



**Der  
Rechnungshof**

**Unabhängig. Objektiv. Wirksam.**

Reihe BUND 2011/7

**Verträge der geschäfts-  
führenden Leitungsorgane  
in öffentlichen Unternehmen  
(„Managerverträge“)**

# **Bericht des Rechnungshofes**

Rechnungshof  
GZ 860.119/002-1B1/11

**Auskünfte**

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

Telefon (00 43 1) 711 71 - 8471

Fax (00 43 1) 712 49 17

E-Mail [presse@rechnungshof.gv.at](mailto:presse@rechnungshof.gv.at)**Impressum**

Herausgeber:

Rechnungshof

1031 Wien, Dampfschiffstraße 2

<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof

Herausgegeben:

Wien, im August 2011



gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens,  
Druckerei des Bundesministeriums für Finanzen, UW-Nr. 836



# Vorbemerkungen

## Vorbemerkungen

### **Vorlage an den Nationalrat, an die Landtage der Länder sowie an ausgewählte Stadtvertretungen/Gemeinderäte**

Der Rechnungshof erstattet

- gemäß Art. 126d Abs. 6 Bundes-Verfassungsgesetz dem Nationalrat,
- gemäß Art. 127 Abs. 6 Bundes-Verfassungsgesetz den Landtagen der Länder Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg sowie dem Gemeinderat Wien und weiters
- gemäß Art. 127a Abs. 6 Bundes-Verfassungsgesetz den Stadtvertretungen der Landeshauptstadt Bregenz und der Stadt Dornbirn sowie den Gemeinderäten der Landeshauptstädte Graz, Innsbruck, Linz und Salzburg

Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat (Nationalrat, Landtage und Wiener Gemeinderat), bzw. Bericht über seine Tätigkeit im vorausgegangenen Jahr (Stadtvertretungen und vier Gemeinderäte).

## **Berichtsaufbau**

(1) Der vorliegende Bericht gliedert sich in zwei Teile.

Der Allgemeine Teil enthält generelle Feststellungen bzw. Empfehlungen aufgrund der Fragebogenauswertung von insgesamt 232 Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung. Weiters stellt er gemeinsame Feststellungen bzw. Empfehlungen hinsichtlich 30 öffentlicher Unternehmen dar, die der Rechnungshof als Ergebnis eines Stichprobenverfahrens an Ort und Stelle überprüfte.

Der Besondere Teil behandelt die 30 aufgrund des Stichprobenverfahrens ausgewählten öffentlichen Unternehmen im Einzelnen.

(2) Der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis VfSlg Nr. 17065 zu § 8 Abs. 1 und Abs. 3 Bezügebegrenzungs-BVG (Bezügebegrenzungsgesetz) festgehalten, dass eine Einsichtnahme des Rechnungshofs auch in Gehaltskonten „zu Zwecken der allgemeinen Gebarungsüberprüfung“ zulässig ist. Des Weiteren sind vom Rechnungshof bei der Berichterstattung an die allgemeinen Vertretungskörper schon von Verfassungs wegen all jene Daten zur Verfügung zu stellen, die für die Beurteilung der überprüften Gebarung im Hinblick auf ihre Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit, aber auch auf ihre Recht- und Ordnungsmäßigkeit erforderlich sind (vgl. Hengstschläger, Die Geheimhaltungspflichten des Rechnungshofes, S. 78). Diese Veröffentlichungspflicht gilt beispielsweise auch für die Veröffentlichung der Bezüge von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern oder für den in Kennzahlen ausgedrückten wirtschaftlichen Status einer Unternehmung (vgl. Berka, in Die Kontrolle wirtschaftlicher Unternehmungen durch den Rechnungshof, S. 443).

Im Hinblick auf das Ziel der Gebarungsüberprüfung, die Verträge geschäftsführender Leitungsorgane (Managerverträge) in öffentlichen Unternehmen, die der Kontrolle des Rechnungshofes unterliegen, hinsichtlich Transparenz der Verträge und Managergesamtbezüge sowie Höhe und Komponenten der Managergesamtbezüge zu beurteilen und eine vergleichende Darstellung der Managervergütungen vornehmen zu können, verzichtet der Rechnungshof auf eine individualisierte ziffernmäßige Darstellung der von den überprüften Rechtsträgern im Bereich ihrer Unternehmungen an Leitungsorgane geleisteten Zahlungen und gibt diese für die Zwecke der Berichterstattung an die allgemeinen Vertretungskörper in geeignet anonymisierter Form, etwa der durchschnittlich geleisteten Vergütungen, an.

(3) Personenbezogene Bezeichnungen werden in der Regel aus Gründen der Übersichtlichkeit und einfacheren Lesbarkeit nur in einer Geschlechtsform gewählt und gelten gleichermaßen für Frauen und Männer.

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



# **Bericht des Rechnungshofes**

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

## **ALLGEMEINER TEIL**





# Inhalt

## 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 |

# Inhalt



|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| 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 |
| <b>ANHANG</b>                                                  |     |
| Anhang 1 bis 20                                                | 133 |



# Inhalt

## BESONDERER TEIL

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

#### Unternehmensbezogene Feststellungen

#### Gemeinsame Grundlagen der Gebärungsüberprüfungen 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-<br>gesellschaft [BEWAG] | 241 |
| Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH                         | 253 |
| conova communications GmbH                                                 | 262 |
| Energie AG Oberösterreich Trading GmbH                                     | 271 |

# Inhalt



|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| 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-<br>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 |



# Abkürzungen

## 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                     |

# Abkürzungen



|                   |                                                                                                                                                            |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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)                                                    |



# Abkürzungen

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





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

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 großteils 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,

## Kurzfassung

- 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 Gebarungsüberprüfung 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;

**Kurzfassung**

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)

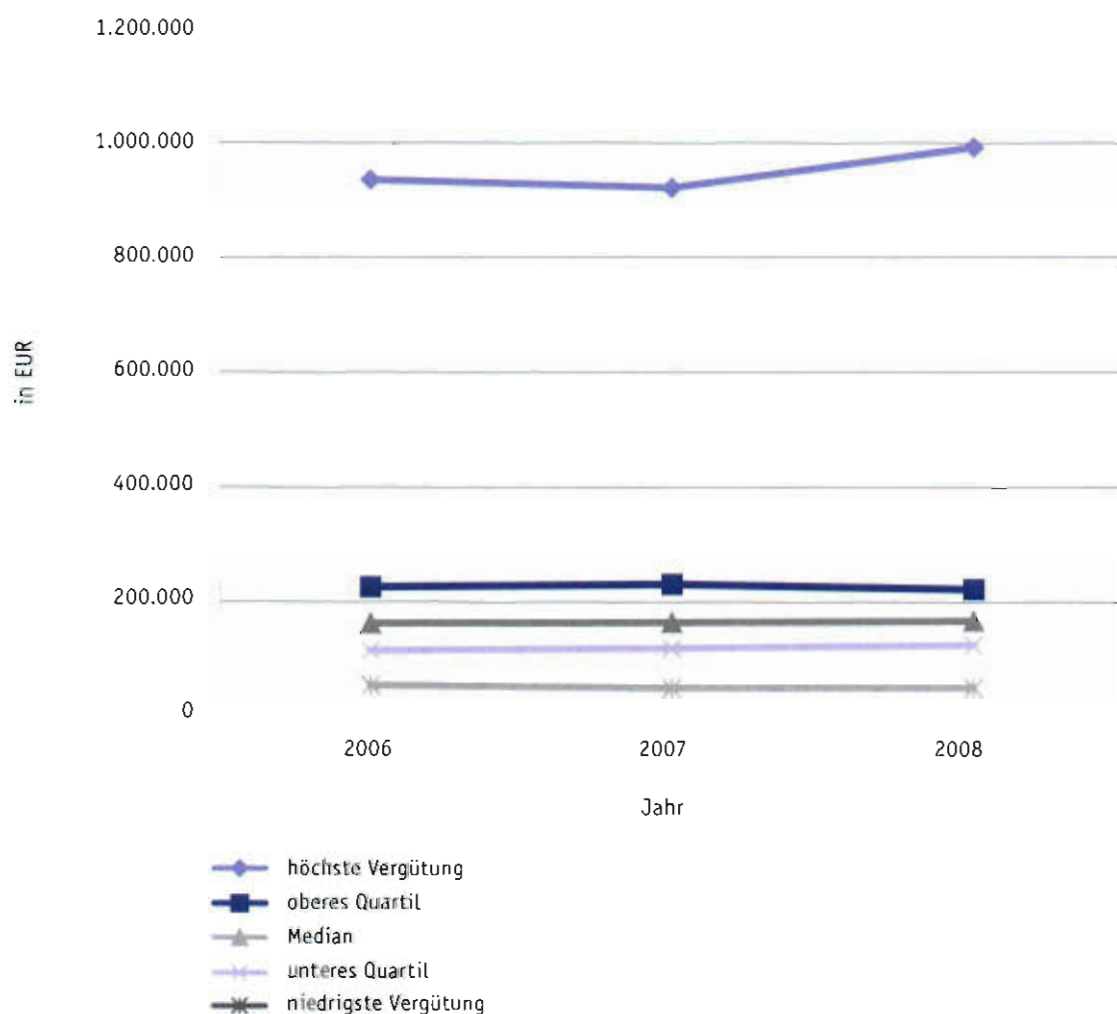
Dadurch wurden in der Praxis die Empfehlungen der OECD – gemessen an den Prinzipien der Corporate Governance und damit verbunden der Transparenz der Managerbezüge in öffentlichen Unternehmen – nicht beachtet. (TZ 18, 19)

### 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)

**Kurzfassung****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)

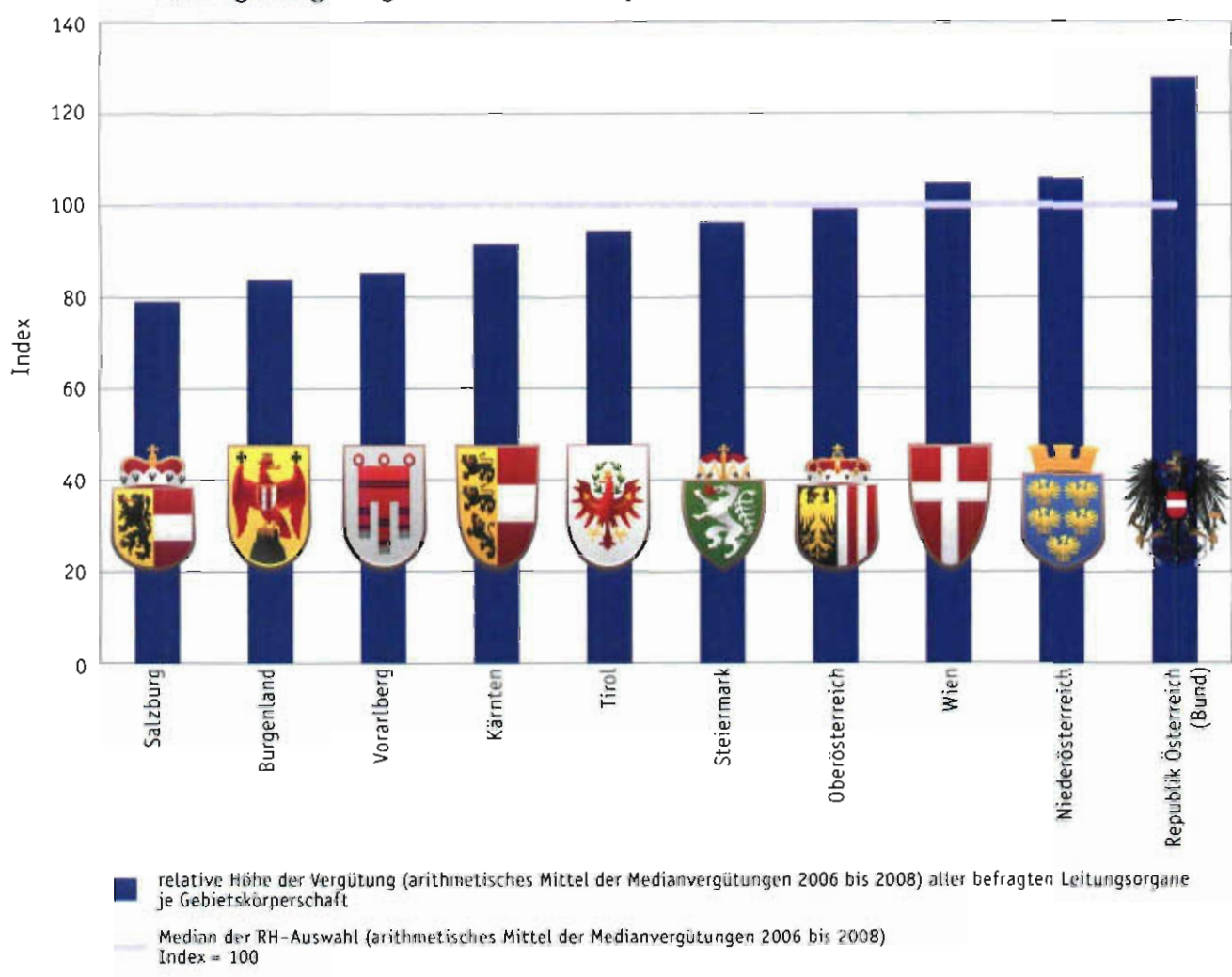
**Vergleich nach Gebietskörperschaften**

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)

## Kurzfassung

### 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)

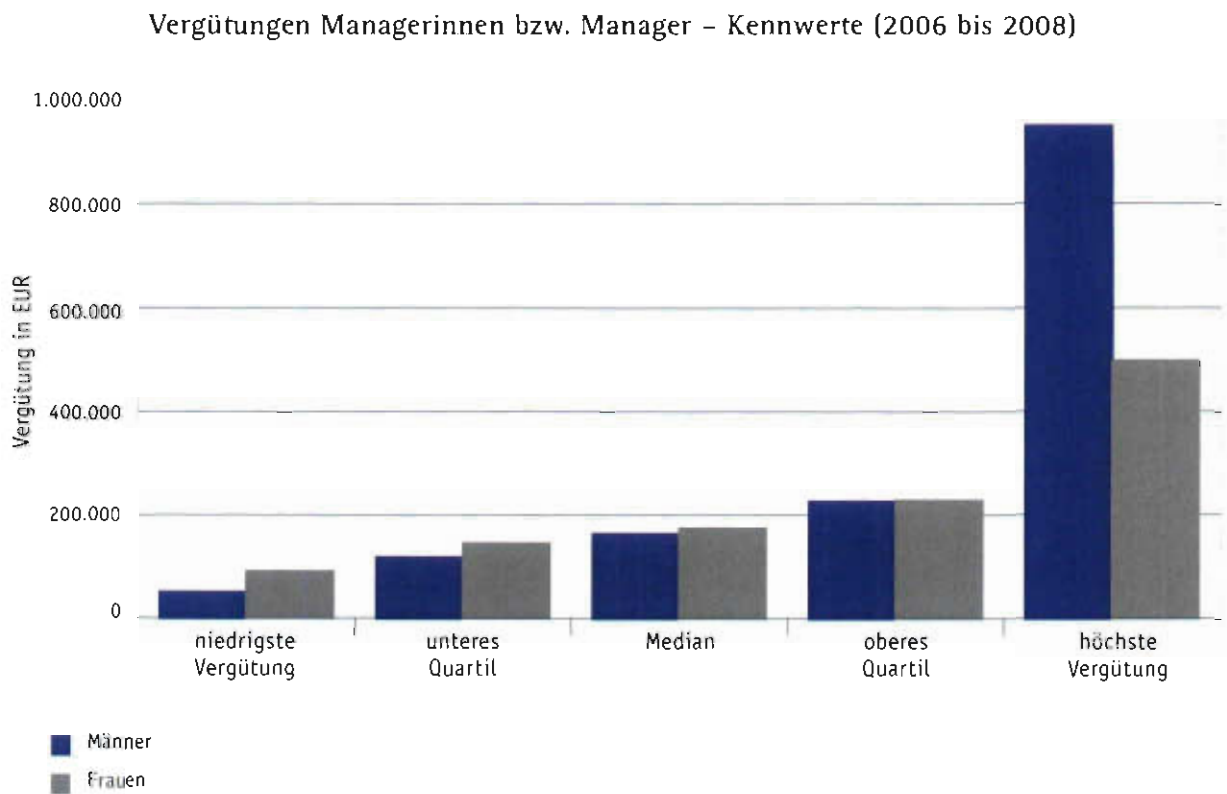
### Vergleich mit dem Bezug eines Bundesministers bzw. Landeshauptmannes

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)



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                                                                          |                  |
|                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>- Verkehr und Lagerei</li><li>- Grundstücks- und Wohnungswesen</li><li>- Energieversorgung</li><li>- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen</li><li>- Gesundheitswesen</li><li>- Information und Kommunikation</li><li>- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)</li></ul> | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | LGBL. Nr. 1/1999                                                              | 1999             |
|                                                                                                            | Vertragsschablonenverordnung des Landes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | LGBL. Nr. 24/1999                                                             | 1999             |
| Kärnten                                                                                                    | keine spezifischen Regelungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                               |                  |
| Niederösterreich                                                                                           | keine spezifischen Regelungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                               |                  |
| Oberösterreich                                                                                             | Oö Stellenbesetzungsgesetz 2000                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | LGBL. Nr. 46/2000                                                             | 2000             |
|                                                                                                            | Oberösterreichische Vertragsschablonenverordnung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | LGBL. Nr. 113/2001                                                            | 2001             |
| Salzburg                                                                                                   | Manager-Dienstverträge-Gesetz                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | LGBL. Nr. 27/1999                                                             | 1999             |
|                                                                                                            | Vertragsschablonenverordnung des Bundes (siehe oben)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | LGBL. Nr. 27/1999                                                             | 1999             |
| Steiermark                                                                                                 | sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Empfehlung der Landesregierung                                                | 1998             |
|                                                                                                            | Steiermärkisches Stellenbesetzungsgesetz                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | LGBL. Nr. 120/2008                                                            | 2008             |
|                                                                                                            | Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | LGBL. Nr. 18/2009                                                             | 2009             |
| Tirol                                                                                                      | keine spezifischen Regelungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                               |                  |
| Vorarlberg                                                                                                 | Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Empfehlung der Landesregierung                                                | 2000             |
| Wien                                                                                                       | keine spezifischen Regelungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                               |                  |

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

## 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 Prüfmethoden 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                                          |
| ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord                                  | 29. Juli 2010      | Verzicht                                          |
| Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.                                 | 27. Juli 2010      | Stellungnahme                                     |
| Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung           | 3. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| Burgenländische Elektrizitätswirtschafts-Aktiengesellschaft (BEWAG) | 27. Juli 2010      | Stellungnahme                                     |
| Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH                  | 29. Juli 2010      | Stellungnahme                                     |
| conova communications GmbH                                          | 13. Juli 2010      | Stellungnahme                                     |
| Energie AG Oberösterreich Trading GmbH                              | 9. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| Energie Steiermark AG                                               | 29. Juli 2010      | Stellungnahme                                     |
| Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.                 | 4. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft         | 16. August 2010    | Stellungnahme                                     |
| HLH Hallenverwaltung GmbH                                           | 27. September 2010 | Stellungnahme                                     |
| Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH                 | 13. August 2010    | Stellungnahme                                     |
| Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.                                  | 9. September 2010  | Verzicht                                          |
| KELAG Netz GmbH                                                     | 30. September 2010 | Stellungnahme                                     |
| Land Niederösterreich Finanz- und Beteiligungsmanagement GmbH       | 16. September 2010 | Stellungnahme                                     |
| Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG                     | 27. Juli 2010      | Verzicht                                          |
| OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.                                  | 2. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| ORF-Enterprise GmbH                                                 | 2. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| Papier & Recycling Logistik GmbH                                    | 5. Oktober 2010    | Verzicht                                          |
| Post & Telekom Immobiliengesellschaft m.b.H.                        | 11. August 2010    | Stellungnahme                                     |
| Rohöl-Aufsuchungs Aktiengesellschaft                                | 2. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| Sparkasse Bregenz Bank Aktiengesellschaft                           | 5. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| TIWAG Netz AG                                                       | 2. August 2010     | Stellungnahme                                     |
| VERBUND-Austrian Power Trading AG                                   | 24. August 2010    | Stellungnahme                                     |
| VERBUND-International GmbH                                          | 24. August 2010    | Stellungnahme                                     |
| Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.                | 28. Juli 2010      | Verzicht                                          |
| Vorarlberger Landes- und Hypothekbank Aktiengesellschaft            | 20. Juli 2010      | Stellungnahme                                     |
| Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.                             | 25. August 2010    | Stellungnahme                                     |
| 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**

| <b>Gebietskörperschaft</b>                                      |                    | <b>Unternehmen</b> | <b>RH</b>     |
|-----------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| 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      |
| <b>Bezeichnung weitere Unternehmen</b>                          |                    | <b>Unternehmen</b> | <b>RH</b>     |
| <b>Austrian Airlines AG</b>                                     |                    |                    |               |
| Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft | 29. Juli 2010      | Verzicht           | Verzicht      |
| Energie Steiermark AG                                           | 29. Juli 2010      | Stellungnahme      | Verzicht      |
| <b>EVN AG</b>                                                   |                    |                    |               |
| 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      |
| Österreichische 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.



## Managerverträge

### 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 Gemengelage dieser Gebietskörperschaften vorlagen.

(2) In Anlehnung der Branchengliederung nach internationalen Gesichtspunkten (ÖNACE) der Statistik Austria wählte der RH Unternehmen aus sieben<sup>1</sup> Wirtschaftsbereichen (Branchen), die zu rd. 27 % zur Bruttowertschöpfung zu Herstellungspreisen der Jahre 2006 bis 2008 beitrugen, aus; die ausgewählten Branchen<sup>2</sup> waren:

<sup>1</sup> von insgesamt 58 von der Statistik Austria für die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung ausgewiesenen Wirtschaftsbereichen

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

## Erhebungsansatz

- 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



Erhebungsansatz

Managerverträge

- 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 Gebarungsüberprüfung 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 Gebarungsüberprüfung 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,

## Ausgangslage

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

## Ausgangslage

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-

## Transparenz der Verträge

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 Muttergesellschaft<sup>3</sup> 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 weiterzuverrechnen 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:

<sup>3</sup> bzw. von Allein- oder Teilgesellschaftern



Transparenz der Verträge

Managerverträge

- 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 **aus-schreibenden 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-*

## Transparenz der Verträge

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*

## Transparenz der Verträge

*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 Anwendungsbereich 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*

**Transparenz der Verträge**

*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 Öö. Stellenbesetzungsgesetz eine Verordnungsermächtigung für Gemein-*

## Transparenz der Verträge

*den zur Erlassung eigener Vertragsschablonen vor. Im Sinne der den Gemeinden als selbstständige Wirtschaftskörper bundesverfassungsgesetzlich 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. Öö. 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.

#### Vertragsschablonenverordnungen

#### 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:

## Transparenz der Verträge

- (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 überssehen, 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-

## Transparenz der Verträge

*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 Steiermark<sup>4</sup> 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.

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



Transparenz der Verträge

Managerverträge

- Die übrigen fünf Länder (Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg<sup>5</sup> 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.

**7.2** 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.

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

## Transparenz der Verträge

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,

## Transparenz der Verträge

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 (Gemengelage) 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;

## Transparenz der Verträge

- 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 dazugehörigen 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-

## Transparenz der Verträge

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.



Transparenz der Verträge

Managerverträge

- 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.

Unternehmensgesetz-  
buch und Corporate  
Governance-Grund-  
sätze

Grundlagen

**13** (1) Das Unternehmensgesetzbuch<sup>6</sup> (UGB) behandelt das allgemeine Unternehmensrecht. Insbesondere die Bestimmungen über die Veröffentlichung von Bezügen (Gesamtbezügen) (§§ 239 bis 242) waren im Kontext der Gebarungsüberprüfung 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.

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

## Transparenz der Verträge

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 Kodex<sup>7</sup> ergänzt in diesem Zusammenhang für österreichische börsennotierte Aktiengesellschaften<sup>8</sup>, 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.

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

<sup>8</sup> 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 Lintgeltstruktur 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 auszuweisen<sup>9</sup> 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 empfiehlt<sup>10</sup> 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 Standards<sup>11</sup> 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

<sup>9</sup> vorbehaltlich einer Befreiung gemäß § 241 Abs. 4 UGB

<sup>10</sup> Die Nichteinhaltung ist weder offenlegungs- noch begründungspflichtig.

<sup>11</sup> Diese sind nicht rechtsverbindlich.



Veröffentlichung der Bezüge

Managerverträge

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.“

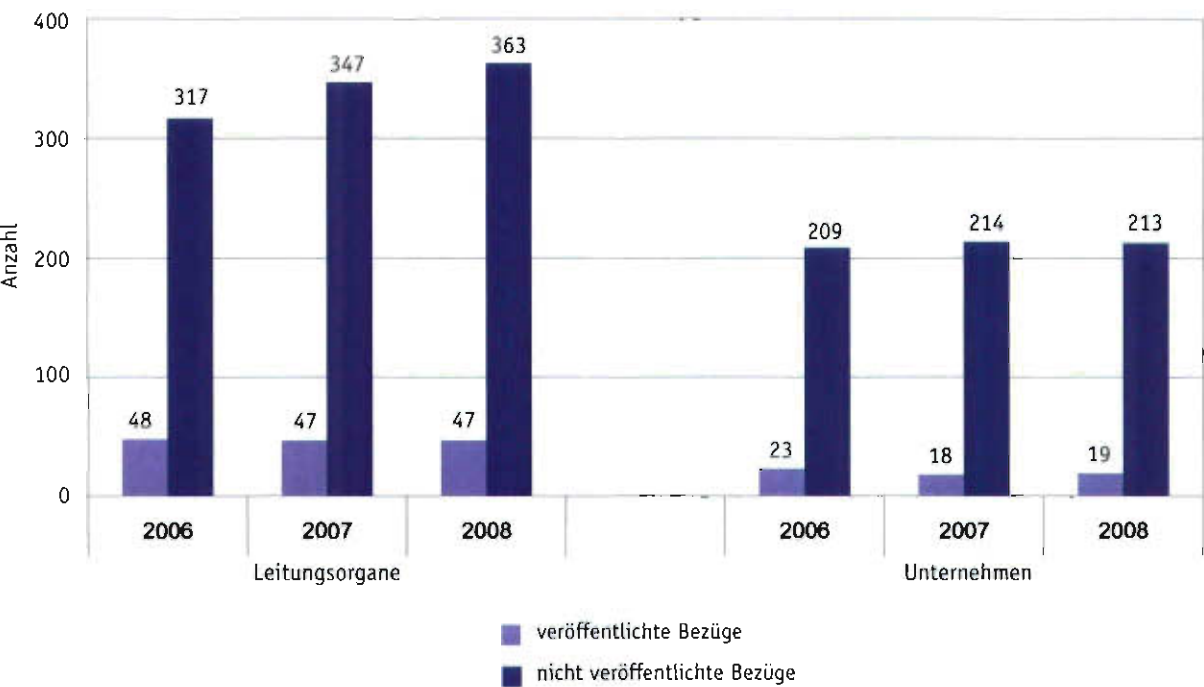
Veröffentlichung der Bezüge – Ergebnis der Gebarungsüberprüfung

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:



Veröffentlichung der Bezüge

Managerverträge

**Tabelle 2: Anzahl der Manager je Unternehmen im Jahr 2007**

| Anzahl der Manager je Unternehmen | Anzahl der Unternehmen |
|-----------------------------------|------------------------|
| $\leq 1$                          | 112                    |
| $> 1 < 3$                         | 96                     |
| $\geq 3$                          | 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 Unternehmen<sup>12</sup> 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.

<sup>12</sup> 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 RII 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 empfiehlt:

(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 Bezügebegrenzungsgesetz 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 Stadtssenat 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.



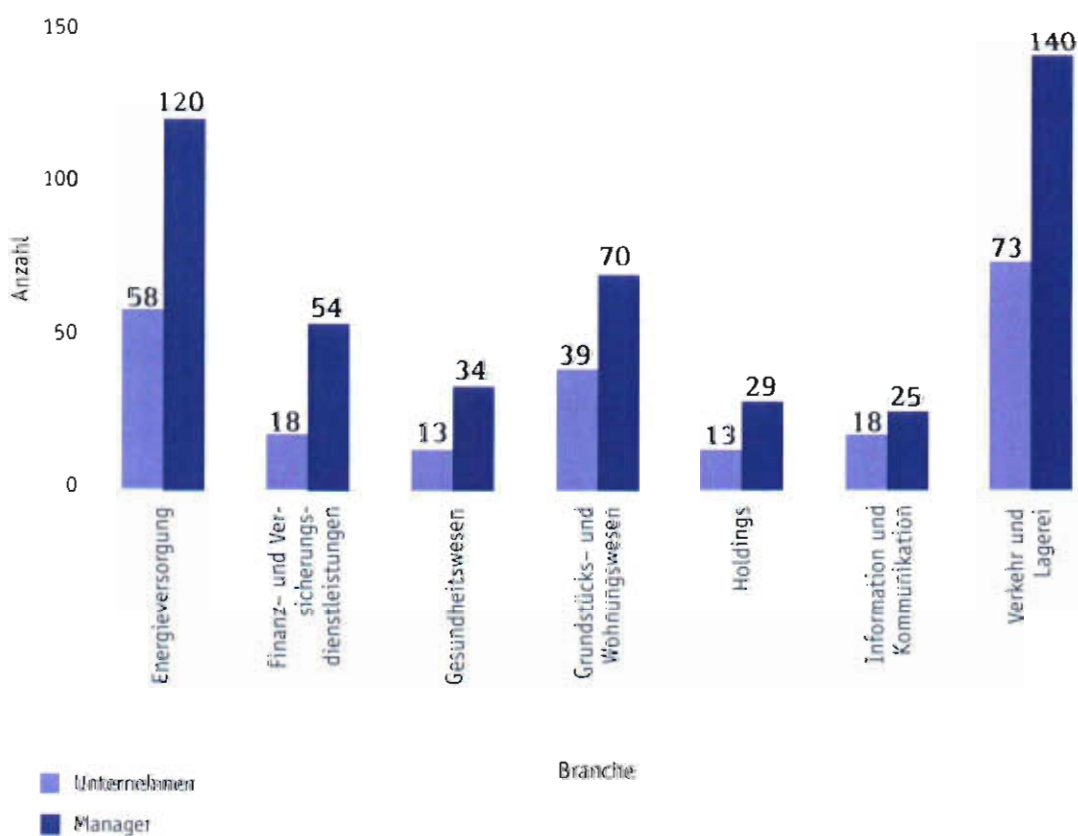
Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

## Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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 2008<sup>13</sup> beschäftigten Manager des jeweiligen Unternehmens ihren jeweiligen Managern – absolut die höchsten Vergütungen (Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile) gewährten.

<sup>13</sup> 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 Managervergütungen<sup>1</sup> insgesamt<sup>2 3</sup> 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 <sup>4</sup>     | 1.155.230 |
| WIENER STADTWERKE Holding AG <sup>3</sup>                                | 1.139.035 |
| Oesterreichische Nationalbank <sup>5</sup>                               | 1.059.693 |
| HYPO Investmentbank AG <sup>6</sup>                                      | 1.047.298 |
| VERBUND – Austrian Hydro Power AG                                        | 996.181   |
| KELAG – Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft <sup>7</sup>           | 842.356   |

<sup>1</sup> Sofern die zuständigen Organe dieser Unternehmen den Managern tatsächlich noch variable Bezugsbestandteile zuerkennen, könnten sich im Ranking der Vergütungen größere Verschiebungen ergeben.

<sup>2</sup> Darstellung ohne Berücksichtigung der Unternehmensgröße und der Anzahl der Manager.

<sup>3</sup> Der Wiener Stadtsenat 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> Da die KELAG – Kärntner Elektrizitäts-Aktiengesellschaft seit 1. November 2008 ein drittes Vorstandsmitglied beschäftigte, wurde zu Vergleichszwecken dessen anteiliger Gesamtjahresbezug auf das Jahr hochgerechnet.

## Managerbezüge – Analyse und Vergleich

### 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) <sup>1</sup>                               | 379.856 |
| Österreichischer Rundfunk (ORF) <sup>2</sup>                             | 377.283 |
| Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft                  | 372.700 |
| Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft          | 352.500 |
| VERBUND-Austrian Power Trading AG                                        | 350.430 |

<sup>1</sup> 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.

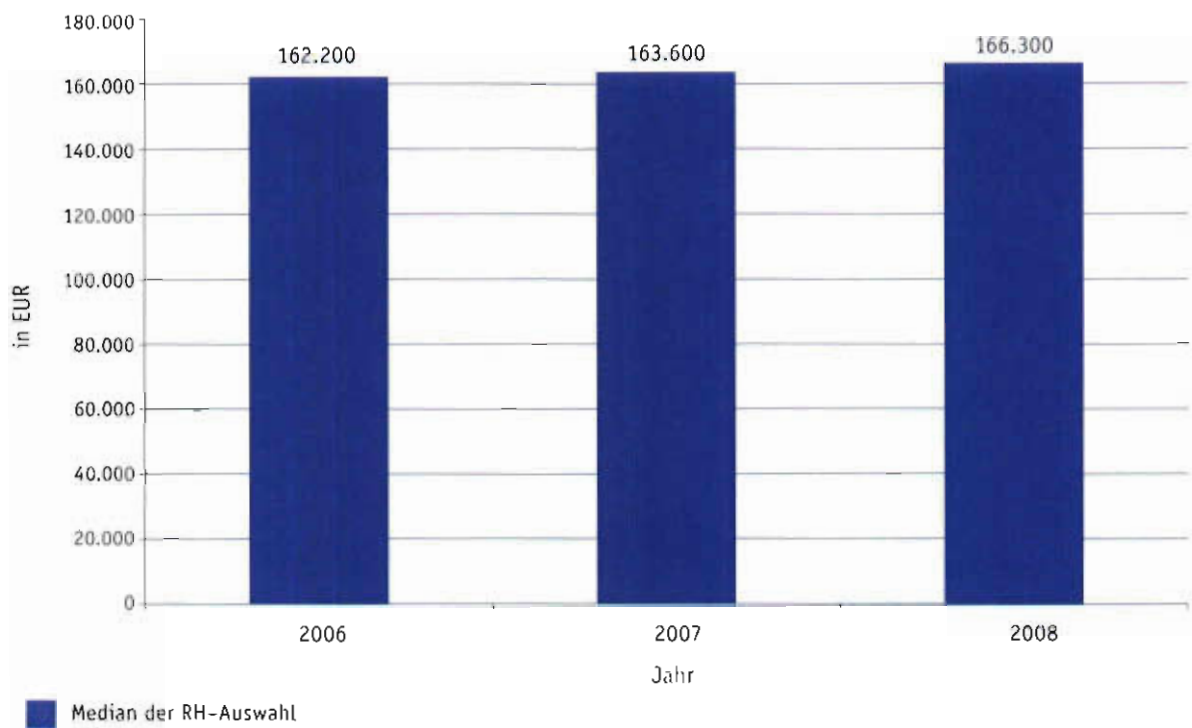
<sup>2</sup> Der ORF teilte mit, dass der Vergleich missverständlich sei, weil die Vergleichsunternehmen den Gesamtvorstand abbilden, der ORF-Wert allerdings nur die Bezüge des Generaldirektors umfasse. Hintergrund sei das ORF-Gesetz, demzufolge nur der Generaldirektor Organwalter in der Geschäftsführung 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 Verbraucherpreisindex<sup>14</sup> im gleichen Zeitraum bei 5,47 %.

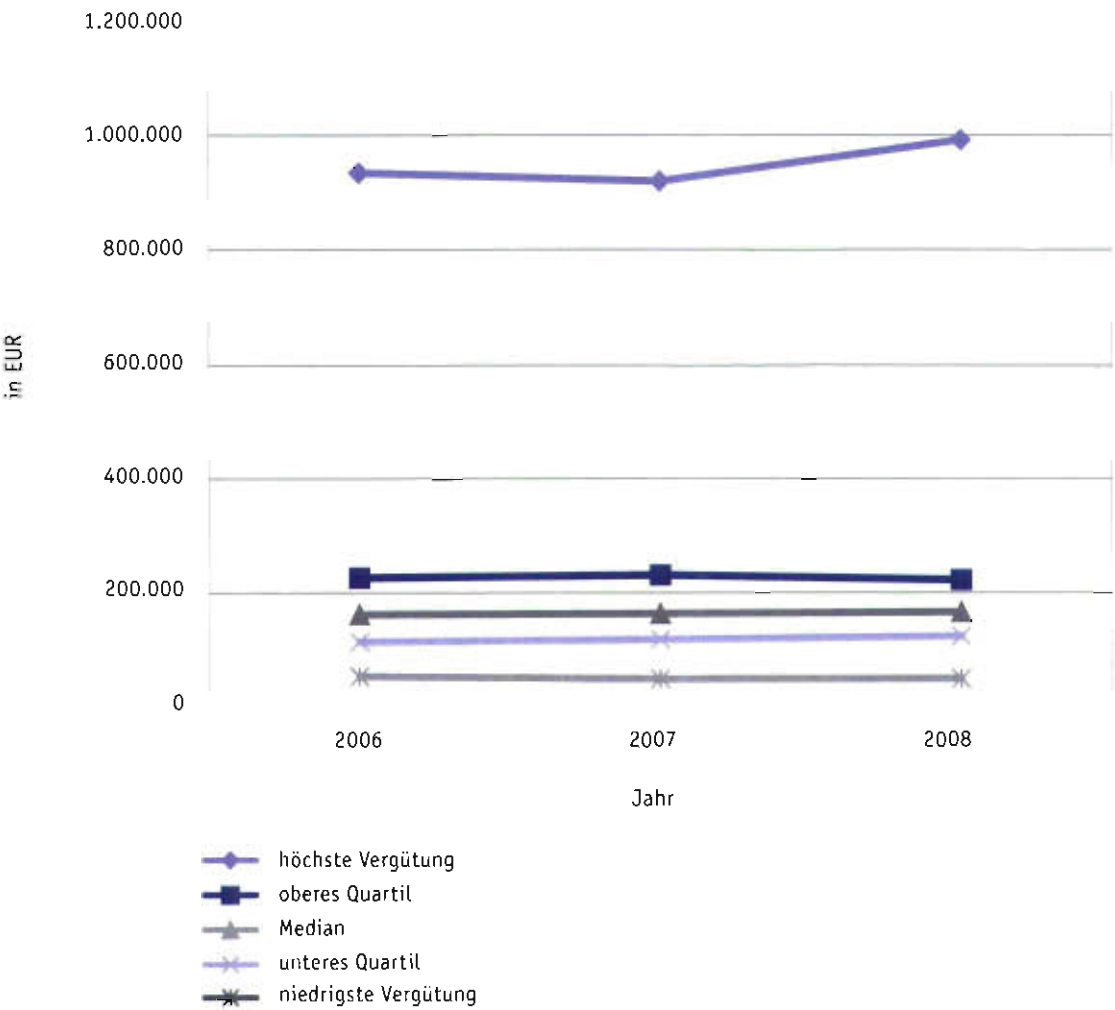
<sup>14</sup> 2007: + 2,2 %, 2008: + 3,2 %; kumuliert: + 5,47 %



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.

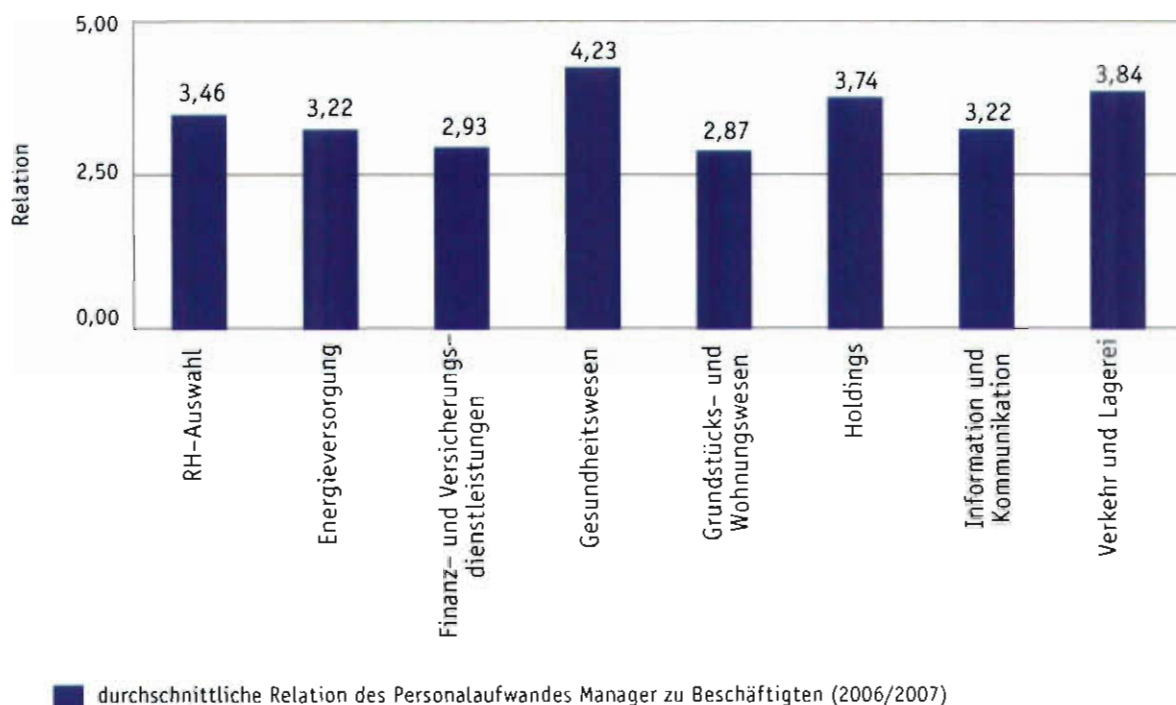
23.3 *Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz bewerte ihr Scoring-Modell für eine transparente Führungskräfteentlohnung Führungskräftepositionen nach verschiedenen Kriterien, die teilweise objektiv messbar und teilweise subjektiv einzuschätzen seien. Anhand dieser Kriterien werde die konkrete Anforderung 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.

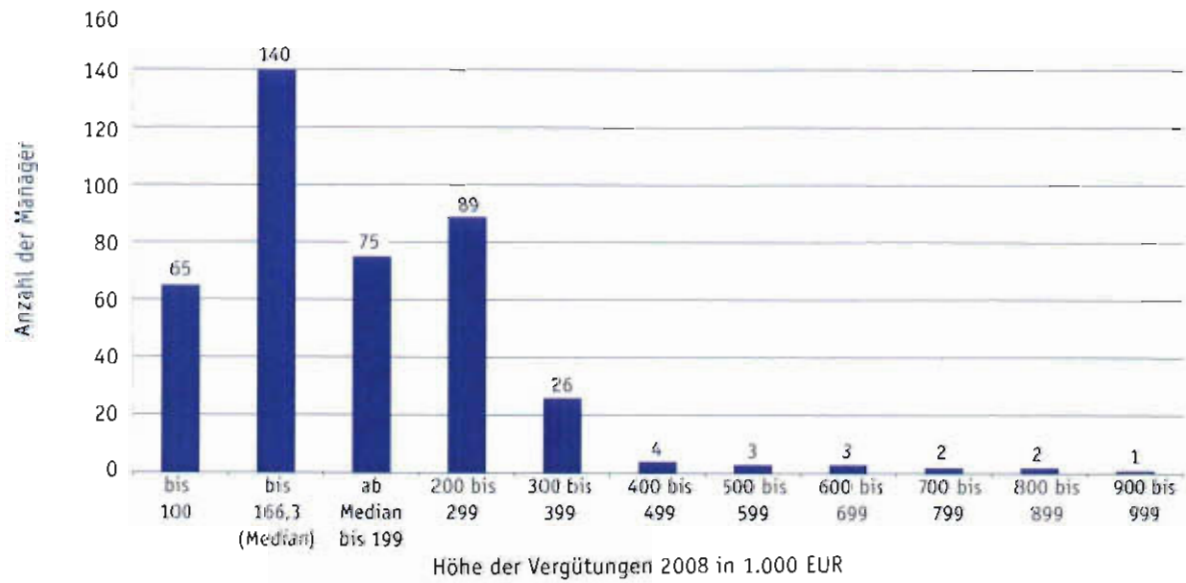
Die Branche „Gesundheit“ wies mit einem Faktor von rd. 4,2 die höchste Relation auf; die Branchen „Grundstücks- und Wohnungswesen“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit einem Faktor von jeweils rd. 2,9 die niedrigsten. Anzumerken war, dass der durchschnittliche Personalaufwand für die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

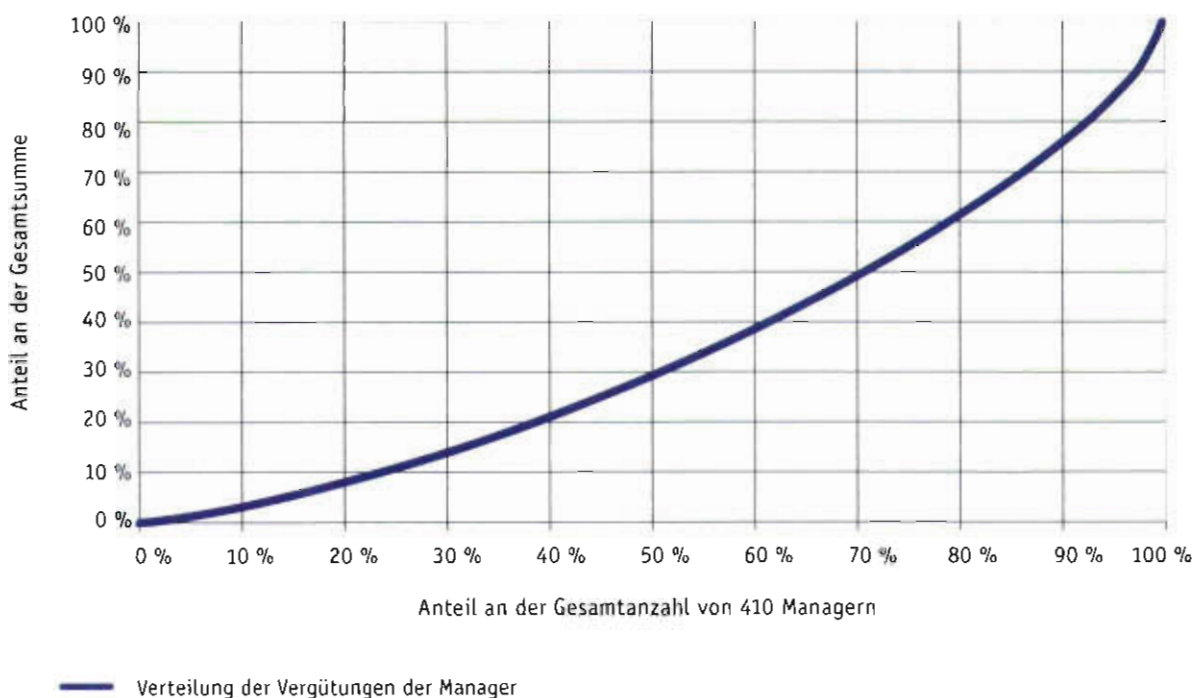


Quelle: Rechnungshof

## 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)

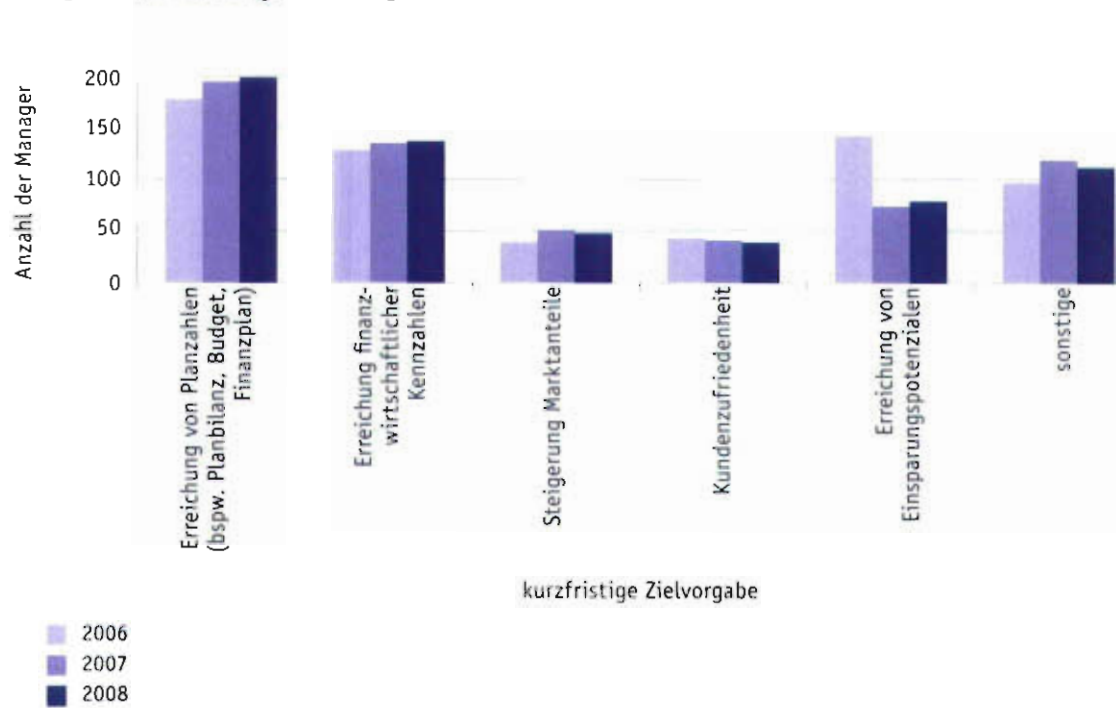
gebunden sein.

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:

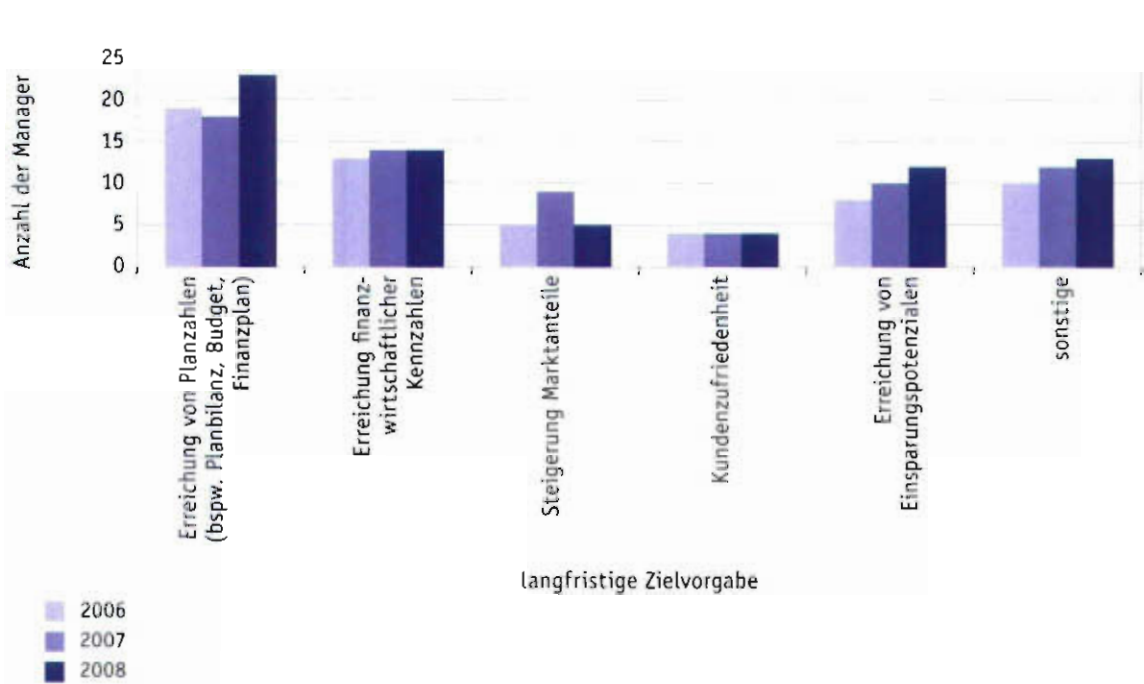
Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

## Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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 2008<sup>15</sup> 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-

<sup>15</sup> 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.

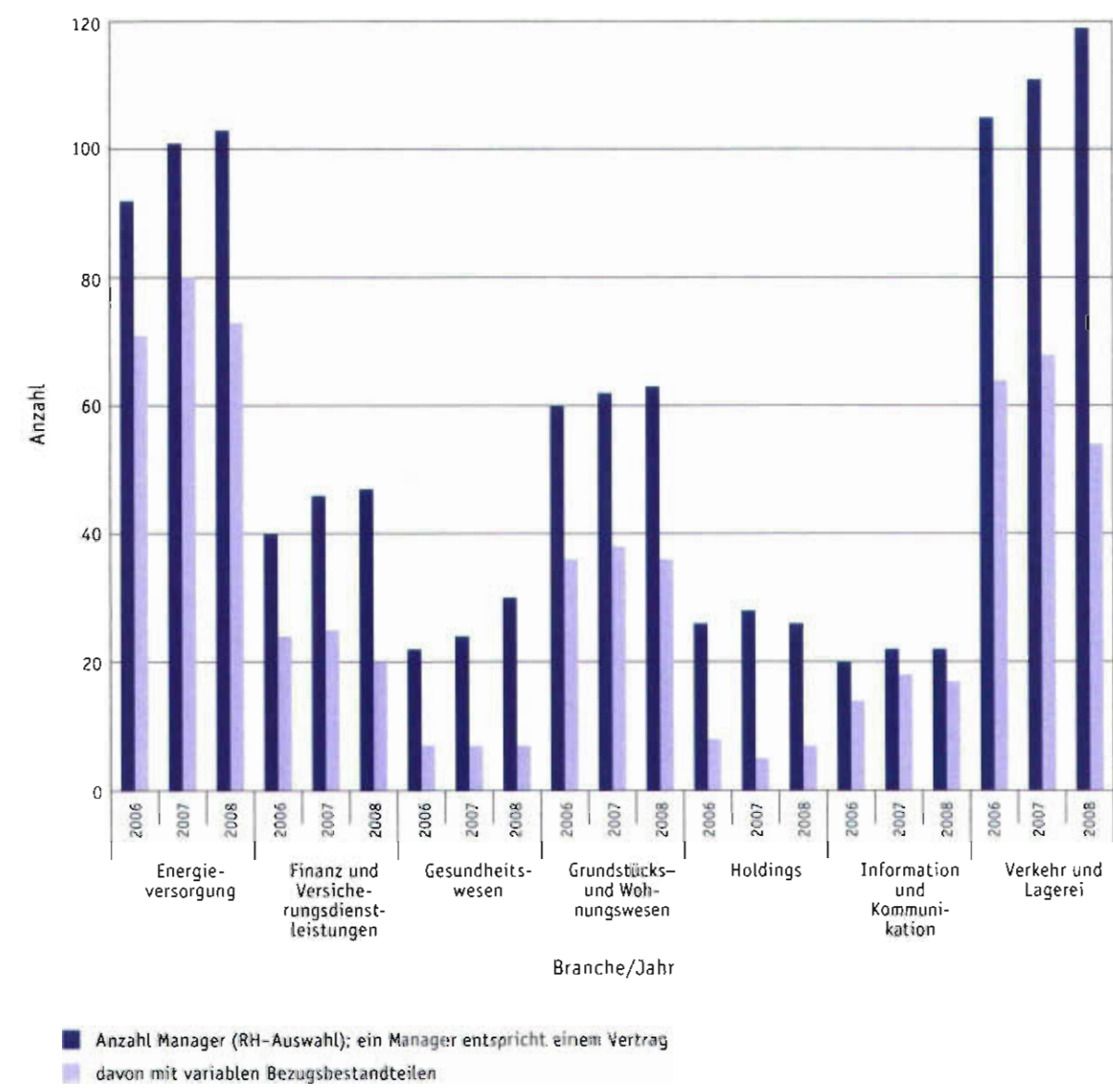


Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

Die Anzahl der Manager mit solchen Verträgen stellte sich wie folgt dar:<sup>16</sup>

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



Quelle: Rechnungshof

<sup>16</sup> 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.

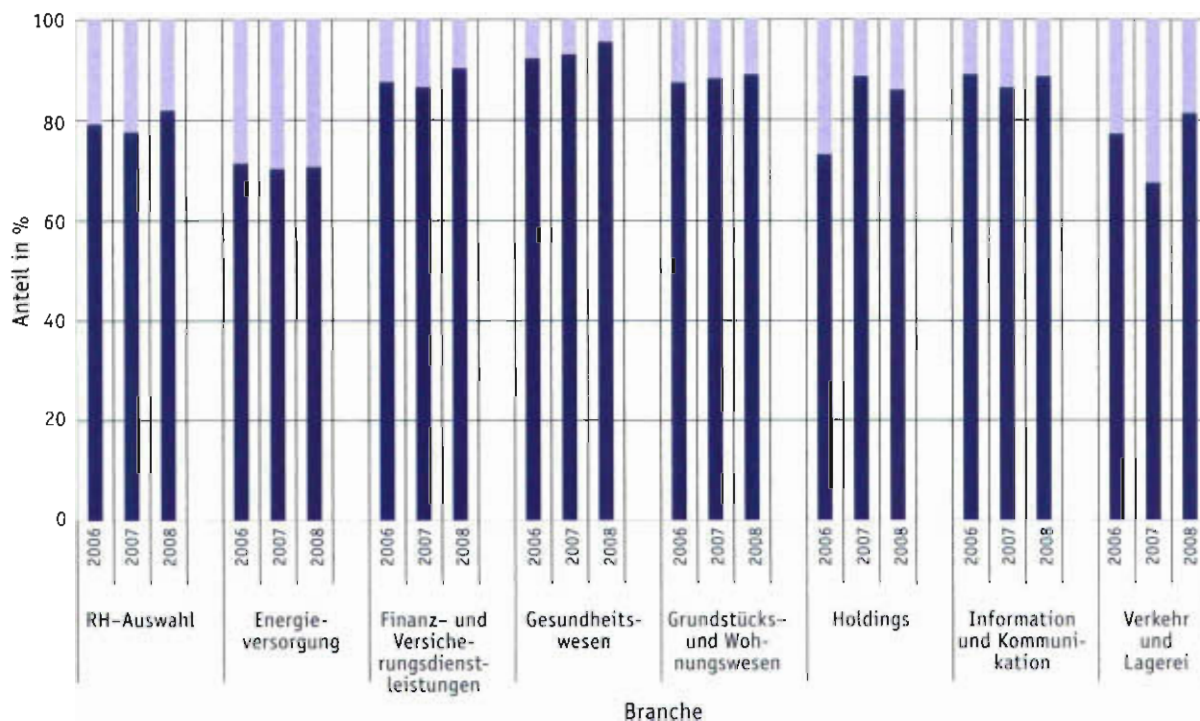
Zwischen den einzelnen Branchen lagen im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 große Unterschiede vor; so lag der Anteil der Manager, denen Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile zuerkannt wurden,

- 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 2008<sup>17</sup>

- 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.

<sup>17</sup> 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, Wartezeit – 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 Höchstmaß 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;

## Managerbezüge – Analyse und Vergleich

- 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.

## Managerbezüge – Analyse und Vergleich

### 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 Anteil<sup>18</sup> die Kategorie Sachbezüge (wie z.B. Appreciation Awards<sup>19</sup>, 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 EUR<sup>20</sup> (2006) und 517.500 EUR<sup>21</sup> (2007) und im Jahr 2008 bei der VERBUND-Austrian Hydro Power AG mit 260.100 EUR<sup>22</sup> 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*

<sup>18</sup> Mehrfachnennungen waren im Fragebogen möglich

<sup>19</sup> Anerkennungsprämien

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

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

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