

II-8114 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen  
des Nationalrates XVII. Gesetzgebungsperiode



Republik Österreich  
DER BUNDESKANZLER

A-1014 Wien, Ballhausplatz 2  
Tel. (0222) 66 15/0  
DVR: 0000019

Zl. 353.100/20-I/6/89

4. Juli 1989

An den  
Präsidenten des Nationalrates  
Rudolf PÖDER

Parlament  
1017 W i e n

3677 IAB  
1989 -07- 10  
zu 37571J

Die Abgeordneten zum Nationalrat Karas und Kollegen haben am 17. Mai 1989 unter der Nr. 3757/J an die Bundesregierung eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend Erfüllung des als Petition im Nationalrat eingebrachten "Volks-Begehrens der Jungen ÖVP" "Für Leistung und Gerechtigkeit - gegen Privilegien" gerichtet, die folgenden Wortlaut hat:

"Durch welche Maßnahmen wurde sichergestellt, daß im Bereich der öffentlichen Wirtschaft leistungs- und erfolgsorientierte Entlohnungen durchgesetzt und überhöhte erfolgsunabhängige Bezüge vermieden werden (bitte um Anführung von Beispielen, bei denen diesem Grundsatz im Gegensatz zur früheren Praxis zum Durchbruch verholfen wurde)?"

Diese Anfrage beantworte ich namens der Bundesregierung wie folgt:

Für den Bereich der öffentlichen Wirtschaft hat der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr bereits im Jahre 1986 als Eigentümervertreter den Aufsichtsrat der ÖIAG beauftragt, auf Basis des neuen ÖIAG-Gesetzes Maßnahmen zu setzen,

- 2 -

die geeignet sind, die Funktionstüchtigkeit der ÖIAG und die Sanierung des Konzerns herbeizuführen. Dies führte unter anderem bereits im Jahre 1986 zu einer Reduktion der Aufsichtsratsmitglieder im Konzern. Weiters wurde die Erarbeitung eines erfolgsorientierten Entlohnungssystems für das Management in Angriff genommen.

Die Richtlinien für ein international konkurrenzfähiges Gesamtvergütungssystem des Managements wurden Ende April dieses Jahres vom Vorstand und von der Konzernleitung der ÖIAG verabschiedet. Ab sofort wird dieses für den gesamten Konzern bindend sein.

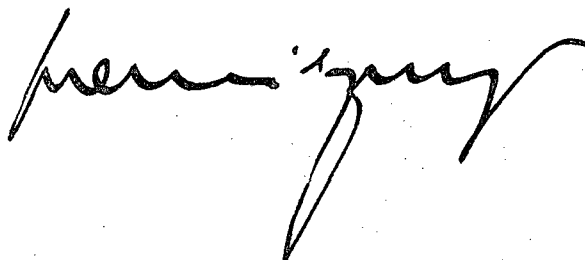
Dieses leistungs- und erfolgsorientierte Gesamtvergütungspaket besteht neben dem Grundgehalt aus einem variablen Bonus. Dieser Bonus ist ein von der jährlichen Zielerreichung abhängiger Gehaltsbestandteil mit einer maximalen Höhe von 50 % des Jahresbruttogehalts für Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer und einer maximalen Höhe von 20 % für leitende Angestellte.

Der Zweck dieser Bonifikation liegt in der Motivation zum unternehmerischen Denken, der Einbindung des Managers in die strategische Zielsetzung des Konzerns und der Herstellung eines transparenten Zusammenhangs zwischen zielorientiertem Einsatz von Ressourcen und Entlohnung. Die Gewährung eines Bonus stellt somit einen Beitrag zur Gestaltung einer strategiekonformen Unternehmenskultur dar.

Neue Anstellungsverträge für Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer und leitende Angestellte werden automatisch nach diesen Richtlinien konzipiert, auslaufende und andere existierende Anstellungsverträge umgestellt.

- 3 -

Der Vollständigkeit halber wird bemerkt, daß bei Aktiengesellschaften für Vorstandsangelegenheiten ausschließlich der Aufsichtsrat zuständig ist. Ein wie immer geartetes Weisungsrecht des Eigentümers auf die Aufsichtsratsmitglieder widerspricht aktienrechtlichen Grundsätzen.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Penzinger', written in a cursive style.