** Der RH erinnerte die Steiermärkische Landesregierung, auch in Bezug auf die überprüfte Gesellschaft, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 5** Der Managervertrag enthielt weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 6.1** Die Gehaltserhöhungen (Individualerhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	1,50 %	5,00 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	–	8,27 %

Die jährlichen Gehaltsanpassungen wurden indexbezogen mit den Mitarbeitern einvernehmlich vereinbart.⁶ Die Anpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers über dem Niveau der Mitarbeiter basierte auf dem Umstand, dass der Manager in den Jahren zuvor keine Anpassung erhalten hatte.

- 6.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Nach Auffassung des RH hatten die Anstellungsverträge der Manager neben der Befristung auf maximal fünf Jahre alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Anstellungsverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Anstellungsverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

⁶ Daneben erfolgten in Einzelfällen individuelle Gehaltserhöhungen aufgrund von Positionsänderungen oder Vereinbarungen.

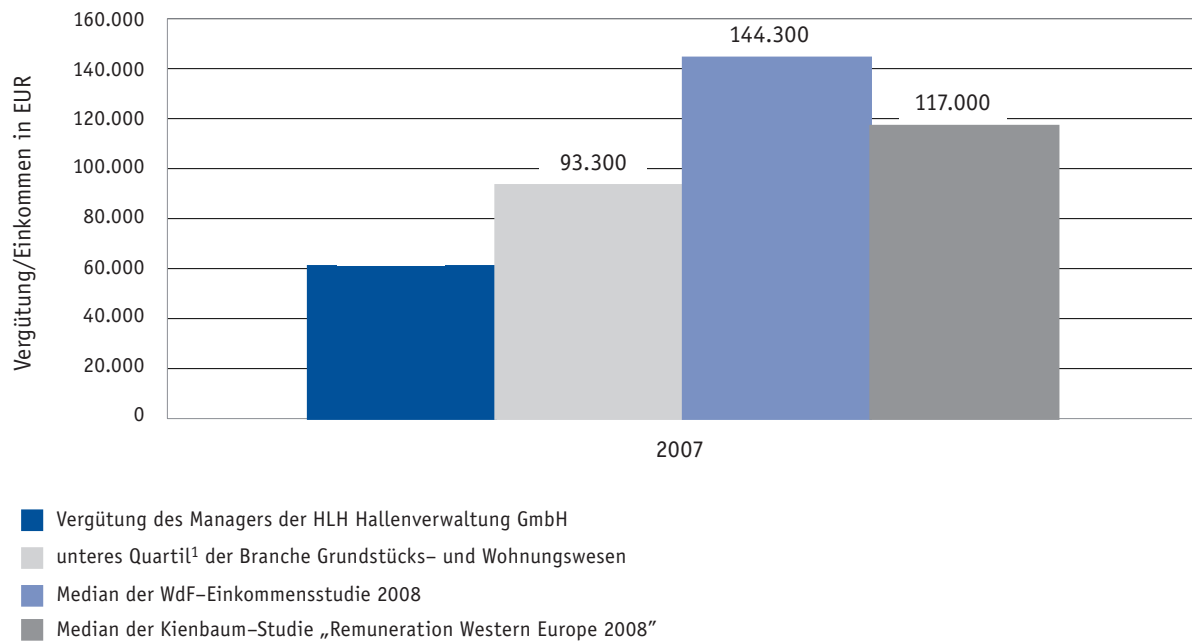
6.3 *Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung, die ident mit jener der Gesellschaft sei, wäre die Indexanpassung beim Abschluss des zugrundeliegenden Vertrags vereinbart und im Ausmaß der Indexerhöhung aller anderen Mitarbeiter der Gesellschaft umgesetzt worden. Die vermeintlich höhere Anpassung basiere auf einer im Jahr 2008 durchgeführten kumulierten Erhöhung für die Jahre 2005 bis 2008 und ergebe denselben Erhöhungsprozentsatz wie für die übrigen Mitarbeiter. Im Übrigen wies die Steiermärkische Landesregierung auf den Berichtspunkt „Nationaler und Internationaler Vergleich“ hin, wonach die Vergütung des Managers der Gesellschaft deutlich unter dem unteren Quartil der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern gezahlten Vergütungen liege. Damit habe der RH selbst die gebotene Sparsamkeit in diesem Punkt hervorgestrichen.*

Nationaler und internationaler Vergleich

7 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007

- deutlich unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

8 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die HLH Hallenverwaltung GmbH hervor:

(1) Es wäre ein den Rechten und Pflichten eines Managers entsprechender Managervertrag abzuschließen. Dabei wären die Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung einzuhalten. (TZ 2)

(2) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 6)

Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH

Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Bei der im Jahr 2007 erfolgten Wiederbestellung des Managers (ab dem 1. Mai 2009) der Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH kam das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung und die Ausschreibung wurde ordnungsgemäß veröffentlicht. (TZ 1, 2)

Der Managervertrag wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie einen variablen Bezugsbestandteil vor, der im überprüften Zeitraum weder prozentuell noch betragsmäßig begrenzt war. Ab 2009 wurde eine Begrenzung im Ausmaß von einem Sechstel des Gesamtjahresbezugs vereinbart. (TZ 3)

Es erfolgte keine vorherige Zielvereinbarung für die Erfolgskomponente, obwohl dies im Managervertrag festgelegt war. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen in Teilbereichen nicht der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der Innsbrucker Verkehrsbetriebe Stubaitalbahn GmbH lag geringfügig über dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		7,14	51
		6,30	45
Land Tirol		0,56	4
Unternehmensgegenstand	– Errichtung und Betrieb von Straßenbahnen und anderer Bahnen aller Art – Verkehrskoordination der Stadt Innsbruck für öffentlichen Personen- nah- und Regionalverkehr im Zuständigkeitsbereich der Stadt Innsbruck		
Branche	Verkehr und Lagerei		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	18.990	18.586	20.552
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 17.985	– 15.220	– 16.906
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 17.985	– 15.220	– 16.906
Cashflow	– 5.514	– 2.491	– 12.881
Zuschüsse			
<i>Bund</i>	692	777	692
<i>Land</i>	4.962	10.787	12.956
<i>davon Gesellschaftereinlage</i>	4.517	10.431	12.600
<i>Gemeinde</i>	8.567	18.699	30.792
<i>davon Gesellschaftereinlage</i>	8.497	18.541	30.636
Personalaufwand	11.301	11.168	11.430
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	424	416	407
Manager	1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH schrieb im Jahr 2007 (für die Wiederbestellung ab 2009) im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes für die Dauer von fünf Jahren aus.
- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2007 erfolgten Wiederbestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Für die Gesellschaft galt – aufgrund der Beteiligungsverhältnisse – keine Vertragsschablonenverordnung (siehe auch TZ 2 des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle. Ungeachtet dessen wich der Managervertrag der Gesellschaft in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
- Entgegen dem Wortlaut der öffentlichen Ausschreibung erfolgte mit Beschluss der Generalversammlung (6. November 2007) die Wiederbestellung des Managers ab dem 1. Mai 2009 für die Dauer von sechs Jahren. Der nunmehrige neue Managervertrag ersetzte den ursprünglich auf die Dauer von sieben Jahren abgeschlossenen Managervertrag (vom 1. Mai 2002 bis 30. April 2009).
 - Eine Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) war für zwölf Monate vereinbart und überstieg somit die Dauer von sechs Monaten.
 - Die Unfallversicherung hätte für den Fall der dauernden Invalidität mehr als zwei Jahresbruttogehälter ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen (450.000 EUR) zu leisten.
 - Hinsichtlich der Pensionsregelungen wird auf TZ 7 verwiesen.
 - Der Abfertigungsanspruch überstieg das Höchstausmaß laut Angestelltengesetz.
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - der Festlegung und Begründung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile;

- der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis (Dienstort war der Großraum Innsbruck);
- des Falles der Abberufung von der Leitungsfunktion aus wichtigen Gründen (Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres);
- einer Verjährung des Urlaubsanspruchs;
- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
- des Eigentums an Dienstleistungen des Managers;
- der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind;
- einer Konkurrenzklausel sowie
- einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Ende des Managervertrags.

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Gesellschaft habe der RH festgestellt, dass diese nicht in den Anwendungsbereich der Vertragsschablonenverordnung des Bundes falle. Der RH liste jedoch in der Folge ausschließlich Abweichungen des überprüften Vertrags von dieser eben nicht anzuwendenden Verordnung auf.*

Die Stadt Innsbruck teilte mit, dass die Beteiligungskonstellation der Gesellschaft für die Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht zutreffe. Für den Managervertrag sei eine autonome Vertragsgestaltung gewählt worden.

2.4 Der RH stellte klar, dass er die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Vergleichsmaßstab herangezogen hat. Dies insbesondere deswegen, weil bei Vorliegen eigener Vertragsschablonenverordnungen

Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH

(im Wirkungsbereich der jeweiligen Gebietskörperschaft) größere Transparenz sowie bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber jenen festzustellen war, bei welchen die betreffende Gebietskörperschaft noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hat.

Der RH bekräftigte demgemäß gegenüber der Gesellschaft und der Stadt Innsbruck seine Empfehlung, dass – im Sinne einer best practice-Umsetzung – Managerverträge bis zur Erlassung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung des Landes entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten wären.

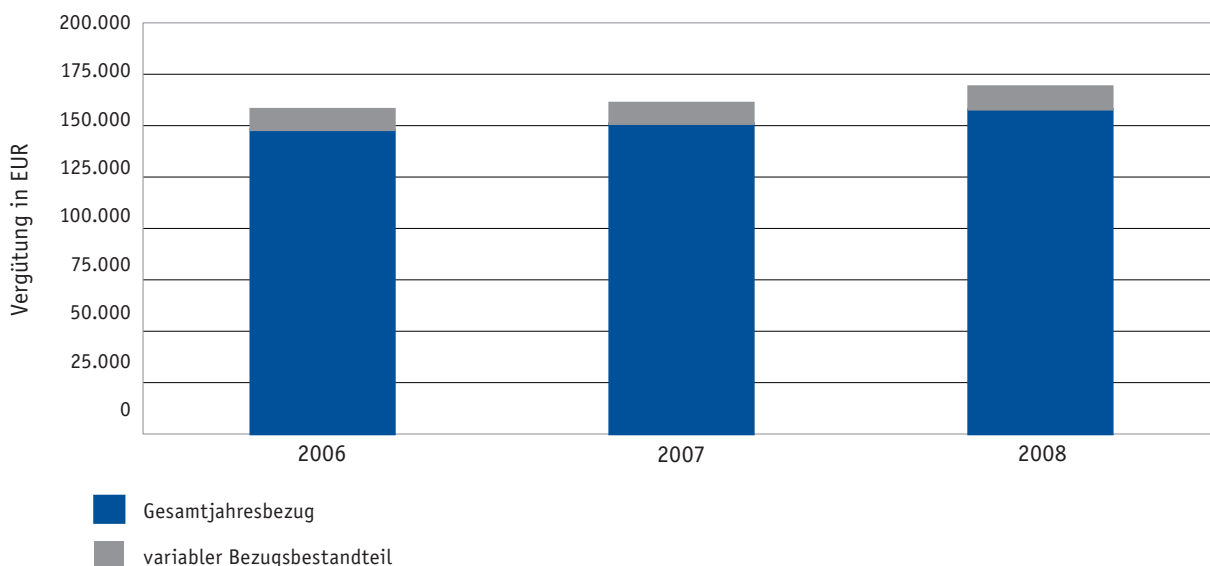
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie einen variablen Bezugsbestandteil vor, der im überprüften Zeitraum weder prozentuell noch betragsmäßig begrenzt war. Ab 2009 wurde eine Begrenzung im Ausmaß von einem Sechstel des Gesamtjahresbezugs vereinbart.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum für den Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Im Managervertrag war vereinbart, dass im Vorhinein Zielvereinbarungen zwischen dem Manager und dem überprüften Unternehmen jeweils zum Beginn des Geschäftsjahres festzulegen waren. Der Grad der Zielerreichung war durch die Gesellschafter festzustellen.

Tatsächlich wurden keine konkreten Zielvereinbarungen im Sinne des Managervertrags abgeschlossen. Der Evaluierung des Erfolgs des Managers durch den Aufsichtsrat erfolgte jeweils im Juni des folgenden Jahres. Dabei wurde der Erreichungsgrad allgemeiner Planwerte aus der operativen Jahresplanung des überprüften Unternehmens zugrundegelegt.

- 4.2** Der RH stellte fest, dass die variablen Bezugsbestandteile an keine Zielvereinbarungen gebunden waren, wie dies im Managervertrag vorgesehen war. Das Fehlen einer Grundlage für die Bemessung der variablen Bezugsbestandteile widersprach dem Transparenzgedanken, welcher dem Stellenbesetzungsgesetz und der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zugrundeliegt.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile des Managers vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um dem Manager zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der Stadt Innsbruck seien zwischenzeitlich Zielvereinbarungen umgesetzt worden.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5** Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung in zwölf Teilbeträgen aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen nur teilweise den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Tiroler Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Demnach bestand für den Manager wie für die Mitarbeiter der Gesellschaft eine Zwangsmitgliedschaft beim Pensionsinstitut für Verkehr und öffentliche Einrichtungen. Die Vereinbarung mit dem Pensionsinstitut sah Dienstgeber- und Dienstnehmerbeiträge vor. Die Gesellschaft übernahm jedoch gemäß dem Managervertrag alle Dienstnehmerbeiträge des Managers. Die von der Gesellschaft zu leistenden Pensionsbeiträge überstiegen mit rd. 17 % des Jahresbruttogehaltes die maximale Beitragsleistung gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

- 7.2** Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der im Managervertrag vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest. Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

- 7.3** *Die Stadt Innsbruck teilte mit, dass die Beteiligungskonstellation der Gesellschaft für die Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht zutreffe. Für den Managervertrag sei eine autonome Vertragsgestaltung gewählt worden.*

- 7.4** Der RH stellte klar, dass er die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Vergleichsmaßstab herangezogen hat. Dies insbesondere deswegen, weil bei Vorliegen eigener Vertragsschablonenverordnungen (im Wirkungsbereich der jeweiligen Gebietskörperschaft) größere Transparenz sowie bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber

jenen festzustellen war, bei welchen die betreffende Gebietskörperschaft noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hat.

Der RH bekräftigte demgemäß gegenüber der Stadt Innsbruck seine Empfehlung, dass – im Sinne einer best practice-Umsetzung – Pensionsregelungen bis zur Erlassung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung des Landes entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten wären.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,40 %	4,50 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	2,40 %	4,50 %

Der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebärungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch

Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH

(bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

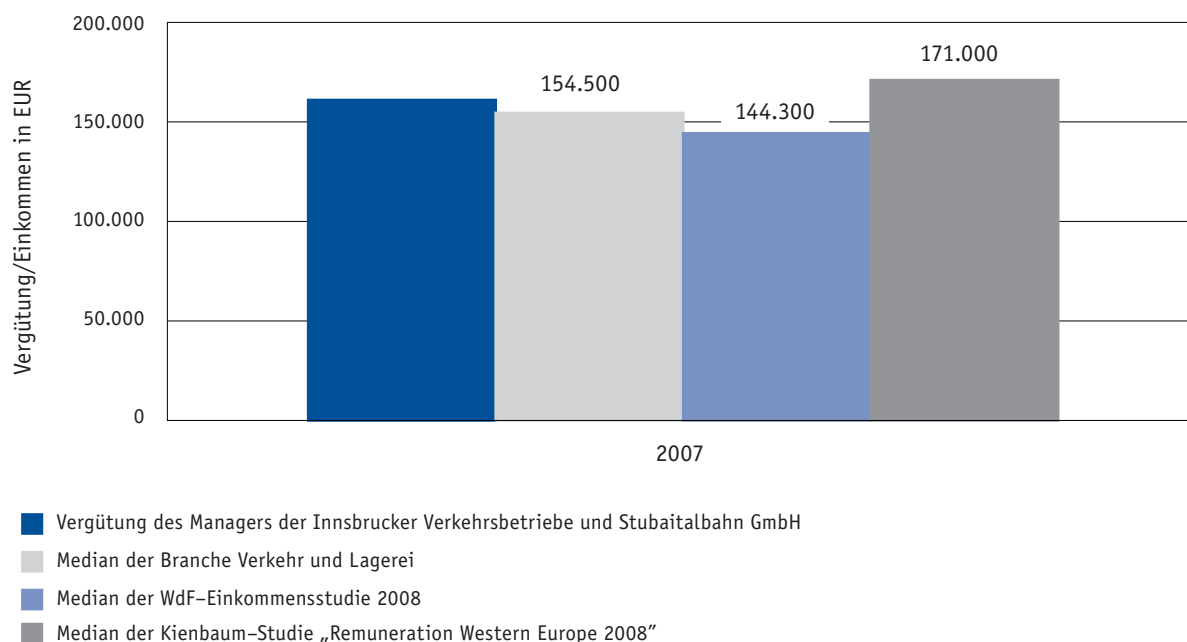
8.3 *Die Stadt Innsbruck teilte mit, dass die im laufenden Vertrag vereinbarten Bestimmungen seitens des Eigentümers goutiert würden. Bei Abschluss eines neuen Managervertrags wären die jährlichen Erhöhungen (Fixbetrag oder Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) Gegenstand der Vertragsverhandlung.*

8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der Stadt Innsbruck seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9.1 Die Vergütung des Managers im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die Vergütung des Managers der Gesellschaft

- geringfügig über dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher sowie
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der Gesellschaft wäre der Vergleich nicht aussagekräftig, weil in der Branche Verkehr und Lagerei kein weiteres vergleichbares städtisches Verkehrsunternehmen im nationalen Datenmaterial des RH verfügbar wäre. Vergleichsrelevant wären allenfalls Daten städtischer Verkehrsunternehmen (gegebenenfalls aus dem gesamten deutschsprachigen Raum) gewesen.

9.4 Der RH stellte klar, dass die im Zuge der Gebarungsüberprüfung erhobenen Daten von der Branche Verkehr und Lagerei zuzuordnenden Unternehmen auch jene von Verkehrsunternehmen enthalten, obwohl die Repräsentanz der Gesamtheit städtischer Verkehrsunternehmen nicht Zielsetzung dieser Auswahl bzw. der Gebarungsüberprüfung gewesen ist.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren. (TZ 4)

(3) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

(4) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.

Die Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. schrieb die Managerfunktionen nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wich das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Bei der im Jahr 1993 erfolgten Bestellung des ersten Managers war das Stellenbesetzungsgesetz noch nicht in Kraft getreten. Der entsprechende Managervertrag war unbefristet und wurde im Jahr 2003 mit im Wesentlichen gleichem Inhalt neu abgefasst. Bei der 2005 erfolgten Bestellung des zweiten Managers der Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. wurde das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet. (TZ 1)

Die Managerverträge der Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile vor. Die vertraglich vorgesehenen variablen Bezugsbestandteile waren weder prozentuell noch betragsmäßig festgelegt und an keine Zielvereinbarungen gebunden. Im überprüften Zeitraum wurden keine variablen Bezugsbestandteile ausbezahlt. (TZ 3, 4)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 5)

Der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge für einen Manager lag über dem in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes festgelegten Wert, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 6)

Benchmarks

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor. (TZ 7)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche „Holdings“ den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 8)

Kenndaten zur Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		11,00	100
Kärntner Landes- und Hypothekenbank-Holding (Kärntner Landesholding)			
Unternehmensgegenstand	– Erwerb, Veräußerung und Halten von Beteiligungen an insb. auf dem Gebiet des Tourismus tätigen Gesellschaften – Finanzierung von Tourismusinfrastrukturmaßnahmen im Wege von Beteiligungskapital		
Branche	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)		
Gebarung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	362	182	220
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 574	– 5.667	– 1.426
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 576	– 5.669	– 1.428
Cashflow	– 759	– 238	– 296
Zuschüsse – Land	235	–	–
Personalaufwand	501	559	626
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	5	3	4
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

1.1 Ein Manager übte seine Funktion aufgrund von Gesellschafterbeschlüssen aus den Jahren 1993 und 1996 aus. Sein Managervertrag war unbefristet und wurde im Jahr 2003 mit im Wesentlichen gleichem Inhalt neu abgefasst. Die Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. (Kärnten Tourismus) bestellte den zweiten Manager mit Gesellschafterbeschlüssen von 19. August 2005 und 16. November 2005. Das Unternehmen führte keine Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz durch.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 1993 erfolgten Bestellung des ersten Managers das Stellenbesetzungsgesetz noch nicht in Kraft getreten war. Bei der 2005 erfolgten Bestellung des zweiten Managers der Kärnten Tourismus wurde das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet.

Der RH bemängelte, dass eine öffentliche Ausschreibung unterblieb, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung des Managers erfolgte.

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge der Kärnten Tourismus wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis eines Managers war zeitlich unbefristet und wies einen Kündigungsverzicht für fünf Jahre auf, der regelmäßig verlängert wurde (zuletzt bis 2012).
- Bei einem Manager betrug die vom Unternehmen getragene Unfallversicherung für den Fall der dauernden Invalidität deutlich über zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen).
- Es bestanden Abweichungen hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 6).

- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - einer sofortigen Vertragsauflösung, ohne dass dem Unternehmen daraus im Falle der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund Verpflichtungen erwachsen;
 - einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen;
 - der Bemessungsgrundlagen der variablen Bezugsbestandteile;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis);
 - der Verpflichtung für die Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen sowie
 - der Meldepflichten über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei die regelmäßige Verlängerung des Kündigungsverzichts darin begründet, dass keine Trennung vom Geschäftsführer vorgesehen gewesen wäre. Von einer entsprechenden Stellenausschreibung sei in diesem Fall daher, auch im Hinblick auf die anfallenden Kosten, Abstand genommen worden. Auch hätte eine solche als Misstrauen ausgelegt werden können, was einer gedeihlichen weiteren Zusammenarbeit abträglich gewesen wäre.*

Die Regelung zur Unfallversicherung sei bereits bei der ursprünglichen Bestellung vor Inkrafttreten des Stellenbesetzungsgesetzes vereinbart worden.

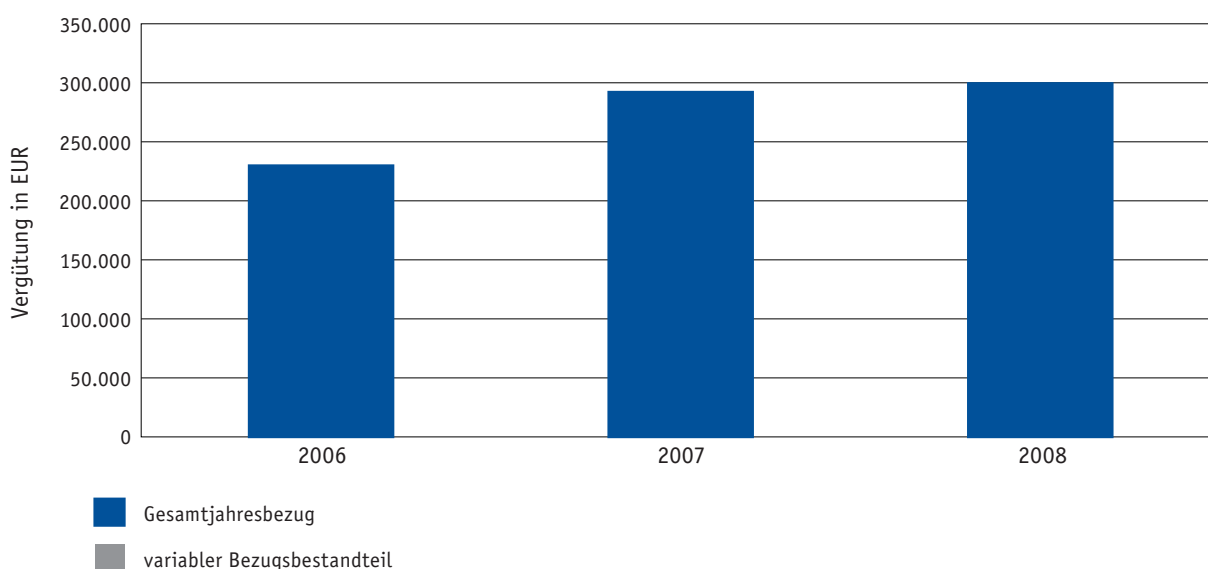
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile vor, die der Aufsichtsrat des überprüften Unternehmens anlässlich der Genehmigung des Geschäftsberichts, der Bilanz und der Entlastung der Geschäftsführung festsetzen konnte. Im überprüften Zeitraum wurden keine variablen Bezugsbestandteile ausbezahlt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Der im Managervertrag grundsätzlich vorgesehene variable Bezugsbestandteil war weder prozentuell noch betragsmäßig festgelegt und an keine im Vorhinein festgelegten Ziele gebunden.
- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie

fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des Leistungszeitraumes zu evaluieren.

Weiters empfahl er der Kärnten Tourismus, die variablen Bezugsbestandteile in den Managerverträgen um eine prozentuelle Festlegung am Gesamtjahresbezug – im Sinne einer best practice–Umsetzung – nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu ergänzen.

Veröffentlichung der Bezüge

- 5.1** Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 5.2** Damit wurden die OECD–Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 5.3** *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei die Nichtveröffentlichung – wie auch der RH festgehalten hat – gesetzlich gedeckt. Der Österreichische Corporate Governance Kodex richte sich vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften (mit Empfehlung auch für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften); somit werde die Sinnhaftigkeit einer Einbeziehung der angeführten Gesellschaft in dieses Regelwerk, insbesondere aufgrund ihrer Größe, nicht gesehen. Auch sei in den entsprechenden Governance Kodices der Jahre 2006 und 2007 (als Teilzeitraum der Rechnungshofuntersuchung) die Bestimmung zur Veröffentlichung der Vorstandsvergütung eine Regel mit Emp-*

fehlungscharakter gewesen, deren Nichteinhaltung weder offenzulegen noch zu begründen war.

- 5.4 Der RH entgegnete der Kärntner Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 6.1 Bei einem Manager war eine Pensionsregelung im Managervertrag vereinbart. Diese entsprach nur teilweise den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Kärntner Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat. So betrug der vom Unternehmen zu leistende Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge rd. 11 % des Jahresbruttogehalts (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen).

- 6.2 Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der im Managervertrag vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 7.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	0,28 % bis 2,70 %	3,60 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	0,28 %	3,38 %

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten vor.

- 7.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

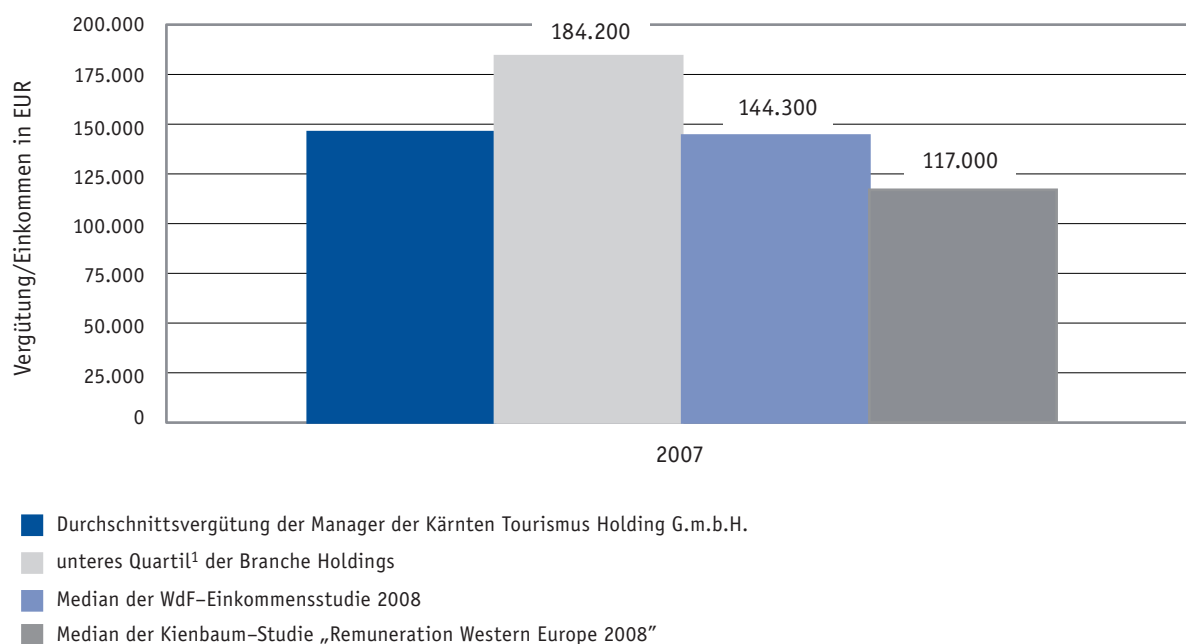
Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der Kärnten Tourismus, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 8.1** Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

8.2 Der RH stellte fest, dass die durchschnittliche Vergütung der Manager der Kärnten Tourismus im Jahr 2007

- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
- im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – in etwa gleich und
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher

lag.

8.3 Die Kärntner Landesregierung merkte ergänzend an, dass eine 2006 in Auftrag gegebene Untersuchung der Marktkonformität und Branchenüblichkeit der Bezüge der Leitungsorgane einzelner Landesgesellschaften und ausgegliederter Rechtsträger des Landes Kärnten durch

ein externes Unternehmen hinsichtlich der Managervergütung des seit 1993 tätigen Managers gezeigt habe, dass die Gesamtbarvergütung um 3 % über dem 3. Quartil der entsprechenden Branche lag.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 9 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 10 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H. hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) In den Managerverträgen wären die variablen Bezugsbestandteile um eine prozentuelle Festlegung am Gesamtjahresbezug – im Sinne einer best practice-Umsetzung – nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu ergänzen. (TZ 4)

(4) Zielvereinbarungen mit kurz- und langfristigen Zielvorgaben wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nach Ablauf des betreffenden Jahres zu evaluieren. (TZ 4)

(5) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 6)

(6) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 7)

KELAG Netz GmbH

Die KELAG Netz GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die KELAG Netz GmbH schrieb im Jänner 2004 die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der KELAG Netz GmbH wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile waren an die Erreichung von überwiegend kurzfristigen Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrats im März des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses. (TZ 4)

In dem Managervertrag war festgehalten, dass die variablen Bezugsbestandteile zu 100 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug des Managers, monatlich in 14 Teilbeträgen, ausbezahlt werden. Eine Abrechnung erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Das im Gesamtjahresbezug des Managers enthaltene kollektivvertragliche Grundentgelt erhöhte sich im Ausmaß der kollektivvertraglichen Erhöhungen und enthielt Biennalsprünge. Die Funktionszulage war mit dem Verbraucherpreisindex wertgesichert. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der KELAG Netz GmbH lag auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur KELAG Netz GmbH			
Eigentümer	Stammkapital		
	in Mill. EUR	in %	
	KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft	0,035	100
Unternehmensgegenstand	Verteilernetzbetreiber für Strom und Erdgas		
Branche	Energieversorgung		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	133.863	134.430	136.842
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 19.547	– 23.810	– 24.371
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 14.901	– 18.360	– 18.748
Cashflow	– 16.940	– 15.920	– 15.159
Personalaufwand	56.395	57.024	63.536
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	744	727	726
Manager	1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Die KELAG Netz GmbH schrieb im Jänner 2004 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei der erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Der Managervertrag der KELAG Netz GmbH wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Für den Fall der Arbeitsverhinderung war – anstatt der in der Vertragsschablonenverordnung vorgesehenen Fortzahlung der laufenden Bezüge bis maximal sechs Monate – eine Fortzahlung für zwölf Monate vereinbart.
 - Für den Fall des Ablebens des Managers sah der Managervertrag die Fortzahlung des fixen Entgelts (ohne Geschäftsführerzulage) für sechs Monate vor.
 - Die variablen Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - der Bestimmung, dass weder mündliche noch schriftliche Nebenabreden zulässig waren;
 - einer sofortigen Vertragsauflösung, ohne dass dem Unternehmen daraus im Falle der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund Verpflichtungen erwachsen;
 - einer Kündigung durch das Unternehmen aus anderen wichtigen Gründen unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres;

- der Verpflichtung für die Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
- einer Konkurrenzklausel sowie Regelungen betreffend Dienstleistungen und Meldepflichten.

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.

Der RH empfahl der KELAG Netz GmbH, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der KELAG-Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft (KELAG) sei die Empfehlung des RH im neu abgeschlossenen Geschäftsführervertrag der KELAG Netz GmbH (Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 2010) weitgehend berücksichtigt worden. Der nunmehr bestehende Geschäftsführervertrag entspreche von seinem Aufbau und Inhalt her in den aufgezeigten Punkten der Vertragsschablonenverordnung.*

Bezugsregelungen

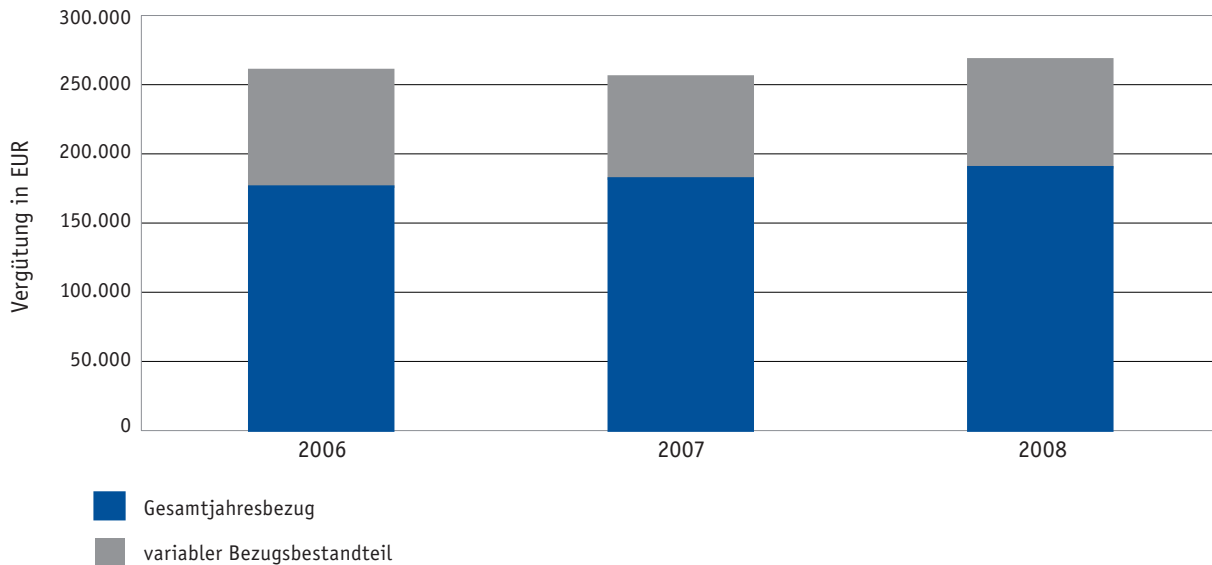
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug, der sich aus dem kollektivvertraglichen Grundentgelt (aus einem ruhenden bestehenden Dienstverhältnis mit der Muttergesellschaft KELAG) sowie aus einer Funktionszulage in der Höhe des 2,5-Fachen des monatlichen Grundentgelts zusammensetzte, vor.

Weiters waren variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 200 % von 44.000 EUR als Unternehmenstantieme und maximal 120 % von 29.000 EUR als individuelle Tantieme vereinbart.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum für den Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der KELAG Netz GmbH waren an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrats bis März des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses im nächstfolgenden Geschäftsjahr durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates. Das Datum der Unterfertigung der Evaluierung durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates fehlte.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg des Managers für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile des Managers vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs des Managers berücksichtigt werden.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um dem Manager zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der KELAG Netz GmbH, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der KELAG Netz GmbH, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und die Evaluierung der Zielerreichung zu datieren.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der KELAG sei bei der Neufestlegung der Zielvereinbarung des Geschäftsführers für das Jahr 2010 die Bemessung der Zieltantieme auch an eine langfristige Zielkomponente geknüpft worden. Die Empfehlungen des RH, die variablen Bezugsbestandteile vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und die Evaluierung der Zielerreichung zu datieren, seien ebenfalls umgesetzt worden.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** In dem Managervertrag der KELAG Netz GmbH war u.a. festgehalten, dass die variablen Bezugsbestandteile zu 100 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug des Managers in monatlich 14 Teilbeträgen ausbezahlt werden. Der Saldoausgleich war am Ende jenes Monats vorzunehmen, in dem der Jahresabschluss durch die Generalversammlung genehmigt wurde. Der Manager war im Falle, dass die variable Vergütung geringer als die Vorauszahlungen war, zur unverzüglichen Rückzahlung des Differenzbetrags verpflichtet.
- 5.2** Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelen. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden und folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für

den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der KELAG Netz GmbH, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der Kärntner Landesregierung sei – wie auch der RH festgehalten hat – die Nichtveröffentlichung gesetzlich gedeckt. Der Österreichische Corporate Governance Kodex richte sich vorrangig an österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften (mit Empfehlung auch für nicht börsennotierte Aktiengesellschaften); somit werde die Sinnhaftigkeit einer Einbeziehung der angeführten Gesellschaft in dieses Regelwerk, insbesondere aufgrund ihrer Größe, nicht gesehen. Auch sei in den entsprechenden Governance Kodices der Jahre 2006 und 2007 (als Teilzeitraum der Rechnungshofuntersuchung) die Bestimmung zur Veröffentlichung der Vorstandsvergütung eine Regel mit Empfehlungscharakter gewesen, deren Nichteinhaltung weder offenzulegen noch zu begründen war.*
- 6.4 Der RH entgegnete der Kärntner Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7 Die im Managervertrag vereinbarte Pensionsregelung entsprach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Kärntner Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	3,43 %	4,40 %

Das im Gesamtjahresbezug des Managers enthaltene kollektivvertragliche Grundentgelt erhöhte sich im Ausmaß der kollektivvertraglichen Erhöhungen und enthielt zudem Biennalsprünge. Die Funktionszulage war zusätzlich mit dem Verbraucherpreisindex wertgesichert.

- 8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 infolge eines unterjährigen Biennalsprungs im Jahr 2007 insgesamt über den kollektivvertraglichen Erhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

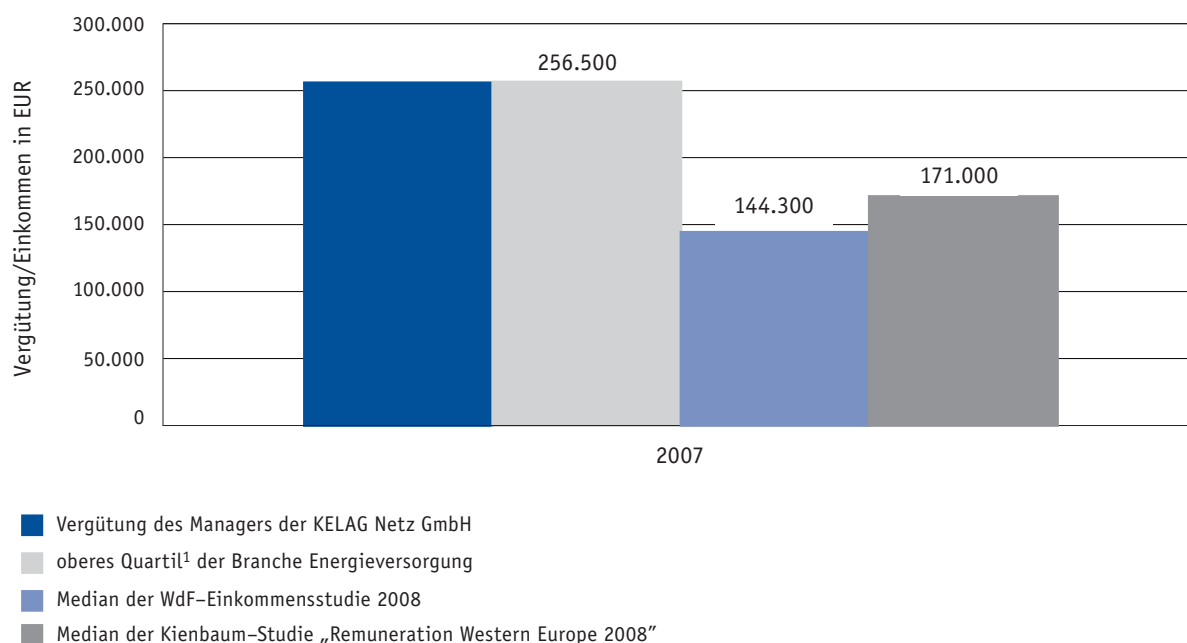
Der RH empfahl der KELAG Netz GmbH, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die Vergütung des Managers der KELAG Netz GmbH lag im Jahr 2007

- auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die KELAG Netz GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und die Evaluierung der Zielerreichung zu datieren. (TZ 4)

(4) Hinkünftig sollten die Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien ausbezahlt werden. (TZ 5)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH

Die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH (FIBEG) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der FIBEG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % bzw. 25 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der FIBEG waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Es erfolgte weder eine Festlegung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein, noch wurde die Zielerreichung von den zuständigen Organen des Unternehmens evaluiert. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der FIBEG entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut den Managerverträgen im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Beamten des Landes Niederösterreich der Dienstklasse IX. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der FIBEG lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH				
Eigentümer		Stammkapital		
		in EUR	in %	
		300.000	100	
Land Niederösterreich				
Unternehmensgegenstand		– Erwerb, Verwaltung und Veräußerung von Beteiligungen an anderen Gesellschaften sowie jeder Art der Verwaltung eigener Vermögenswerte – Beratung und Unterstützung des Landes Niederösterreich bei der Entwicklung, Strukturierung und Umsetzung von Finanzierungs- und Beteiligungsmodellen		
Branche		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		
Gebarung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		3.540	3.576	3.104
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		488	2.074	647
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		427	1.648	523
Cashflow		– 1.195	1.905	1.354
Personalaufwand		1.569	1.872	1.526
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		13	13	12
Manager		3	2,5	2,16

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH (FIBEG) schrieb im Jahr 2005 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der Bestellung der Manager der FIBEG das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1 In den Managerverträgen der FIBEG war vereinbart, dass die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Grundlage für die Verträge diente, soweit in diesen keine abweichenden Regelungen enthalten waren, und sie im Zweifelsfall zur Auslegung des Vertrags und des Parteiwillens heranzuziehen war.

Die Managerverträge der FIBEG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Der befristete Managervertrag konnte von den Managern jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten gekündigt werden.
- Die maximale Höhe des Urlaubsanspruchs betrug bei einem Manager 36, bei einem anderen 35 Arbeitstage im Jahr.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - einer möglichst genauen Umschreibung des Inhalts der Tätigkeiten der Manager;
 - einer Regelung, dass aus wichtigen Gründen eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich war (bei zwei von drei Managerverträgen);
 - einer Verjährung des Urlaubsanspruchs (nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens);

- einer Regelung, dass Dienstleistungen der Manager ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen gehören und
- der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der FIBEG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Die FIBEG und die Niederösterreichische Landesregierung teilten mit, dass die Vertragsschablonenverordnung nur für Beteiligungen des Bundes gelte. Da in Niederösterreich von der Erlassung einer diesbezüglichen Verordnung kein Gebrauch gemacht worden sei, sei die Vertragsschablonenverordnung für die FIBEG nicht verbindlich und dementsprechend seien Abweichungen zulässig gewesen.*

Die Gestaltung von Managerverträgen beruhe auf Vertragsverhandlungen, und es ergäben sich Unterschiede in Teilbereichen aufgrund der Konsensbildung bei den Verhandlungen. Eine verbindliche Umsetzung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes habe auch der Bundesgesetzgeber nicht gefordert. Ob ein Land eine eigene Vertragsschablonenverordnung erlasse oder jene des Bundes für verbindlich erkläre, sei eine generelle Entscheidung unabhängig vom Unternehmen. Es bestehe die Absicht, sich auch weiterhin an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren. Der Empfehlung des RH werde dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, sich an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

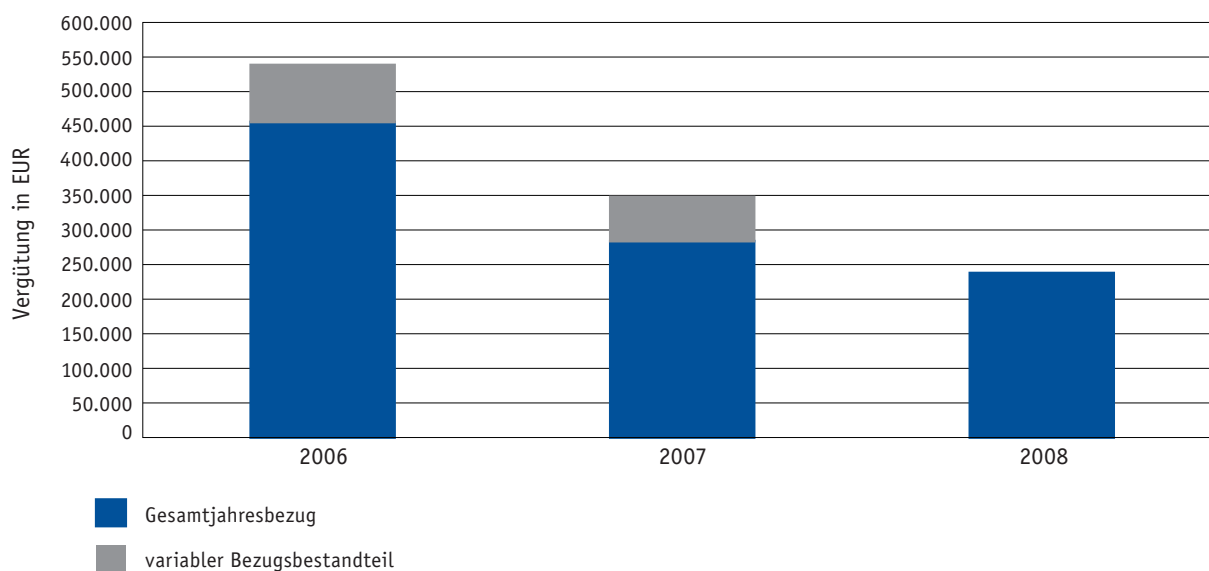
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile vor; bei zwei Managern waren die variablen Bezugsbestandteile mit höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs und bei einem mit höchstens 25 % des Gesamtjahresbezugs begrenzt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Die sinkenden Bezüge waren insofern erklärbar, als

- zwei Manager ab Juli 2007 zusätzlich für ein weiteres verbundenes Unternehmen tätig waren und ihre Bezüge zwischen der FIBEG und diesem Unternehmen aufgeteilt bzw. nur von diesem Unternehmen getragen wurden, und
- ein Manager mit Ende August 2008 aus der FIBEG ausschied.

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der FIBEG waren anlässlich der Feststellung der Jahresabschlüsse an die Zielvorgaben „Umfang, Erfolg und Zufriedenheit der Tätigkeit“ sowie ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Es erfolgte weder eine Festlegung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein, noch wurde die Zielerreichung von den zuständigen Organen des Unternehmens evaluiert.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der FIBEG, für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der FIBEG, dass sie vor jedem Leistungszeitraum Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager festlegen und diese im Nachhinein hinsichtlich der Zielerreichung evaluieren sollte.

- 4.3** *Die FIBEG teilte mit, dass gegen die Umsetzung der Empfehlungen grundsätzlich kein Einwand bestehe. Die Zielvorgaben ergäben sich aus den allgemeinen Unternehmenszielen, daher sei im Jahr 2008 auch keine Prämie beschlossen und ausbezahlt worden.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde den Empfehlungen dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, diese Empfehlungen umzusetzen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die FIBEG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß im Nachhinein aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung, und es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung. Für Gesellschaften mit beschränkter Haftung seien die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex im Kodex selbst auch nicht als Orientierung empfohlen, und es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass der Kodex nicht umgesetzt worden sei.*
- 6.4 Der RH entgegnete der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der FIBEG entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Niederösterreichischen Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Individualerhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	4,50 %	10,60 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,35 %	2,70 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut den Managerverträgen im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Beamten des Landes Niederösterreich der Dienstklasse IX.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter lagen. Dieser Umstand war auf konzernbedingte Umstrukturierungen bzw. auf das Ausscheiden eines Managers zurückzuführen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der FIBEG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 8.3** *Laut Stellungnahmen der FIBEG und der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsre-*

gelingen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation im Nachhinein nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechen würde bzw. nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, da sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

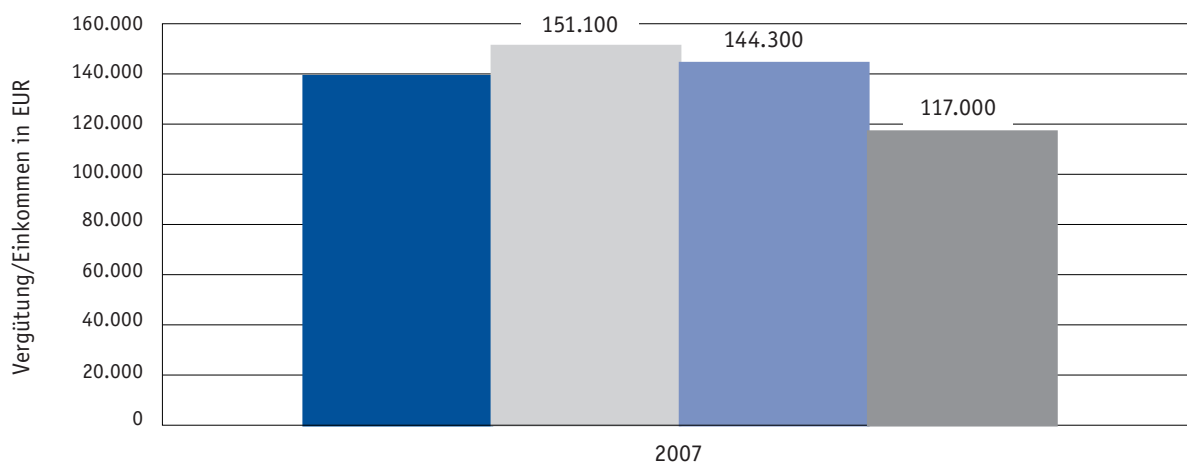
- 8.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der FIBEG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und inter-
nationaler Vergleich

- 9** Die durchschnittliche Vergütung der Manager der FIBEG lag im Jahr 2007
- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – niedriger sowie
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen höher.

Land Niederösterreich Finanz- und
Beteiligungsmanagement GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



- Durchschnittsvergütung der Manager der FIBEG
- unteres Quartil¹ der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
- Median der WdF-Einkommensstudie 2008
- Median der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei den variablen Bezugsbestandteilen der Manager sollten neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt und im Nachhinein hinsichtlich der Zielerreichung evaluiert werden. (TZ 4)

(4) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG (gespag) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitungen die Neubestellung der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie – für bis Ende des ersten Quartals 2008 abgeschlossene Managerverträge – variable Bezugsbestandteile von höchstens 23 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der gespag waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Zielfestlegungen erfolgten in Aufsichtsratssitzungen jeweils im Jänner; konkrete Zielvereinbarungen wurden nicht schriftlich abgeschlossen. Bei der Dokumentation der Feststellung des Zielerreichungsgrads (Evaluierung) fehlten Datumsangaben, die Unterschriften der Beteiligten und ein Bericht über die rechnerische Prüfung der quantitativen Zielerreichung. (TZ 4)

Die Managerverträge vom 1. April 2008 enthielten keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr; durch eine Erhöhung der Gesamtjahresbezüge erfolgte eine Kompensation. (TZ 4, 9)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach dem Jahr der Leistungserbringung, teilweise jedoch noch vor der endgültigen Feststellung des Ausmaßes der Zielerreichung. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung; lediglich die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension und die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft waren nicht erfüllt. (TZ 7)

Nach rd. sieben Jahren Zugehörigkeit endete 2008 das Anstellungsverhältnis eines Managers, der dafür vertragsgemäß eine Abfertigung im gesetzlichen Ausmaß erhielt. (TZ 8)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge von zwei Managern änderten sich laut Managervertrag um jenen Prozentsatz, um den sich der Bezug eines Beamten gemäß Oö. Landesbeamtengesetz 1993, in der Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 1 ändert. Der ab 1. April 2008 bestellte Manager war Beamter der Dienstklasse VIII, Stufe 4; zukünftige Vorrückungen bzw. Beförderungen wurden durch eine nicht ruhegenussfähige Gehaltszulage „aufgesaugt“. Da ab 1. April 2008 die Managerverträge keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr enthielten, erfolgte eine Kompensation durch die Erhöhung der Gesamtjahresbezüge. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der gespag lag unterhalb des Medians der in der Branche Gesundheitswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

Kenndaten zur Oberösterreichischen Gesundheits- und Spitals-AG			
Eigentümer		Grundkapital	
		in Mill. EUR	in %
		200,00	100
OÖ Landesholding GmbH			
Unternehmensgegenstand	– Sicherung einer nach Regionen ausgewogenen, an den natürlichen Einzugsgebieten orientierten, qualitäts- und bedürfnisgerechten medizinischen und pflegerischen Versorgung der Bevölkerung im stationären, ambulanten und tagesklinischen Bereich unter Einhaltung betriebswirtschaftlicher Kriterien durch die Errichtung und den Betrieb von Krankenanstalten samt angeschlossenen Lehr-, Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen – Halten von Beteiligungen an solchen Krankenanstalten sowie Eingehen von Kooperationen zu diesem Zweck		
Branche	Gesundheitswesen		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	518.189	546.819	579.850
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	– 92.120	– 100.334	– 96.458
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	– 92.120	– 100.334	– 96.458
Cashflow	– 35.504	– 56.788	– 50.391
Zuschüsse			
Bund ¹	–	–	3.322
Land ²	36.706	38.973	55.760
Gemeinde	–	–	–
Krankenanstaltenfonds ³	20.491	20.491	20.491
Personalaufwand	399.750	415.934	440.409
Anzahl ⁴			
Mitarbeiter	7.902	8.006	8.051
Manager	2	2	2

¹ Ausgleich zur Selbstträgerschaft

² Gesellschafterzuschüsse (Trägerselbstbehalt und Rücklagen für Investitionen)

³ Investitionszuschüsse

⁴ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1** Die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG (gespag) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitungen die Neubestellung der Manager in den Jahren 2005 und 2007 entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

Insgesamt bestellte die gespag im überprüften Zeitraum drei Manager; zwei Manager waren jeweils zeitgleich tätig.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Bestellungen der drei Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der
Managerverträge

2.1 Die Managerverträge des Unternehmens wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab:

- Die gespag schloss jährlich eine Nebenabrede über die Rückzahlung von zu Unrecht im Wege der Akontierung der variablen Bezugsbestandteile ausbezahlten Beträgen ab.
- Das Unternehmen sah von der Vereinbarung einer Konkurrenzklausel nach Überlegung aller Für und Wider wegen Branchenunüblichkeit und wegen der Gefahr von Schadenersatzforderungen von Managern nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen ab.
- Es bestanden Abweichungen hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 7).

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung abwichen.

Er empfahl der gespag, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

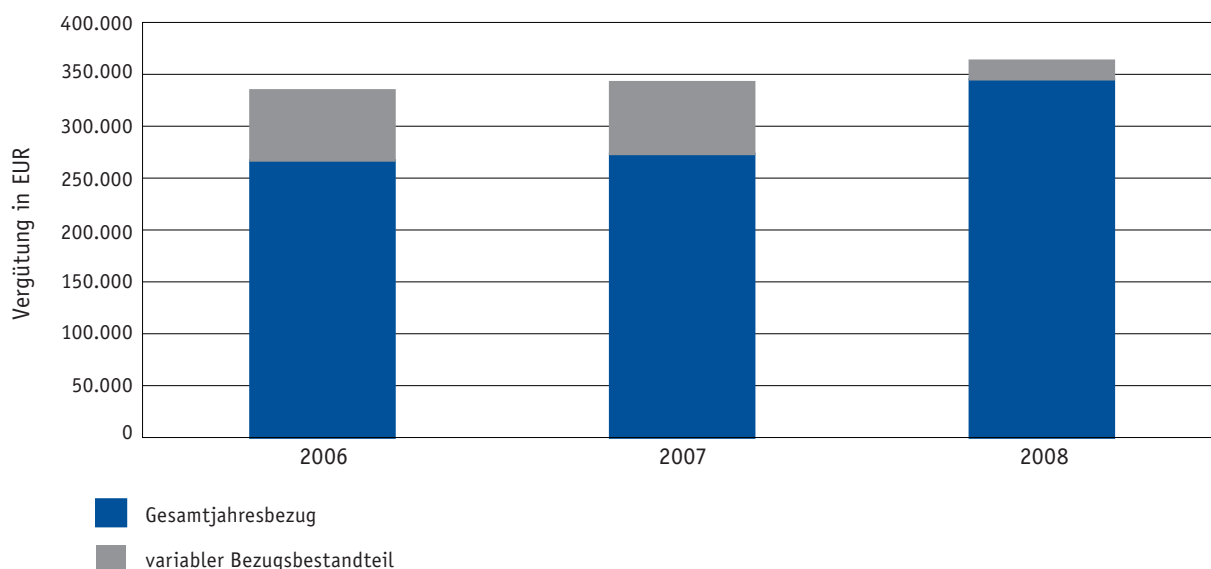
3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie – für bis Ende des ersten Quartals 2008 abgeschlossene Managerverträge – variable Bezugsbestandteile von ursprünglich höchstens rd. 30.500 EUR⁷ bzw. 23 %⁸ des Gesamtjahresbezugs vor.

⁷ 420.000 ATS

⁸ Es waren 23 % schriftlich im Managervertrag festgehalten; die maximale Prämie im Verhältnis zum Gesamtjahresbezug ergab rechnerisch rd. 25 %, welche die Vorstandsmitglieder auch bis zum Ende der Gültigkeit der Prämienvereinbarungen – Ende des ersten Quartals 2008 – ausbezahlt erhielten.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der gespag waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben hätte entsprechend den Managerverträgen (mit variablen Bezugsbestandteilen) der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festlegen sollen. Zielfestlegungen erfolgten in Aufsichtsratssitzungen jeweils im Jänner; konkrete Zielvereinbarungen wurden nicht schriftlich abgeschlossen.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr durch den auf Aufsichtsratsebene eingerichteten Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten. Bei der Dokumentation der Feststellung des Zielerreichungsgrads fehlten Datumsangaben, die Unterschriften der Beteiligten und ein Bericht über die rechnerische Prüfung der quantitativen Zielerreichung.

Für das erste Quartal 2008 beschloss der Ausschuss die Zuerkennung der Prämien aliquot in der Höhe des vorangegangenen Jahres, ohne eigene Leistungsvereinbarungen abzuschließen.

Die Managerverträge vom 1. April 2008 enthielten keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr, dafür stiegen die Gesamtjahresbezüge um rund ein Drittel.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

Die Erhöhung der Gesamtjahresbezüge nach dem Wegfall der variablen Bezugsbestandteile ab April 2008 stellte nach Ansicht des RH keine ausreichende Motivation zur positiven Beeinflussung der Leistungsbereitschaft der Manager dar.

Der RH empfahl der gespag, den Wegfall der variablen Bezugsbestandteile zu überdenken und ein neues Anreizsystem für die Manager zu schaffen.

Weiters empfahl er der gespag für den Fall, dass sie in Zukunft wieder variable Bezugsbestandteile in die Anreizsysteme aufnehmen sollte, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Zudem empfahl er der gespag, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte aufgrund von Beschlüssen des Aufsichtsratsausschusses für Vorstandsangelegenheiten in 14 Teilbeträgen nach dem Jahr der Leistungserbringung, teilweise jedoch noch vor der endgültigen Feststellung des Ausmaßes der Zielerreichung. Die Manager unterzeichneten jährlich Rückzahlungserklärungen, die sie zur Rückzahlung von zu Unrecht im Wege der Akontierung der variablen Bezugsbestandteile ausbezahlten Beträgen

verpflichteten. Im überprüften Zeitraum erhielten die Manager immer die variablen Bezugsbestandteile in maximaler Höhe.

- 5.2** Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen sowohl des Oö. Stellenbesetzungsgesetzes als auch der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden; folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der gespag, für den Fall, dass sie in Zukunft wieder variable Bezugsbestandteile in die Anreizsysteme der Manager aufnehmen sollte, diese erst nach der Evaluierung der Zielerreichung auszubezahlen.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die unter anderem die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der gespag entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung. Bei zwei Managern war die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension und die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft nicht erfüllt. Der Managervertrag des ab 1. April 2008 bestellten neuen Vorstandsmitglieds enthielt weder eine Pensionsvereinbarung, noch war eine Nebenabrede darüber abgeschlossen.
- 7.2** Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung fest.

Er empfahl der gespag, bei zukünftigen Managerverträgen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden und eine gesetzeskonforme Vereinbarung über die Wartefrist in die Managerverträge aufzunehmen.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

- 8.1** Bei einer frühzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses waren für die Berechnung des Abfertigungsanspruchs der Manager laut Managervertrag Vordienstzeiten unter Einbeziehung der Dauer des Dienstverhältnisses im Ausmaß von jedenfalls zehn bzw. 15 Jahren zugrunde zu legen. Einrechnungen von Vordienstzeiten sind gemäß der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung zulässig, solange das Höchstausmaß des Abfertigungsanspruchs nach dem Angestelltengesetz nicht überschritten wird.

Nach rd. sieben Jahren Zugehörigkeit endete 2008 das Anstellungsverhältnis eines Managers. Dieser erhielt eine Abfertigung in der Höhe des Sechsfachen der Bemessungsgrundlage⁹, rd. 96.000 EUR, berechnet auf Basis der Abfertigungsregelungen gemäß Angestelltengesetz mit der vertraglich vereinbarten fiktiven Dauer des Dienstverhältnisses von 15 Jahren.

- 8.2** Der RH hielt fest, dass die Abfertigung das Höchstausmaß gemäß der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung nicht überschritt.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 9.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,35 %	2,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,35 %	26,33 %

⁹ das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt

Die Gesamtjahresbezüge von zwei Managern änderten sich laut Managervertrag um jenen Prozentsatz, um den sich der Bezug eines Beamten gemäß Oö Landesbeamtengesetz 1993 in der Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 1 ändert. Der ab 1. April 2008 bestellte Manager war Beamter der Dienstklasse VIII, Stufe 4; zukünftige Vorrückungen bzw. Beförderungen wurden durch eine nicht ruhegenussfähige Gehaltszulage „aufgesaugt“. Da ab 1. April 2008 die Managerverträge keine Vereinbarungen über variable Bezugsbestandteile mehr enthielten, erfolgte eine Kompensation durch die Erhöhung der Gesamtjahresbezüge.

- 9.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt – vor allem durch die Umwandlung der variablen Bezugsbestandteile in fixe Bestandteile der Gesamtjahresbezüge – über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

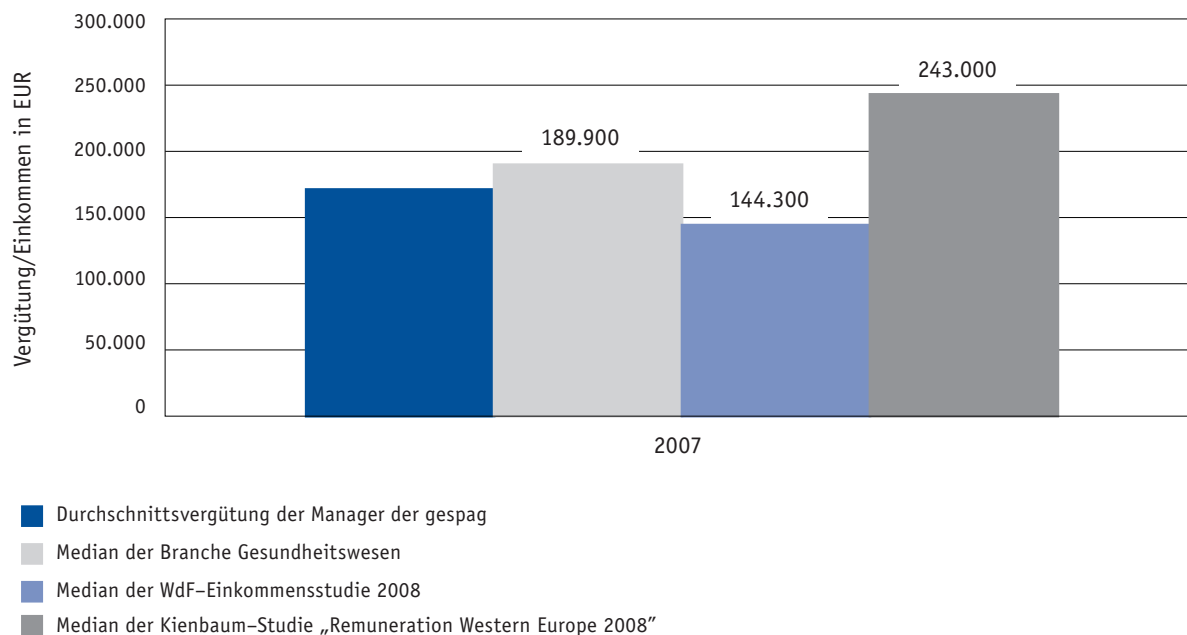
Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gehaltsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der gespag, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10** Die durchschnittliche Vergütung der Manager der gespag lag im Jahr 2007
- unterhalb des Medians in der Branche Gesundheitswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher sowie
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Der Wegfall der variablen Bezugsbestandteile wäre zu überdenken und ein neues Anreizsystem für die Manager zu schaffen. (TZ 4)

(3) Das neue Anreizsystem sollte auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen. (TZ 4)

(4) Im neuen Anreizsystem wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

(5) Für den Fall, dass die Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG in Zukunft wieder variable Bezugsbestandteile in die Anreizsysteme der Manager aufnehmen sollte, sollten diese erst nach der Evaluierung der Zielerreichung ausbezahlt werden. (TZ 5)

(6) Bei zukünftigen Vertragsabschlüssen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden und eine gesetzeskonforme Vereinbarung über die Wartefrist in die Managerverträge aufzunehmen. (TZ 7)

(7) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

OÖ Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. (OÖ Hypo Leasing) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. Dieser Prozentsatz wurde jedoch durch die tatsächliche weitere Vorgangsweise überschritten. In den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren variable Bezugsbestandteile, die mit einem Absolutbetrag begrenzt waren, vorgesehen. (TZ 3)

Für die variablen Bezugsbestandteile dienten als Basis für den Zielerreichungsgrad ausschließlich kurzfristige Jahresplanzahlen. Qualitative Ziele waren individuell zu vereinbaren. Die Auswertung der Zielerreichungsgrade erfolgte mündlich. Eine vollständige nachvollziehbare Dokumentation des Auswertungs- und Entscheidungsprozesses konnte die Geschäftsführung nicht vorlegen. (TZ 4)

Die jährliche Leistungsprämie (variabler Bezugsbestandteil) wurde – abweichend von den ursprünglichen vertraglichen Regelungen – als Akontozahlung monatlich gewährt. Die Auszahlung sollte entsprechend den Vertragsbestimmungen in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen im Nachhinein als einmalige Sonderzahlung mit dem Jänner-Gehalt erfolgen. Dieser Regelung widersprechend wurden in den Managerverträgen dennoch

monatliche Akontozahlungen in Höhe von 700 EUR zugestanden. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Benchmarks

In den Managerverträgen war eine automatische Wertanpassung nicht vorgesehen, jedoch waren der Beirat oder der Gesellschafter verpflichtet, über jährliche Gehaltserhöhungen gesprächsbereit zu sein. Diese Gehaltserhöhungen fanden tatsächlich statt. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der OÖ Hypo Leasing lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Die OÖ Hypo Leasing beschäftigte auch eine Managerin. (TZ 10)

Kenndaten zur OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.			
Eigentümer	Stammkapital		
	in EUR	in %	
	Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft	34.825	99,5
	OÖ Hypo Immobilien Gesellschaft m.b.H. (treuhändig für die Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft)	175	0,5
Unternehmensgegenstand	– Ausübung der Holdingfunktion – Vermietung (Leasing) von Mobilien und Immobilien – Erwerb, Verwaltung und Verwertung von Beteiligungen		
Branche	Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	1.388	1.442	1.158
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	1.670	2.854	1.474
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	1.647	2.633	1.561
Cashflow	1.763	2.111	1.526
Personalaufwand	554	570	585
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	10	11	11
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. (OÖ Hypo Leasing) schrieb im Jahr 2008 anlässlich der Neubestellung/Wiederbestellung die Funktionen der Manager im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Neubestellung erfolgte mit 1. Dezember 2008, die Wiederbestellung mit 1. Jänner 2009.
- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der OÖ Hypo Leasing das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab:

- In einem Fall war in dem Managervertrag lediglich die Bestellung in die Funktion mit fünf Jahren (bis Ende 2008) befristet, nicht aber die Dauer des Anstellungsverhältnisses. Allerdings war eine Kündigung unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zum Monatsende vereinbart. Der neue ab 2009 laufende Managervertrag war mit fünf Jahren befristet.
- In einem zweiten Fall war in dem Managervertrag ebenfalls die Bestellung in die Funktion mit fünf Jahren (bis Ende 2008), die Dauer des Anstellungsverhältnisses aber ursprünglich mit sechs Monaten befristet. Dieses Anstellungsverhältnis wurde anschließend in ein unbefristetes übergeführt.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - des Inhalts der Tätigkeit der Manager (möglichst genaue Umschreibung);
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis (in zwei Fällen in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen war eine entsprechende Bestimmung vorgesehen;
 - der Zustimmungspflicht des Beirats betreffend Beteiligungen an anderen Unternehmen und Nebenbeschäftigungen (in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen war dies vorgesehen;
 - einer Beschränkung des Urlaubsanspruchs auf 30 Arbeitstage (in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren Urlaubsansprüche von 25 bzw. 30 Arbeitstagen vereinbart;
 - einer Festlegung, dass die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) die Dauer von sechs Monaten nicht übersteigt;

- der Verpflichtung für die Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen (in den ursprünglichen Managerverträgen); in den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen war dies vorgesehen;
- des Eigentums an Dienstleistungen der Manager.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung abwichen.

Der RH empfahl der OÖ Hypo Leasing, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahmen der Oberösterreichischen Landesregierung, der Oberösterreichischen Landesbank Aktiengesellschaft und der OÖ Hypo Leasing seien die Verträge nunmehr entsprechend der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet.*

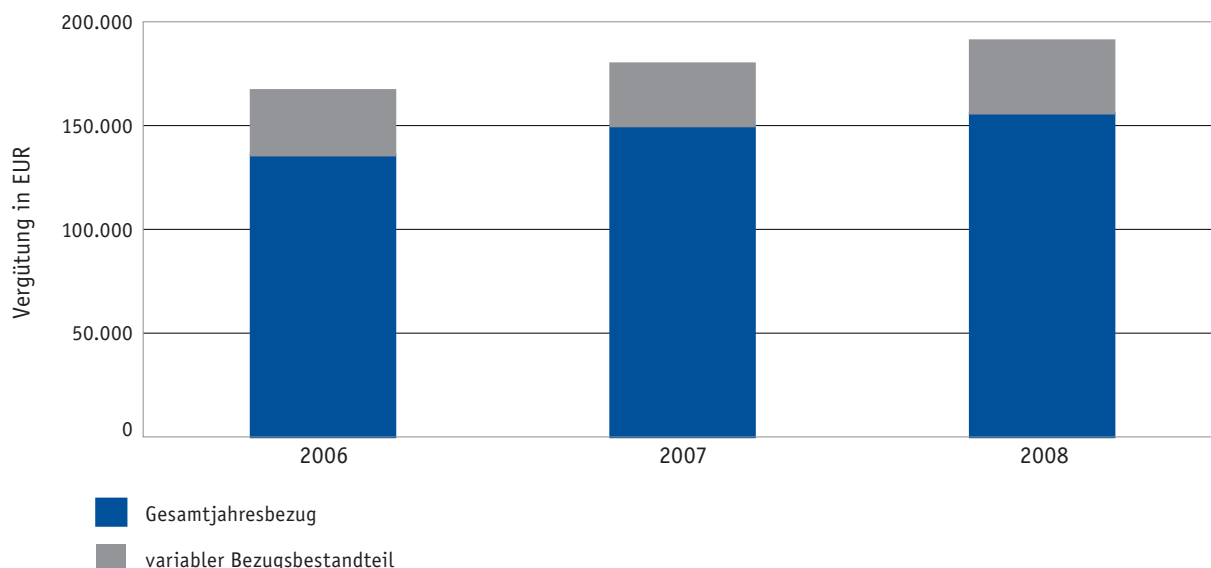
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen – ursprünglich in Übereinstimmung mit der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung – einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von 20 % (bzw. mit 13.000 EUR in absoluter Höhe) vor. Dieser Prozentsatz wurde jedoch durch die tatsächliche Übung überschritten (siehe TZ 8). In den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren variable Bezugsbestandteile, die mit einem Absolutbetrag (20.000 EUR) begrenzt waren, vorgesehen.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für die Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

4.1 In den Managerverträgen der OÖ Hypo Leasing war grundsätzlich festgelegt, dass variable Bezugsbestandteile bei Erreichen von jährlichen – im Vorhinein mit dem Beirat zu vereinbarenden – Jahreszielen zustanden. Die Bewertung der Leistungserbringung hatte durch den Beirat zu erfolgen.

Als Basis für den Zielerreichungsgrad sowohl des „ordentlichen Zieles“ als auch des „außerordentlichen Zieles“ dienten ausschließlich kurzfristige Jahresplanzahlen. Qualitative Ziele waren individuell zu vereinbaren.

Nach Auskunft eines Managers erfolgte die Auswertung der Zielerreichungsgrade mündlich in einem Mitarbeitergespräch. Die Zahlung erfolgte im Wesentlichen aufgrund schriftlicher Mitteilungen der Geschäftsführung an die Personalabteilung der Konzernmutter – in einem Fall mit dem Hinweis, dass die Genehmigung durch den Beiratsvorsitzenden/-stellvertreter im Weg der Hauspost nachgereicht würde.

Eine vollständige nachvollziehbare Dokumentation des Auswertungs- und Entscheidungsprozesses konnte die Geschäftsführung nicht vorlegen. Die grundsätzlich im Vorhinein vorzunehmende Zielvereinbarung wurde lediglich in einem zweiseitigen Aktenvermerk aus dem Jahr 2005

festgelegt. Für den überprüften Zeitraum waren bei dem Unternehmen keine vor dem Leistungszeitraum abgeschlossenen schriftlichen Zielvereinbarungen vorhanden. Die Geschäftsführung reichte nach Ende der örtlichen Gebarungsüberprüfung eine Aufstellung nach, in der die Zielerreichungen und Auszahlungen im Überblick festgehalten wurden.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der OÖ Hypo Leasing, Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach Ablauf des Leistungszeitraumes zu evaluieren.

Weiters empfahl der RH der OÖ Hypo Leasing, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen Zielvorgaben auch langfristige für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

- 4.3 *Laut Stellungnahmen der Oberösterreichischen Landesregierung, der Oberösterreichischen Landesbank Aktiengesellschaft und der OÖ Hypo Leasing werde ab 2011 ein Teil der variablen Bezugsbestandteile an längerfristige Ziele gebunden.*

Die Zielvereinbarung bzw. die Evaluierung der Zielerreichung erfolge im Rahmen einer Beiratssitzung anhand eines einheitlichen Formblatts zu Beginn bzw. nach Abschluss des Geschäftsjahres. Damit würde eine verbesserte Dokumentation sichergestellt.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** Die maximale Höhe der variablen Bezugsbestandteile war ursprünglich mit einem Satz in Höhe von 20 % des Gesamtjahresbezugs begrenzt und auch in absoluter Höhe definiert. Die Auszahlung sollte im Nachhinein als einmalige Sonderzahlung mit dem April-Gehalt erfolgen.

Abweichend von den ursprünglichen vertraglichen Regelungen wurde aufgrund eines Umlaufbeschlusses des Beirates ab 1. Oktober 2004 die jährliche Leistungsprämie (variabler Bezugsbestandteil) in Höhe von jeweils 13.000 EUR, aufgeteilt als Akontozahlung monatlich, für die Erreichung des „ordentlichen Ziels“ gewährt.

In den ab Dezember 2008/Anfang 2009 laufenden Managerverträgen waren die variablen Bezugsbestandteile mit einem Absolutbetrag (20.000 EUR) gedeckelt. Die Auszahlung sollte entsprechend den Vertragsbestimmungen im Nachhinein als einmalige Sonderzahlung mit dem Jänner-Gehalt erfolgen. Dieser Regelung widersprechend wurden in den Managerverträgen dennoch monatliche Akontozahlungen in Höhe von 700 EUR zugestanden.

- 5.2** Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen sowohl des Stellenbesetzungsgesetzes als auch der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden, und folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der OÖ Hypo Leasing, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3** *Die Oberösterreichische Landesregierung, die Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft und die OÖ Hypo Leasing teilten mit, dass die Akontierungen eingestellt worden seien.*

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die unter anderem die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7** Die Managerverträge der OÖ Hypo Leasing enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,05 % bis 2,35 %	2,55 % bis 2,90 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	10,34 %	4,12 %

In den Managerverträgen war eine automatische Wertanpassung nicht vorgesehen, jedoch waren der Beirat oder der Gesellschafter verpflichtet, über jährliche Gehaltserhöhungen gesprächsbereit zu sein. Diese Gehaltserhöhungen fanden tatsächlich statt.

Weiters erfolgte die Auszahlung einer Einmalprämie jeweils an beide Manager für die Erreichung des „außerordentlichen Ziels“ (für 2006: 5.000 EUR, für 2007: 2.000 EUR und für 2008: 4.160 EUR). Für ein Sonderprojekt erhielten beide Manager im Jahr 2007 eine Sonderprämie von je 3.000 EUR.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der OÖ Hypo Leasing, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Der RH empfahl der OÖ Hypo Leasing weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

8.3 *Laut Stellungnahmen der Oberösterreichischen Landesregierung, der Oberösterreichischen Landesbank Aktiengesellschaft und der OÖ Hypo Leasing würden die Gesamtjahresbezüge ab der nächsten Fünf-Jahresperiode nicht automatisch angepasst werden. Bis dahin sei die jährliche Valorisierung vom Beirat wahrzunehmen. Es seien keine weiteren Sonderprämien beabsichtigt.*

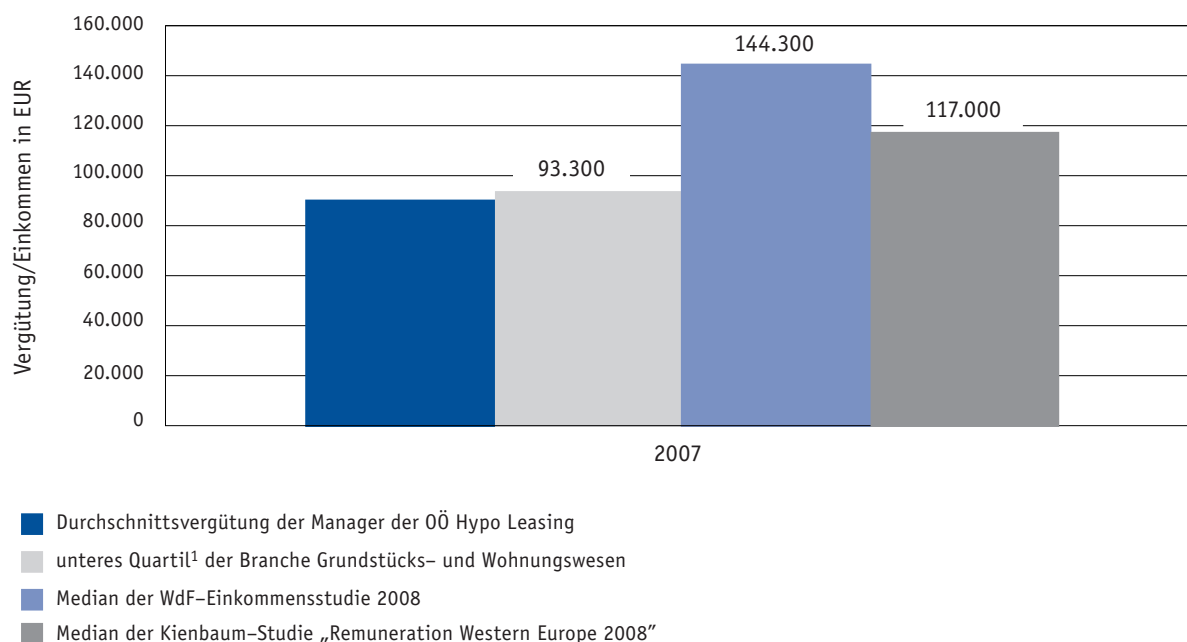
Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der OÖ Hypo Leasing lag im Jahr 2007

- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und

- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



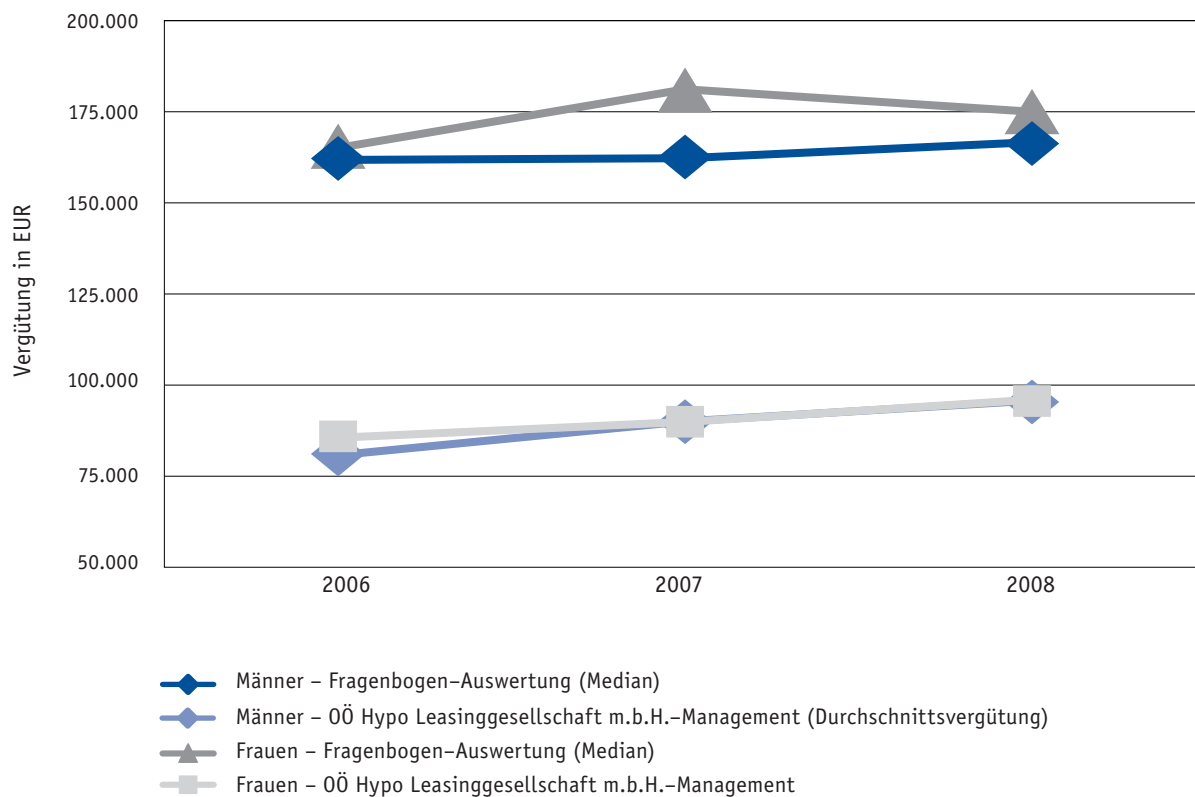
¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10.1 Die OÖ Hypo Leasing beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt drei Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütung der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) der Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

ÖH Hypo Leasing Gesellschaft m.b.H.

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



10.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote der ÖH Hypo Leasing deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in den prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Zielvereinbarungen wären vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach dessen Ablauf zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 8)

ORF–Enterprise GmbH

Die ORF–Enterprise GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die ORF–Enterprise GmbH schrieb die Funktion des Managers nach den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der ORF–Enterprise GmbH wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag der ORF–Enterprise GmbH sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter grundsätzlich im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im April des nächstfolgenden Jahres. (TZ 4)

Ab dem Jahr 2008 erfolgten Akontierungen des variablen Bezugsbestandteiles, wobei 50 % der maximal möglichen variablen Bezugsbestandteile in 14 Teilbeträgen ausbezahlt wurden. Die Endabrechnung war nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung vorgesehen. Eine allfällige Rückverrechnung variabler Bezugsbestandteile hatte mit den Akontozahlungen für das nächstfolgende Jahr zu erfolgen. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Der Managervertrag enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Benchmarks

In dem Mangervertrag war keine automatische Wertanpassung vorgesehen. Allerdings erhöhte der Gesellschafter im April 2007 mit Ergänzungsvereinbarung zum Managervertrag den Gesamtjahresbezug rückwirkend mit 1. Jänner 2007 um 4,7 %. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der ORF–Enterprise GmbH lag über dem Median der in der Branche „Holdings“ den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur ORF–Enterprise GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in EUR	in %
		35.000	100
Unternehmensgegenstand	– Kundendienst – Untertitelungen – Führungen – Digitalanmeldungen		
Branche	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	1.774	2.252	1.423
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	43	13	321
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	34	2	236
Cashflow	– 20	– 141	897
Personalaufwand	3.414	3.848	4.017
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	52	59	65
Manager	1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die ORF-Enterprise GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2002 erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Der Managervertrag der ORF-Enterprise GmbH wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Das Anstellungsverhältnis war nicht auf längstens fünf Jahre befristet.
 - Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des Angestelltengesetzes war nicht vereinbart, dass eine sofortige Vertragsauflösung möglich war, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen.
 - Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse war nicht vereinbart.
 - Sitzungsgelder waren von der Abführung an die ORF-Enterprise GmbH (geldwerte Vorteile aus der Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften) ausgenommen.
- 2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.
- 2.3 *Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH werde – obwohl die Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht anwendbar sei – dennoch versucht, sich daran zu orientieren. Der neue Managervertrag sehe bereits die entsprechenden Änderungen vor, wodurch die Empfehlung bereits umgesetzt sei.*

2.4 Der RH anerkannte die Umsetzung seiner Empfehlung. Da die ORF-Enterprise GmbH der Kontrolle des RH unterliegt, ist beim Abschluss von Anstellungsverträgen im Zusammenhang mit der Bestellung von Mitgliedern eines Leitungsorgans entsprechend der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorzugehen.

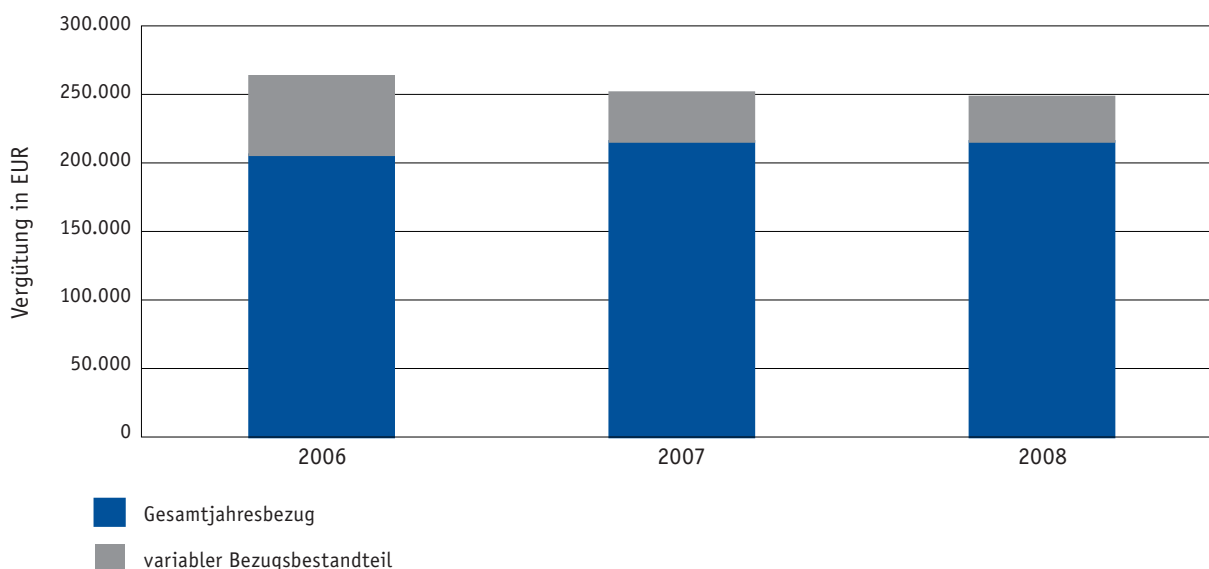
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Der Managervertrag der ORF-Enterprise GmbH sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

4.1 Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der ORF-Enterprise GmbH waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter grundsätzlich im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im April des nächstfolgenden Jahres.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles des Managers an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg des Managers. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs des Managers berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um dem Manager zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der ORF-Enterprise GmbH, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der Gesellschaft, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

- 4.3** *Die ORF-Enterprise GmbH teilte mit, dass für das wichtigste Ziel des Managers (Optimierung des Werbeertrags für den ORF) langfristige Zielvorgaben insbesondere aufgrund der raschen Veränderungen am Werbemarkt wenig zielführend seien. Für die übrigen Teilziele werde die Empfehlung vor Abschluss der nächsten Zielvereinbarungen geprüft.*

Der Abstimmungsprozess für die Kriterien der variablen Bezugsbestandteile beginne grundsätzlich vor dem Leistungszeitraum im Dezember, nach Beschlussfassung des Budgets für den ORF. Aufgrund schwieriger Verhandlungen, was u.a. auch auf ambitionierte Zielvorgaben zurückzu-

führen sei, könnten Verzögerungen eintreten. Die ORF–Enterprise GmbH werde jedoch auf eine raschere Umsetzung hinwirken.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Im Jahr 2008 erfolgte – im Gegensatz zu den Vorjahren – gemäß der im März 2008 abgeschlossenen Zielvereinbarung eine Akontierung des variablen Bezugsbestandteils für dieses Jahr in der Form, dass 50 % der maximal möglichen variablen Bezugsbestandteile in 14 Teilbeträgen monatlich, beginnend mit April 2008, ausbezahlt wurden. Die Endabrechnung war nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Generalversammlung vorgesehen. Eine allfällige Rückverrechnung variabler Bezugsbestandteile hatte mit den Akontozahlungen für das nächstfolgende Jahr zu erfolgen.
- 5.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden; folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der ORF–Enterprise GmbH, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3 *Laut Stellungnahme der ORF–Enterprise GmbH erfolge bei neu abgeschlossenen Verträgen seit 2009 grundsätzlich keine Akontierung mehr.*

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD–Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

ORF-Enterprise GmbH

- Pensionsregelungen **7** Der Managervertrag der ORF-Enterprise enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

- Erhöhung der
Managervergütungen **8.1** Die Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	1,3 %	2,6 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	4,7 %	–

Der Managervertrag sah keine automatische Wertanpassung vor. Mit Ergänzungsvereinbarung zum Managervertrag erhöhte der Gesellschafter im April 2007 den Gesamtjahresbezug des Managers rückwirkend mit 1. Jänner 2007 um 4,7 %.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge neben der Befristung auf maximal fünf Jahre alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Managerverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zustän-

digen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der ORF-Enterprise GmbH, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

8.3 *Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH sei die einmalige Anhebung zum 1. Jänner 2007 erfolgt, weil der Vertrag des Geschäftsführers keine Valorisierung enthalten habe. Bei künftigen Verträgen werde nach Maßgabe der Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit mit einer inkludierten Valorisierungsvereinbarung der Forderung nach besserer Transparenz und Vergleichbarkeit Rechnung getragen.*

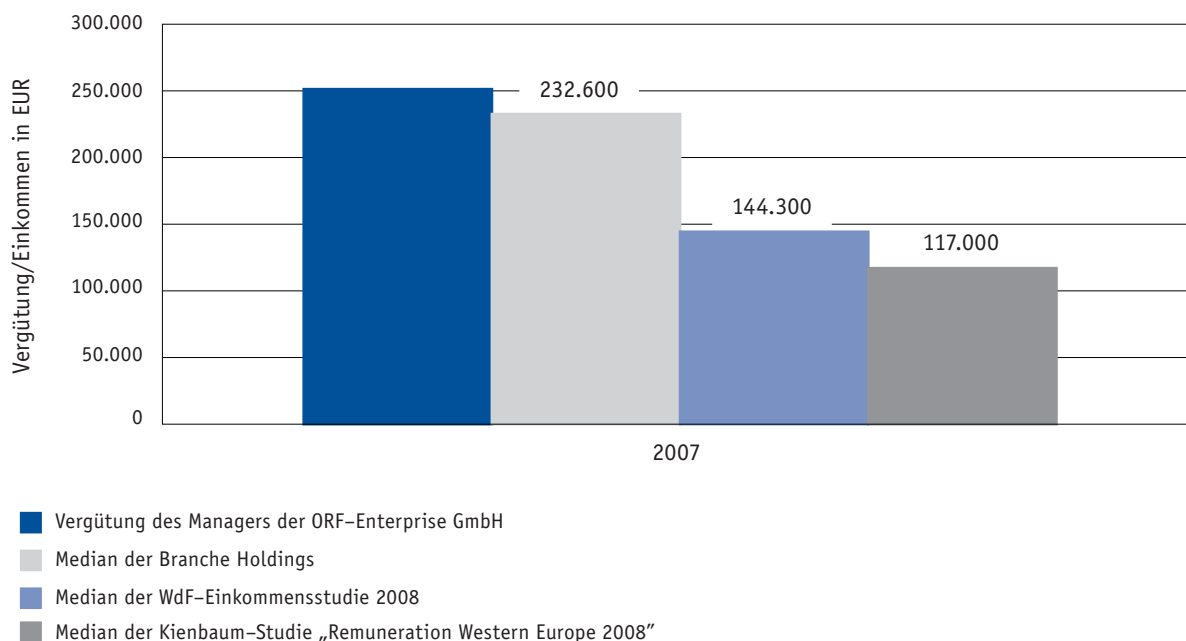
8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs in künftigen Verträgen der Manager legte der RH der ORF-Enterprise GmbH nahe, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9.1 Die Vergütung des Managers im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie mit der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

ORF-Enterprise GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die Vergütung des Managers der ORF-Enterprise GmbH

- über dem Median der in der Branche Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der ORF-Enterprise GmbH habe der Alleingeschäftsführer auch die Geschäftsführung der ORF-Enterprise GmbH & Co KG, welche die TV- und Radio-Werbezeiten sowie die Onlinewerbung im Namen und auf Rechnung des ORF vermarktet, sowie die Umsatzverantwortung für die ORF-Werbeerlöse wahrzunehmen.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10** Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die ORF-Enterprise GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen. (TZ 4)

(4) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(5) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 8)

Papier & Recycling Logistik GmbH

Die Papier & Recycling Logistik GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Die Managerverträge entsprachen zur Gänze den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Papier & Recycling Logistik GmbH schrieb Mitte 2008 die Funktion eines der beiden Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Funktion des zweiten Managers gelangte nicht zur Ausschreibung. (TZ 1)

Der Managervertrag des Managers, dessen Funktion ausgeschrieben worden war, entsprach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. Für den anderen Manager lag bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle (August 2009) noch kein Managervertrag vor; ein entsprechender Vertragsabschluss datierte mit 1. September 2009. (TZ 2)

Die Managerverträge der Gesellschaft sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die Gesellschaft hatte für die variablen Bezugsbestandteile keine Zielvorgaben mit den Managern vereinbart. Demgemäß erfolgte keine Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile. Bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung vor Ort fand noch keine Auszahlung statt. (TZ 4)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 5)

Die Managerverträge der Gesellschaft enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 6)

Benchmarks

Die im November 2008 bzw. September 2009 abgeschlossenen Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend dem Kollektivvertrag für Speditionsangestellte vor. (TZ 7)

Kenndaten zur Papier & Recycling Logistik GmbH					
Eigentümer		Stammkapital			
		in EUR	in %		
		Express-Interfracht Internationale Spedition GmbH ¹	364.927	99,98	
		im Privatbesitz	73	0,02	
Unternehmensgegenstand		– Anbieten und Erbringen von Speditionsleistungen und Leistungen der Güterbeförderung für Produkte der Papierindustrie sowie auf dem Gebiet der Abfallentsorgung und –verwertung – Anbieten und Erbringen von Logistikdienstleistungen, insbesondere für Produkte der Papierindustrie sowie auf dem Gebiet der Abfall-entsorgung und –verwertung – Beteiligung an sowie Übernahme der Geschäftsführung von Unternehmen mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit			
Branche		Verkehr und Lagerei			
Gebarung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		14.822	15.910	30.812	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		894	408	929	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		646	286	953	
Cashflow		– 1.632	2.084	275	
Zuschüsse					
<i>Bund</i>		471	451	432	
Personalaufwand		1.179	1.266	1.319	
		Anzahl ²			
Mitarbeiter		20,15	20,93	20,55	
Manager		–	–	0,33	

¹ Unternehmen im ÖBB-Konzern

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Bis zur Bestellung der beiden neuen per 1. November 2008 amtierenden Manager der Gesellschaft nahm die Managerfunktion ein bei der Muttergesellschaft bestellter Manager (vorerst Rail Cargo Austria Aktiengesellschaft, später Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft) im Rahmen seiner Organfunktion (Managervertrag) wahr.

Die Papier & Recycling Logistik GmbH schrieb Mitte 2008 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion eines der beiden Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

Die Funktion des zweiten Managers gelangte nicht zur Ausschreibung.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei der per 1. November 2008 wirksamen Bestellung der Manager der Gesellschaft das Stellenbesetzungsgesetz nur für einen der beiden Manager zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Auch der Bestellung des zweiten Managers hätte eine öffentliche Ausschreibung gemäß § 2 des Stellenbesetzungsgesetzes vorangehen müssen. Der RH bemängelte die Unterlassung einer gesetzeskonformen Veröffentlichung der Ausschreibung der Funktion des zweiten Managers, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung des Managers erfolgte.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Für den bis zur Bestellung der beiden neuen per 1. November 2008 amtierenden Manager, der diese Managertätigkeit im Rahmen seiner Organfunktion (Managervertrag) bei der Muttergesellschaft wahrnahm, lag kein Vertragsverhältnis mit der Papier & Recycling Logistik GmbH vor; auch erhielt dieser Manager für die Ausübung seiner Tätigkeit von der Papier & Recycling Logistik GmbH kein Entgelt. Der Managervertrag mit der Muttergesellschaft war nicht Gegenstand der Gebärungsüberprüfung.

Der Managervertrag jenes Managers, für dessen Funktion Mitte 2008 eine Ausschreibung erfolgt war, zeigte keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben.

Der zweite Manager des überprüften Unternehmens hatte bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle noch keinen Managervertrag mit der Papier & Recycling Logistik GmbH¹⁰; für die Ausübung seiner Tätigkeit als Manager bei der Papier & Recycling Logistik GmbH erhielt er vom überprüften Unternehmen jedoch ein Entgelt.

Mit 1. September 2009 schloss die Gesellschaft aufgrund der Feststellungen des RH vor Ort mit dem zweiten Manager einen Managervertrag, der keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben zeigte.

- 2.2** Der RH stellte fest, dass beide Managerverträge den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zur Gänze entsprachen. Er hielt jedoch fest, dass seiner Ansicht nach in einem Fall die Zeitdauer bis zum Abschluss des Managervertrags zu lange währte.

Der RH empfahl dem Unternehmen, nach erfolgter Bestellung zum Manager die Vertragsgestaltung zügig vorzunehmen.

Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge der Gesellschaft sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Da die Manager der Papier & Recycling Logistik GmbH erst seit 1. November 2008 bestellt waren, konnte – auf Basis der verfügbaren Daten – die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile innerhalb des überprüften Zeitraums nicht dargestellt werden.

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Das überprüfte Unternehmen beabsichtigte für die seit 1. November 2008 beschäftigten Manager die Auszahlung der aliquoten variablen Bezugsbestandteile; es hatte allerdings keine Zielvorgaben vereinbart. Demgemäß konnte im nächstfolgenden Geschäftsjahr keine Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile stattfinden. Bis zum Ende der Gebarungsüberprüfung vor Ort fand noch keine Auszahlung statt.

¹⁰ Es bestand jedoch ein Vertrag mit einem anderen Tochterunternehmen im Konzern der Entsorgungslogistik Austria GmbH.

4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente, insbesondere langfristiger Erfolgsziele, bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Seines Erachtens sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben beim künftigen Abschluss von Zielvereinbarungen für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abzuschließen und nach Ablauf des Leistungszeitraumes zu evaluieren.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Veröffentlichung der Bezüge

5 Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

6 Die Managerverträge der Gesellschaft enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

7.1 Da die Manager der Papier & Recycling Logistik GmbH erst seit 1. November 2008 bestellt waren, konnten einander die Gehaltserhöhungen der Mitarbeiter sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager nicht gegenübergestellt werden. Die im November 2008 bzw. September 2009 abgeschlossenen Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend dem Kollektivvertrag für Speditionsangestellte vor.

7.2 Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Nationaler und inter-
nationaler Vergleich

8 Der RH stellte – infolge fehlender Datengrundlage – hinsichtlich der Höhe der Vergütung der Manager der Papier & Recycling Logistik GmbH keine Vergleiche mit seinen bzw. nationalen und internationalen Studienergebnissen an, weil die Manager des überprüften Unternehmens erst seit 1. November 2008 bestellt waren.

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

9 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

10 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Papier & Recycling Logistik GmbH hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Nach erfolgter Bestellung zum Manager wäre die Vertragsgestaltung zügig vorzunehmen. (TZ 2)

(3) Es sollten Zielvereinbarungen vor jedem Leistungszeitraum abgeschlossen und nach dessen Ablauf evaluiert werden. (TZ 4)

(4) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 7)

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

Die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Für einen Managervertrag galten die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht; der zweite Managervertrag entsprach grundsätzlich diesen Bestimmungen.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. (PTI) schrieb Mitte Juni 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen von zwei Managern aus. Mit 1. Juli 2006 setzte der Gesellschafter einen leitenden Mitarbeiter bis zum 15. Jänner 2007 als interimistischen Manager, ohne Änderung oder Anpassung seines bisherigen Dienstvertrags, ein. Einen zweiten Manager betraute der Gesellschafter mit 19. August 2008 ohne gesonderte öffentliche Ausschreibung. Dieser Manager war Dienstnehmer der Österreichischen Post Aktiengesellschaft – der Muttergesellschaft der PTI – und übte seine Managerfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags mit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft aus: Es lag weder ein Vertragsverhältnis mit der PTI vor, noch erhielt er eine gesonderte Vergütung für den neuen Aufgabenbereich. (TZ 1)

Für den Vertrag eines seit 1997 beschäftigt gewesen und aus der PTI ausgeschiedenen Managers galten die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht. Der Anfang 2007 mit einem neuen Manager abgeschlossene Managervertrag entsprach grundsätzlich den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 2)

Die überprüften Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der PTI waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte zu Mitte des nächstfolgenden Jahres. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Managerverträge der PTI enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch waren Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Aufgrund einer einvernehmlichen Vertragsauflösung endete die Leitungsfunktion eines Managers mit 1. Juli 2006 vorzeitig. Die von der PTI bezahlte Abfertigung und die Urlaubersatzleistung lagen im gesetzlichen Ausmaß. (TZ 8)

Benchmarks

Eine eigene indexgebundene Valorisierung der Gesamtjahresbezüge der Manager war im Managervertrag nicht vereinbart. (TZ 9)

Die Vergütung des Managers lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Die PTI beschäftigte im überprüften Zeitraum auch eine Managerin. (TZ 11)

Kenndaten zur Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR		in %
		0,73		100
Österreichische Post Aktiengesellschaft				
Unternehmensgegenstand		– Konsolidierung und Optimierung des Flächenbedarfs des Post-Gesamtkonzerns – Bereitstellung, Verwaltung und Bewirtschaftung der von den Unternehmenseinheiten des Post-Gesamtkonzerns nach Optimierung benötigten Flächen – Entwicklung und bestmögliche Verwertung nicht mehr benötigter Flächen – Beteiligung an und Geschäftsführung von Unternehmen gleicher oder ähnlicher Art		
Branche		Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		10.753	12.574	11.298
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		649	95	48
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		483	158	91
Cashflow		633	22	211
Personalaufwand		6.740	6.698	7.266
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		100	97	99
Manager		1,00	1,00	1,33 ²

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

² Seit 19. August 2008 führen zwei Personen die Geschäfte.

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. (PTI) schrieb Mitte Juni 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen von zwei Managern aus, nachdem der seit 1997 beschäftigte Manager aus dem Unternehmen ausgeschieden war. Mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2006 setzte der Gesellschafter einen leitenden Mitarbeiter der PTI als interimistischen Manager, ohne Änderung oder Anpassung seines bisherigen Dienstvertrags, ein.

Die Bestellung eines neuen Managers erfolgte mit Managervertrag vom 2. Jänner 2007. Mit 15. Jänner 2007 begann dessen Funktionsperiode; gleichzeitig endete die Funktionsperiode des interimistisch bestellten Managers.

Einen zweiten Manager betraute der Gesellschafter mit Wirkung vom 19. August 2008 mit seiner Funktion, ohne gesonderte öffentliche Ausschreibung. Dieser Manager war Dienstnehmer der Österreichischen Post Aktiengesellschaft – der Muttergesellschaft der PTI – und übte seine Managerfunktion im Rahmen seines Dienstvertrags mit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft aus: Es lag weder ein Vertragsverhältnis mit der PTI vor noch erhielt er eine gesonderte Vergütung für den neuen Aufgabenbereich. Der Dienstvertrag mit der Österreichischen Post Aktiengesellschaft war nicht Gegenstand der Gebarungsüberprüfung.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 1997 erfolgten Bestellung des Managers der PTI das Stellenbesetzungsgesetz noch nicht in Kraft war und folglich nicht zur Anwendung kommen konnte. Hinsichtlich der im Jänner 2007 erfolgten Bestellung stellte der RH die ordnungsgemäße Veröffentlichung der Ausschreibung fest. Seiner Ansicht nach währte jedoch die Betrauung eines interimistischen Managers ohne Managervertrag (ohne entsprechende Definitionen der Rechte und Pflichten eines Managers) von der Ausschreibungsveröffentlichung Mitte 2006 bis zur Bestellung Anfang 2007 zu lange.

Betreffend die im August 2008 erfolgte Managerbestellung stellte der RH fest, dass eine öffentliche Ausschreibung gemäß § 2 des Stellenbesetzungsgesetzes hätte vorangehen müssen. Er bemängelte, dass eine öffentliche Ausschreibung unterblieb, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung beeinträchtigt war.

Der RH empfahl der PTI, nach erfolgten öffentlichen Ausschreibungen zügig die Bestellungen zum Manager vorzunehmen.

Weiters empfahl er der PTI, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

- 1.3** *Laut Stellungnahme der PTI werde seit 2009 bei der Bestellung eines Mitglieds eines Leitungsorgans regelmäßig eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt, selbst wenn diese Bestellung ohne Anstellungsverhältnis und ohne gesonderte Vergütung erfolgen mag – wie dies im Fall der Bestellung eines postkonzerninternen Mitarbeiters regelmäßig der Fall sei.*

Die Erfahrungen mit diesen Ausschreibungsverfahren hätten jedoch gezeigt, dass an derartigen Bestellungen kein Interesse bestünde. Diese Verfahren würden der Muttergesellschaft demnach Ressourcen und Mittel kosten, ohne einen (externen) Bewerber hervorzubringen. Darüber hinaus sei es durchaus üblich, dass im Rahmen der Ausübung von Beherrschungsverhältnissen innerhalb des Konzerns konzerninterne Mitarbeiter zu Kontrollzwecken zu Mitgliedern der Geschäftsführungen von Tochtergesellschaften bestellt würden.

Die PTI stelle daher unter dem Gesichtspunkt der Effizienz die Rechtsmeinung, wonach auch bei derartigen Bestellungen (ohne Anstellungsverhältnis und ohne gesonderte Vergütung) eine öffentliche Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz durchzuführen sei, auf den Prüfstand.

Das BMF teilte mit, dass die PTI im Alleineigentum der Österreichischen Post Aktiengesellschaft, an der die Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft (ÖIAG) mit 52,85 % beteiligt sei, stehe; die ÖIAG stehe ihrerseits im Alleineigentum der Republik Österreich. Der Bundesminister für Finanzen nehme ausschließlich die Rechte des Bundes als Alleineigentümer der ÖIAG in der Hauptversammlung wahr. Die Ausführungen des RH beträfen ausschließlich Entscheidungen von Organen der Österreichischen Post Aktiengesellschaft bzw. der PTI. Nach der bestehenden Gesetzeslage würden dem BMF diesbezüglich keinerlei Einfluss- bzw. Auskunftsrechte zukommen.

- 1.4** Der RH stellte gegenüber der PTI klar, dass das Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich keine Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibungspflicht ermöglicht.

Nach der Intention des Stellenbesetzungsgesetzes hat eine Ausschreibung aller Geschäftsführer- und Vorstandsfunktionen in einem transparenten Verfahren zu erfolgen. Nach Auffassung des RH könnten dabei lediglich jene Fälle, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene der Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernehmen soll, als Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gesehen werden. Im Hinblick auf die bereits bestehende umfassende Verantwortung wäre die Eignung gegeben und die Betrauung mit der Funktion kostengünstig.

Für andere Mitarbeiter der Konzerngesellschaften, auch wenn ihnen die Erfüllung der Aufgaben der Tochtergesellschaft bereits obliegt, gab der RH zu bedenken, dass zwischen der Erfüllung einer unternehmerischen Aufgabe in dienstrechtlich abhängiger Position oder in selbständiger Organverantwortung ein rechtlich qualitativer Unterschied

besteht. Erst durch eine Ausschreibung wird gewährleistet, dass eine transparente Bestellung erfolgt, in deren Rahmen der beste Bewerber eruiert werden sollte.

Auch erachtete der RH eine Differenzierung hinsichtlich der entgeltlichen und unentgeltlichen Ausübung der Funktion als Kriterium für die Ausschreibungspflicht den Zielsetzungen des Stellenbesetzungsgesetzes widersprechend. Eine derartige Interpretation würde es Konzernunternehmen jederzeit ermöglichen, einen Mitarbeiter, der ohne Ausschreibung in den Konzern aufgenommen wird oder bereits in diesem tätig ist, vertraglich zu verpflichten, unentgeltlich eine Leitungsfunktion in einer Konzerngesellschaft zu übernehmen und ihn in weiterer Folge mit dieser Funktion zu betrauen. Das würde bedeuten, dass jederzeit die Ausschreibungspflicht umgangen werden kann und die Person, die mit der Leitungsfunktion betraut werden soll, bereits im Vorhinein ohne transparentes Verfahren bestimmt wird. Gerade diese intransparente Vorgangsweise sollte durch das Stellenbesetzungsgesetz vermieden werden. Ein mit dem Ausschreibungsverfahren entstehender Aufwand darf nach Auffassung des RH keinesfalls dazu führen, dass eine öffentliche Ausschreibung unterbleibt und den Grundsätzen der Objektivierbarkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit nicht Rechnung getragen würde.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Der Managervertrag des Unternehmens zeigte grundsätzlich keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben. Die variablen Bezugsbestandteile waren jedoch nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
- 2.2** Der RH stellte fest, dass für den Managervertrag aus 1997 die Bestimmungen des § 2 der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht galten. Der Anfang 2007 abgeschlossene Managervertrag entsprach – abgesehen von der Begrenzung der variablen Bezugsbestandteile – den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

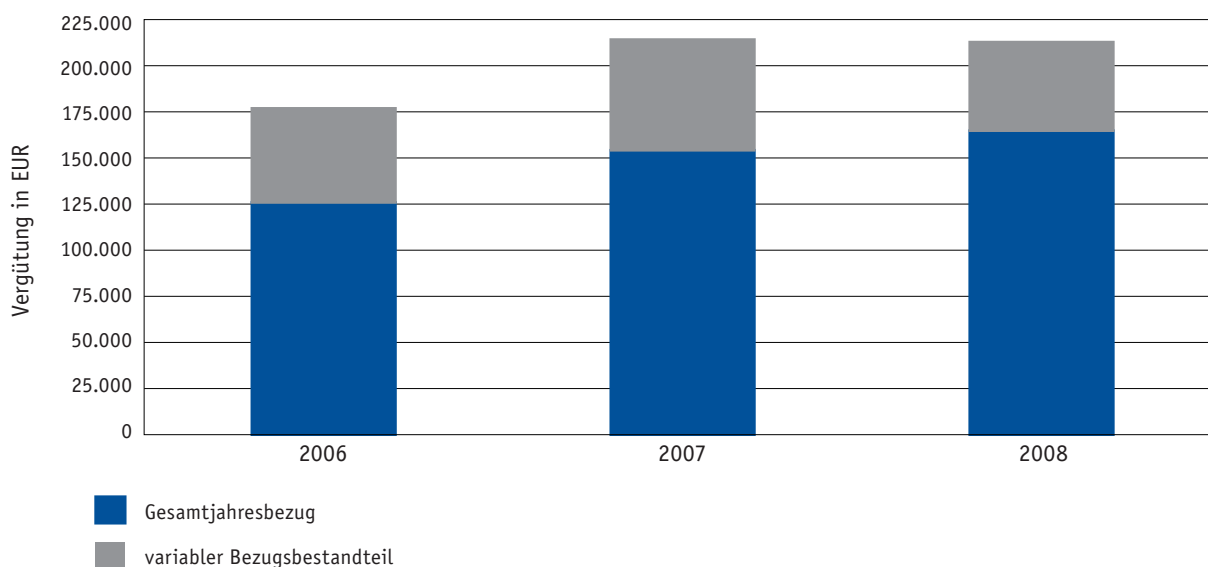
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die überprüften Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der PTI waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter im ersten Quartal des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte zu Mitte des nächstfolgenden Jahres.

4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären jedoch die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der PTI, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der PTI, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die PTI zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung des Ergebnisses durch Generalversammlungsbeschluss im der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Die PTI bestätigte, dass die Geschäftsführervergütungen der Geschäftsführer der PTI nicht einzeln veröffentlicht werden. Dies entspreche der Vorgehensweise, die die Österreichische Post Aktiengesellschaft als Konzernmuttergesellschaft, auf die der Corporate Governance Kodex Anwendung finde, im Hinblick auf den reinen Empfehlungscharakter dieser Regel des Corporate Governance Kodex gewählt habe. Durch diese Vorgangsweise würde dem Grundsatz der Vertraulichkeit schutz-*

würdiger Informationen betreffend die einzelnen Geschäftsführer sowie die Gesellschaft Rechnung getragen.

- 6.4** Der RH entgegnete der PTI, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7** Die Managerverträge der PTI enthielten weder Pensionsvereinbarungen, noch waren Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

- 8.1** Aufgrund einer einvernehmlichen Vertragsauflösung endete die Leitungsfunktion eines Managers mit Wirksamkeit vom 1. Juli 2006 vorzeitig. Die PTI zahlte dem Manager in diesem Zusammenhang eine Abfertigung von 46.597 EUR und eine Urlaubersatzleistung von 3.177 EUR.
- 8.2** Der RH hielt fest, dass sowohl die Abfertigung als auch die Abfindung im gesetzlichen Ausmaß gemäß Vertragsschablonenverordnung des Bundes lagen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 9.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,45 %	3,00 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	31,73 %	–

Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.

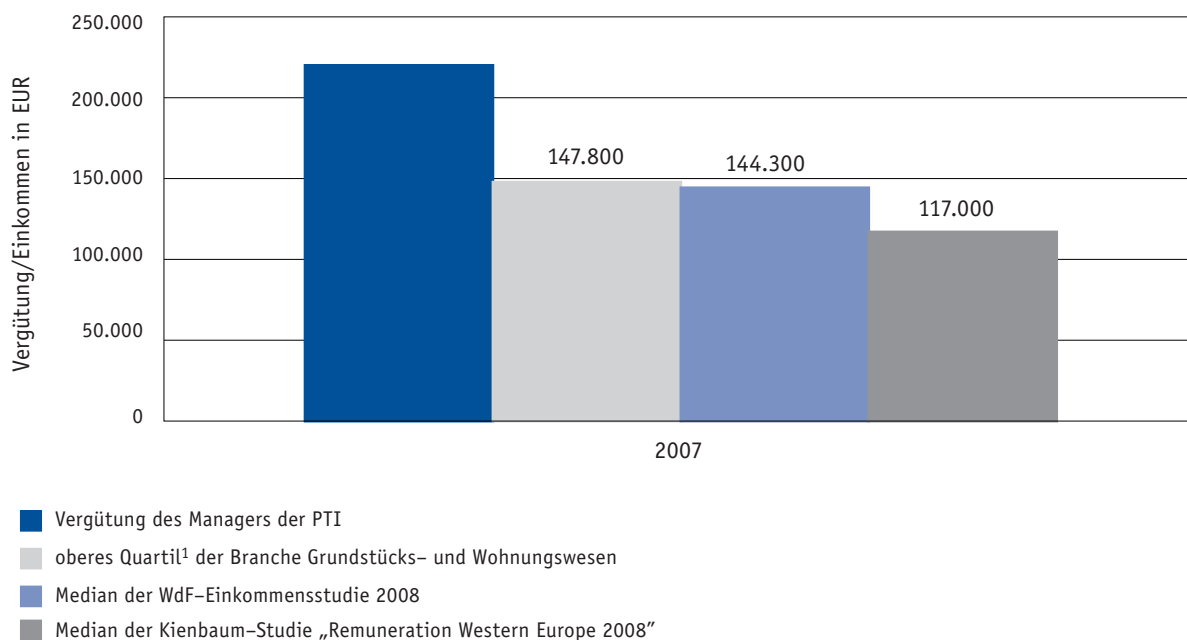
Eine eigene indexgebundene Valorisierung der Gesamtjahresbezüge des Managers war im Managervertrag nicht vereinbart; die Erhöhungen ergaben sich aus dem Abschluss eines neuen Managervertrags.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Nationaler und internationaler Vergleich

10.1 Die Vergütung des Managers im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die Vergütung des Managers der PTI

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

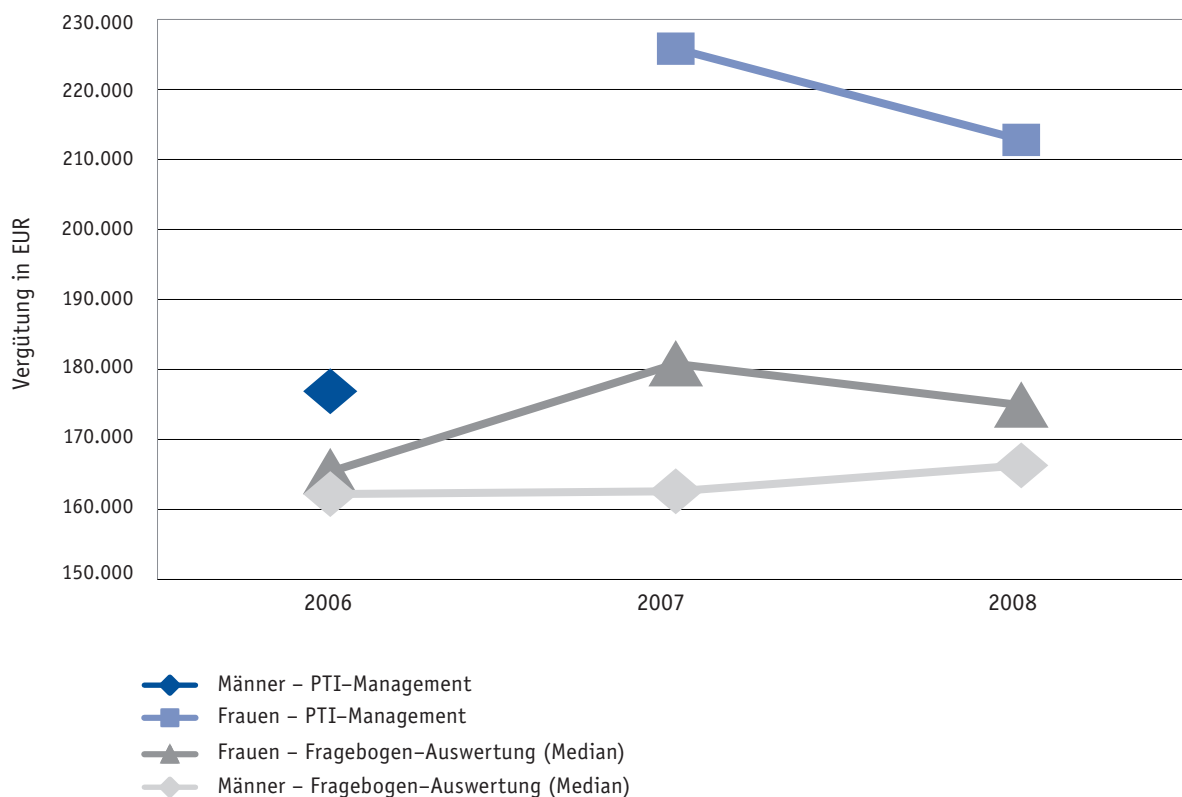
lag.

10.3 *Laut Stellungnahme der PTI habe ein externes Beratungsunternehmen bestätigt, dass die vereinbarte Managervergütung nicht über dem Branchenschnitt liege. Es könne daher davon ausgegangen werden, dass die Gesellschaft eine dem Angebot entsprechende Vergütung vereinbart habe.*

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11.1 Die PTI beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt vier Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütung der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen — Vergütungen (Median) der Manager der Fragebogenerhebung durch den RH dar:

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



11.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote der PTI deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Nach erfolgten öffentlichen Ausschreibungen wären die Bestellungen zum Manager zügig vorzunehmen. (TZ 1)

(2) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(3) Bei der Vereinbarung der Parameter für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(4) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft

Die Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen – bis auf eine Ausnahme – das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Der Aufsichtsrat der Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft (RAG) schrieb die Funktion der Manager grundsätzlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Verlängerung des Vertrags eines Managers (um ein Jahr) wurde nicht öffentlich ausgeschrieben. (TZ 1)

Die RAG schloss bis zum 21. November 2006 keine schriftlichen Managerverträge ab. Die danach abgeschlossenen Managerverträge von vier Managern der RAG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Ein nach einer öffentlichen Ausschreibung im Jahr 2003 bestellter Manager hatte keinen Managervertrag mit der RAG abgeschlossen; er stand in einem Dienstverhältnis mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter, welcher der RAG die von ihr diesem Manager zu zahlenden Entgelte vorschrieb. (TZ 2)

Die Managerverträge der RAG regelten den Gesamtjahresbezug und – dem Grunde nach – allfällige variable Bezugsbestandteile. Die Höhe der variablen Bezugsbestandteile war jedoch nicht in den Managerverträgen, sondern in eigenen Scorecards, die alle Zielvereinbarungen für die Mitarbeiter des Unternehmens festlegten, begrenzt. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Mit der Agenda 2010 beabsichtigte die RAG, in Zukunft die Kriterien für die Erlangung dieser

Bezugsbestandteile insbesondere an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zu orientieren. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Die RAG veröffentlichte die Bezüge der Manager kumuliert – in Übereinstimmung mit dem Unternehmensgesetzbuch – zusammen mit dem Jahresabschluss. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen hinsichtlich des Leistungsanfalls, der Unverfallbarkeit der Anwartschaft und des maximalen vom Unternehmen zu leistenden Beitrags für die freiwillige Pensionsvorsorge nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Die Funktionsperiode eines 2003 bestellten Managers, der in einem Vertragsverhältnis mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter und nicht mit der RAG stand, endete mit 31. Dezember 2007. Die RAG gewährte ihm eine freiwillige Abfertigung in der Höhe von rd. 11.000 EUR. Bei einer den anderen Managern analogen Vertragsgestaltung hätte ein Anspruch von in etwa vierfachem Ausmaß bestanden. (TZ 8)

Benchmarks

Die Bezüge der Manager änderten sich laut Managerverträgen automatisch um die Erhöhung gemäß dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Mineralölindustrie. Darüber hinaus erhöhte der Aufsichtsrat im Dezember 2008 die Gesamtjahresbezüge eines Managers bereits fünf Monate nach Vertragsbeginn jährlich um rd. 14 %, beim zweiten Manager 14 Monate nach Vertragsbeginn jährlich um rd. 18 % und beim dritten Manager 18 Monate nach Vertragsbeginn (mit seiner Bestellung zum Vorstandssprecher) jährlich um rd. 15 %. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Kenndaten zur Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft				
Eigentümer			Grundkapital	
			in Mill. EUR	in %
			10,50	75
			3,50	25
RAG–Beteiligungs–Aktiengesellschaft				
EESU Holding GmbH				
Unternehmens-gegenstand	– Aufsuchung, Gewinnung, Speicherung, Transport, Lagerung, Verarbeitung, Kauf, Verkauf, Import und Export von flüssigen und gasförmigen Kohlewasserstoffen sowie Handel mit Produkten, die aus obigen Stoffen hergestellt werden – Errichtung, Erwerb, insbesondere durch Verkauf und Anmietung, sowie Betrieb von Pipelines und anderen Anlagen, welche die oben angeführten Zwecke zum Gegenstand haben – Nutzung von bei der Aufsuchung von Kohlewasserstoffen angetroffenen Tiefenwässern sowie Nutzung von Thermalenergie			
Branche	Energieversorgung ¹			
Gebarung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		369.483	347.510	368.360
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		120.052	122.210	141.880
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		88.692	92.143	108.657
Cashflow		148.533	123.355	304.082
Personalaufwand		35.162	32.368	51.206 ²
		Anzahl ³		
Mitarbeiter		234	263	298
Manager		3	3 ⁴	2,5 ⁵

¹ grundsätzlich der Branche Gewinnung von Erdöl und Erdgas zugeordnet, aufgrund des Tätigkeitsfelds der Branche Energieversorgung zugeordnet

² davon 15,53 Mill. EUR Nachschuss in Pensionskasse

³ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

⁴ ab 18. Dezember 2007 zwei Manager

⁵ bis 30. Juni 2008 zwei Manager

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

1.1 Die Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft (RAG) schrieb die Funktion der Manager grundsätzlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. Die Verlängerung des Vertrags eines Managers (um ein Jahr) schrieb der Aufsichtsrat 2006 nicht öffentlich aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass grundsätzlich bei den erfolgten Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden. Jedoch bemängelte er, dass 2006 eine öffentliche Ausschreibung bei der Wiederbestellung eines Managers unterblieb, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager erfolgte.

Der RH empfahl der RAG, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

1.3 *Die RAG teilte mit, sie werde in Hinkunft die Bestellung von Managern ausnahmslos gesetzeskonform ausschreiben und veröffentlichen.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde die RAG hinkünftig die Ausschreibungen gesetzeskonform durchführen.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die RAG schloss bis zum 21. November 2006 keine schriftlichen Managerverträge ab. Die danach schriftlich abgeschlossenen Managerverträge von vier Managern der RAG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Bei zwei Managerverträgen bestanden Nebenabreden bezüglich Einbeziehung in die Pensionskasse bzw. Mietenzuschuss und Familienheimfahrt.
- Bei drei Managerverträgen war für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen vereinbart, dass eine Kündigung unter Einhaltung einer Jahresfrist und nicht einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich war.
- Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis) war nicht vereinbart.

- Eine Vereinbarung bezüglich Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung waren, fehlte.
- Die variablen Bezugsbestandteile waren im Managervertrag nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
- Die Unfallversicherung für den Fall des Todes wurde im Einzelfall nach Bedürftigkeit beurteilt und war nicht mit höchstens einem Jahresbruttogehalt (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) begrenzt.
- Weitere Abweichungen betrafen die Pensionsregelungen (TZ 7).

Ein nach einer öffentlichen Ausschreibung im Jahr 2003 bestellter Manager hatte keinen Managervertrag mit der RAG abgeschlossen, er stand nicht wie die anderen Manager in einem Dienstverhältnis mit der RAG, sondern mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter, welcher der RAG die von ihr diesem Manager zu zahlenden Entgelte vorschrieb. Die Funktionsperiode dieses Managers endete mit 31. Dezember 2007.

- 2.2** Der RH bemängelte, dass bis 21. November 2006 keine schriftlichen Managerverträge mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossen wurden. Dies widersprach den wesentlichen Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes, wie Transparenz und Vergleichbarkeit. Auch für den beim damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter beschäftigten Manager wäre ein eigener Managervertrag abzuschließen gewesen.

Zu den seit dem 21. November 2006 abgeschlossenen Managerverträgen stellte der RH fest, dass diese in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der RAG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3** *Laut Stellungnahme der RAG seien seit Ende 2006 alle Managerverträge schriftlich abgeschlossen worden. Die RAG werde die Verträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – ausgestalten, sofern deren Regelungen für die RAG sinnvoll und möglich wären. So werde bspw. die Pensionskassenregelung als Anhang zum Vertrag gestaltet; die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes und die Meldepflichten der*

Manager würden vertraglich vorgesehen. Die Regelung betreffend Mietzuschuss sei bereits ersatzlos ausgelaufen.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Vertragsschablonenverordnung nur für Beteiligungen des Bundes gelte. Da in Niederösterreich von der Erlassung einer diesbezüglichen Verordnung kein Gebrauch gemacht worden sei, sei die Vertragsschablonenverordnung für die RAG nicht verbindlich und dementsprechend seien Abweichungen zulässig gewesen.

Die Gestaltung von Managerverträgen beruhe auf Vertragsverhandlungen; es ergäben sich Unterschiede in Teilbereichen aufgrund der Konsensbildung bei den Verhandlungen. Eine verbindliche Umsetzung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes habe auch der Bundesgesetzgeber nicht gefordert. Ob ein Land eine eigene Vertragsschablonenverordnung erlasse oder jene des Bundes für verbindlich erkläre, sei eine generelle Entscheidung unabhängig vom Unternehmen. Die Kritik betreffend der mangelnden Schriftlichkeit der Verträge werde zur Kenntnis genommen, wobei seit November 2006 alle Verträge in Schriftform vorlägen.

Das Land Niederösterreich habe sich jedoch bereits bisher an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert. Der Empfehlung werde dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, sich an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

Laut Stellungnahme der Salzburger Landesregierung sei das Land Salzburg an der RAG weder direkt noch indirekt über die Salzburger Beteiligungsverwaltung GmbH beteiligt. Die Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation sei an der RAG indirekt beteiligt. Laut Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg werde sie bemüht sein, dass die zuständigen Gremien der RAG die Empfehlungen des RH berücksichtigen.

Die Steiermärkische Landesregierung teilte mit, dass der mittelbare Beteiligungsansatz der Energie Steiermark AG über die Steirische Gas-Wärme GmbH und die RAG-Beteiligungs-Aktiengesellschaft (sowie im überprüften Zeitraum über die EESU Holding GmbH; diese sei mittlerweile mit der RAG-Beteiligungs-Aktiengesellschaft verschmolzen) lediglich 10 % betragen habe, so dass ein beherrschender Einfluss auf die Gestaltung der Managerverträge naturgemäß nicht gegeben sei. Bei den Managerverträgen der RAG hätten aber – ungeachtet dessen, dass die RAG zur Einhaltung einer Vertragsschablonenverordnung nicht verpflichtet gewesen sei, nur in wenigen Punkten Abweichungen von den Vertragsschablonen des Bundes bestanden. Missstände, die einen Handlungsbedarf

Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft

der Steirischen Gas–Wärme GmbH im Rahmen ihrer Minderheitsrechte auslösen würden, habe der RH nicht festgestellt.

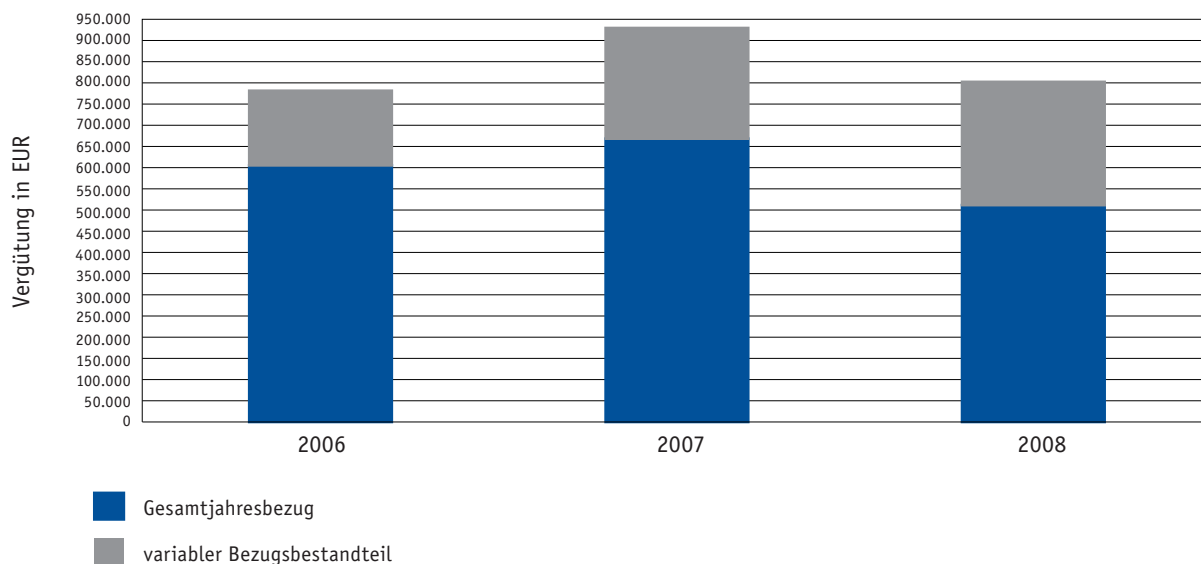
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die schriftlichen Managerverträge regelten den Gesamtjahresbezug und – dem Grunde nach – allfällige variable Bezugsbestandteile. Die Höhe der variablen Bezugsbestandteile war jedoch nicht in den Managerverträgen, sondern in eigenen Scorecards, die alle Zielvereinbarungen für die Mitarbeiter des Unternehmens festlegten, begrenzt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der RAG waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Mit der Agenda 2010 beabsichtigte die RAG, in Zukunft die Kriterien für die Erlangung der variablen Zielvorgaben insbesondere an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit zu orientieren.

Die Scorecards, welche die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben enthielten, legte der Aufsichtsrat bzw. das Shareholder Committee Meeting¹¹ im März des betroffenen Jahres fest; eine – wie in den Managerverträgen gefordert – im Vorhinein zwischen dem jeweiligen Manager und dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates festzulegende Zielvereinbarung lag nicht vor. Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte im nächstfolgenden Geschäftsjahr.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an ausschließlich kurzfristige Unternehmenskennzahlen als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Daher beurteilte der RH die von der RAG beabsichtigte Orientierung der variablen Bezugsbestandteile in Richtung Nachhaltigkeit positiv.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der RAG, die Zielvereinbarungen gemäß der vertraglichen Regelung vor jedem Leistungszeitraum nachvollziehbar abzuschließen.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der RAG würden sich die Ziele für das Management mittlerweile auf die nachhaltige Entwicklung von Reserven und mehrjährig angelegte Großprojekte, die in den jeweiligen 5- bis 20-*

¹¹ unabhängiges Beratungsgremium des Aufsichtsrates

Jahresplänen abgebildet wären, orientieren. Ein Personalausschuss des Aufsichtsrates beurteile die Erreichung der nachhaltigen Ziele und lege den variablen Bezugsbestandteil fest.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde der Empfehlung dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werden werde, diese Empfehlung umzusetzen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die RAG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß ab April des der Leistungserbringung folgenden Jahres in 14 Teilbeträgen aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge der Manager kumuliert – in Übereinstimmung mit dem Unternehmensgesetzbuch – zusammen mit dem Jahresabschluss.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen wichen in Teilbereichen von den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Niederösterreichischen Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat, ab. Nicht erfüllt waren die Vorgaben, dass
 - der Leistungsanfall von Ansprüchen aus den Pensionsregelungen an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu knüpfen ist,
 - in einem Fall die Unverfallbarkeit der Anwartschaft schon nach Ablauf von drei und nicht fünf Jahren eintritt und dass
 - der vom Unternehmen geleistete Beitrag für die Versicherungsprämien einer freiwilligen Pensionsvorsorge in der Regel bei 16 % bis 18 % des Jahresbruttogehaltes lag (ohne allfällige variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) und nicht bei 10 %.
- 7.2 Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der RAG, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – anzupassen.

- 7.3** *Laut Stellungnahme der RAG sei in bestehende Rechte nicht eingegriffen worden. Es handle sich um Regelungen, die seit vielen Jahren bestünden und für die betroffenen Manager auch während der vielen Jahre in der RAG, in denen sie noch nicht Manager waren – so wie für alle Mitarbeiter – gegolten hätten. Im Übrigen wies die RAG auf die Nichtverbindlichkeit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes hin.*

Laut der Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung habe die Vertragsschablonenverordnung des Bundes für die RAG keine Rechtsverbindlichkeit.

- 7.4** Der RH stellte klar, dass er die Vertragsschablonenverordnung des Bundes als Vergleichsmaßstab herangezogen hat. Dies insbesondere, weil bei Vorliegen eigener Vertragsschablonenverordnungen im Wirkungsbereich der jeweiligen Gebietskörperschaft größere Transparenz sowie bessere Vergleichbarkeit der Managerverträge gegenüber jenen festzustellen war, wo die betreffende Gebietskörperschaft noch keine Vertragsschablonenverordnung erlassen hat.

Der RH bekräftigte demgemäß gegenüber der RAG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Empfehlung, dass – im Sinne einer best practice–Umsetzung – Pensionsregelungen bis zur Erlassung einer eigenen Vertragsschablonenverordnung des Landes entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten wären.

Beendigung eines
Dienstverhältnisses

- 8.1** Die Funktionsperiode eines 2003 bestellten Managers, der in einem Vertragsverhältnis mit dem damaligen ausländischen Minderheitsgesellschafter und nicht mit der RAG stand, endete mit 31. Dezember 2007. In diesem Zusammenhang gewährte ihm die RAG eine freiwillige Abfertigung in der Höhe von rd. 11.000 EUR. Die ab November 2006 abgeschlossenen Managerverträge enthielten eine eigene Abfertigungsklausel, derzufolge sich die Höhe der Abfertigung nach §§ 23 und 23a des Angestelltengesetzes berechnete.

- 8.2** Der RH hielt fest, dass der Manager mangels vertraglicher Regelung keinen Anspruch auf eine Abfertigung hatte. Da bei einer den anderen Managern analogen Vertragsgestaltung ein Anspruch von in etwa vierfachem Ausmaß bestanden hätte, war die gewählte Vorgehensweise relativ sparsam.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 9.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,60 % + 500 EUR Einmalzahlung	3,90 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	5,72 %	– 6,18 % ¹

¹ bedingt durch geringere Gesamtjahresbezüge der 2007 und 2008 neu bestellten Manager im Vergleich zu den davor bestellten Managern

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag automatisch gemäß dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Mitgliedsunternehmen des Fachverbands der Mineralölindustrie.

Darüber hinaus erhöhte der Aufsichtsrat im Dezember 2008 die Gesamtjahresbezüge eines Managers bereits fünf Monate nach Vertragsbeginn jährlich um 25.000 EUR bzw. rd. 14 %, beim zweiten Manager 14 Monate nach Vertragsbeginn jährlich um 33.000 EUR bzw. rd. 18 % und beim dritten Manager, der mit Umlaufbeschluss des Aufsichtsrates vom April 2008 zum Sprecher des Vorstands bestellt wurde, 18 Monate nach Vertragsbeginn rückwirkend mit 1. April 2008 jährlich um rd. 31.000 EUR bzw. rd. 15 %.

- 9.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigen die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der RAG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Der RH empfahl der RAG weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

9.3 *Laut Stellungnahme der RAG sei die langjährig geübte Praxis einer Wert-sicherung der Gehälter entsprechend der Gehaltsentwicklung aller bran-cheneinschlägigen Gehälter sinnvoll und transparent.*

Durch den Ausstieg des bisherigen Hauptgesellschafters wären sämt-liche Konzernvorgaben weggefallen, und das Management habe das Unternehmen in weit höherem Maß eigenverantwortlich als vorher geführt. Neue Manager–Aufgaben sowie die positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens seien objektiv gegeben gewesen.

Zudem habe sich die RAG in einer ausgeprägten Wachstumsphase befunden und sei wirtschaftlich ausgesprochen erfolgreich gewesen. Die rückwirkende Erhöhung der Bezüge des Vorstandssprechers decke sich mit den neuen Aufgaben und der Verantwortungsänderung, die durch die Bestellung in diese Funktion mit April 2008 wirksam geworden sei.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

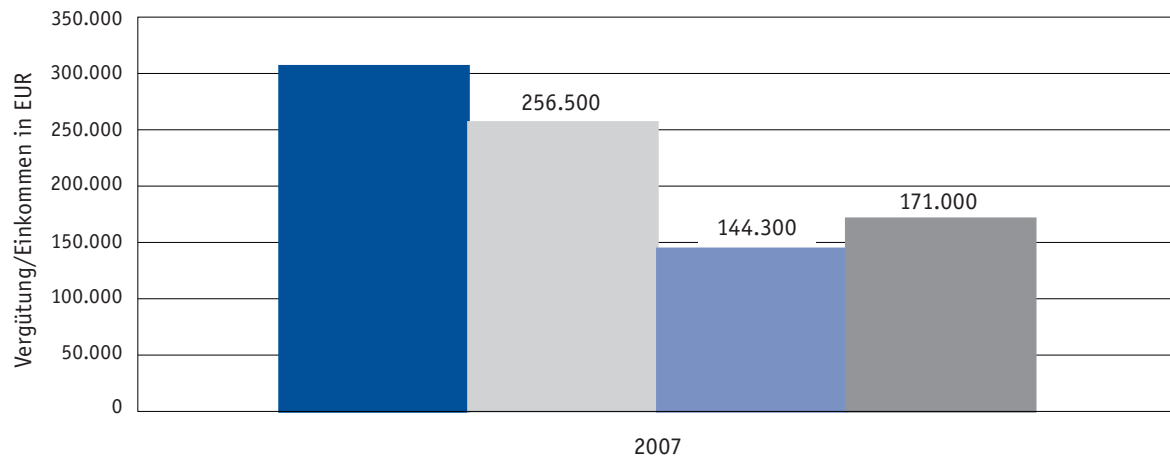
- 9.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der RAG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10** Die durchschnittliche Vergütung der Manager der RAG lag im Jahr 2007
- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF–Einkommensstudie 2008 und Kienbaum–Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der

in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



- Durchschnittsvergütung der Manager der RAG
- oberes Quartil¹ der Branche Energieversorgung
- Median der WdF-Einkommensstudie 2008
- Median der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“

¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Rohöl–Aufsuchungs Aktiengesellschaft hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Die Zielvereinbarungen sollten gemäß der vertraglichen Regelung vor jedem Leistungszeitraum nachvollziehbar abgeschlossen werden. (TZ 4)

(4) Die Pensionsregelungen sollten an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – angepasst werden. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft schrieb die Managerfunktionen nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wichen das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft (Sparkasse Bregenz) schrieb die Funktionen der Manager nicht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der Sparkasse Bregenz wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von bis zu höchstens 25 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der Sparkasse Bregenz orientierten sich ausschließlich an kurzfristigen Zielvorgaben. Zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile waren an im Vorhinein festgelegte, quantifizierbare Indikatoren gebunden. Für ein Drittel war eine Entscheidung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten ohne vorherige inhaltliche Festlegung in eigenem Ermessen vorgesehen. Die Evaluierung der vorher festgelegten zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile erfolgte Mitte des der Leistungserbringung folgenden Geschäftsjahres. (TZ 4)

Für zwei Drittel der Leistungsprämie wurden durch monatliche Akontierungen bis zu 60 % im Vorhinein bezahlt. Weitere Auflagen waren im Managervertrag nicht vereinbart. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der Sparkasse Bregenz entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich entsprechend den Erhöhungen des Kollektivvertrags für die Angestellten der Sparkassen. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Sparkasse Bregenz lag unterhalb des Medians der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft					
Eigentümer			Grundkapital		
			in Mill. EUR	in %	
			Landeshauptstadt Bregenz	0,354	3,75
			Dornbirner Sparkasse Bank AG	6,656	70,48
			Sparkasse der Stadt Feldkirch	2,434	25,77
Unternehmensgegenstand		Bankbetrieb/Kreditinstitut			
Branche		Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		21.634	26.507	29.688	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		4.329	4.596	1.511	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		3.110	3.346	1.015	
Cashflow		wird nicht ermittelt			
Personalaufwand		5.911	5.872	6.050	
		Anzahl ¹			
Mitarbeiter		88,55	86,94	88,78	
Manager		2	2	2	

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft (Sparkasse Bregenz) bestellte die beiden im überprüften Zeitraum aktiven Manager erstmals in den Jahren 1992 bzw. 2002; die Wiederbestellungen erfolgten bei einem Manager im Jahr 2004 mit Jahresbeginn 2005 sowie bei beiden Managern im Jahr 2006 mit Jahresbeginn 2007.

Die Sparkasse Bregenz schrieb 2002 bei der Erstbestellung eines Managers die betreffende Stelle aus, aber nicht entsprechend den Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes; im Rahmen der Wiederbestellungen der Manager zum Jahresbeginn 2005 bzw. 2007 erfolgten keine Ausschreibungen.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der Sparkasse Bregenz das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde.

Er bemängelte, dass öffentliche Ausschreibungen unterblieben, wodurch eine Beeinträchtigung der Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager erfolgte.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

- 1.3** *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz sei die Prüfungszuständigkeit des RH – und damit die Anwendbarkeit des Stellenbesetzungsgesetzes – erst ab Oktober 2004 infolge der Übernahme von bislang privat gehaltenen Anteilen durch die Dornbirner Sparkasse Bank AG gegeben; damit wären diese Bestimmungen erst für die Ausschreibungen ab 2006 anzuwenden gewesen.*

Die Sparkasse Bregenz habe die Empfehlung des RH bei der Neubesetzung im Zuge der auslaufenden Verträge bereits umgesetzt.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Die Managerverträge der Sparkasse Bregenz wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
- Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtete sich nach dem entsprechenden Kollektivvertrag, der einen Arbeitstag mehr Urlaub, als in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehen, gewährte.

- Gemäß den Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags war ein Sterbegeld vereinbart.
- Die Managerverträge sahen Abfertigungen gemäß den Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags vor; dieser legte nach 25 Dienstjahren jedoch höhere Abfertigungsansprüche als die nach der Vertragsschablonenverordnung des Bundes maximal nach dem Angestelltengesetz zulässigen Abfertigungsansprüche fest.
- Hinsichtlich der Pensionsregelungen bestanden Abweichungen (siehe dazu TZ 7).
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmerfordernis;
 - des Eigentums an Dienststerfindungen der Manager;
 - der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz habe die Vertragsschablonenverordnung des Bundes für sie keine rechtliche Relevanz. Selbst in dieser Norm werde darauf hingewiesen, dass bei der Ausgestaltung der Anstellungsverträge die branchenüblichen Usancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen seien. Im Sparkassensektor sei es bis vor kurzem üblich gewesen, dass sich auch Vorstandsverträge in Teilbereichen am Kollektivvertrag orientieren; die Gestaltung der Vorstandsverträge sei stets in Anlehnung an die vom Sparkassenverband ausgearbeiteten Musterverträge erfolgt.*

Im Zuge der Bestellungen der Vorstände im Jahr 2010 seien aber viele der angesprochenen Punkte – weitestgehend auch in Anlehnung an die geänderten Vorlagen des Sparkassenverbands – bereits korrigiert worden.

Hinsichtlich der Abfertigungen erblicke die Sparkasse Bregenz keinen Unterschied zum Angestelltengesetz, weil ihr Kollektivvertrag nicht für Vorstandsdirektoren gelte. Diese erhielten analog zum Angestelltengesetz nach 25 Jahren maximal ein Jahresgehalt an Abfertigung.

Die Sparkasse Bregenz teilte ferner mit, dass gemäß Kollektivvertrag kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz bestehe; sie sehe diese Bestimmung auch für Manager geltend und konkludent vereinbart an. Die praktische Relevanz fehle ihrer Ansicht nach bei einer regional tätigen Sparkasse genauso wie hinsichtlich einer eventuellen Regelung über Diensterfindungen. Es wäre als selbstverständlich anzusehen, Änderungen über Standesverhältnisse bzw. Wohnverhältnisse zu melden. Die Sparkasse Bregenz werde aber bei zukünftigen Verträgen diese Passagen aufnehmen.

- 2.4** Der RH entgegnete, dass entsprechend dem Wortlaut der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder für deren Abfertigungsansprüche der § 70 Abs. 1 des Kollektivvertrags galt; er verwies dazu auf den Geltungsbereich des Kollektivvertrags: Gemäß Artikel I (3) lit. d war der Kollektivvertrag für Vorstandsmitglieder nur hinsichtlich der Bestimmungen über die Arbeitszeit (§ 13), die Überstundenentlohnung (§ 61), die Abfertigung (§§ 70, 71) und die Reisekosten (Teil F) anzuwenden.

Dementsprechend galten daher die Bestimmungen des § 14 des Kollektivvertrags (kein Anspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz) nicht für Vorstandsmitglieder; der § 70 des Kollektivvertrags war hingegen ausdrücklich in den Geltungsbereich für Vorstandsmitglieder aufgenommen.

Der RH anerkannte die Anpassungen der Managerverträge – in Orientierung an den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Zuge der Bestellungen der Vorstandsmitglieder im Jahr 2010.

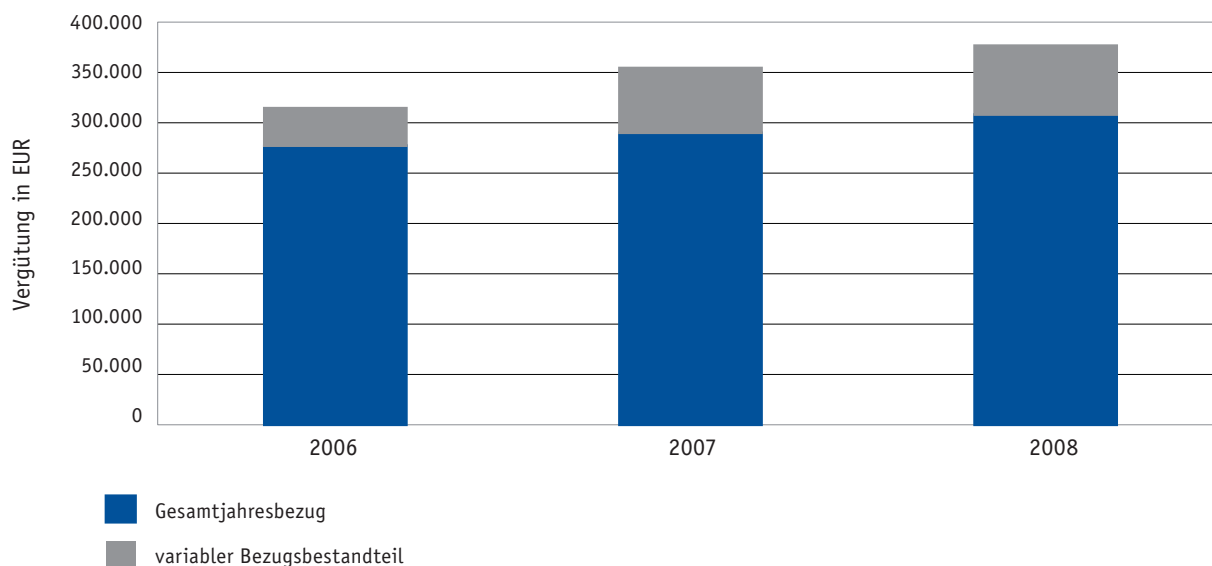
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie variable Bezugsbestandteile von bis zu höchstens drei Zwölftel des Gesamtjahresbezugs oder 25 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die Ausgestaltung der variablen Bezugsbestandteile der Manager der Sparkasse Bregenz war in den Managerverträgen grundsätzlich festgelegt und orientierte sich ausschließlich an kurzfristigen Zielvorgaben. Zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile waren an im Vorhinein festgelegte, quantifizierbare Indikatoren gebunden. Für ein Drittel war eine Entscheidung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten ohne vorherige inhaltliche Festlegung in eigenem Ermessen vorgesehen. Die Gründe für die Genehmigung waren nicht dokumentiert.

Die Evaluierung der vorher festgelegten zwei Drittel der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Ausschuss Mitte des der Leistungserbringung folgenden Geschäftsjahres.

- 4.2** Der RH erachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich für positiv. Er hielt jedoch fest, dass die Gewährung eines Drittels der Erfolgsprämie durch eine Ermessensentscheidung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes und dem Zweck einer Erfolgsprämie widersprach. Für die Zumessung der Prämie fehlten schon im Voraus nachvollziehbare, objektive Kriterien. Auch im Nach-

hinein waren die Gründe für die Genehmigung dieser Prämienteile nicht dokumentiert und nicht nachvollziehbar.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, für alle Prämienbestandteile die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

Weiters empfahl der RH der Sparkasse Bregenz, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

4.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz habe sich der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten bereits im Jänner 2010 das Ziel gesetzt, die Grundlagen für die Auszahlung des bislang nicht quantifizierten Drittels der variablen Bezugsbestandteile exakt zu definieren. Aufgrund der neuen Eigenkapitalrichtlinie (Teil remuneration policies) werde die zukünftige Gestaltung der variablen Beträge in den Managerverträgen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit zu bedenken sein.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1** Entsprechend den Regelungen der Managerverträge wurden für zwei Drittel der Leistungsprämie durch monatliche Akontierungen bis zu 60 % im Vorhinein bezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte nach Feststellung des Ausmaßes der Erreichung der festgelegten Kriterien im nächsten Geschäftsjahr. Weitere Auflagen waren im Managervertrag nicht vereinbart.
- 5.2** Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelden. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt

werden und folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszahlungen der variablen Bezugsbestandteile eine ungerechtfertigte Erhöhung des vereinbarten Gesamtjahresbezugs bewirkten.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, Erfolgsbeteiligungen der Manager nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen.

- 5.3** *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz habe im Fall des Nichterreichens der vereinbarten Ziele und zu hoch akontierter Bezugsbestandteile eine Rückzahlung durch den Manager zu erfolgen. Dies werde nachträglich und ausdrücklich in die neuen Verträge aufgenommen.*

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1** Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2** Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3** *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz lägen die Gehälter ihrer Manager unterhalb des Durchschnitts der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche, so dass die Nutzung der Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches im Ermessen der Organe liege. Praktisch alle Sparkassen mit einem Vorstand, der nur aus zwei Mitgliedern besteht, würden von dieser Regelung Gebrauch machen.*
- 6.4** Der RH entgegnete der Sparkasse Bregenz, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Vorarlberger Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Ein Managervertrag sah aufgrund von Verhandlungen über andere Vertragspunkte (z.B. eine dreijährige Vertragslaufzeit anstelle einer von fünf Jahren) eine zusätzliche Pensionsleistung vor; damit überstiegen die Pensionsbeitragsleistungen mit rd. 25 % des Gesamtjahresbezugs (2008) die nach der Vertragsschablonenverordnung des Bundes maximal zulässigen Leistungen.

Weiters sah ein Managervertrag in Verbindung mit einer zwischen der Sparkasse Bregenz und dem Manager 1997 abgeschlossenen Pensionsvereinbarung nach dem Betriebspensionsgesetz einen Leistungsanfall frühestens ab dem 60. Lebensjahr vor, der nicht an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension geknüpft war. Die mit dem anderen Manager 2002 getroffene Regelung sah in der Pensionsvereinbarung nach dem Betriebspensionsgesetz einen solchen Leistungsanfall frühestens ab dem 61,5. Lebensjahr vor.

- 7.2** Der RH stellte fest, dass in Teilbereichen die in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht entsprachen. Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – anzupassen.

- 7.3** *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz sei die Pensionsvereinbarung mit dem (damaligen) Vorsitzenden des Vorstands erstmalig zu einem Zeitpunkt abgeschlossen worden, zu dem es die Vertragsschablonenverordnung des Bundes noch nicht gegeben habe und die Pensionsvereinbarung überdies schlechter gestaltet worden wäre als in der Branche üblich. Durch das Ausscheiden des Vorsitzenden des Vorstands sei diese Angelegenheit obsolet geworden.*

Nunmehr entsprächen die Pensionsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,30 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	4,60 %	6,26 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich entsprechend den Erhöhungen des Kollektivvertrags für die Angestellten der Sparkassen. Zudem stiegen die Vergütungen für die Manager infolge vertraglicher Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge anlässlich der Wiederbestellung.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebärungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der Sparkasse Bregenz, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 8.3** *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz seien im Jahr 2007 die Auswirkungen der neuen Managerverträge spürbar gewesen. Zur Abwehr eines Konkurrenzangebots im Jahr 2008 sei zudem die Anpassung der Managervergütung bei einem der beiden Manager notwendig gewesen, um diesen Manager zu halten.*

In den derzeitigen Verträgen sei die Valorisierung neu gestaltet worden; die Verträge sähen nunmehr eine Anpassung gemäß Verbraucherpreis-

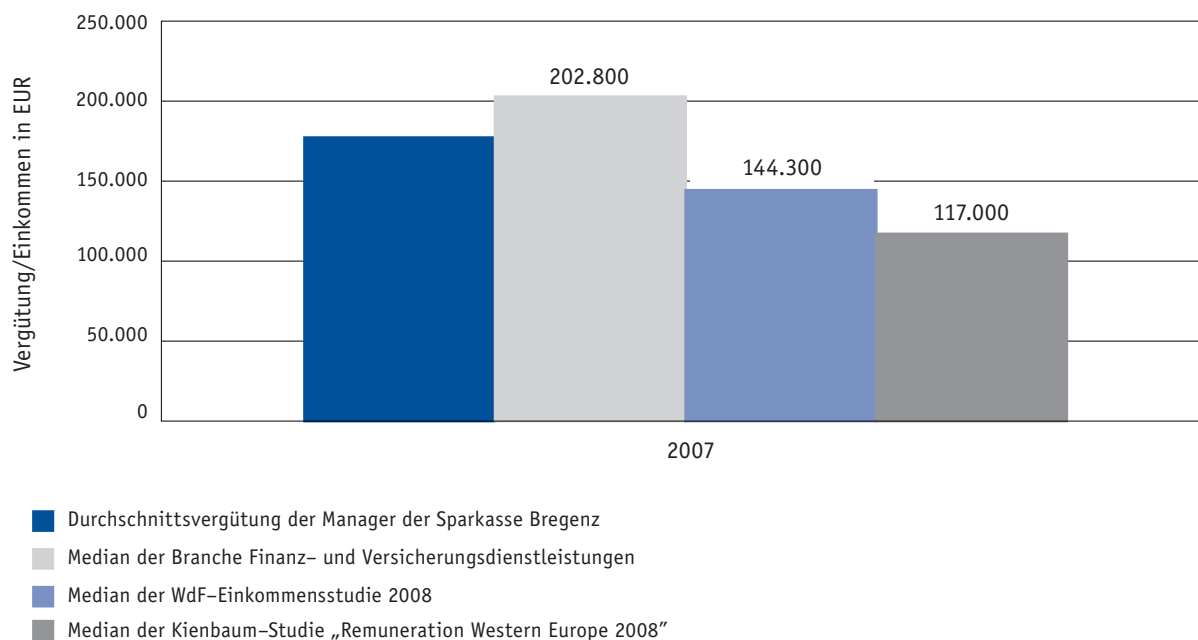
index vor, die aber von den Organen ausgesetzt werden könne. Damit würde eine deutliche Annäherung an die Empfehlungen des RH erzielt.

8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der Sparkasse Bregenz

- unterhalb des Medians der in der Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 *Laut Stellungnahme der Sparkasse Bregenz liege nunmehr die Vergütung der Manager deutlich niedriger als im vom RH überprüften Zeitraum. Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder – die schon bislang unter den relevanten Benchmarks gelegen wären – hätten sich durch das Ausscheiden des bisherigen Vorsitzenden des Vorstands und die Nichterhöhung des Bezugs des Vorstandsmitglieds, welches in Folge den Vorsitz des Vorstands übernahm, deutlich reduziert.*

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Für alle Prämienbestandteile wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(5) Erfolgsbeteiligungen der Manager wären nur nach nachweisbarem – und damit überprüfbarem – Eintritt der jeweiligen Erfolgskriterien auszubezahlen. (TZ 5)

(6) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

(7) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

TIWAG–Netz AG

Die TIWAG–Netz AG hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die TIWAG–Netz AG schrieb 2005 die Wiederbestellung der Funktion des technischen Managers und 2007 die Wiederbestellung der Funktion des kaufmännisch/netzwirtschaftlichen Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der TIWAG–Netz AG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie mit einem Absolutbetrag begrenzte variable Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile waren an die Erreichung von überwiegend kurzfristigen Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Aufsichtsrat grundsätzlich bis April des betroffenen Jahres fest. Die Zielvorgaben für 2007 und 2008 wurden nachträglich geändert. (TZ 4)

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Aufsichtsratsvorsitzenden nach Beschluss des Geschäftsergebnisses durch die Hauptversammlung. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile entsprechend den Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten der Elektrizitätsunternehmen vor. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der TIWAG–Netz AG lag über dem Median der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur TIWAG–Netz AG				
Eigentümer			Grundkapital	
			in Mill. EUR	in %
			0,5	100
TIWAG–Tiroler Wasserkraft AG				
Unternehmens- gegenstand	Übertragungs– und Verteilernetzbetreiber			
Branche	Energieversorgung			
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		280.370	214.818	223.241
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		– 358	3.237	0
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		– 359	3.237	0
Cashflow		19.008	– 9.901	7.726
Personalaufwand		1.511	1.582	1.538
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		568	555	550
Manager		2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1 Die TIWAG–Netz AG schrieb in den Jahren 2005 anlässlich der Wiederbestellung der Funktion des technischen Managers und 2007 anlässlich der Wiederbestellung der Funktion des kaufmännisch/netzwirtschaftlichen Managers im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Wiederbestellungen der Manager der TIWAG–Netz AG in den Jahren 2005 und 2007 das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der TIWAG–Netz AG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Die variablen Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt.
 - Die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) war für maximal zwölf Monate vereinbart und überstieg somit die Dauer von sechs Monaten.
 - Die Unfallversicherungen für den Fall des Todes betrugen bei beiden Managern mehr als ein Jahresbruttogehalt (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen).
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmerfordernis;
 - einer sofortigen Managervertragsauflösung im Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwachsen (allerdings führte eine ohne Angabe von Gründen mögliche Abberufung auch zur Beendigung des Managervertrags);

- des Falles der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen (Möglichkeit einer Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalender- vierteljahres);
- einer Verjährung des Urlaubsanspruchs;
- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen (der erste Halbsatz war im Managervertrag vorgesehen, der zweite nicht);
- der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der TIWAG-Netz AG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG beziehe sich der RH auf für die TIWAG-Netz AG nicht gültige rechtliche Regelungen; insoweit würden die Feststellungen des RH keinen verbindlichen Charakter aufweisen.*

Die prozentmäßige Begrenzung der variablen Bezugsbestandteile sei de facto gegeben, weil die Verhältnismäßigkeit zwischen fixen und variablen Bezugsbestandteilen durch die Anwendung der Gleitungsregelungen auf beide Teile gewahrt bleibe.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates habe dessen ungeachtet in Aussicht genommen, bei Abschluss neuer Vorstandsverträge auf die Empfehlungen des RH Bedacht zu nehmen.

Die wesentlichen Gründe für eine vorzeitige Abberufung eines Vorstandsmitglieds seien in der Satzung der TIWAG-Netz AG aufgezählt und in den Managerverträgen abgebildet.

Die Abführung geldwerter Vorteile aus Organfunktionen sei in den Managerverträgen nicht explizit geregelt, würde aber in Abstimmung mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates bereits in der vom RH empfohlenen Form gehandhabt.

- 2.4** Der RH hielt fest, dass in den Managerverträgen hinsichtlich der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund im Sinne des Angestelltengesetzes nicht vereinbart war, dass aus einer möglichen sofortigen Vertragsauflösung keine Verpflichtungen für das Unternehmen erwachsen dürfen.

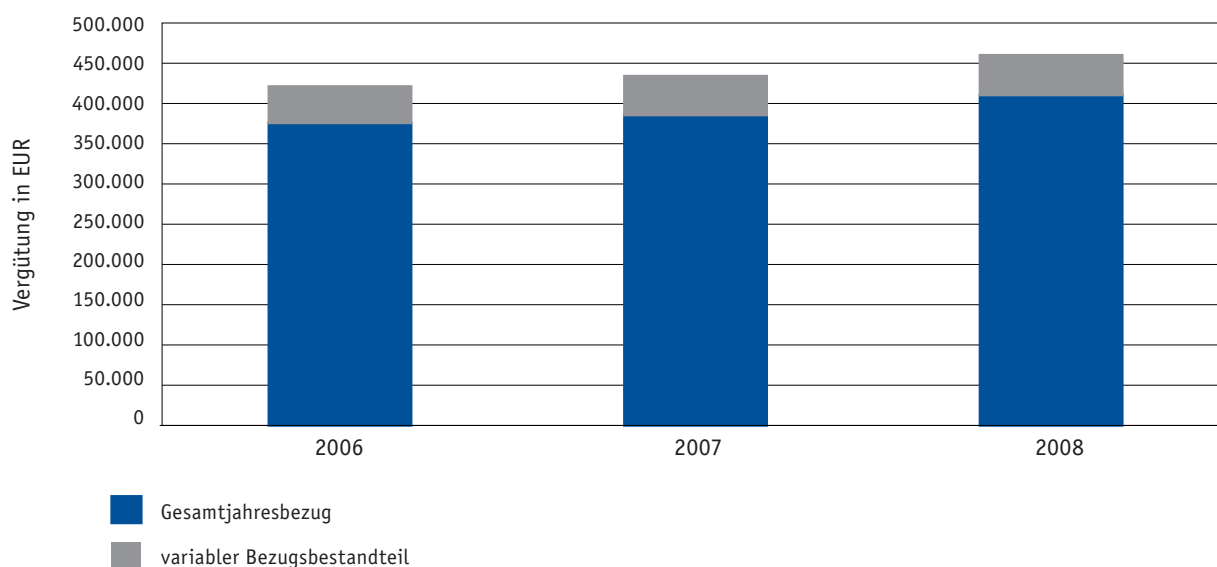
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie variable Bezugsbestandteile vor, die mit 25.000 EUR bzw. 20.000 EUR begrenzt waren.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der TIWAG–Netz AG waren an die Erreichung ausschließlich kurzfristiger Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Aufsichtsrat grundsätzlich bis April des betroffenen Jahres fest. Die Zielvorgaben für 2007 und 2008 wurden ursprünglich im April 2007 festgelegt. Im März 2008 wurden die Zielvorgaben für 2007 und 2008 nachträglich geändert.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Aufsichtsratsvorsitzenden nach Beschluss des Geschäftsergebnisses durch die Hauptversammlung.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der TIWAG–Netz AG, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der TIWAG–Netz AG, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen sowie nachträglich nicht zu verändern.

- 4.3** *Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG habe sie für den Zeitraum 2006 bis 2013 einen Kostenpfad von der Regulierungsbehörde vorgegeben, ohne dessen Einhaltung auch die EBIT-Ziele nicht erreicht werden könnten.*

Gleichfalls basiere das Personalziel auf einem im Jahr 2003 für das Jahr 2013 festgelegten Zielpersonalstand, der in Teilzielschritten (jährliche Personalplanung) zu erreichen wäre.

Die vereinbarten Ziele für die Vorbereitung von Großinvestitionen würden der Umsetzung langfristiger und für die Versorgungssicherheit Tirols wesentlicher Projekte dienen.

Die Festlegung der jährlichen Teilziele bis April des laufenden Jahres führe zu keinen Unsicherheiten, weil die Ziele aus dem langfristigen und integrierten Zielsystem ohnedies weitgehend bekannt seien. Grundsätzlich wäre die TIWAG-Netz AG einer stringenten gesetzlichen Regulierung unterworfen, wodurch ein kurzfristiger kaufmännischer Spielraum nur in vergleichsweise geringem Umfang bestehe.

- 4.4** Der RH entgegnete, dass sich die in den Verträgen enthaltene Formulierung ausdrücklich nur auf die Jahresplanung bezog. Eine oder mehrere, wenn auch aus einer mittel-/langfristigen Planungsrechnung abgeleitete, Maßzahl(en), die sich auf den Zeitraum des unmittelbar folgenden Jahres bezieht/beziehen, stellte(n) nach Ansicht des RH eine kurzfristige Zielvorgabe dar. Bei künftigen Vertragsabschlüssen wäre auf entsprechende Formulierungen hinzuwirken, die den langfristigen Gesamtzusammenhang der Zielvorgaben nachvollziehbar ableiten lassen. Die Zielfestlegung wäre jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums vorzunehmen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5** Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach der Evaluierung der Zielvereinbarungen ordnungsgemäß in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die

Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 7** Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen der TIWAG–Netz AG entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, welche der RH in Ermangelung einer eigenen Tiroler Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,60 %	5,70 %

Die Managerverträge sahen eine automatische Erhöhung der Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile entsprechend der Steigerungen des Kollektivvertrags der Angestellten der Elektrizitätsunternehmen vor. Bei einem Manager lag die Erhöhung des Gesamtjahresbezugs von 2007 auf 2008 infolge einer Vertragsverlängerung mit einem höheren neuen Gehalt über den kollektivvertraglichen Erhöhungen der sonstigen Mitarbeiter.

- 8.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der TIWAG–Netz AG, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

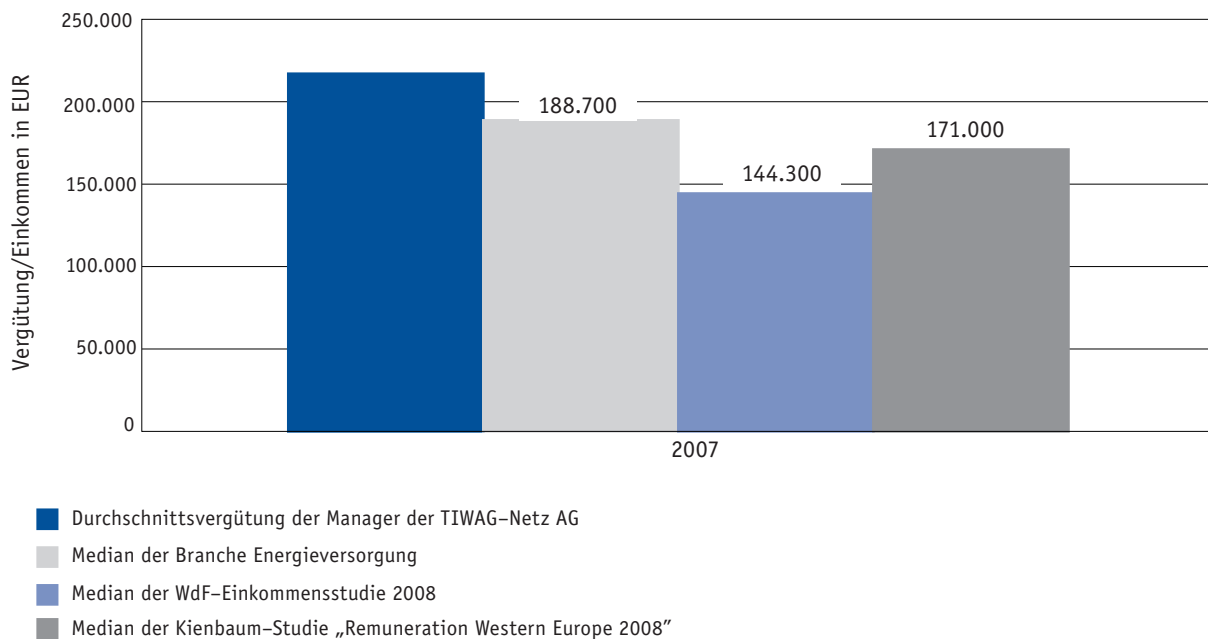
8.3 *Laut Stellungnahme der TIWAG–Netz AG sei der Anstieg der Lebenshaltungskosten über die Vertragslaufzeit abzudecken, wenn es zu keiner realen Verschlechterung der Gehaltssituation der Manager kommen soll. Dies könne entweder durch jährliche Anpassungen, die sich an transparenten und nachvollziehbaren Indices orientieren, erfolgen oder durch geschätzte Werte, die in einen fixen Betrag eingerechnet würden.*

8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der TIWAG–Netz AG seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

9.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF–Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum–Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der TIWAG-Netz AG

- über dem Median der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der TIWAG-Netz AG enthalte die Grundgesamtheit auch kleine Unternehmen, was den Median nach unten verschiebe; die Managervergütungen der TIWAG-Netz AG würden nur geringfügig über der Medianvergütung für mittlere Unternehmen liegen. Die zusätzlich angestellten Vergleiche seien wegen unterschiedlicher Rahmenbedingungen kaum repräsentativ, denn in die WdF-Einkommensstudie 2008 seien auch Familienbetriebe bis zu zehn Mitarbeitern eingerechnet; bei der Kienbaum-Studie wäre die unterschiedliche Struktur im anglo-amerikanischen Raum zu berücksichtigen.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10** Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 11** Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die TIWAG–Netz AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und nachträglich nicht zu verändern. (TZ 4)

(4) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

VERBUND–Austrian Power Trading AG

Die VERBUND–Austrian Power Trading AG (seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG) hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die VERBUND–Austrian Power Trading AG (seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der Gesellschaft wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 50 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrates bis Mai des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte. (TZ 7)

Zwei Manager, die nach der Umstellung des leistungsorientierten auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge (Nachschusszahlung aufgrund der Systemumstellung) an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 35.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde. (TZ 7)

Aufgrund einer einvernehmlichen Auflösung eines Vertragsverhältnisses 2007 leistete die Gesellschaft Ersatz (rd. 30.000 EUR) für nicht konsumierte Urlaubstage im gesetzlichen Ausmaß. (TZ 8)

Benchmarks

Über die kollektivvertraglichen Erhöhungen hinaus erhöhten sich die Gesamtjahresbezüge eines Managers mit 1. Juni 2007 um rd. 31 %, nachdem der Gesellschafter diesen wiederbestellt und ihn zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt hatte. Weiters bezahlte die Gesellschaft an einen Manager eine über die Gesamtjahresbezüge und die variablen Bezugsbestandteile hinausgehende Konzernprämie von 16.500 EUR aus; eine Begründung dafür lag nicht vor. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Kenndaten zur VERBUND–Austrian Power Trading AG ¹				
Eigentümer			Grundkapital	
			in Mill. EUR	in %
			0,07	100
VERBUND AG ²				
Unternehmensgegenstand	Stromhandel			
Branche	Energieversorgung			
Gebahrung	2006	2007	2008	
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	18.991	20.504	24.607	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	246	110	884	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag	219	152	828	
Cashflow	577	1.253	2.042	
Personalaufwand	9.345	10.203	13.452	
	Anzahl ³			
Mitarbeiter	92	101	111	
Manager	2	2	2	

¹ seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG

² seit Mai 2010; früher: Österreichische Elektrizitätswirtschafts–Aktiengesellschaft

³ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die VERBUND–Austrian Power Trading AG (seit Oktober 2010: VERBUND Trading AG) schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der
Managerverträge

2.1 Die Managerverträge wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Es bestanden Nebenabreden (mit selbem Datum wie die Managerverträge) bezüglich u.a. einer Krankenversicherung, einer Kinderzulage und einer Dienstwagenregelung.
- Diensterfindungen mussten nicht ohne Anspruch auf ein gesondertes Entgelt dem Unternehmen überlassen werden, vielmehr galt das Patentgesetz und die darin vorgesehene Entschädigungsregelung.
- Hinsichtlich der Pensionsregelungen bestanden Abweichungen (siehe dazu TZ 7).
- Zusätzlich fehlten Vereinbarungen hinsichtlich
 - der Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden im erforderlichen Ausmaß;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse;
 - der Verjährung des Urlaubsanspruchs (nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens);
 - der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse;
 - einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung;
 - einer branchenüblichen bzw., falls keine derartige besteht, einer an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientierten Konkurrenzklausel sowie
 - der Abgeltung sämtlicher Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden mit dem Gesamtjahresbezug.
- Entgegen den gesetzlichen Vorgaben vereinbarten die Vertragsparteien, dass
 - bei einer Kündigung aus anderen wichtigen Gründen der Manager bis zum Ablauf des Dienstverhältnisses Anspruch auf das volle Entgelt hat; zudem ist eine Kündigung unter Einhaltung

einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres nicht möglich;

- die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung mit zwölf und nicht mit sechs Monaten begrenzt ist;
- die Unfallversicherung für den Fall des Todes eineinhalb und bei Invalidität drei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) und nicht nur ein bzw. zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) beträgt;
- bei zwei von drei Managerverträgen die vertragliche Abfertigung einen Jahresbezug beträgt und nicht die im Angestelltengesetz verankerten Werte (erst ab einer ununterbrochenen Dauer von drei Jahren besteht ein Anspruch auf eine Abfertigung in der Höhe von zwei Monatsentgelten) und dass
- beim Ableben des Managers den Erben ein Sterbegeld in der Höhe eines Viertels des letzten Gesamtjahresbezugs gebührt.

Der Aufsichtsrat bestellte im überprüften Zeitraum drei Manager, wobei höchstens zwei zeitgleich tätig waren.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen. Er kritisierte, dass nicht alle Bestimmungen in den Managerverträgen geregelt wurden, sondern einzelne Regelungen in schriftliche Nebenabreden aufgenommen wurden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die inhaltliche Determinierung in Nebenabreden ausschließlich formalistische Beweggründe gehabt. Die angeführten Regelungen fänden bereits seit geraumer Zeit in den Managerverträgen selbst – im Zuge der Neubestellung bzw. Wiederbestellung eines Managers – ihren Niederschlag.*

Nebenabreden betreffend Krankenzusatzversicherung und Kinderzulage seien getroffen worden, weil diese Leistungen allen Arbeitnehmern der VERBUND AG gewährt würden und ein Ausschluss der Manager im Lichte des gebotenen Gleichbehandlungsgrundsatzes unsachlich erscheine. Die Dienstwagenregelung sei ein branchenüblicher Vertrags-

bestandteil, der nicht als pauschaler Anspruch definiert, sondern einzelfallorientiert nach Maßgabe des Zwecks und der Dauer der jeweiligen dienstlichen Fahrt ausgestaltet sei.

Die in den Managerverträgen fehlenden Vereinbarungen würden in der Praxis von den Managern als dienstliche Verpflichtung ausdrücklich anerkannt und seit längerer Zeit im Zuge von Neu- bzw. Wiederbestellungen in den jeweiligen Verträgen auch schriftlich implementiert. Die Abweichungen hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Unfallversicherung hätten auf Betriebsvereinbarungen für alle im VERBUND–Konzern tätigen Arbeitnehmer beruht. Ein Ausschluss der Manager erscheine aufgrund der gebotenen Gleichbehandlung als unsachlich. Bereits seit geraumer Zeit werde im Zuge von Neubestellungen von der Gewährung eines Sterbegeldanspruchs Abstand genommen.

Zur Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie und insbesondere bei der internationalen Expansion sei die Gesellschaft als Teil des international ausgerichteten VERBUND–Konzern dringend auf das Fachwissen von Topmanagern angewiesen und forciere daher Maßnahmen im Bereich des Personalmarketings. Da die Entgeltfortzahlung bei Abberufung nur dann zur Anwendung komme, wenn mit dem Manager keine Einigung über eine andere Verwendung im VERBUND–Konzern getroffen würde, erscheine diese sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers sachlich gerechtfertigt, vor allem in Anbetracht der Tatsache, dass diese Regelung auch Teil der in der Privatwirtschaft üblichen Praxis sei. Die vertraglichen Abfertigungsregelungen würden die geleisteten Vordienstzeiten berücksichtigen; die Kündigungsmöglichkeit zum Quartal werde seit längerer Zeit im Zuge der Neu- bzw. Wiederbestellung von Managern in deren Verträge aufgenommen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ handle es sich bei der überprüften Gesellschaft um ein Tochterunternehmen einer börsennotierten Aktiengesellschaft (Verbund AG). Es obliege daher den zuständigen Organen der Tochtergesellschaft, die Managementverträge abzuschließen, und nicht dem BMWFJ als Hauptaktionär der Verbund AG. Die Vorgaben der Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz seien teilweise deshalb nicht eingehalten worden, weil sie im Widerspruch zu allgemeinen Betriebsvereinbarungen stünden.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Kritik an den Abweichungen zu der verbindlich anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes und die Abfassung von Nebenabreden zur Kenntnis genommen werde. Bezüglich der Einhaltung der Verordnung sei aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich nicht möglich.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass aufgrund des Beteiligungsverhältnisses – indirekte Beteiligung; Beteiligung der WIENER STADTWERKE Holding AG an der VERBUND AG in Höhe von 11,87 % – eine Einflussnahme in die operative Tätigkeit der Gesellschaft durch das Land Wien nur als sehr eingeschränkt anzusehen sei. Daher werde das Prüfungsergebnis des RH lediglich zur Kenntnis genommen.

- 2.4** Der RH entgegnete der VERBUND AG und dem BMWFJ, dass Betriebsvereinbarungen die normative Geltung von Gesetzen bzw. Verordnungen nicht außer Kraft setzen können.

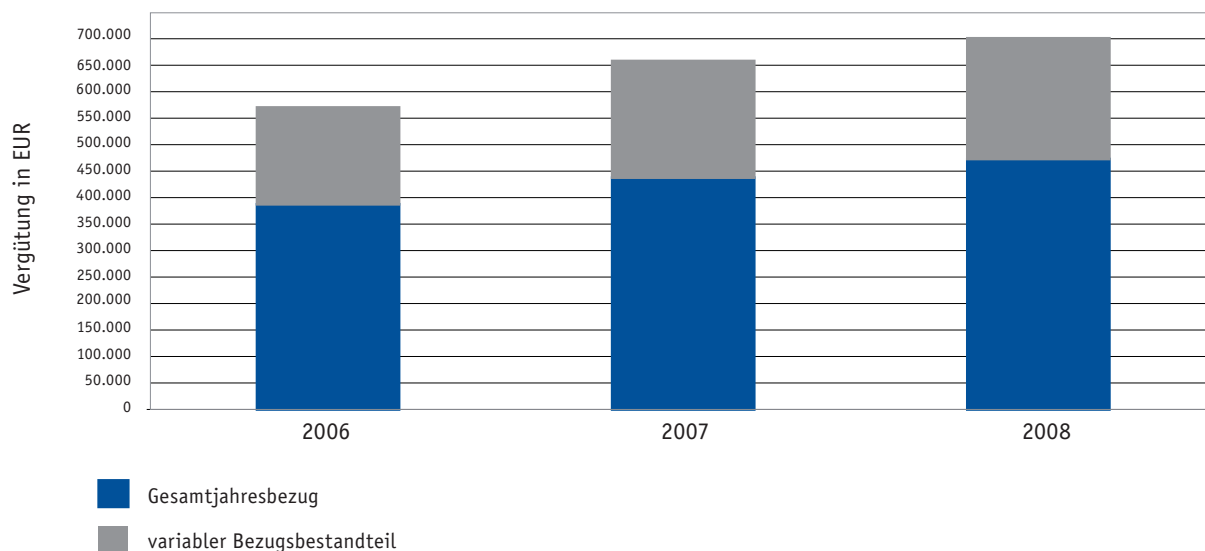
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 50 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende des Aufsichtsrats bis Mai des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

4.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG wären die im Bereich der überprüften Gesellschaft herangezogenen Unternehmenskennzahlen nicht als bloß kurzfristige Zielvorgaben zu werten. Im einjährigen Absatzziel seien einerseits wegen der langfristigen Planung – so erfolge der Stromverkauf bereits bis zu eineinhalb Jahre im Vorhinein – und andererseits wegen des kurzfristigen Ausgleichs der Strompreisschwankungen durch das Trading eine kurz- und eine langfristige Komponente enthalten.*

Die Empfehlung des RH hinsichtlich des Zeitpunktes der Festlegung der Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile sei bereits umgesetzt. Es sei konzerngängige Praxis, dass die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein festgelegt würden und die nachfolgende Evaluierung mittels computerunterstützter Softwarelösung auf transparente Weise erfolge.

Das BMWFJ als Hauptaktionär der VERBUND AG sei – wenn auch im Stellenbesetzungsgesetz nicht explizit festgelegt – daran interessiert, dass die variable Vergütung an langfristige und nachhaltige Kriterien geknüpft wird. Die konkreten Zielvereinbarungen und das entsprechende Controlling von Managementverträgen seien aber Aufgabe der zuständigen Organe der Gesellschaft.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine Einflussnahme auf die Umsetzung der Empfehlungen nicht möglich sei.

- 4.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG, dass er einen Zeitraum von bis zu eineinhalb Jahren als nicht ausreichend für die langfristigen Zielvorgaben erachtet; vielmehr sollte von einem Zeithorizont von drei bis fünf Jahren ausgegangen werden.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung der Erfüllung einer Zielvereinbarung bzw. des Geschäftserfolgs in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die überprüfte Gesellschaft als nicht an der Börse notiertes Unternehmen rechtskonform von einer Veröffentlichung der Bezüge Abstand genommen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die nicht vorgenommene Bezugsveröffentlichung, die im Einklang mit den bundesgesetzlichen Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches stand, die Grundsätze des Corporate Governance zu beeinträchtigen vermöge.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung und es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung.

6.4 Der RH entgegnete der VERBUND AG und der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte.

Die Managerverträge enthielten auch die mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Höchstgrenze der Versicherungsprämien für eine freiwillige Pensionsvorsorge mit 10 % des Gesamtjahresbezugs.

Der VERBUND-Konzern stellte für Neueintritte ab dem 1. Juli 1994 das leistungsorientierte auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem um. Auf Basis eines Rechtsgutachtens, einer negativen Entscheidung des Obersten Gerichtshofes und einer Forderung der Arbeitnehmervertretung schoss der Konzern in diesem Zusammenhang in den Jahren 2006 bis 2008 rd. 39 Mill. EUR in die beitragsorientierte Pensionskasse nach, wofür jeder Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte eine Rechtsbereinigungserklärung abzugeben hatte. Der Konzern erreichte dabei eine Gesamtzustimmung von 95 %, musste dafür jedoch alle Leistungsberechtigten gleichermaßen beteiligen, auch Neueintritte nach dem 30. Juni 1994.

Auch zwei Manager, die nach besagtem Datum eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 35.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde.

7.2 Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest. Durch die Bezahlung der Sonderbeiträge an die Pensionskasse für zwei Manager, die keinen Anspruch aus der leistungsorientierten betrieblichen Pensionsvorsorge und folglich auch keinen auf eine Nachschusszahlung aus der Umstellung der Systeme hatten, wurde die gesetzliche Obergrenze von 10 % bei den beiden Managern überschritten.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei zukünftigen Vertragsabschlüssen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden.

- 7.3** *Laut Stellungnahme der VERBUND AG sei die Bindung des Leistungsanfalls einerseits aufgrund der betrieblichen Altersvorsorge zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung, andererseits auch durch die mit den Managern gemäß Pensionskassengesetz abzuschließenden Vorsorgevereinbarungen gegeben. Die Pensionsregelungen entsprächen sohin den Vorgaben des Gesetzes.*

Die VERBUND AG habe – um Vergleiche mit rechtsbereinigender Wirkung zu erreichen – mit den einzelnen Managern Vereinbarungen abgeschlossen, um künftige Klagen aus dem Titel des beitragsorientierten Pensionskassensystems hintanzuhalten.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei; es bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 7.4** Der RH entgegnete der VERBUND AG, dass die für die Manager abgeschlossenen Vorsorgevereinbarungen den Pensionsantritt vor dem Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension ermöglichten. Sie entsprachen somit nicht den Vorgaben der – gegenüber der Betriebsvereinbarung und der Vorsorgevereinbarung rechtlich höher zu qualifizierenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

- 8.1** Mit Übereinkommen vom 19. Februar 2007 lösten die überprüfte Gesellschaft und ein Manager das Vertragsverhältnis einvernehmlich, wobei grundsätzlich keine Ansprüche zur Auszahlung gelangten. Für bis zu diesem Zeitpunkt nicht konsumierte Urlaubstage leistete die Gesellschaft einen Ersatz in der Höhe von rd. 30.000 EUR.
- 8.2** Der RH hielt fest, dass sich die Urlaubersatzleistung im gesetzlichen Ausmaß bewegte.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 9.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 % + Einmalzahlung 200 EUR	3,70 % + Einmalzahlung 250 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	13,00 %	8,03 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag zumindest im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Industrieangestellten des Metallsektors. Darüber hinaus erhöhten sich die Gesamtjahresbezüge eines Managers aufgrund eines Beschlusses des Arbeitsausschusses des Aufsichtsrates im November 2007 rückwirkend mit 1. Juni 2007 von monatlich rd. 13.600 EUR auf rd. 17.900 EUR, bzw. um rd. 31 %. Zuvor hatte der Gesellschafter im Mai 2007 den Manager zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt und ihn gleichzeitig mit Wirksamkeit vom 1. November 2007 wiederbestellt.

Die Gesellschaft bezahlte an einen Manager eine über die Gesamtjahresbezüge und die Bonifikationen hinausgehende Konzernprämie von 16.500 EUR aus; eine Begründung lag dafür nicht vor.

- 9.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Nach Auffassung des RH hätten die Managerverträge alle Elemente zu enthalten, die zur Transparenz und Vergleichbarkeit der Festlegungen in den Managerverträgen beitragen; insbesondere zählen dazu all jene Faktoren, die auf den Gesamtjahresbezug und die variablen Bezugsbestandteile Einfluss ausüben.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Gren-

zen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Er empfahl dem Unternehmen weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der VERBUND AG entspreche die Valorisierung der bestehenden Managerverträge gemäß der Entwicklung der Ist-Gehälter der Industrieangestellten des Metallsektors und damit der gängigen Praxis in der Privatwirtschaft. Nicht nachvollziehbar erscheine, wie eine Valorisierungsregelung, die als Teil der Praxis der Privatwirtschaft den bundesgesetzlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung entspreche, aufgrund der Tatsache, dass vier Länder in deren Geltungsbereich Obergrenzen für die Bezüge von Managern eingeführt haben, geeignet sein solle, den den Vertragsschablonen zugrundeliegenden Grundsätzen der Transparenz und Vergleichbarkeit zu widersprechen. Gemäß dem Stufenbau der österreichischen Rechtsordnung stünden bundesgesetzliche Regelungen über landesgesetzlichen Regelungen.*

Die Erhöhung um rd. 31 % des Gesamtjahresbezugs eines Managers sei mit der Bestellung des Managers zum Vorsitzenden des Vorstands und seinem damit im großen Umfang gestiegenen Verantwortungs- und Aufgabenbereich einhergegangen. Weiters bekleide der Manager eine Vielzahl von nationalen und internationalen Funktionen und sei im internationalen Raum ein höchst anerkannter Experte. Die hohe Gefahr der Abwerbung durch Konkurrenten habe durch die Gewährung der Bezugsanpassung abgewendet werden können.

Mit Bezug auf die Konzernprämie teilte die VERBUND AG mit, dass der betroffene Manager auch als Vorstand der VERBUND-Italia tätig gewesen sei, wobei ihm große Verantwortung bei Aufbau und Entwicklung des Joint Ventures in Italien zugekommen war. Seine Erfolge seien durch eine einmalige Prämie anerkannt worden; bewusst sei auf die kostenintensivere und nachhaltig wirkende Variante einer Bezugserhöhung verzichtet worden.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig sein und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

Da das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei, bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 9.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der überprüften Gesellschaft und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit

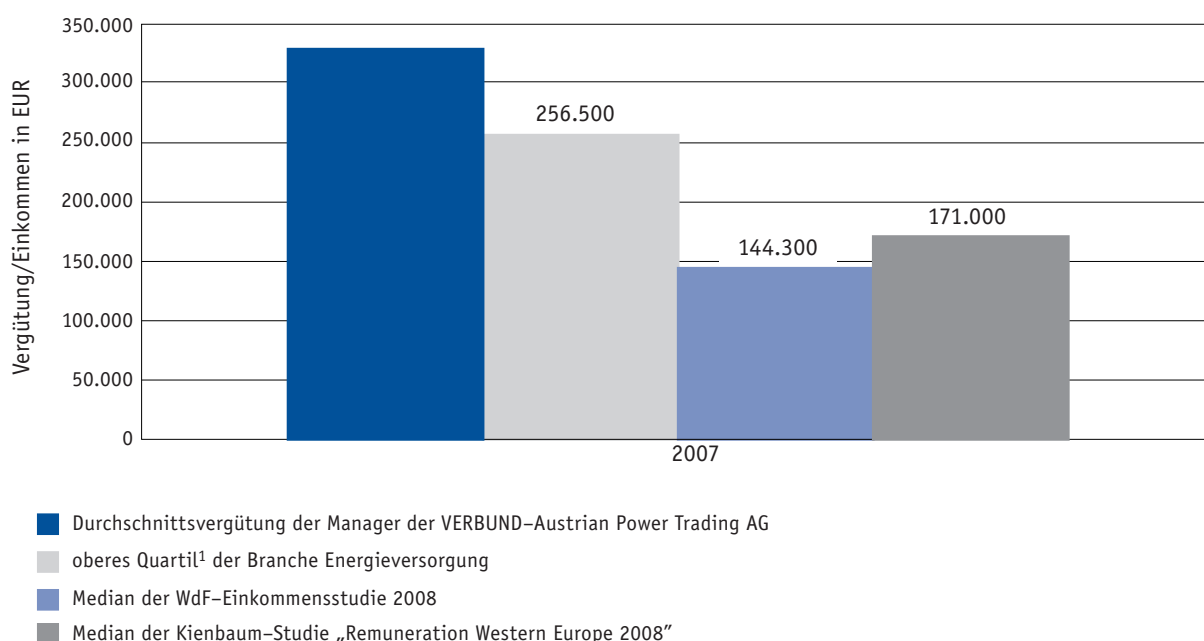
VERBUND–Austrian Power Trading AG

und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

10.1 Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008« ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager bei der VERBUND–Austrian Power Trading AG

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen,

- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF–Einkommensstudie 2008 und Kienbaum–Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

10.3 *Die VERBUND AG teilte mit, dass gemäß einer Marktstudie eines Beratungsunternehmens, die große börsennotierte österreichische und internationale Energieversorger in ihr Vergleichssample einbezog, die jährliche Durchschnittsvergütung aller Manager der überprüften Unternehmung deutlich unter dem oberen Quartil dieser Studie gelegen sei.*

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die VERBUND–Austrian Power Trading AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

(4) Bei zukünftigen Vertragsabschlüssen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)

VERBUND–International GmbH

Die VERBUND–International GmbH hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die VERBUND–International GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 25 % bzw. 50 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Vorsitzende der Generalversammlung bis Oktober des betroffenen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte. (TZ 7)

Zwei Manager, die nach der Umstellung des leistungsorientierten auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge (Nachschusszahlung aufgrund der Systemumstellung) an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 21.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde. (TZ 7)

Im Jahr 2007 übernahm ein Manager eine neue Geschäftsführerposition in einem anderen Unternehmen des VERBUND–Konzerns; im Zuge der Beendigung der Managerfunktion fielen bei der Unternehmung keine Kosten an. (TZ 8)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag zumindest im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Energieversorgungsunternehmen. Das Unternehmen zahlte im überprüften Zeitraum an zwei Manager über die Gesamtjahresbezüge und die variablen Bezugsbestandteile hinausgehende Konzernprämien, Prämien aus besonderem Anlass und Leistungszulagen von rd. 44.900 EUR als Abgeltung für nebenbei ausgeübte Funktionen als Vorstandsassistenten bei der damaligen Österreichischen Elektrizitätswirtschafts–AG (nunmehr: VERBUND AG). Derartige Ansprüche auf Vergütung waren in den Managerverträgen ausdrücklich ausgeschlossen. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager lag unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Die VERBUND–International GmbH beschäftigte im überprüften Zeitraum auch eine Managerin. (TZ 11)

Kenndaten zur VERBUND–International GmbH				
Eigentümer			Stammkapital	
			in Mill. EUR	in %
			1,82	100
VERBUND – Beteiligungsholding GmbH				
Unternehmens- gegenstand	Verwaltung und Entwicklung internationaler Beteiligungen			
Branche	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			
Gebärung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		1.264	1.291	8.504
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		1.921	1.368	– 19.500
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		1.723	1.291	– 16.340
Cashflow		– ¹	2.294	– 14.168
Personalaufwand		1.207	1.383	2.058
		Anzahl ²		
Mitarbeiter		4	5	18
Manager		2	2,16	2

¹ Im Jahr 2006 wurde der Cashflow vom Unternehmen noch nicht ermittelt.

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1** Die VERBUND–International GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge der Gesellschaft wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Es bestanden Nebenabreden (mit selben Datum wie die Managerverträge) über u.a. Reisekosten und die Arbeitszeit.
- Dienstbefindungen mussten nicht ohne Anspruch auf ein gesondertes Entgelt dem Unternehmen überlassen werden, vielmehr galt das Patentgesetz und die darin vorgesehene Entschädigungsregelung.
- Abweichungen bestanden hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 7).
- Zusätzlich fehlten Vereinbarungen hinsichtlich
 - der Befristung des Anstellungsverhältnisses auf längstens fünf Jahre;
 - der Möglichkeit zur sofortigen Vertragsauflösung aus einem verschuldeten wichtigen Grund, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwachsen;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes aufgrund unternehmerischer Erfordernisse;
 - der Verjährung des Urlaubsanspruchs (nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Jahres dessen Entstehens);
 - der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse und hinsichtlich
 - einer branchenüblichen bzw., falls keine derartige besteht, einer an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientierten Konkurrenzklausel.
- Entgegen den gesetzlichen Vorgaben vereinbarten die Vertragsparteien, dass
 - die Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung mit zwölf und nicht mit sechs Monaten begrenzt war;
 - die Unfallversicherung für den Fall des Todes eineinhalb und bei Invalidität drei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugs-

bestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) und nicht nur ein bzw. zwei Jahresbruttogehälter (ohne variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen) beträgt und dass

- beim Ableben des Managers den Erben ein Sterbegeld in der Höhe eines Viertels des letzten Jahresbezugs gebührt.

Der Gesellschafter der VERBUND–International GmbH bestellte im überprüften Zeitraum drei Manager – davon immer nur zwei Personen zeitgleich¹².

- 2.2** Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen. Er kritisierte, dass nicht alle Bestimmungen in den Managerverträgen geregelt wurden, sondern einzelne Regelungen in schriftliche Nebenabreden aufgenommen wurden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3** *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die inhaltliche Determinierung in Nebenabreden ausschließlich formalistische Beweggründe gehabt. Die angeführten Regelungen fänden bereits seit geraumer Zeit in den Managerverträgen selbst – im Zuge der Neubestellung bzw. Wiederbestellung eines Managers – ihren Niederschlag.*

Nebenabreden betreffend Reisekosten seien getroffen worden, um den Anspruch der Manager auf Vergütung von Reise- und Nächtigungskosten so gering wie möglich zu halten. Die Arbeitszeitregelung beruhe auf einer konzernweit in Geltung stehenden Betriebsvereinbarung. Ein Ausschluss der Manager erscheine – unter Berücksichtigung, dass mit deren Gesamtjahresbezügen sämtliche Mehrarbeiten und Überstunden abgegolten seien – im Lichte der gebotenen Gleichbehandlung als unsachlich.

Die in den Managerverträgen fehlenden Vereinbarungen würden in der Praxis von den Managern als dienstliche Verpflichtung ausdrücklich anerkannt und seit längerer Zeit im Zuge von Neu- bzw. Wiederbestellungen in den jeweiligen Verträgen auch schriftlich implementiert. Die Abweichungen hinsichtlich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Unfallversicherung hätten auf Betriebsverein-

¹² Abgesehen von Zeiträumen bis zu einem Monat für die Geschäftsübergabe.

barungen für alle im VERBUND–Konzern tätigen Arbeitnehmer beruht. Ein Ausschluss der Manager erscheine aufgrund der gebotenen Gleichbehandlung als unsachlich. Bereits seit geraumer Zeit werde im Zuge von Neubestellungen von der Gewährung eines Sterbegeldanspruchs Abstand genommen.

Alle Managerverträge würden eine Kündigungsmöglichkeit zum Quartalsende enthalten. Seit längerer Zeit sei es im VERBUND–Konzern Praxis, dass Managerverträge mit einer Maximalbefristungsdauer von fünf Jahren abgeschlossen würden (so auch in der überprüften Gesellschaft im Jahr 2010 bei der Neubestellung der Manager). Ferner sei die Möglichkeit zur sofortigen Vertragsauflösung aus einem verschuldeten wichtigen Grund seit längerer Zeit gemäß dem Konzernstandard in die Managerverträge aufgenommen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ handle es sich bei der geprüften Gesellschaft um ein Tochterunternehmen einer börsennotierten Aktiengesellschaft (VERBUND AG). Es obliege daher den zuständigen Organen der Tochtergesellschaft, die Managementverträge abzuschließen und nicht dem BMWFJ als Hauptaktionär der VERBUND AG. Die Vorgaben der Verordnung der Bundesregierung betreffend die Vertragsschablonen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz seien teilweise deshalb nicht eingehalten worden, weil sie im Widerspruch zu allgemeinen Betriebsvereinbarungen stünden.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Kritik an den Abweichungen zu der verbindlich anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes und die Abfassung von Nebenabreden zur Kenntnis genommen werde. Bezüglich der Einhaltung der Verordnung sei aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich nicht möglich.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass aufgrund des Beteiligungsverhältnisses – indirekte Beteiligung; Beteiligung der WIENER STADTWERKE Holding AG an der VERBUND AG in Höhe von 11,87 % – eine Einflussnahme in die operative Tätigkeit der Gesellschaft durch das Land Wien nur als sehr eingeschränkt anzusehen sei. Daher werde das Prüfungsergebnis des RH lediglich zur Kenntnis genommen.

- 2.4** Der RH entgegnete der VERBUND AG und dem BMWFJ, dass Betriebsvereinbarungen die normative Geltung von Gesetzen bzw. Verordnungen nicht außer Kraft setzen können.

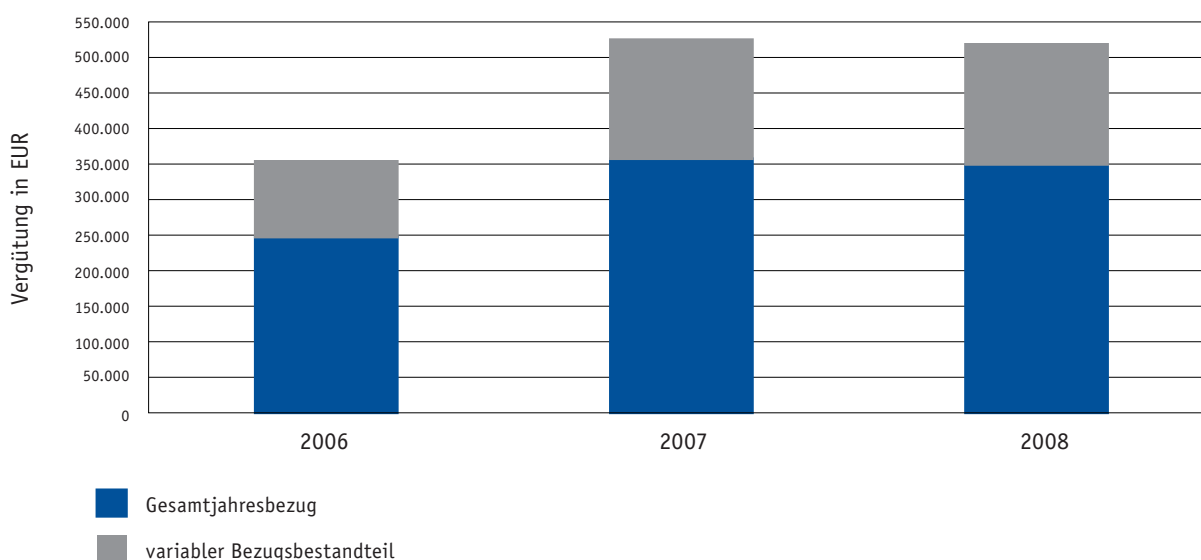
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 25 % bzw. 50 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben vereinbarten der Vorsitzende der Generalversammlung und die einzelnen Manager bis Oktober des betroffenen Jahres. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im nächstfolgenden Jahr. Der Zeitpunkt der Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile war teilweise aus den Unterlagen nicht ersichtlich; die Unterschriften der Beteiligten fehlten.

4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete er eine Bindung des variablen Bezugsbestandteiles der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um den Managern zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

4.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG seien die Empfehlungen des RH bereits umgesetzt. Im Konzern sei es gängige Praxis, dass die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile im Vorhinein festgelegt würden und die nachfolgende Evaluierung mittels computerunterstützter Softwarelösung auf transparente Weise erfolge.*

Das BMWFJ als Hauptaktionär der VERBUND AG sei – wenn auch im Stellenbesetzungsgesetz nicht explizit festgelegt – daran interessiert, dass die variable Vergütung an langfristige und nachhaltige Kriterien geknüpft wird. Die konkreten Zielvereinbarungen und das entsprechende Controlling von Managementverträgen seien aber Aufgabe der zuständigen Organe der Gesellschaft.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse eine Einflussnahme auf die Umsetzung der Empfehlungen nicht möglich sei.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach Feststellung der Erfüllung einer Zielvereinbarung bzw. des Geschäftserfolgs durch die Generalversammlung in dem der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD–Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der VERBUND AG habe die überprüfte Gesellschaft als nicht an der Börse notiertes Unternehmen rechtskonform von einer Veröffentlichung der Bezüge Abstand genommen. Es sei nicht nachvollziehbar, warum die nicht vorgenommene Bezugsveröffentlichung, die im Einklang mit den bundesgesetzlichen Vorschriften des Unternehmensgesetzbuches stand, die Grundsätze des Corporate Governance zu beeinträchtigen vermöge.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung und es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung.

Auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung seien die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex selbst auch nicht als Orientierung empfohlen, und es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass der Kodex nicht umgesetzt worden sei.

- 6.4** Der RH entgegnete der VERBUND AG und der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte.

Die Managerverträge enthielten auch die mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmende Höchstgrenze der Versicherungsprämien für eine freiwillige Pensionsvorsorge mit 10 % des Gesamtjahresbezugs.

Der VERBUND-Konzern stellte für Neueintritte ab dem 1. Juli 1994 das leistungsorientierte auf ein beitragsorientiertes betriebliches Pensionssystem um. Auf Basis eines Rechtsgutachtens, einer negativen Entscheidung des Obersten Gerichtshofes und einer Forderung der Arbeitnehmervertretung schoss der Konzern in diesem Zusammenhang in den Jahren 2006 bis 2008 rd. 39 Mill. EUR in die beitragsorientierte Pensionskasse nach, wofür jeder Leistungs- und Anwartschaftsberechtigte eine Rechtsbereinigungserklärung abzugeben hatte. Der Konzern erreichte dabei eine Gesamtzustimmung von 95 %, musste dafür jedoch alle Leistungsberechtigten gleichermaßen beteiligen, auch Neueintritte nach dem 30. Juni 1994.

Auch zwei Manager, die nach besagtem Datum eintraten, erhielten vom überprüften Unternehmen Sonderbeiträge an die Pensionskasse im Gesamtausmaß von rd. 21.000 EUR, womit die gesetzliche Obergrenze von 10 % für die freiwillige Pensionsvorsorge überschritten wurde.

- 7.2** Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest. Durch die Bezahlung der Sonderbeiträge an die Pensionskasse für zwei Manager, die keinen

Anspruch aus der leistungsorientierten betrieblichen Pensionsvorsorge und folglich auch keinen auf eine Nachschusszahlung aus der Umstellung der Systeme hatten, wurde die gesetzliche Obergrenze von 10 % bei den beiden Managern überschritten.

Der RH empfahl dem Unternehmen, bei zukünftigen Managerverträgen den Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden.

- 7.3** *Laut Stellungnahme der VERBUND AG sei die Bindung des Leistungsanfalls einerseits aufgrund der betrieblichen Altersvorsorge zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung, andererseits auch durch die mit den Managern gemäß Pensionskassengesetz abzuschließenden Vorsorgevereinbarungen gegeben. Die Pensionsregelungen entsprächen sohin den Vorgaben des Gesetzes.*

Die VERBUND AG habe – um Vergleiche mit rechtsbereinigender Wirkung zu erreichen – mit den einzelnen Managern Vereinbarungen abgeschlossen, um künftige Klagen aus dem Titel des beitragsorientierten Pensionskassensystems hintanzuhalten.

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei; es bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 7.4** Der RH entgegnete der VERBUND AG, dass die für die Manager abgeschlossenen Vorsorgevereinbarungen den Pensionsantritt vor dem Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension ermöglichten. Sie entsprachen somit nicht den Vorgaben der – gegenüber der Betriebsvereinbarung und der Vorsorgevereinbarung rechtlich höher zu qualifizierenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Beendigung eines
Dienstverhältnisses

- 8** Im Jahr 2007 übernahm ein Manager eine neue Geschäftsführerposition in einem anderen Unternehmen des VERBUND–Konzerns; im Zuge der Beendigung der Managerfunktion fielen bei der VERBUND–International GmbH keine Kosten an.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 % + Einmalzahlung 200 EUR	3,70 % + Einmalzahlung 250 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	30,21 %	8,54 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag zumindest im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Energieversorgungsunternehmen. Ein Manager erhielt für die ersten eineinhalb Jahre nach seiner Bestellung aufgrund mangelnder Erfahrung als Linienführungskraft einen Gesamtjahresbezug von rd 96.000 EUR sowie einen variablen Bezugsbestandteil von bis zu 25 % entsprechend dem im VERBUND–Konzern implementierten Executive Compensation Model. Nach der Einarbeitungsphase erhöhten sich der Gesamtjahresbezug mit Ergänzung zum Managervertrag per 1. April 2007 auf rd. 161.000 EUR bzw. um rd. 68 % und der variable Bestandteil auf 50 %.

Die VERBUND–International GmbH zahlte im überprüften Zeitraum an zwei Manager weiters über die Gesamtjahresbezüge und die variablen Bezugsbestandteile hinausgehende Konzernprämien, Prämien aus besonderem Anlass und Leistungszulagen von rd. 44.900 EUR als Abgeltung für nebenbei ausgeübte Funktionen als Vorstandsassistenten bei der damaligen Österreichischen Elektrizitätswirtschafts–AG (nunmehr VERBUND AG). Derartige Ansprüche auf Vergütung waren im Managervertrag ausdrücklich ausgeschlossen.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahre 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl dem Unternehmen, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Er empfahl dem Unternehmen weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 9.3** *Laut Stellungnahme der VERBUND AG entspreche die Valorisierung der bestehenden Managerverträge der Gehaltsentwicklung der in der höchsten Gehaltsstufe eingereichten Angestellten der Energieversorgungsunternehmen und somit der gängigen Praxis in der Privatwirtschaft. Nicht nachvollziehbar erscheine, wie eine Valorisierungsregelung, die als Teil der Praxis der Privatwirtschaft den bundesgesetzlichen Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung entspreche, aufgrund der Tatsache, dass vier Länder in deren Geltungsbereich Obergrenzen für die Bezüge von Managern eingeführt haben, geeignet sein solle, den den Vertragsschablonen zugrundeliegenden Grundsätzen der Transparenz und Vergleichbarkeit zu widersprechen. Gemäß dem Stufenbau der österreichischen Rechtsordnung stünden bundesgesetzliche Regelungen über landesgesetzlichen Regelungen.*

Zur Erhöhung des Gesamtjahresbezugs um rd. 68 % und des variablen Bestandteils um 50 % eines Managers teilte die VERBUND AG mit, dass der anlässlich der Bestellung zunächst verhältnismäßig niedrige Bezug angemessen erschienen sei, weil der Manager in sehr jungen Jahren bestellt worden war; im Vergleich dazu habe der damalige andere Manager einerseits auf eine langjährige berufliche Tätigkeit, andererseits auf eine mehrjährige Erfahrung als Geschäftsführer zurückblicken können. Erst nachdem der erstgenannte Manager die Einarbeitungszeit hinter sich gehabt sowie seine Qualifikation und Kompetenz für diese Position erfolgreich unter Beweis gestellt habe, sei eine Anpassung seines Bezugs an den Bezug des anderen Managers erfolgt. Die durchgeführte Gehaltsanpassung entspreche dem Executive Compensation Model im VERBUND.

Das leistungsorientierte Gehaltsmodell sehe vor, dass Arbeitnehmer der VERBUND AG zustehende Prämien für das abgelaufene Beurteilungsjahr erst im Nachhinein ausbezahlt bekommen. Dies erkläre Prämienzahlungen an einen Manager, der diese für einen Anspruchszeitraum vor der Bestellung als Manager erhalten habe.

Zwei Manager wären nach ihrer Bestellung als Geschäftsführer der VERBUND–International GmbH weiterhin als Vorstandsassistenten eingesetzt worden. Dies habe auch in den Managerverträgen Niederschlag gefunden, wobei diesbezügliche Vergütungsansprüche ausgeschlossen worden wären. Die Manager hätten jedoch in keinsten Weise Anspruch auf Zahlung dieser Prämien gehabt; vielmehr seien diese einzelfallbezogen und unpräjudiziell für die Zukunft als Anerkennung von deren Leistungen ausbezahlt worden.

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig sein und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffent-

lichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

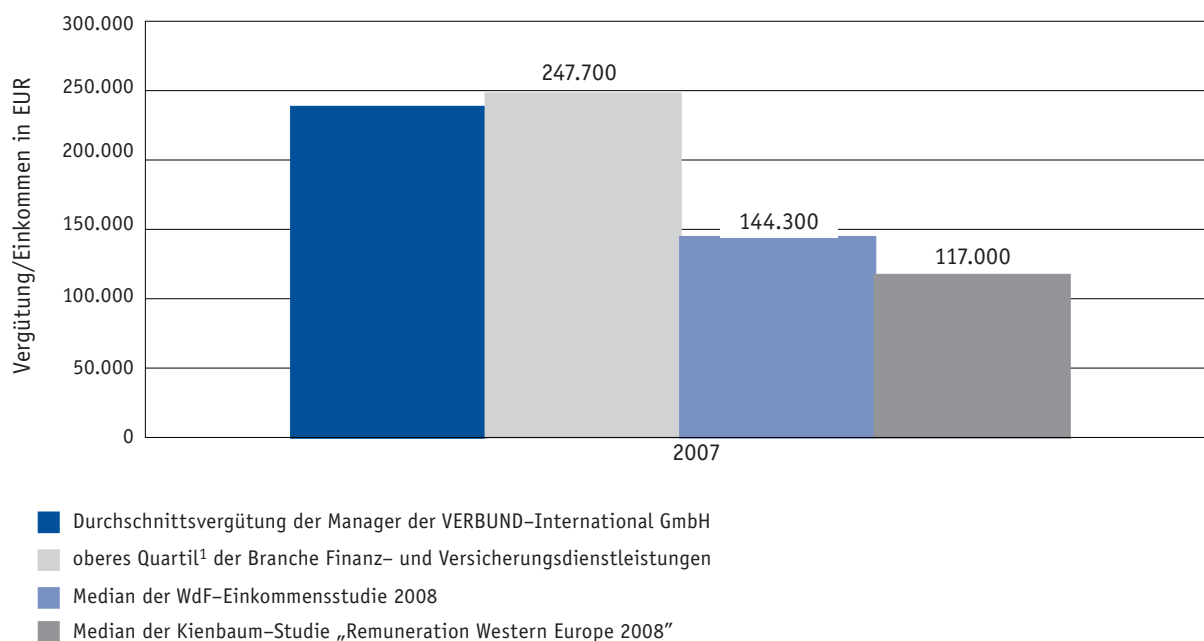
Da das Land Niederösterreich nicht und die EVN lediglich als Minderheitsaktionär an der Gesellschaft beteiligt oder indirekt beteiligt sei, bestehe keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 9.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der VERBUND-International GmbH und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10.1** Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen–Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager bei der VERBUND–International GmbH

- unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütung sowie
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF–Einkommensstudie 2008 und Kienbaum–Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

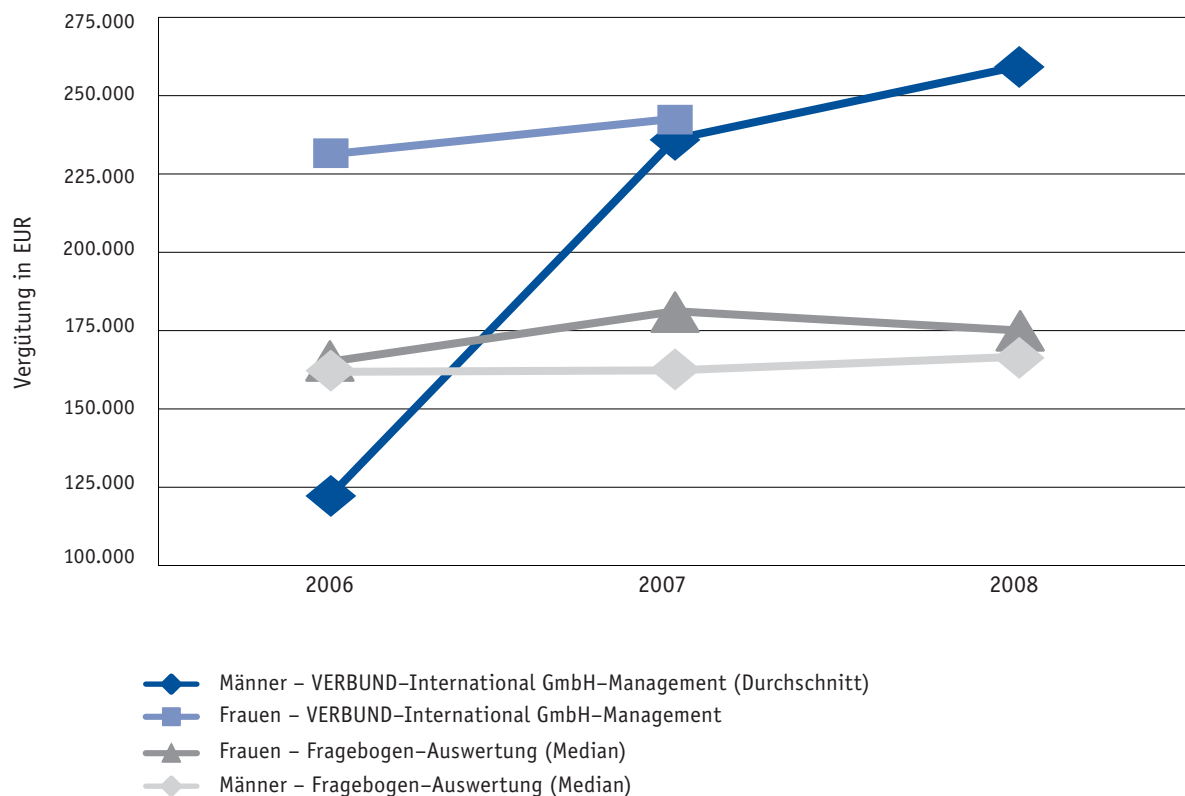
lag.

10.3 Die VERBUND AG teilte mit, dass gemäß einer Marktstudie eines Beratungsunternehmens, die große börsennotierte österreichische und internationale Energieversorger in ihr Vergleichssample einbezog, die jährliche Durchschnittsvergütung aller Manager des überprüften Unternehmens deutlich unter dem Median dieser Studie gelegen sei.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

11.1 Die VERBUND-International GmbH beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt drei Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütungen der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) aller Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



11.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote des überprüften Unternehmens deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in den prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die VERBUND–International GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären entsprechend den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

(4) Bei zukünftigen Managerverträgen wäre der Leistungsanfall der freiwilligen Pension ausschließlich an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension zu binden. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 9)

Verkehrsverbund Ost–Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.

Die Verkehrsverbund Ost–Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. schrieb die Managerfunktionen nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz aus. Weiters wichen das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Gemäß Gesellschaftsvertrag der Verkehrsverbund Ost–Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. (kurz: VOR) konnten die Manager nur über Vorschlag der Gesellschafter Land Wien und Land Niederösterreich bestellt und abberufen werden. Jeder der Gesellschafter war verpflichtet, in der Generalversammlung für den Antrag des vorschlagsberechtigten Gesellschafters zu stimmen. Die VOR schrieb die Funktionen der Manager, die nach dem Inkrafttreten des Stellenbesetzungsgesetzes bestellt wurden, nicht aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der VOR wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge der VOR sahen ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor. (TZ 3)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 4)

Die Managerverträge der VOR enthielten weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 5)

Benchmarks

Der von der VOR den Managern zu bezahlende Gesamtjahresbezug unterlag grundsätzlich keiner Wertsteigerung. Ausgenommen hiervon waren bei zwei Managern die vom überprüften Unternehmen an den jeweiligen Gesellschafter zu refundierenden Beamtenbezüge. Bei der ab April 2008 beschäftigten Managerin wurde der Beamtenbezug unmittelbar von der VOR ausbezahlt, und der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung dieses Beamtenbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien vor. (TZ 6)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der VOR lag unter dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Die VOR beschäftigte auch eine Managerin. (TZ 8)

Kenndaten zur Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.					
Eigentümer			Stammkapital		
			in EUR	in %	
			Land Wien	44.000	44
			Land Niederösterreich	44.000	44
			Land Burgenland	12.000	12
Unternehmens-gegenstand		– Die Gesellschaft hat für das Funktionieren des Verkehrsverbundes in der Ostregion Österreichs im Sinne des zwischen den Gesellschaftern und dem Bund vereinbarten Grund- und Finanzierungsvertrags zu sorgen. – Dazu hat sie für die zusammenarbeitenden Verkehrsunternehmen, deren Tarifhoheit durch diesen Vertrag nicht berührt wird, Planungs-, Koordinierungs-, Durchführungs- und Verbundmanagementaufgaben zu besorgen. – Weiters ist die Gesellschaft für die Planung und Errichtung von Park & Ride-Anlagen außerhalb des Wiener Stadtgebietes zuständig.			
Branche		Verkehr und Lagerei			
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		64.562	67.531	75.865	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		– 2.544	– 3.386	– 4.271	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		– 2.546	– 3.388	– 4.273	
Cashflow		– 4.099	2.420	– 1.158	
Zuschüsse					
Bund		1.400	1.400	1.593	
Land		3.308	3.231	3.902	
Personalaufwand		3.021	3.636	4.385	
		Anzahl ¹			
Mitarbeiter		59	72	79	
Manager		2	2	2	

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

1.1 Im Gesellschaftsvertrag der Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. (kurz: VOR) war festgelegt, dass die Manager nur über Vorschlag der Gesellschafter Land Wien und Land Niederösterreich bestellt und abberufen werden. Jeder der Gesellschafter war verpflichtet, in der Generalversammlung für den Antrag des vorschlagsberechtigten Gesellschafters auf Bestellung oder Abberufung seines Managers zu stimmen.

Die VOR schrieb die Funktionen der Manager, die nach dem Inkrafttreten des Stellenbesetzungsgesetzes bestellt wurden, nicht gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei der Bestellung der Manager der VOR das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde; nach Auffassung des RH schließt das Vorschlagsrecht der Gesellschafter gemäß dem Gesellschaftsvertrag eine Ausschreibung nach dem Stellenbesetzungsgesetz nicht aus. Er bemängelte, dass öffentliche Ausschreibungen unterblieben, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung der Manager beeinträchtigt war.

Der RH empfahl der VOR, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten.

1.3 *Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung werde die Empfehlung des RH zum Anlass genommen, eine Evaluierung mit den anderen Miteigentümern vorzunehmen.*

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Die Managerverträge der VOR wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Die Anstellungsverhältnisse waren unbefristet.
- Die Abgeltung des Urlaubsanspruchs war nicht auf den Fall der Beendigung des Managervertrags eingeschränkt, sondern mit Beschluss des Aufsichtsrates jederzeit möglich.

- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich:
 - der Inhalte der Tätigkeiten der Manager sowie der rechtlichen Grundlagen;
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis);
 - der Verjährung des Urlaubsanspruchs;
 - der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen;
 - des Eigentums an Dienstleistungen der Manager;
 - einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung;
 - der Meldepflichten der Manager über persönliche Verhältnisse sowie
 - einer branchenüblichen bzw., falls keine derartige besteht, an den Bestimmungen des Angestelltengesetzes orientierten Konkurrenzklausel.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der VOR, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Burgenländischen Landesregierung komme aufgrund der Beteiligungsverhältnisse (12 %) die Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland nicht zur Anwendung. Das Land Burgenland werde in der Generalversammlung der VOR auf die Empfehlungen des RH hinweisen.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass die Vertragsschablonenverordnung nur für Beteiligungen des Bundes gelte. Da in Niederösterreich bisher keine diesbezügliche Verordnung erlassen wor-

den sei, sei die Vertragsschablonenverordnung für die VOR nicht verbindlich und dementsprechend seien Abweichungen zulässig gewesen.

Die Gestaltung von Managerverträgen beruhe auf Vertragsverhandlungen und es ergäben sich Unterschiede in Teilbereichen aufgrund der Konsensbildung bei den Verhandlungen. Eine verbindliche Umsetzung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes habe auch der Bundesgesetzgeber nicht gefordert. Ob ein Land eine eigene Vertragsschablonenverordnung erlasse oder jene des Bundes für verbindlich erkläre, sei eine generelle Entscheidung unabhängig vom Unternehmen.

Das Land Niederösterreich habe sich jedoch bereits bisher an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert. Der Empfehlung werde dadurch entsprochen werden, als auf die Organe des Unternehmens Einfluss ausgeübt werde, sich an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes zu orientieren.

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

Bezugsregelungen

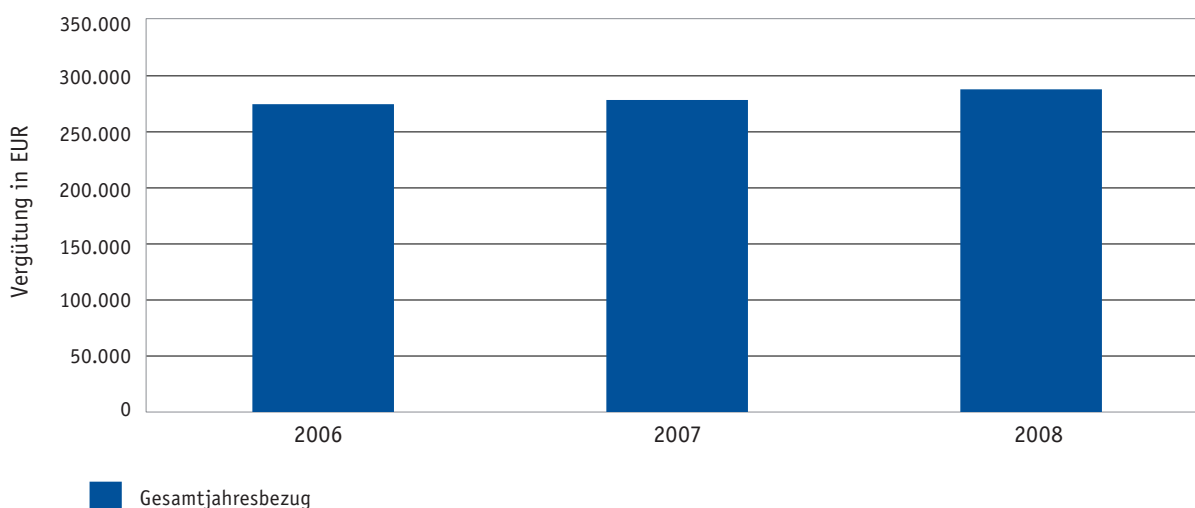
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor. Neben einem von der VOR zu bezahlenden, der Höhe nach unveränderbaren Gesamtjahresbezug bezogen die Manager jeweils noch einen Beamtenbezug jenes Gesellschafters, der sie in die Geschäftsführung entsandt hatte. Diesen Beamtenbezug musste die VOR bei zwei Managern dem jeweiligen Gesellschafter refundieren, bei der ab April 2008 beschäftigten Managerin wurde dieser direkt von der VOR ausbezahlt.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge¹³ zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

¹³ Das Unternehmen konkretisierte im Stellungnahmeverfahren die realen Bruttolöhne ihrer Manager. Die ursprünglich gemeldeten Daten enthielten in den Refundierungsbeiträgen an das jeweilige Land auch vertraglich definierte Dienstgeberbeiträge und Beiträge für künftige Pensionslasten.

Gesamtjahresbezüge



Veröffentlichung der Bezüge

- 4.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 4.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 4.3 Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass für das Unternehmen – wie auch der RH feststellte – keine gesetzliche Verpflichtung zur Veröffentlichung bestand. Der Österreichische Corporate Governance Kodex sei keine verbindliche Regelung; es sei betreffend Gesellschaften mit beschränkter Haftung nicht einmal in der Präambel eine Orientierung am Kodex empfohlen. Das Unternehmen habe daher entsprechend der geltenden Rechtsordnung gehandelt. Wenn jemand gesetzeskonform entsprechend einer gesetzlichen Ausnahmeregelung handle, nütze er diese nicht, sondern handle im Rahmen der Rechtsordnung. Auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung seien die Grundsätze des Österreichischen Corporate Governance Kodex selbst auch nicht als Orientierung empfohlen; es könne daher nicht davon gesprochen werden, dass der Kodex nicht umgesetzt worden sei.

Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

- 4.4** Der RH entgegnete der Niederösterreichischen Landesregierung, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 5** Die Managerverträge der VOR enthielten weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Mit einem Manager wurde anlässlich seines im März 2008 erfolgten vorzeitigen Ausscheidens ein – 14-mal pro Jahr gebührender – zusätzlicher Ruhebezug vereinbart, den die VOR zu leisten hatte.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 6.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,35 %	2,70 % + Einmalzahlung 175 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	– ¹	–

¹ für das von der VOR zu bezahlende Gehalt; Veränderung des Beamtenbezugs entsprechend der jeweiligen Erhöhung für Landes- bzw. Gemeindebedienstete

Der von der VOR den Managern zu bezahlende Gesamtjahresbezug unterlag grundsätzlich keiner Wertsteigerung. Ausgenommen hiervon waren bei zwei Managern die zu refundierenden Beamtenbezüge an den jeweiligen Gesellschafter. Bei der ab April 2008 beschäftigten Managerin wurde der Beamtenbezug unmittelbar von der VOR ausbezahlt, und der Managervertrag sah eine automatische Erhöhung dieses Beamtenbezugs analog einem Beamten der Stadt Wien vor.

- 6.2** Die Manager erhielten in den Jahren 2007 und 2008 bei den Gesamtjahresbezügen keine Gehaltserhöhungen vom überprüften Unternehmen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der VOR, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 6.3** *Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer würde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen ein Reallohnverlust eintreten würde. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig sein und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.*

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Bei den Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegeben-

heiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen daher keinen Vorteil.

Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats würde die Empfehlung des RH zur Kenntnis genommen und gemeinsam mit den die Mehrheit bildenden anderen beiden Mitgesellschaftern in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.

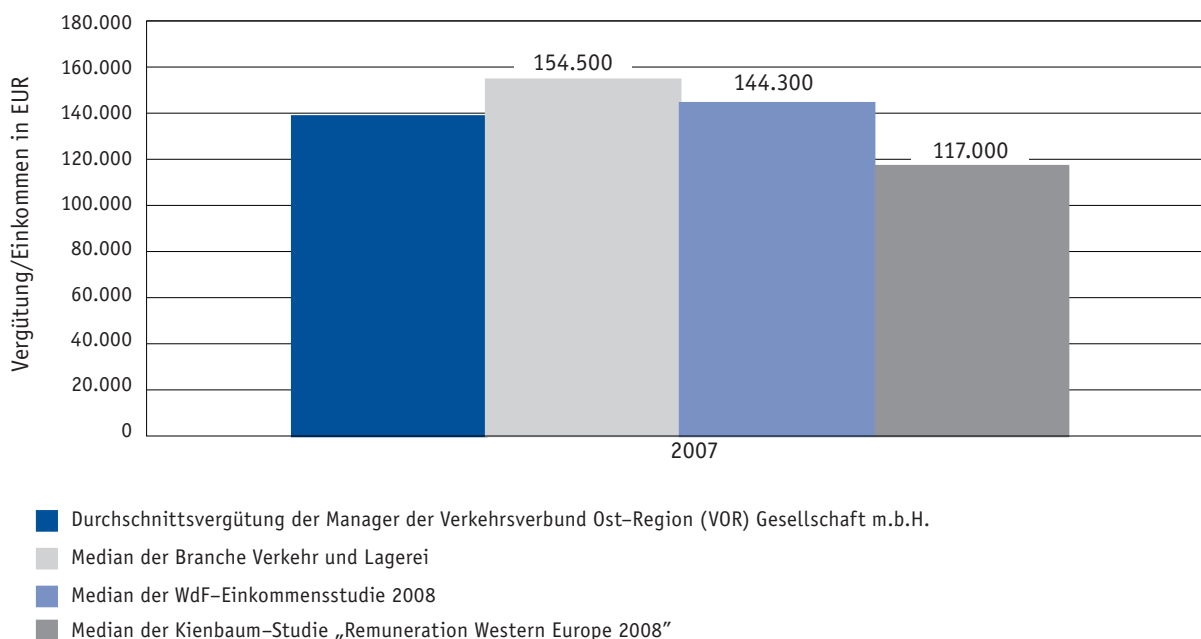
- 6.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 7** Die durchschnittliche Vergütung der Manager der VOR (Gesamtjahresbezüge und Beamtenbezüge)¹⁴ lag im Jahr 2007
- unter dem Median der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – niedriger sowie
 - unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern höher.

¹⁴ Das Unternehmen konkretisierte im Stellungnahmeverfahren die realen Bruttolöhne ihrer Manager. Die ursprünglich gemeldeten Daten enthielten in den Refundierungsbeiträgen an das jeweilige Land auch vertraglich definierte Dienstgeberbeiträge und Beiträge für künftige Pensionslasten.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007

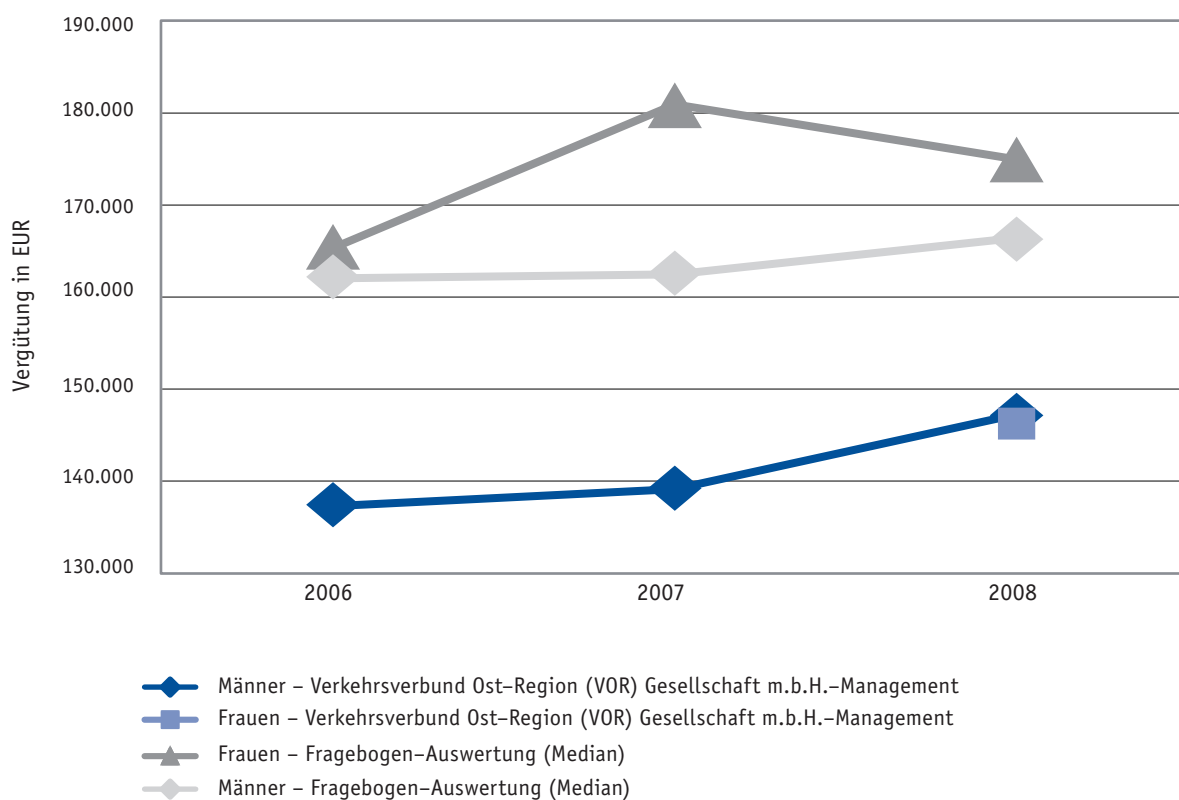


Geschlechtsspezifische Feststellungen

8.1 Die VOR beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt drei Manager, davon ab April 2008 eine Frau. Es waren gleichzeitig immer nur zwei Manager tätig. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütungen der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) der Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

**Verkehrsverbund Ost-Region (VOR)
Gesellschaft m.b.H**

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



8.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote der VOR deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in den prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

8.3 *Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bestätigte dies die hohe Frauenquote im Management der VOR.*

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes wären hinsichtlich der Veröffentlichungspflicht der Ausschreibungen von Managern einzuhalten. (TZ 1)

(2) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 6)

Vorarlberger Landes– und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Die Vorarlberger Landes– und Hypothekenbank Aktiengesellschaft hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Vorarlberger Landes– und Hypothekenbank Aktiengesellschaft (Vorarlberger Hypo) schrieb bei den Wiederbestellungen der Manager mit 1. Mai 2005 bzw. 1. Juli 2007 die Funktionen im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der Vorarlberger Hypo wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab, welche die Vorarlberger Landesregierung im März 2000 zur Anwendung empfohlen hatte. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 15 % bzw. 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Die Vorarlberger Hypo veröffentlichte die Bezüge der Manager mit den Jahresabschlüssen. (TZ 6)

Die in zwei Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen stimmten mit den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes überein. (TZ 7)

Benchmarks

Der Gesamtjahresbezug der Manager erhöhte sich im Ausmaß der Änderungen der Bezüge der Landesbediensteten aufgrund der Änderung des Vorarlberger Lebenshaltungskostenindex. Weiters zahlte die Vorarlberger Hypo für das Jahr 2007 Sonderprämien (jeweils 30.000 EUR bzw. 15.000 EUR), die nicht in den Managerverträgen vorgesehen waren. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung aller Manager der Vorarlberger Hypo lag auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Vorarlberger Landes– und Hypothekenbank Aktiengesellschaft					
Eigentümer		Grundkapital			
		in Mill. EUR	in % ¹		
		Vorarlberger Landesbank Holding	112,5	70,75	
		Austria Beteiligungsges. m.b.H.	37,5	23,58	
		Partizipationskapital der Aktionäre	9,0	5,67	
Unternehmens- gegenstand	Bankbetrieb/Kreditinstitut				
Branche	Erbringung von Finanz– und Versicherungsdienstleistungen				
Gebahrung		2006	2007	2008	
		in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse		87.528	79.807	92.240	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		46.268	56.671	52.341	
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		34.103	37.697	43.678	
Cashflow		68.370	63.859	90.263	
Personalaufwand		32.508	35.186	37.973	
		Anzahl ²			
Mitarbeiter		562	591	636	
Manager		3	3	3	

¹ Rundungsdifferenzen

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche Ausschreibung

- 1.1** Die drei im überprüften Zeitraum aktiven Manager gehörten dem Vorstand der Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft (**Vorarlberger Hypo**) bzw. ihrer Rechtsvorgänger seit 1975, 1997 bzw. 2004 an. Im überprüften Zeitraum wurden zwei Manager mit 1. Mai 2005 und ein Manager mit 1. Juli 2007 wiederbestellt und deren Managerverträge verlängert.

Die Vorarlberger Hypo schrieb bei den Wiederbestellungen der Manager die Funktionen im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

- 1.2** Der RH hielt fest, dass bei den in den Jahren 2005 und 2007 erfolgten Wiederbestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Die Managerverträge der Vorarlberger Hypo wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab, deren Anwendung die Vorarlberger Landesregierung im März 2000 für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen hatte:

- Mit dem Gesamtjahresbezug waren nicht sämtliche Tätigkeiten einschließlich Mehrarbeit und Überstunden abgegolten.
- Im Managervertrag vorgesehene Sonderzahlungen, die für die Bankangestellten aufgrund von Aufsichtsratsbeschlüssen gewährt wurden, waren betragsmäßig nicht festgelegt bzw. begrenzt.
- Der Anspruch auf Erholungsurlaub richtete sich nach dem entsprechenden Kollektivvertrag, der ab dem 21. Dienstjahr einen Arbeitstag mehr Urlaub bzw. ab dem 31. Dienstjahr zwei Arbeitstage mehr Urlaub, als in der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorgesehen, gewährte.
- Die Managerverträge sahen Abfertigungen gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, in einem Fall jedoch jedenfalls – unabhängig von der Dauer der Bestellung – das Zwölfwache des letzten Entgeltes vor.

- Eine Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) war in zwei Fällen für 12 Monate vereinbart und überstieg somit die Dauer von sechs Monaten. In einem Fall kamen die Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags zur Anwendung, der – abweichend von im Angestelltengesetz geregelten Fällen einer teilweisen Entgeltzahlung – die Fortzahlung der vollen Bezüge und weiters – über die im Angestelltengesetz vorgesehenen Zeiträume hinaus – Zuschüsse zu den gesetzlichen Leistungen von 49 % der vollen Bezüge bis zu 12 Monaten – abhängig von den zurückgelegten Dienstjahren – vorsah.
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - des Inhalts der Tätigkeit der Manager unter Anführung der rechtlichen Grundlagen in den Managerverträgen (möglichst genaue Umschreibung) sowie
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl der Vorarlberger Hypo, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme der Vorarlberger Hypo seien die Grundzüge der Vorstandsverträge an der Vertragsschablonenverordnung des Bundes orientiert. Abweichungen ergäben sich einerseits durch die Bestellung von zwei Vorständen vor 2000 und die entsprechende Verlängerung der Verträge jener, andererseits lehne man sich in Teilbereichen an den für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gültigen Kollektivvertrag der österreichischen Landes-Hypothekenbanken an (bspw. Erholungsurlaub, Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsverhinderung).*

Die Verpflichtung zu Mehrarbeit/Überstunden sei zwar im Vertrag nicht explizit festgehalten, sie wäre allerdings eine Selbstverständlichkeit bei der Ausübung der Funktion. Mit dem Gesamtjahresbezug wären sämtliche Tätigkeiten abgegolten gewesen. Es habe keine anderweitige Auszahlung von Überstunden gegeben.

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Laut Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung würden die mit den Vorstandsmitgliedern abgeschlossenen Managementverträge weitgehend mit den Vertragsschablonen konform gehen. Eine Vergleichbarkeit und Transparenz sei durchaus gewährleistet. Wesentlich erscheine, dass jene Detailbereiche, in denen die Managementverträge von den Vertragsschablonen abweichen, bisher nicht zur Anwendung gekommen bzw. diesbezüglich keinerlei Mehraufwendungen entstanden seien. Das Land Vorarlberg werde jedoch auch in diesen Teilbereichen auf eine Angleichung an die Vertragsschablonen hinwirken.

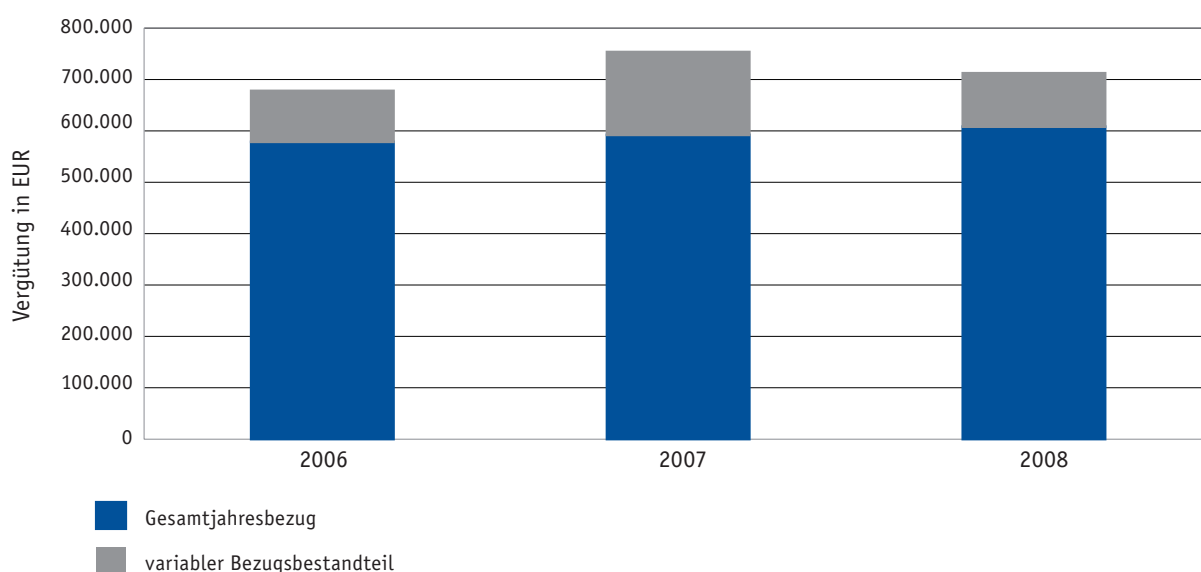
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge sahen Gesamtjahresbezüge sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 15 % bzw. 20 % des Gesamtjahresbezugs vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum in Summe für alle Manager folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die ausschließlich kurzfristigen Zielvorgaben (geplantes EGT, geplante Bilanzsumme) für die variablen Bezugsbestandteile der Manager der Vorarlberger Hypo waren in den Managerverträgen festgelegt und orientierten sich an der vom Aufsichtsrat vor dem Leistungszeitraum genehmigten Jahresplanung.

Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte im Zuge der Feststellung des geprüften Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile der Manager an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Vielmehr sollten die zuständigen Organe des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigen.

Der RH empfahl der Vorarlberger Hypo, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

- 4.3 *Laut Stellungnahme der Vorarlberger Hypo würden die variablen Bezugsbestandteile auf Basis der Erreichung des geplanten EGT sowie der geplanten Bilanzsumme bemessen. Hierbei sei die Planung an der dem Aufsichtsrat jährlich vorgelegten rollierenden Mittelfristplanung (jeweils fünf Jahre) orientiert, somit würden die Jahresziele von einer mittel- bis langfristigen Vorscheurechnung abgeleitet. Insofern sei bereits sichergestellt, dass mittel- bis langfristige Unternehmensziele in die Bemessung der variablen Bezugsbestandteile einfließen.*

Im Übrigen habe der Vorstand durch ständig steigende Ergebnisse von 2002 bis 2007 sowie relativ konstante und im österreichischen Vergleich weit überdurchschnittliche Ergebnisse während der Finanzkrise unter Beweis gestellt, dass man sich sehr wohl an nachhaltigen Zielen orientiere und sich die unternehmerischen Entscheidungen nach dem nachhaltig wirkenden wirtschaftlichen Erfolg ausrichten würden.

Laut Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung seien die variablen Bezugsbestandteile der Manager an der rollierenden Mittelfristplanung (jeweils fünf Jahre) orientiert. Das Ziel werde somit jedes Jahr

von einer mittel- bis langfristigen Vorscheurechnung abgeleitet. Das Land Vorarlberg werde bei künftigen Vertragsabschlüssen auf entsprechende Formulierungen hinwirken.

- 4.4 Der RH stellte gegenüber der Vorarlberger Hypo und der Vorarlberger Landesregierung klar, dass die zur Zeit der Überprüfung in den Verträgen enthaltene Formulierung ausdrücklich nur auf die Jahresplanung Bezug nahm. Er erachtete eine – wenn auch aus einer mittelfristigen Planungsrechnung abgeleitete – Maßzahl, die sich auf das unmittelbar folgende Jahr bezieht, als kurzfristige Zielvorgabe.

Der RH anerkannte die Zusage des Landes Vorarlberg, bei künftigen Vertragsabschlüssen auf entsprechende Formulierungen hinzuwirken. Dabei sollte der langfristige Gesamtzusammenhang der Zielvorgaben nachvollziehbar abgeleitet werden können.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß nach Feststellung des geprüften Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im der Leistungserbringung folgenden Jahr.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge der Manager mit den Jahresabschlüssen.

Pensionsregelungen

- 7 Die in zwei Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, womit der Empfehlung der Vorarlberger Landesregierung entsprochen wurde.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,35 %	2,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,34 %	2,70 %

Der Gesamtjahresbezug der Manager erhöhte sich im Ausmaß der Änderungen der Bezüge der Landesbediensteten aufgrund der Änderung des Vorarlberger Lebenshaltungskostenindex. Die Erhöhung des Gesamtjahresbezugs bei einem Manager von 4,21 % im Jahr 2007 war durch eine unterjährige Wiederbestellung mit einem neuen höheren Gehalt begründet.

Weiters zahlte die Vorarlberger Hypo für das Jahr 2007 Sonderprämien (jeweils 30.000 EUR bzw. 15.000 EUR), die nicht in den Managerverträgen vorgesehen waren.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung der Gesamtjahresbezüge der Manager verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen bzw. die Auszahlung von Sonderprämien beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unter-

nehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der Vorarlberger Hypo, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Er empfahl der Vorarlberger Hypo weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

8.3 *Laut Stellungnahme der Vorarlberger Hypo habe sie sich – im Wettbewerb mit anderen Unternehmen stehend – trotz des mehrheitlich öffentlichen Eigentums bei Gehaltsvergleichen und Managementbezügen in erster Linie am Markt zu orientieren. Eine Deckelung des Gesamtjahresentgelts von Managern durch Landesbezüge sei vielleicht politisch wünschenswert, aber keinesfalls sachgerecht, weil sich die Aufgaben von Bankmanagern und Landesbediensteten bzw. Regierungsmitgliedern doch wesentlich unterscheiden würden. Werde der Bezug durch ein Landesschema gedeckelt und liege in der Folge unter dem Niveau vergleichbarer Regionalbanken, sei absehbar, dass sich kaum mehr gut und bestqualifizierte Manager für Vorstandspositionen in Banken, die mehrheitlich im öffentlichen Eigentum stehen, interessieren werden. Als Konsequenz habe sich der öffentliche Eigentümer einer Bank die Frage zu stellen, ob die sachlich nicht argumentierbare Einhaltung von Gehaltsschemen der Landes- oder Bundesbediensteten auf Vorstandsbezüge einer Bank Priorität über die kompetente Führung unter Beachtung der bei Banken besonders gebotenen Sorgfaltspflicht haben solle.*

Weiters unterlägen die Vorstandsverträge nicht der jährlichen Anpassung gemäß Kollektivvertrag, sondern der (niedrigeren) Landesteuerung, die ausschließlich eine Inflationsabgeltung darstelle. Fixbezüge über die gesamte Vertragslaufzeit zu vereinbaren, bedeute für die Manager Reallohnverluste über einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Schließlich sei eine Inflationsabgeltung für alle Berufsgruppen üblich und es sei kaum zu erwarten, dass Bankmanager darauf verzichten.

Die dem Vorstand im Jahr 2008 für das Jahr 2007 gewährte Sonderprämie könne eindeutig mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Bank gerechtfertigt werden (bspw. Erreichung des höchsten EGT der Unternehmensgeschichte; Überschreitung des Planwerts um rd. 16 %).

Laut Stellungnahme der Vorarlberger Landesregierung werde der Empfehlung des RH – die mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch anzupassen – entsprochen.

Weiters teilte die Vorarlberger Landesregierung mit, dass (nach Mitteilung des Aufsichtsratsvorsitzenden) der Personalausschuss des Aufsichtsrates eine Sonderprämie für die Vorstandsmitglieder beschlossen habe. Dieser Beschluss wurde im Aufsichtsrat der Vorarlberger Hypo einstimmig zur Kenntnis genommen. In diesem Fall sei (nach Mitteilung des Aufsichtsratsvorsitzenden) von der Information des Haupt-eigentümerversprechers aufgrund des widerspruchsfreien einstimmigen Beschlusses abgesehen worden. Die Empfehlung des RH werde zustimmend zur Kenntnis genommen.

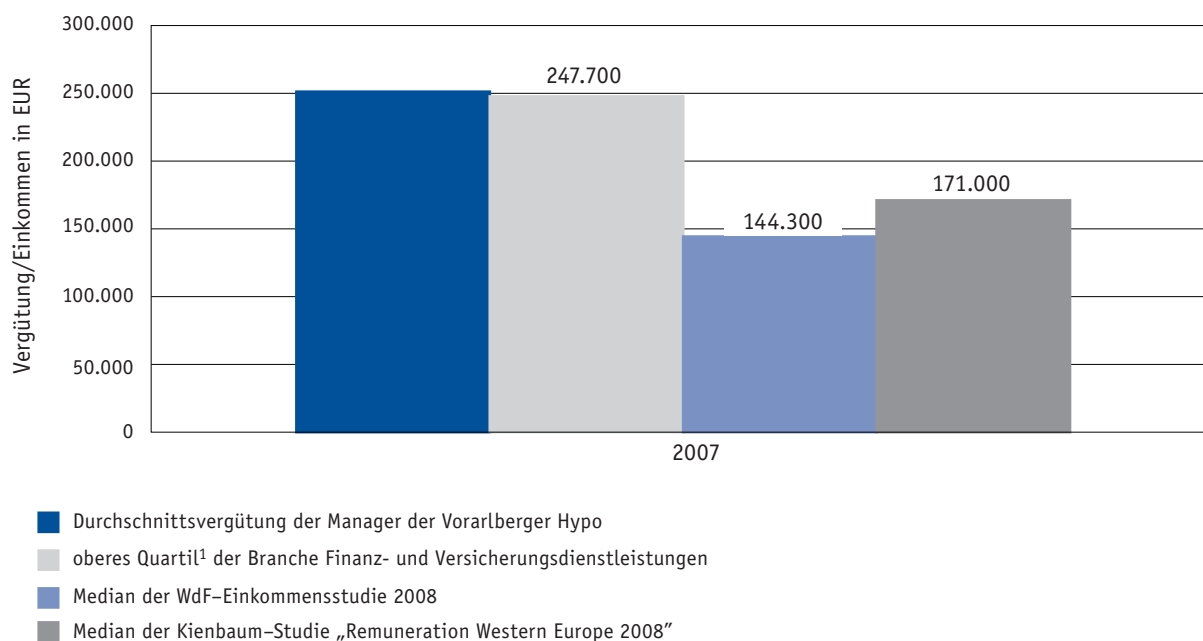
- 8.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der Vorarlberger Hypo seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezü-gebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Stei-gerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversprechers an die-SEN Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und inter-
nationaler Vergleich

- 9.1** Die Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der Vorarlberger Hypo

- auf dem Niveau des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Laut Stellungnahme der Vorarlberger Hypo und der Vorarlberger Landesregierung sei die für den Benchmark herangezogene Peer-Group von Unternehmen mit der Vorarlberger Hypo – hinsichtlich Größenklasse, Geschäftsfeld und Risikogruppe – nicht vergleichbar. Vergleiche der Vorarlberger Hypo mit vergleichbaren Banken ergäben, dass die Vergütungen der Vorstandsmitglieder bei der Vorarlberger Hypo teilweise erheblich unter jenen bzw. am unteren Level vergleichbarer Unternehmen lägen.

Die Vorarlberger Hypo ergänzte, dass der Durchschnittsbezug der Vorstände (mit einer Ausnahme) in jedem Jahr unter den Bezügen vergleichbarer anderer österreichischer Regionalbanken liege. Die Vorstandsbezüge der Vorarlberger Hypo seien zwischen 2006 und 2008 jeweils zwischen 31 % und 33 % unter den Durchschnittsbezügen vergleichbarer Banken gelegen. Im internationalen Vergleich sei festzuhalten, dass die dort gültigen Deckelungen weit über den hier diskutierten Vorstandsbezügen lägen. Auch bei der Bestellung der Vorstände der in jüngster Zeit verstaatlichten Banken habe man sich bei den Bezügen richtigerweise am Markt orientiert und keine Deckelung durch Bundes- oder Landesgehaltsschemen angewandt.

Die Vorarlberger Hypo gehöre in den letzten Jahren zu den erfolgreichsten und ertragreichsten Banken der Regional- und der Hypo-Banken; sie veröffentliche sogar freiwillig die Bezüge der Vorstandsmitglieder namentlich.

- 9.4** Der RH wies gegenüber der Vorarlberger Landesregierung und der Vorarlberger Hypo auf den branchenbasierten Erhebungsansatz der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung hin. Demzufolge hat der RH in Anlehnung an die Branchengliederung nach internationalen Gesichtspunkten (ÖNACE) öffentliche Unternehmen aus mehreren Wirtschaftsbereichen und unterschiedlicher Größenordnung befragt. Er stellt klar, dass die Repräsentanz österreichischer Regionalbanken nicht Zielsetzung dieser Befragung bzw. der Gebarungsüberprüfung gewesen ist.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10** Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

(4) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern bzw. die Auszahlung von Sonderprämien wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 8)

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Die Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. unterlag zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses mit dem Manager aufgrund der Beteiligungsverhältnisse nicht dem Stellenbesetzungsgesetz und schrieb die Managerfunktion nicht öffentlich aus. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Am 10. Jänner 2002 schloss die Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. (Wiencont Management), vertreten durch die WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H. und die Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H., als Arbeitgeber den Managervertrag ab, ohne dass sie die Funktion vorher öffentlich ausschrieb.

Alleingesellschafter der Wiencont Management war zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses die WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H., an der die öffentliche Hand mit 26 % beteiligt war. Eine Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung bestand aufgrund der damals gegebenen Beteiligungsverhältnisse am überprüften Unternehmen nicht.

Die Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H. beabsichtigte bereits im Jänner 2002, sich am Stammkapital der Wiencont Management zu beteiligen, erwarb tatsächlich jedoch erst Mitte Mai 2002 einen Anteil von 66,67 %. (TZ 1)

Der Managervertrag der Wiencont Management wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug und die Möglichkeit von variablen Bezugsbestandteilen (deren Höhe nicht begrenzt war) bei der Erreichung von jährlich vorab vereinbarten Zielen vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der Wiencont Management waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Ziele vereinbarten die Gesellschafter Mitte des betroffenen Geschäftsjahres mit dem Manager und evaluierten sie Mitte des nächstfolgenden Jahres. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 6)

Die Pensionsregelung in einer Nebenabrede zum Managervertrag entsprach in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH als Vergleichsbasis herangezogen hat. (TZ 7)

Benchmarks

Die Bezüge des Managers veränderten sich in dem Ausmaß, in dem sich die kollektivvertragsrechtlichen Bezüge der Angestellten erhöhten. Darüber hinaus erhöhten sich die Gesamtjahresbezüge des Managers aufgrund nachträglicher Vertragsänderungen um rd. 51 %. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers lag unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.				
Eigentümer			Stammkapital	
			in EUR	in %
			48.000	66,67
			24.000	33,33
Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H.				
WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H.				
Unternehmens- gegenstand	Terminal und Depotleistungen Handel und Vermietung von Büro-, Lager- und Transportcontainern			
Branche	Verkehr und Lagerei			
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		2.677	2.784	3.297
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		337	436	498
Jahresüberschuss/-fehlbetrag		316	411	466
Cashflow		53	148	463
Personalaufwand		315	337	366
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		5	5	5
Manager		1	1	1

¹ in Vollzeitkräften zum Stichtag 31. Dezember

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

1.1 Die Neueintragung der Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. (Wiencont Management) in das Firmenbuch beim Handelsgericht Wien erfolgte am 10. Jänner 2002. Bis 17. Mai 2002 war die WienCont Krems Kombiterminal Gesellschaft m.b.H. (WienCont Krems), an der die Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H.¹⁵ (Wiencont Container) mit 26 % beteiligt war, Alleingesellschafter.

Die Wiencont Container beabsichtigte bereits im Jänner 2002, sich am Stammkapital der Wiencont Management zu beteiligen, erwarb tatsächlich jedoch erst Mitte Mai 2002 einen Anteil in der Höhe von 66,67 %.

¹⁵ Diese stand zum damaligen Zeitpunkt zu 94,24 % über die Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltungsgesellschaft m.b.H. im öffentlichen Eigentum.

Bereits am 10. Jänner 2002 hatte die Wiencont Management als Arbeitgeber, vertreten durch die Wiencont Container und WienCont Krems, den Managervertrag ohne vorherige öffentliche Ausschreibung abgeschlossen.

1.2 Der RH stellte fest, dass die Bestimmungen des Stellenbesetzungsgesetzes aufgrund der zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestehenden Beteiligungsverhältnisse an der Wiencont Management nicht galten. Gleichwohl wäre nach Ansicht des RH wegen der bereits fix geplanten Beteiligung und der Unterzeichnung des Managervertrags durch die Wiencont Container aus Gründen der Objektivität und Transparenz eine öffentliche Ausschreibung zweckmäßig gewesen.

1.3 *Laut Stellungnahme des Wiener Stadtsenats sei die Gesellschaft zum Zeitpunkt des Managerbestellungsvorgangs noch geraume Zeit nicht im Einflussbereich der indirekten Beteiligung des Landes Wien (Wiencont Container Terminal Gesellschaft m.b.H.) gestanden. Die Empfehlungen des RH würden zur Kenntnis genommen und in Evaluierungsüberlegungen einbezogen.*

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Der Managervertrag der Wiencont Management wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Das Anstellungsverhältnis war nicht auf längstens fünf Jahre befristet.
- Die variablen Bezugsbestandteile waren nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt und
- Abweichungen bestanden hinsichtlich der Pensionsregelungen (siehe dazu TZ 7).
- Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Begrenzung der Fortzahlung der laufenden Bezüge bei Arbeitsverhinderung (bspw. Arbeitsunfall, Krankheit) auf die Dauer von sechs Monaten;
 - des Eigentums an Dienstfindungen des Managers;

- einer zeitlich unbegrenzten und über die Dauer des Anstellungsverhältnisses bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtung sowie
- von Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.

Der RH empfahl der Wiencont Management, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice–Umsetzung – auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

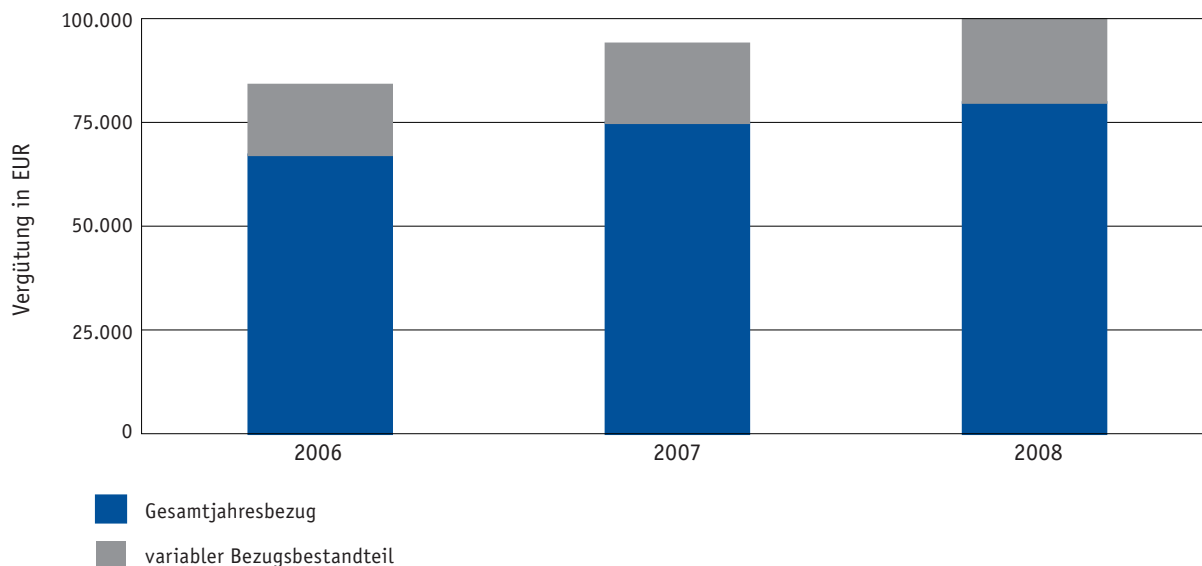
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug und die Möglichkeit von variablen Bezugsbestandteilen bei der Erreichung von jährlich vorab vereinbarten Zielen vor, die im Managervertrag weder prozentuell noch betragsmäßig begrenzt waren. Mit dem Gesamtjahresbezug waren auch die Tätigkeiten des Managers als Geschäftsführer in einem sowie als Prokurist in zwei weiteren Unternehmen im Konzernverbund abgegolten.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der Wiencont Management waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Ziele vereinbarten die Gesellschafter erst Mitte des betroffenen Geschäftsjahres mit dem Manager und evaluierten sie Mitte des nächstfolgenden Jahres.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Entlohnung des Managers grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile des Managers an ausschließlich kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg des Managers für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile des Managers auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs des Managers berücksichtigt werden.

Nach Auffassung des RH wären die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile des Managers vor jedem Leistungszeitraum zu definieren und zu vereinbaren; dies insbesondere auch deshalb, um dem Manager zu ermöglichen,

- den zur Umsetzung der vorgegebenen Ziele vorhandenen Leistungszeitraum im vollen Ausmaß zu nutzen und
- die für die Erreichung der Ziele erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren.

Der RH empfahl der Wiencont Management, bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen.

Weiters empfahl er der Wiencont Management, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

4.3 *Laut Stellungnahme der Wiencont Management würden die Gesellschafter die Empfehlung im Zuge der Erstellung des Budgets 2011 im Spätherbst 2010 umsetzen.*

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein.

Veröffentlichung der Bezüge

6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen.

6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

6.3 *Laut Stellungnahme der Wiencont Management könne laut Unternehmensgesetzbuch eine Aufschlüsselung der Bezüge der Geschäftsführung unterbleiben, wenn das Organ aus weniger als drei Personen bestehe.*

Da die Geschäftsführung der Wiencont Management aus einer Person bestehe, sei diese Vorgangsweise gesetzeskonform.

- 6.4** Der RH entgegnete der Wiencont Management, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7.1** Die Pensionsregelungen im Managervertrag entsprachen in Teilbereichen nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, die der RH in Ermangelung einer eigenen Wiener Vertragsschablonenverordnung als Vergleichsbasis herangezogen hat.

So waren diese nicht im Managervertrag vereinbart, sondern in einer Nebenabrede. Die Forderung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nach der Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension, die Wartefrist für den Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft und die Festlegung einer Obergrenze von 10 % für die Zahlungen an die Pensionskasse waren in dieser Nebenabrede nicht erfüllt. Darüber hinaus überstiegen die Beitragszahlungen in die freiwillige Pensionsvorsorge ab 2007 die gesetzliche Obergrenze von 10 % des Gesamtjahresbezugs (12,10 % im Jahr 2007 bzw. 11,36 % im nächstfolgenden Jahr).

- 7.2** Der RH stellte die in Teilbereichen nicht vorhandene Übereinstimmung der im Managervertrag vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Die abweichenden Regelungen waren nicht geeignet, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Regelungen der Managerverträge zu verbessern.

Der RH empfahl der Wiencont Management, die Pensionsregelungen an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,40 %	3,40 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	11,50 %	6,51 %

Der Gesamtjahresbezug des Managers veränderte sich laut Managervertrag in dem Ausmaß, in dem sich die kollektivvertragsrechtlichen Bezüge der Angestellten erhöhten. Darüber hinaus erhöhte sich der Gesamtjahresbezug des Managers aufgrund von nachträglichen Vertragsänderungen (von ursprünglich im Jahr 2002 im Managervertrag vereinbarten 3.779 EUR auf 5.700 EUR monatlich) um rd. 51 % ab 1. August 2008.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt über den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Nachträgliche – individuelle – Vergütungserhöhungen beeinträchtigten die sowohl dem Stellenbesetzungsgesetz als auch der dazugehörenden Vertragsschablonenverordnung zugrundeliegenden elementaren Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit der Managerverträge erheblich. Diesbezügliche Vertragsanpassungen sollten nur ausnahmsweise in sehr engen Grenzen erfolgen. Vorstellbar wären wesentliche Änderungen in der Vertragsgrundlage, welche sowohl nach außen deutlich wahrnehmbar sind als auch durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens in Wahrnehmung der Verantwortung gegenüber dem Gesellschaftsvermögen ihre Rechtfertigung finden.

Der RH empfahl der Wiencont Management, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

Er empfahl der Wiencont Management weiters, nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen.

- 8.3** *Laut Stellungnahme der Wiencont Management werde das Gehalt der Geschäftsführung grundsätzlich angepasst, wenn Änderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich vorgenommen würden.*

Gesamtjahresbezüge als Fixbeträge und ohne automatische Anpassung über die gesamte Vertragslaufzeit zu vereinbaren, seien als Leistungsanreiz ungeeignet; außerdem bestünde die Gefahr, dass aus diesem Titel überhöhte Entgeltforderungen gestellt würden.

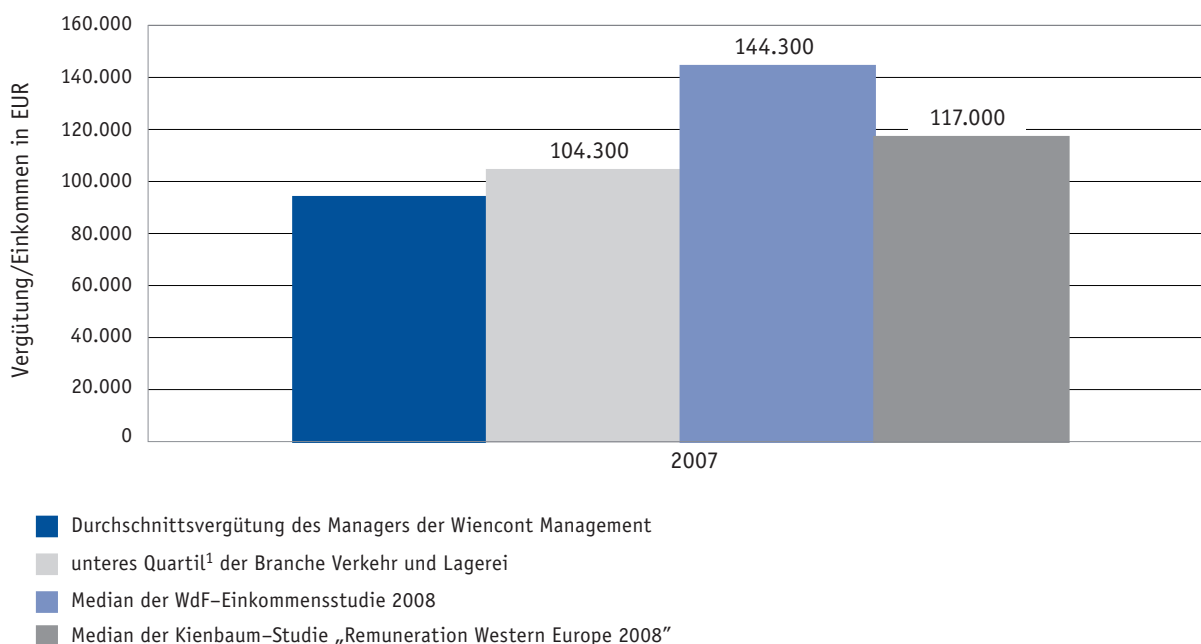
- 8.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der Wiencont Management seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 9** Die Vergütung des Managers der Wiencont Management lag im Jahr 2007
- unter dem unteren Viertel (Quartil) der in der Branche Verkehr und Lagerei den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und

- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind niedriger als das untere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

10 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Wiencont Management Gesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung der Parameter für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden. (TZ 4)

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

(4) Die Pensionsregelungen wären an die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – im Sinne einer best practice-Umsetzung – anzupassen. (TZ 7)

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

(6) Nachträgliche Erhöhungen von Managergehältern wären nur dann zuzulassen, wenn dies z.B. neue Aufgaben des jeweiligen Managers oder die wirtschaftliche Entwicklung des betroffenen Unternehmens – im Einzelfall überprüfbar – rechtfertigen. (TZ 8)

Wiener Zeitung GmbH

Die Wiener Zeitung GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Wiener Zeitung GmbH schrieb die Funktion des Managers nach den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der Wiener Zeitung wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Der Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH sah ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor. (TZ 3)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 4)

Der Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 5)

Benchmarks

Der Gesamtjahresbezug des Managers änderte sich im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der bei Tageszeitungen beschäftigten Redakteure. (TZ 6)

Die Vergütung des Managers der Wiener Zeitung GmbH lag unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Kenndaten zur Wiener Zeitung GmbH				
Eigentümer			Stammkapital	
			in EUR	in %
			72.673	100
Republik Österreich				
Unternehmens-gegenstand	Herausgabe, Verlag und Vertrieb von Medienwerken und sonstigen Druckprodukten, insbesondere Verlag und Vertrieb der „Wiener Zeitung“			
Branche	Information und Kommunikation			
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		18.222	18.571	19.546
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		970	2.435	3.222
Jahresüberschuss/–fehlbetrag		749	1.880	2.545
Cashflow		779	796	736
Personalaufwand		8.196	7.669	7.141
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		115	111	106
Manager		1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Wiener Zeitung GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers, sowohl für die Erstbestellung als auch für die Wiederbestellungen, jeweils entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen des Managers der Wiener Zeitung GmbH das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Der Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund war eine sofortige Vertragsauflösung nicht möglich, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen.
- Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus anderen wichtigen Gründen war eine Kündigung unter Einhaltung einer halbjährigen Frist zum Ende eines Kalendervierteljahres nicht vereinbart.
- Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmenserfordernis) war nicht möglich.
- Eine Konkurrenzklausel war nicht dezidiert vereinbart.
- Es bestand keine Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen.

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwich.

Der RH empfahl der Wiener Zeitung GmbH, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme des BKA sei der Managervertrag vor Inkrafttreten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vom damaligen Vorsitzenden des Aufsichtsrates – ohne Befassung des BKA – abgeschlossen worden. Obwohl die Managerfunktion 2003 und 2008 jeweils öffentlich ausgeschrieben worden war, habe für das BKA beim Abschluss des neuen Managervertrags de facto keine Auswahlmöglichkeit zwischen mehreren Bewerbern bestanden, um nachhaltig auf eine Änderung des Managervertrags hinwirken zu können. Im Übrigen würden die Abweichungen von den Vertragsschablonen nicht ins Gewicht fallen.*

Das BKA sicherte zu, bei der nächsten Ausschreibung der Managerfunktion als Bewerbungsvoraussetzung festzuhalten, dass der Bewerber mit der Bewerbung die Bestimmungen der Vertragsschablonen beim Abschluss des Managervertrags akzeptiert, so dass die Verhandlungs-

position des BKA auch rechtlich durch die Regelung der Ausschreibung gestärkt werde.

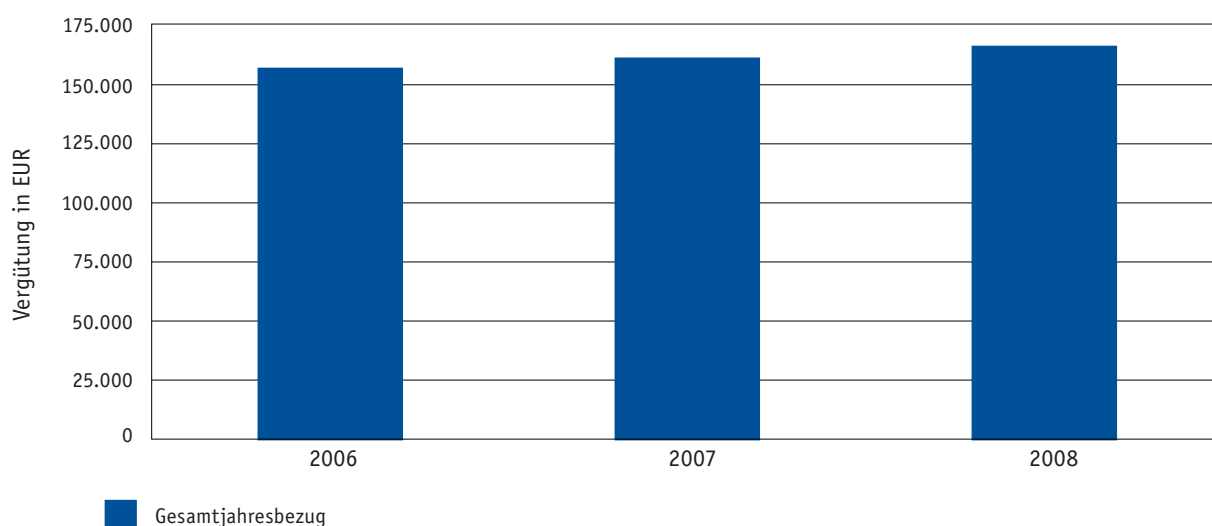
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3** Der Managervertrag sah ausschließlich Gesamtjahresbezüge vor.

Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:

Gesamtjahresbezüge



Veröffentlichung der Bezüge

- 4** Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen, wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.

Pensionsregelungen

- 5** Der Managervertrag der Wiener Zeitung GmbH enthielt weder Pensionsregelungen, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

- 6.1** Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung des Managers – sowie die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs des Managers beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter ¹	2,60 %	3,30 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	2,60 %	3,30 %

¹ Entsprechend der Erhöhung des Kollektivvertrags für Redakteure; nicht berücksichtigt sind die Erhöhungen der Kollektivverträge für Angestellte und Facharbeiter.

Der Gesamtjahresbezug des Managers änderte sich laut Managervertrag im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der bei Tageszeitungen beschäftigten Redakteure.

- 6.2** Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen des Gesamtjahresbezugs für den Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter der entsprechenden Berufsgruppe entsprachen.

Hinsichtlich der automatischen Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs des Managers verwies der RH auf seine Ausführungen in TZ 4, Erhöhung der Managervergütungen, des Abschnitts Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle.

Der RH empfahl der Wiener Zeitung GmbH, die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen.

- 6.3** *Laut Stellungnahme des BKA wären zur Stärkung ihrer Verhandlungsposition bei Vertragsabschluss in der Vergangenheit die Bewerber bereits in der Ausschreibung aufgefordert worden, ihre Gehaltsvorstellungen mit der Bewerbung bekanntzugeben. Zivilrechtlich gelte dies als ein Angebot des Bewerbers zum Abschluss des Vertrags mit diesem Bezug. Vertragsverhandlungen erst nach Auswahl des Bestbieters zu führen, sei nicht zweckmäßig, weil die Verhandlungsposition des Dienstgebers*

sich dadurch massiv verschlechtere. Nach der österreichischen Rechtsordnung bedürfe es zum Abschluss eines Geschäftsführervertrags einer Willensübereinstimmung zwischen beiden Vertragspartnern, wobei die Durchsetzung des Willens eines Partners von der Verhandlungsposition abhängig sei.

Es entspreche auch dem Stellenbesetzungsgesetz, im Geschäftsführervertrag den Jahresbezug einer Valorisierung zu unterziehen, weswegen eine Wertanpassung der Managerbezüge während der Laufzeit des Vertrags rechtfertigbar wäre (siehe Allgemeiner Teil, TZ 11). Bei einem generellen Ausschluss der Valorisierung des Managerbezugs würden die Bewerber in ihrer Bewerbung jenen Bezug angeben, in dem die Valorisierung von vornherein eingerechnet wäre, so dass letzten Endes das Entgelt insgesamt für das Unternehmen teurer käme, weil der Anfangsbezug dem des valorisierten Endbezugs im letzten Vertragsjahr der fünfjährigen Funktionsperiode entspräche. Dies sei im Wirtschaftsleben durchaus üblich. Dies ließe sich auch empirisch bei Ausschreibungen von Leistungen über einen mehrjährigen Zeitraum, bei denen ein fixer Pauschalpreis über den gesamten Vertragszeitraum anzubieten sei, belegen.

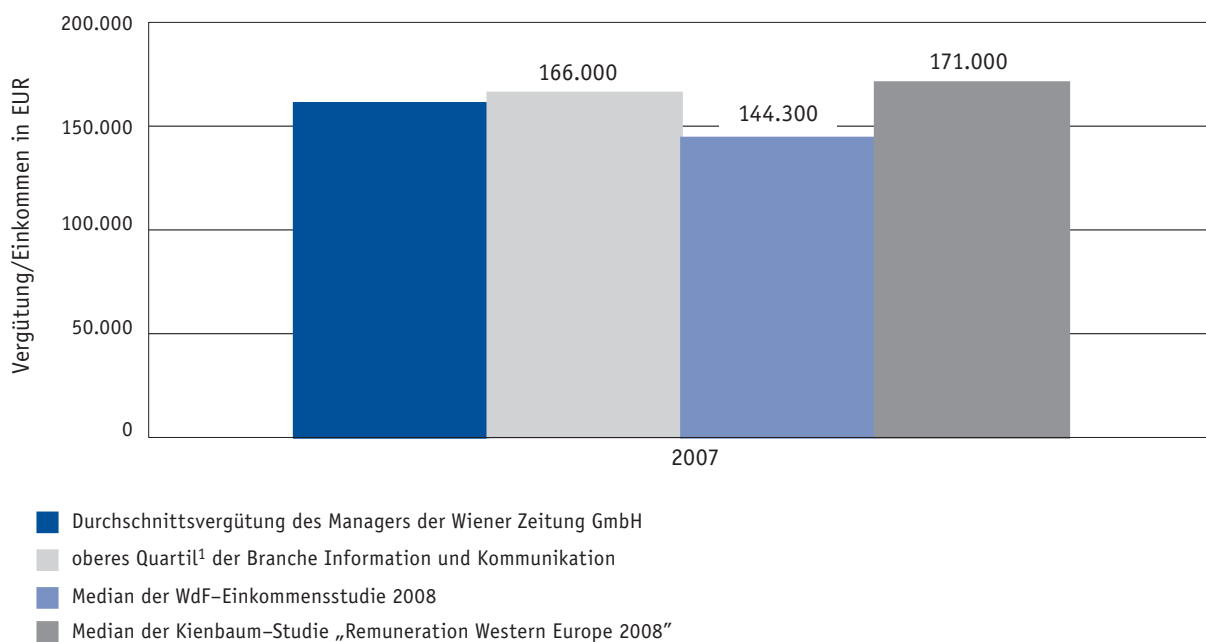
- 6.4** Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber dem BKA seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 7** Die Vergütung des Managers der Wiener Zeitung GmbH lag im Jahr 2007
- unter dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher und

- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

8 Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich einen Mann als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

9 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlung an die Wiener Zeitung GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 6)

Wien, im August 2011

Der Präsident:

Dr. Josef Moser