



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

Vergleich der Vergütungen nach Branchen

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

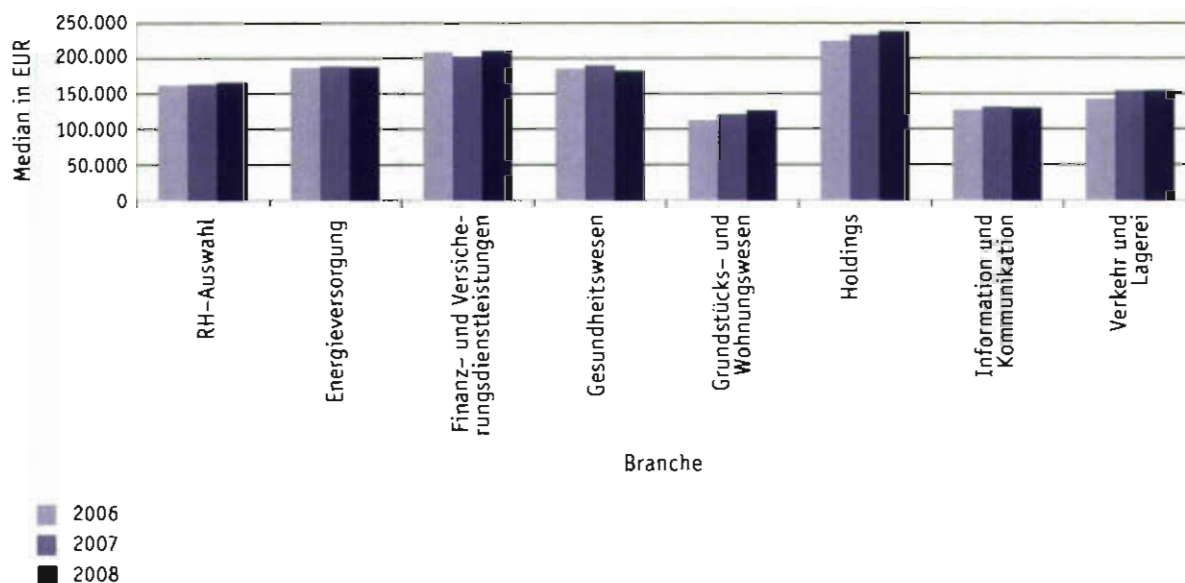
Tabelle 5: Durchschnittliche Managervergütungen nach Branchen (Jahre 2006 bis 2008)	
Branche	durchschnittliche Vergütung (Median)
	in EUR
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)	231.500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

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

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



Quelle: Rechnungshof

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

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

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



und drei Branchen darunter:

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

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

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

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

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

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

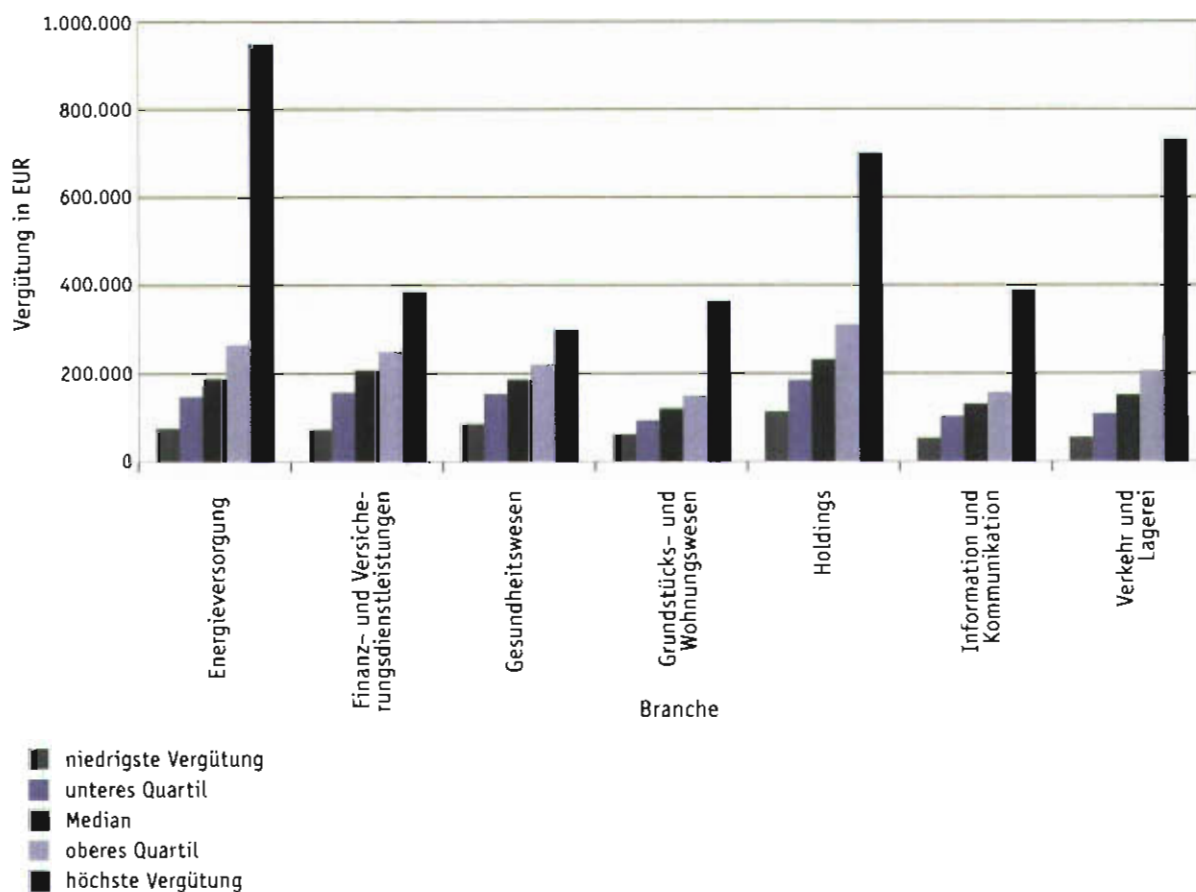
²⁴ 2007: + 2,2 %, 2008: + 3,2 %; kumuliert: + 5,47 %

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

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

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



Quelle: Rechnungshof



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

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

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

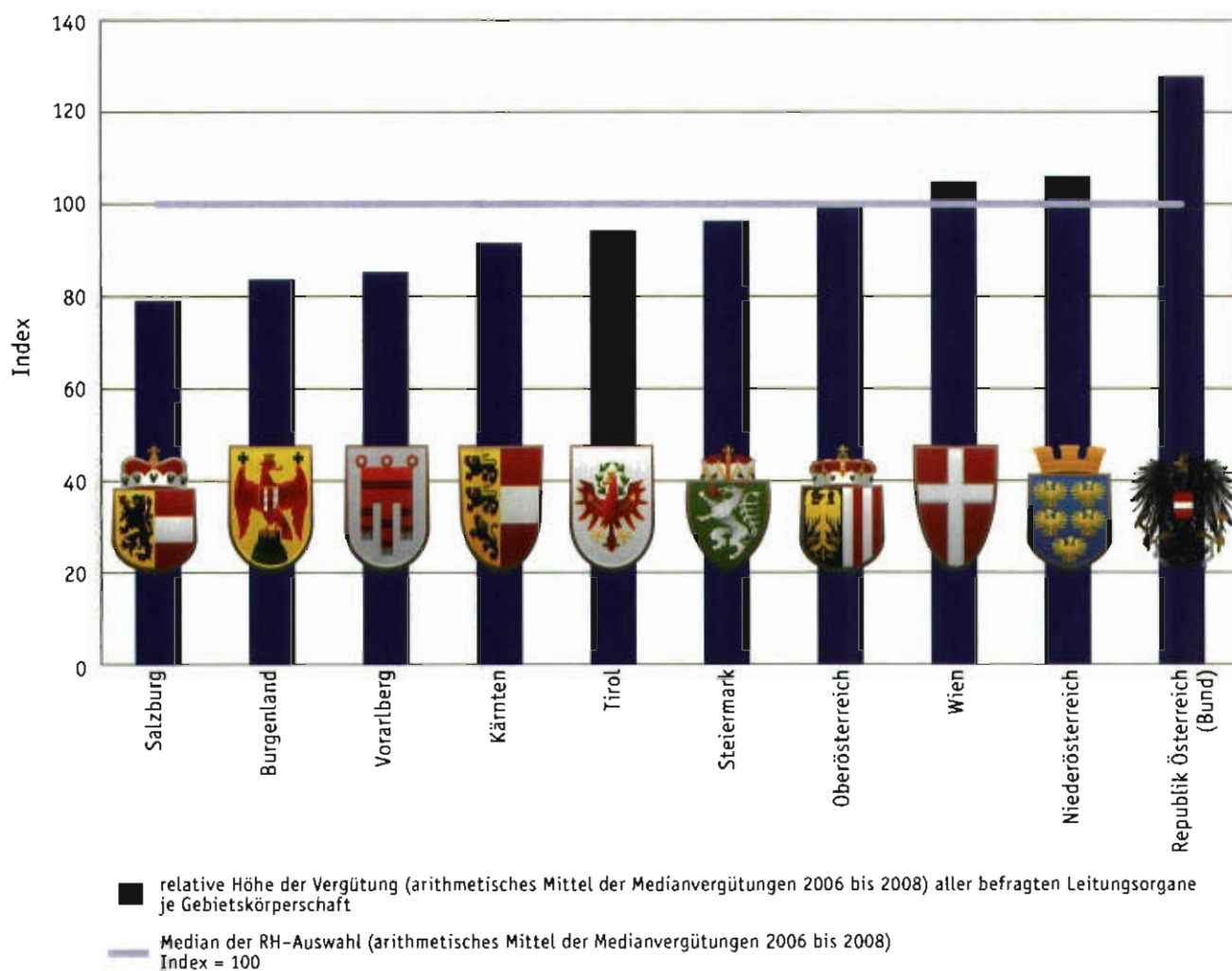
- 35.2 Angesichts der großen Bandbreite der Managervergütungen innerhalb der Branchen verwies der RH auf seine Empfehlungen in TZ 19, die Managerbezüge zu veröffentlichen; dies auch, um die Berücksichtigung der Branchenüblichkeit sicherzustellen.

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Vergleich nach Gebietskörperschaften

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

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



Quelle: Rechnungshof

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

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



36.2 Der RH stellte fest, dass

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

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

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

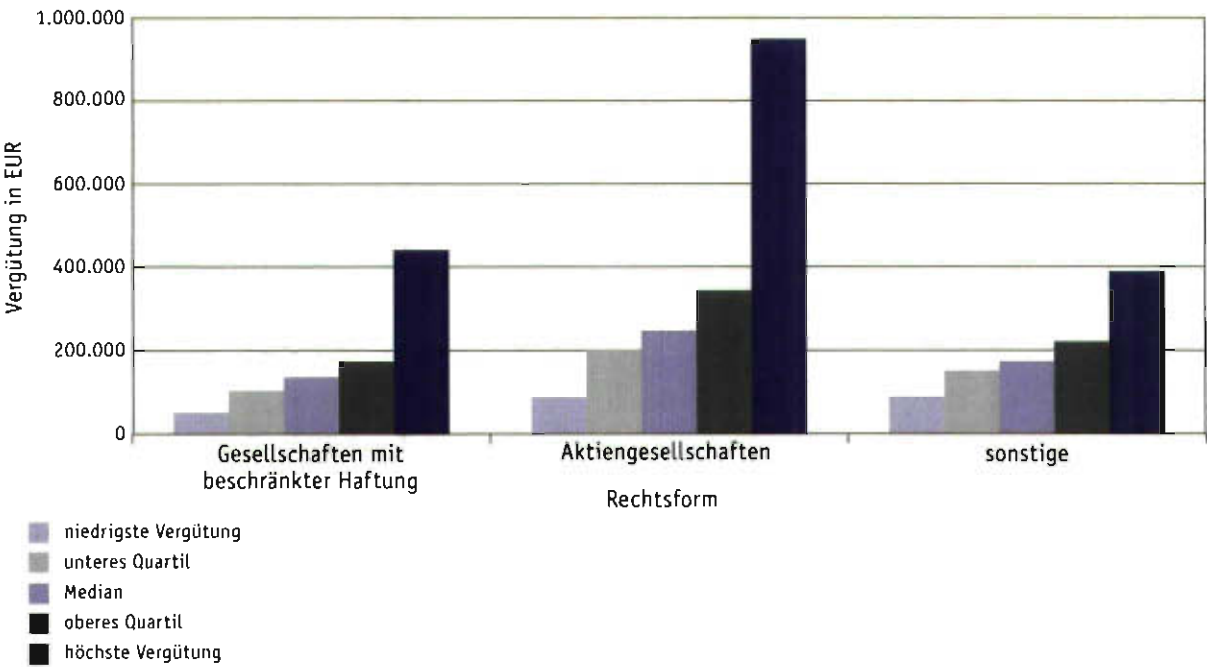
Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

Vergleich nach Rechtsform der Unternehmen

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

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



Quelle: Rechnungshof

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



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

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

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

Die gleiche Reihung zeigte sich bei den anderen Kennwerten.

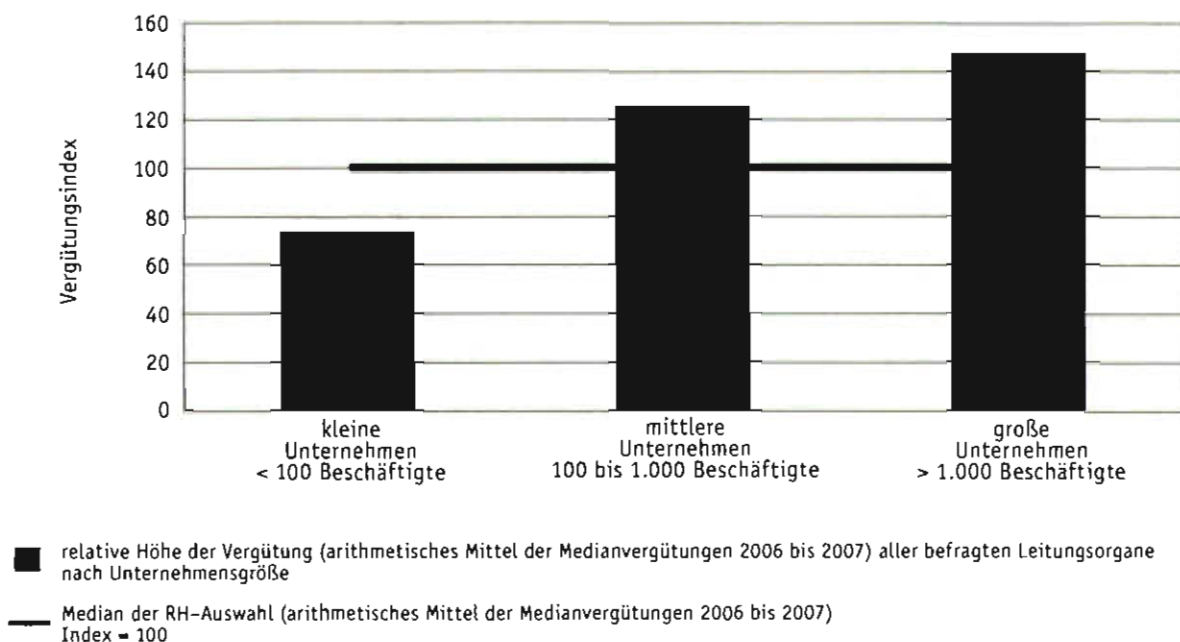
Vergleich nach Unternehmensgröße

38 Der Vergleich nach Unternehmensgröße²⁸ ergab:

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 16: Managervergütungen nach Unternehmensgröße



Quelle: Rechnungshof

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

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

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

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



Vergleich mit dem
Bezug eines Bun-
desministers bzw.
Landeshauptmannes

Einkommenspyramide

- 39 Die im Jahr 1997 vom Bundesgesetzgeber im Wege des Bezügebegrenzungsgesetzes umgesetzte Einkommenspyramide für Politiker in Bund, Ländern, Gemeinden und Selbstverwaltungskörpern sah als Ausgangspunkt den jährlichen Bezug eines Nationalratsabgeordneten mit 100 % (2008: rd. 114.250 EUR) vor. Im Vergleich dazu betrugen die Bezüge
- des Bundespräsidenten als Spitze der Pyramide 280 %,
 - des Bundeskanzlers 250 %,
 - eines Bundesministers²⁹ 200 %; dieser Wert war zugleich die Obergrenze für den Bezug der Landeshauptmänner.

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

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

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

Vergleichende Darstellungen

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

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

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

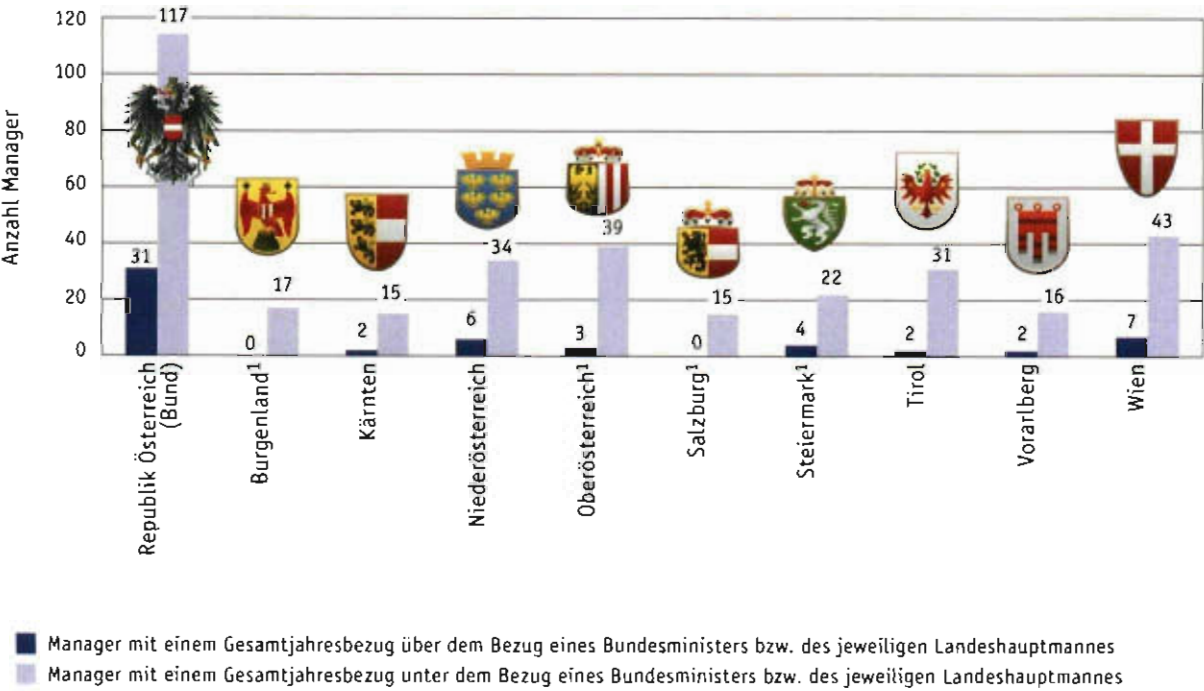
Das Land Steiermark begrenzte ab dem Jahr 2009 die maximale Höhe des Gesamtjahresentgelts (Gesamtjahresbezug inkl. der variablen Bezugsbestandteile) mit dem Bezug des Landeshauptmannes.

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

³⁰ Land Oberösterreich Jahreshöchstbezug = Gesamtjahresbezug und variable Bezugsbestandteile



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



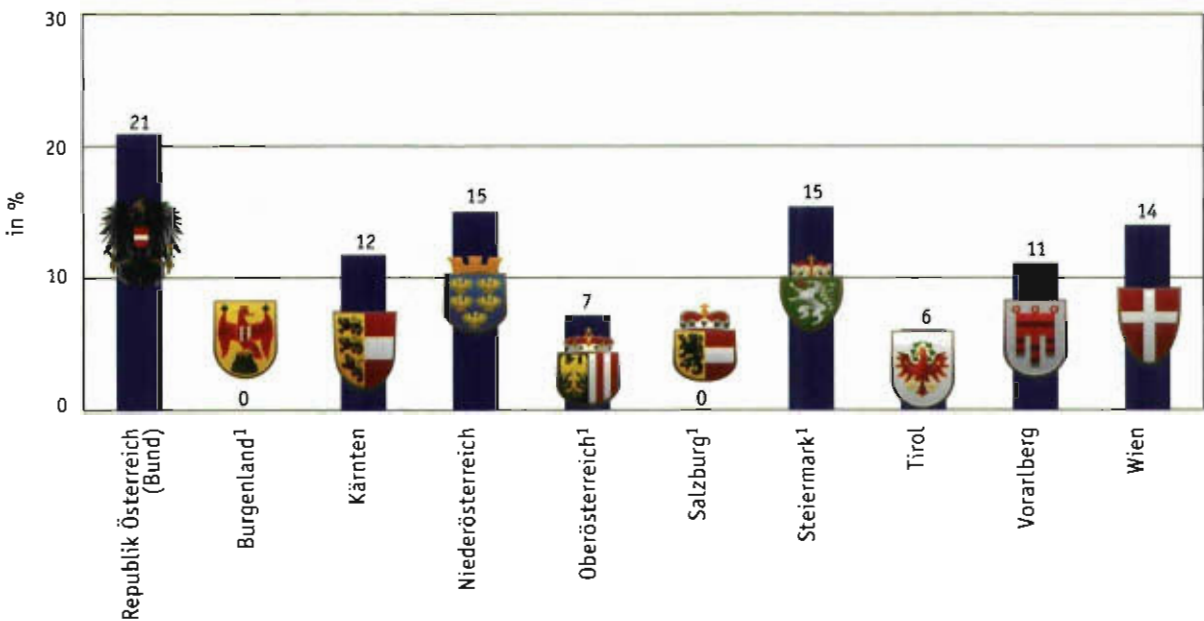
¹ Länder mit eigenen Regelungen betreffend Managerverträge; Steiermark ab 2009

Quelle: Rechnungshof

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Prozentuell betrachtet ergab sich folgende Sachlage:

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



■ Anteil Manager mit einem Gesamtjahresbezug über dem Bezug eines Bundesministers bzw. des jeweiligen Landeshauptmannes
¹ Länder mit eigenen Regelungen betreffend Managerverträge; Steiermark ab 2009

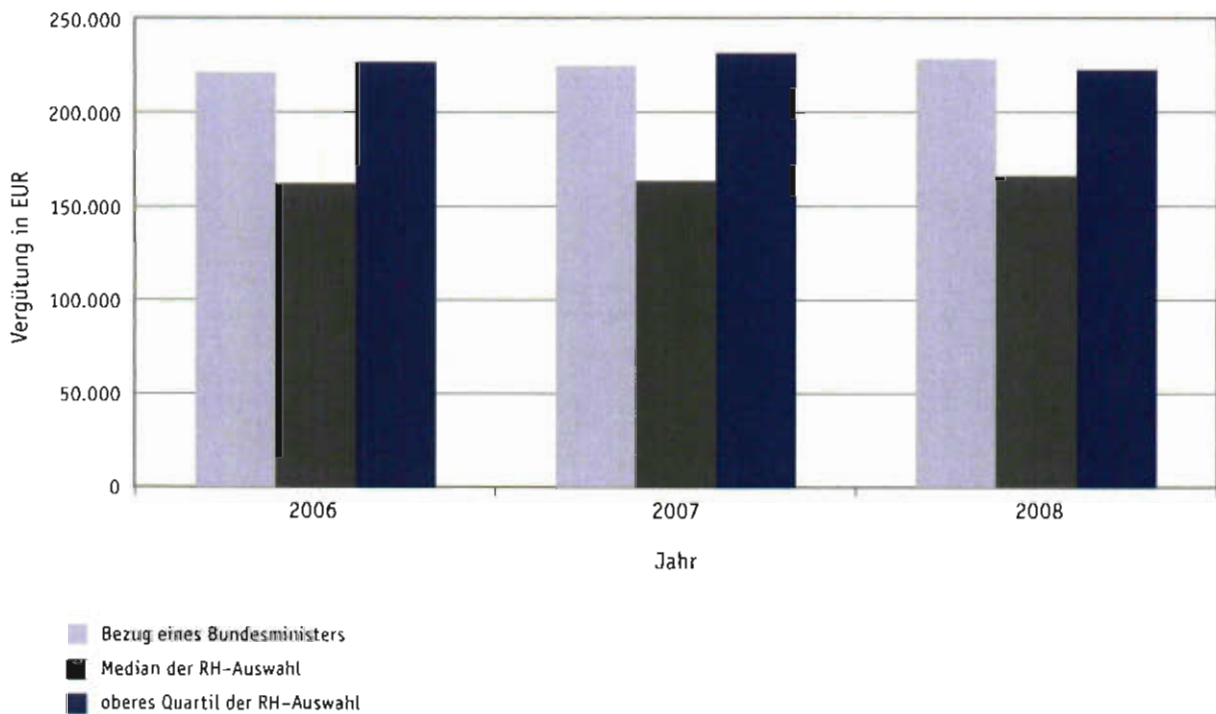
Quelle: Rechnungshof

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

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



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



Quelle: Rechnungshof

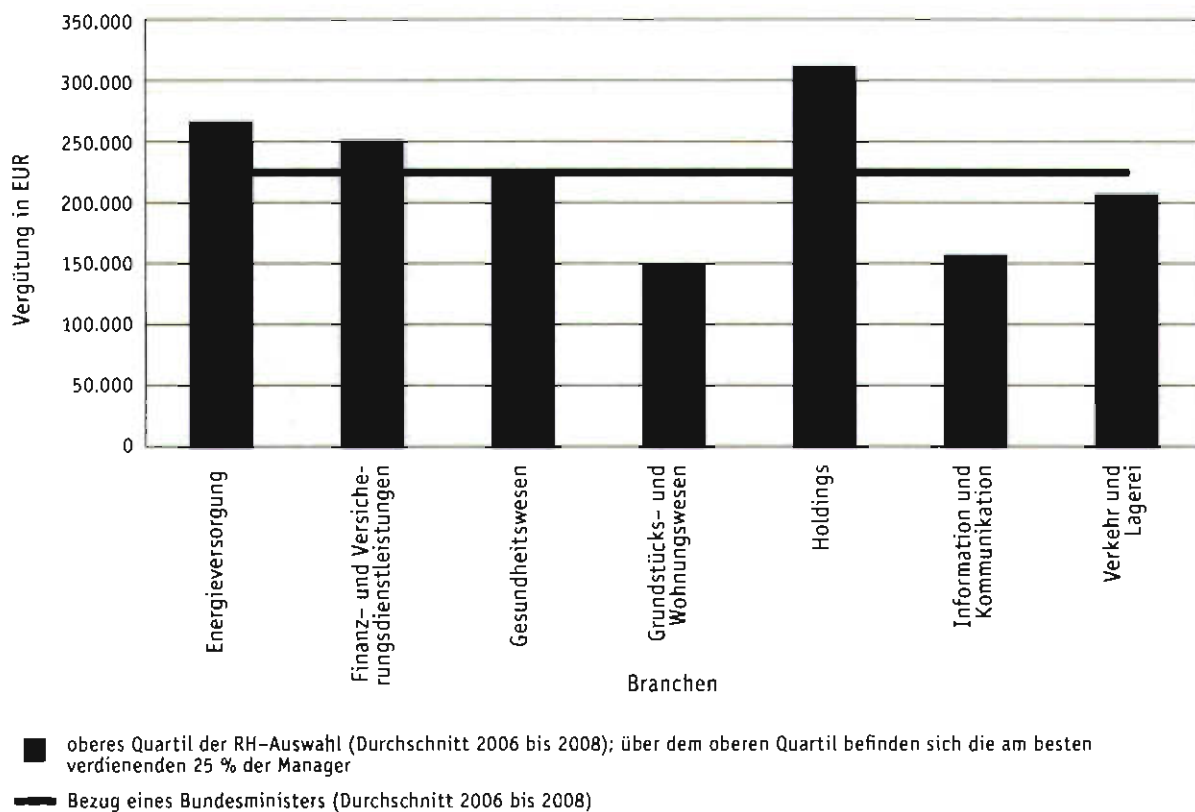
Der Median der Vergütungen der Manager (RH-Auswahl) unterschritt den Jahresbezug eines Bundesministers um rd. 30 %.

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

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



Quelle: Rechnungshof

In den Branchen

- Energieversorgung,
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie
- Holdings

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

Das obere Quartil der Manager der Branchen

- Gesundheitswesen und
- Verkehr und Lagerei

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

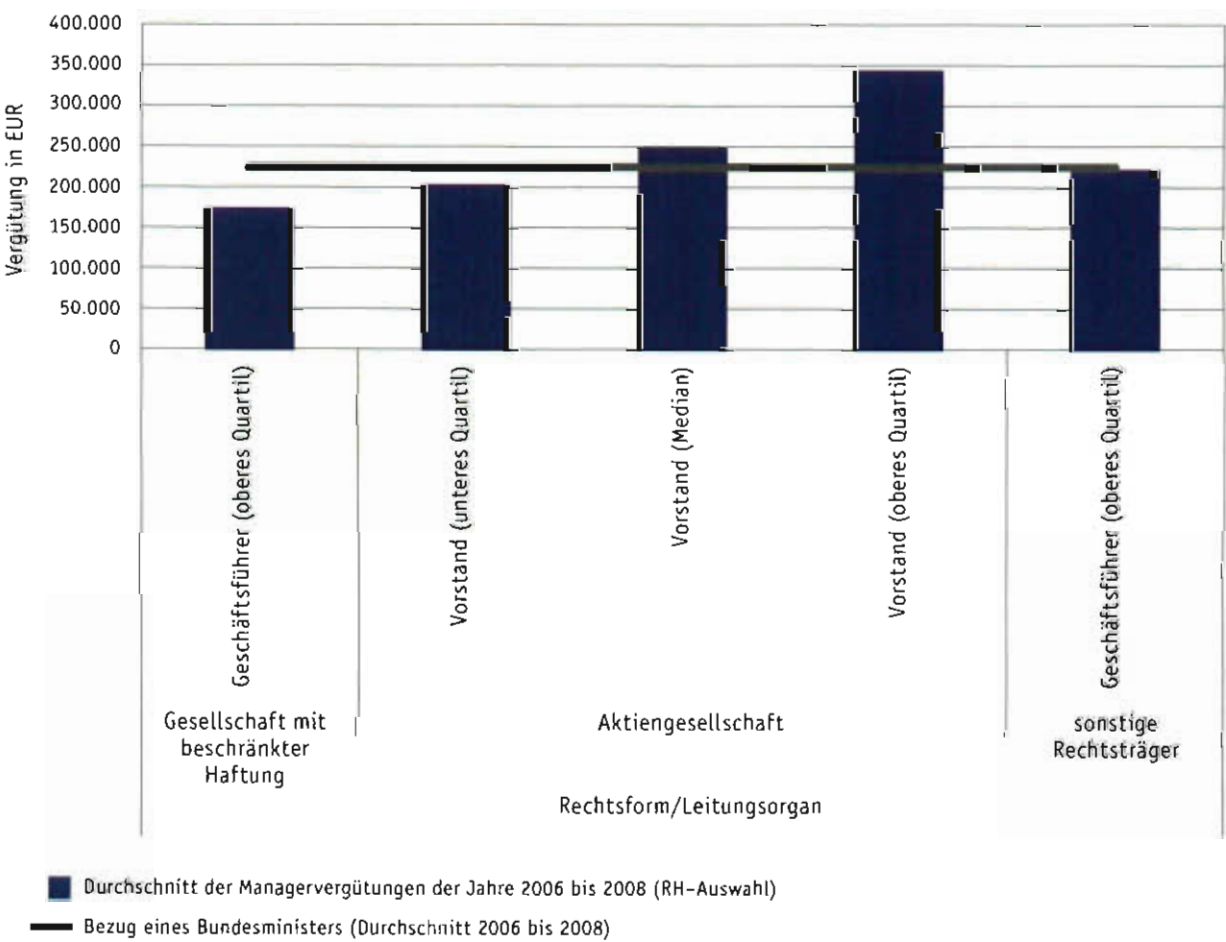
Hingegen erreichte das obere Quartil in den Branchen

- Grundstücks- und Wohnungswesen sowie
- Information und Kommunikation

das Niveau des Bezugs eines Bundesministers nicht.

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

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



Quelle: Rechnungshof

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

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

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

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

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

Vergleich nach Geschlecht

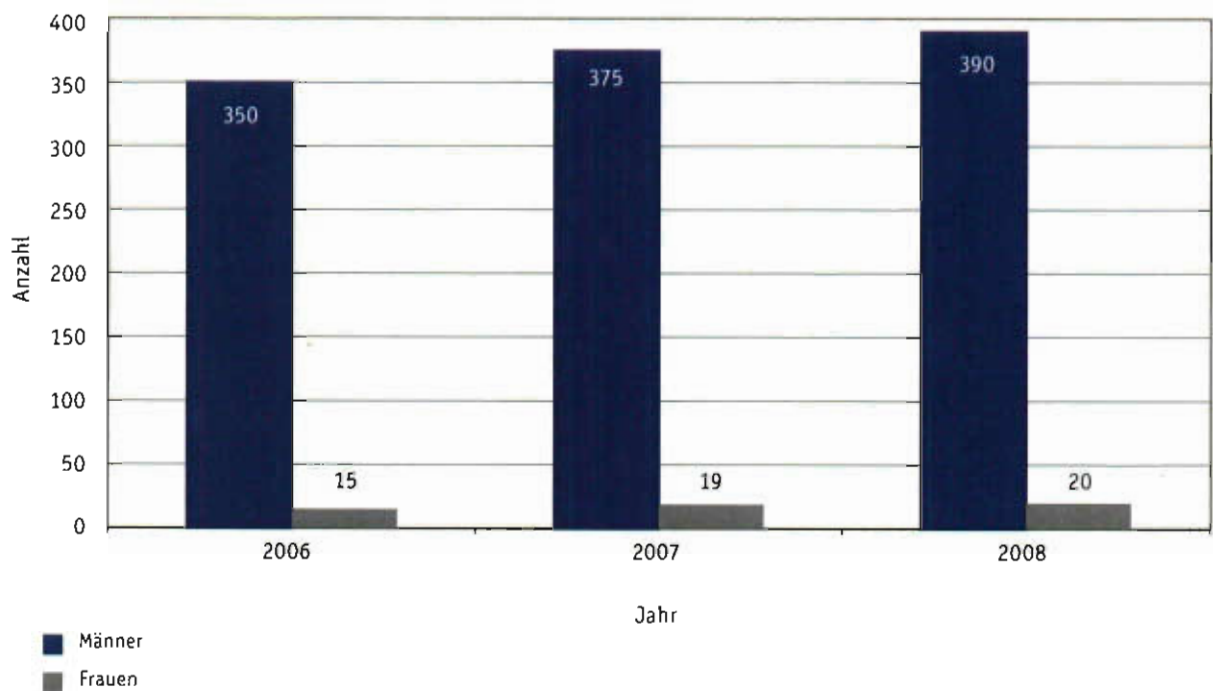
Anzahl

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

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

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

Abbildung 22: Frauen und Männer im Management öffentlicher Unternehmen



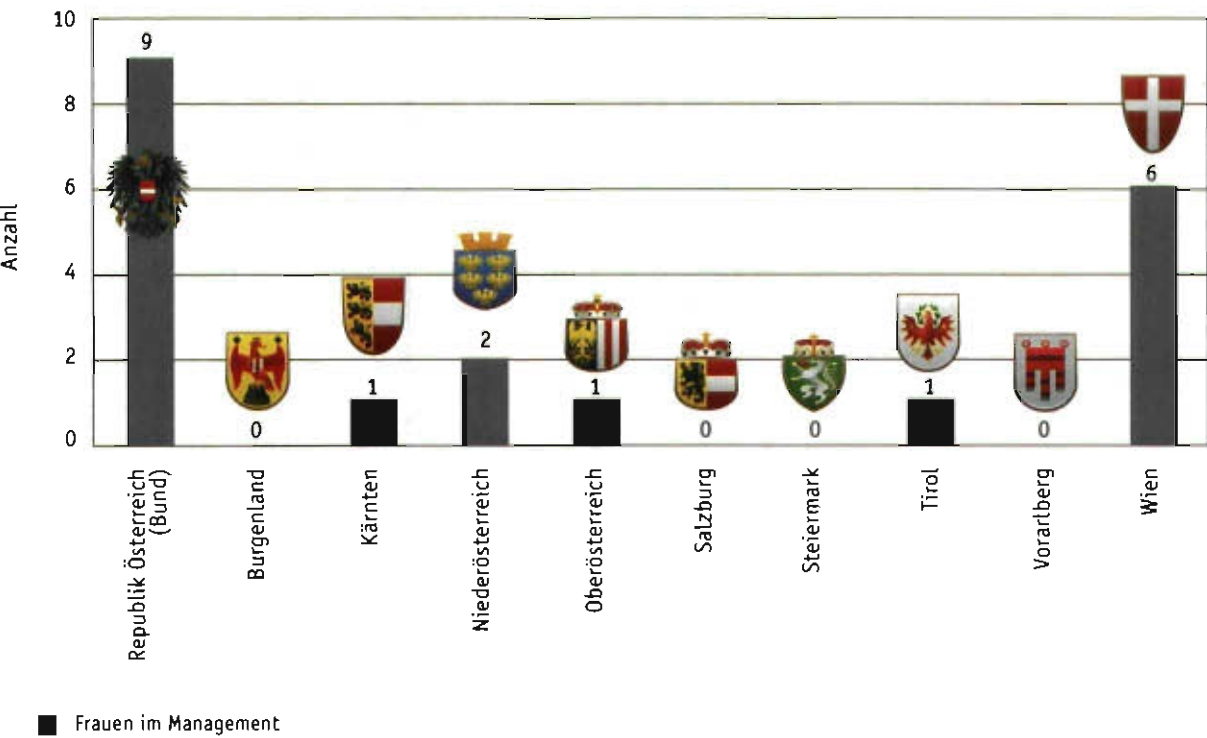
Quelle: Rechnungshof

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

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 23: Anzahl der Managerinnen je Gebietskörperschaft (2008)

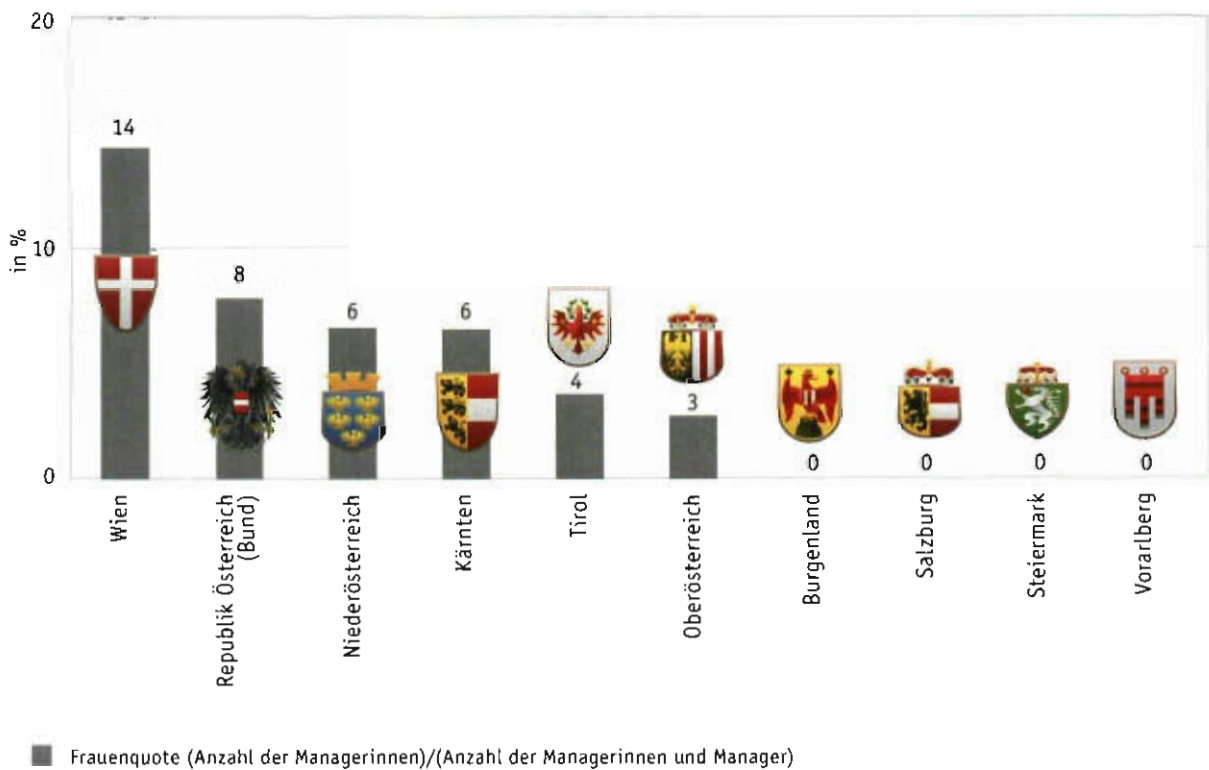


Quelle: Rechnungshof

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

(3) Prozentuell betrachtet ergab sich folgende Sachlage:

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



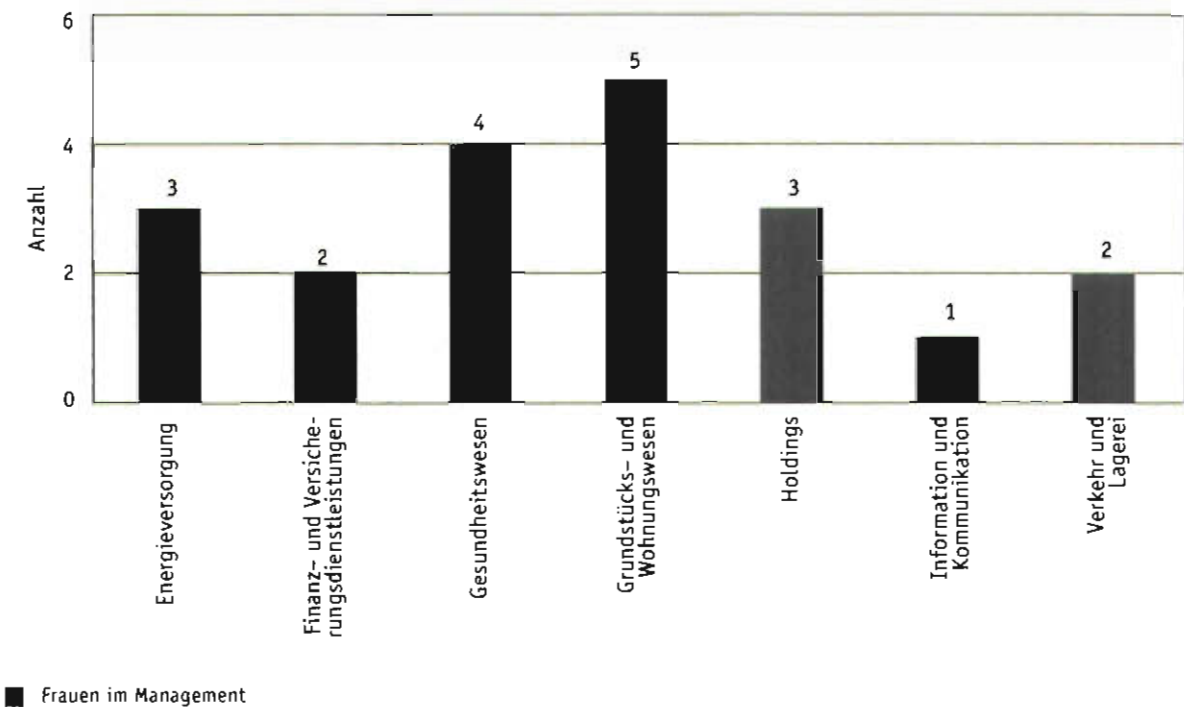
Quelle: Rechnungshof

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

(4) Im Branchenvergleich ergab sich Folgendes:

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

Abbildung 25: Anzahl der Managerinnen nach Branchen (2008)



Quelle: Rechnungshof

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

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

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



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

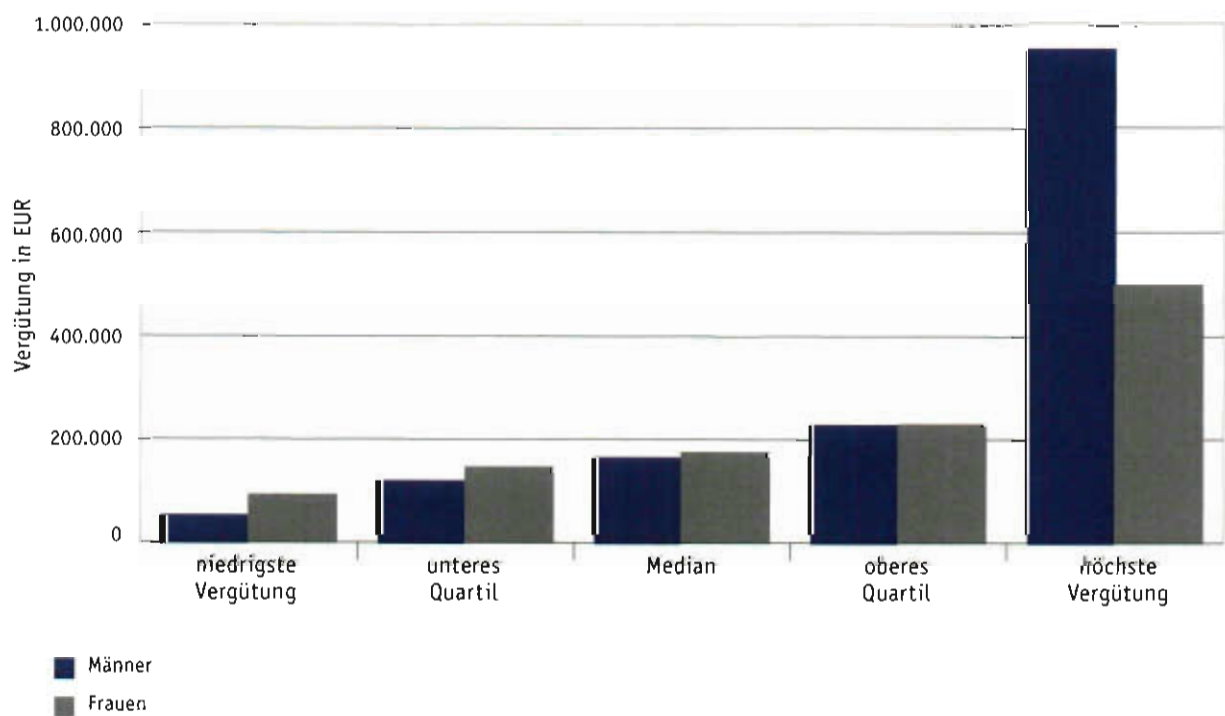
Laut Stellungnahme der Landeshauptstadt Graz seien die statistischen Daten nicht repräsentativ für die Frauenquote der Unternehmen der Landeshauptstadt. Zwischen 2006 und 2008 wären in städtischen Unternehmen mit zunehmender Tendenz auch Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Bei der Bestellung von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

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

Vergütung

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

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



Quelle: Rechnungshof

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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

Vergleich mit externen Benchmarks

Vergleich mit der WdF-Einkommensstudie 2008

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

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

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

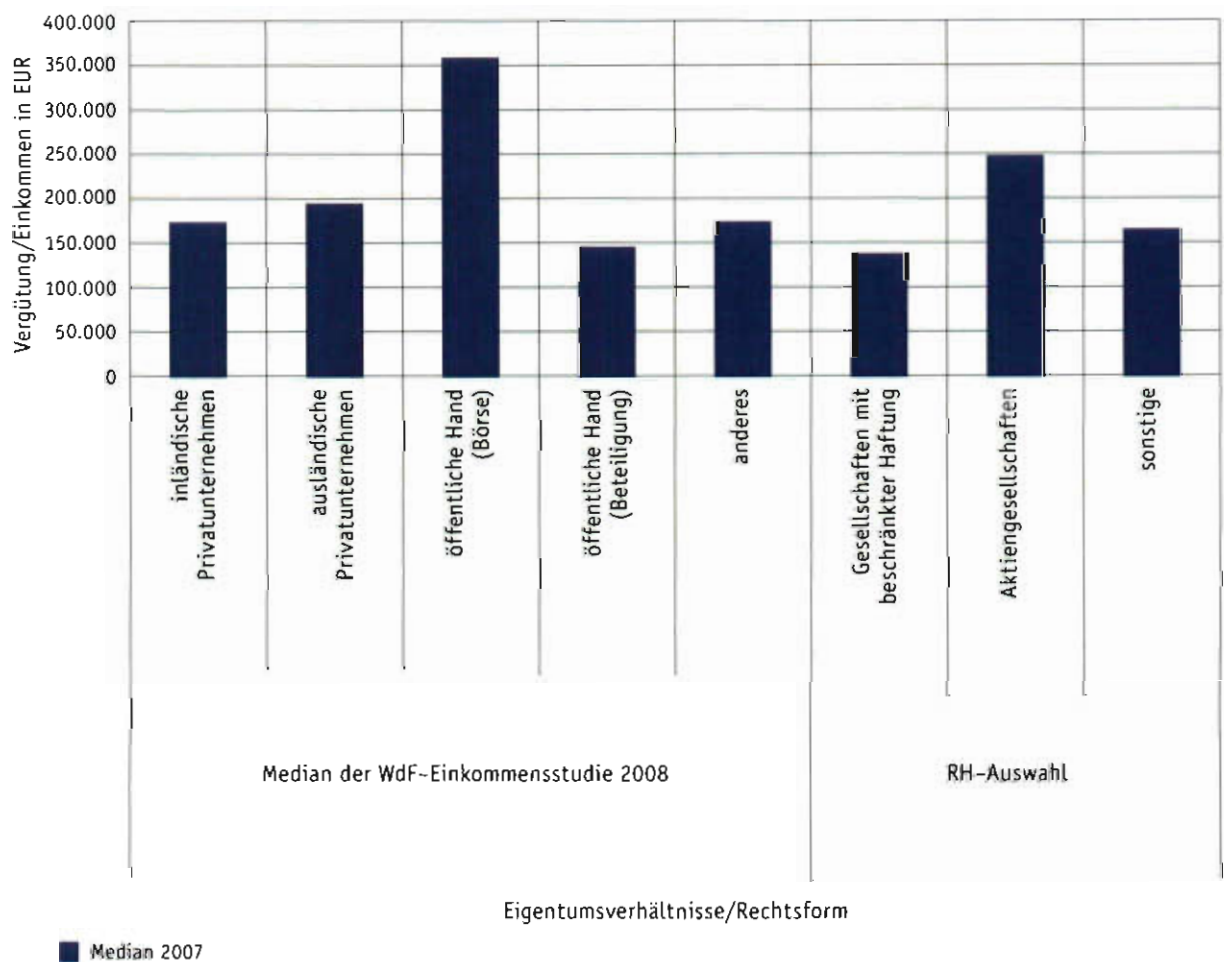
³¹ WdF Edition 27, Wieviel Österreichs Manager verdienen; WdF-Einkommensstudie 2008: Branchen, Regionen, Gehälter, ISBN 978-3-200-01225-7

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



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

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



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

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

- Weiters berücksichtigte der „Branchenmix“ des RH öffentliche Unternehmen aus sieben Branchen (Verkehr und Lagerei, Grundstücks- und Wohnungswesen, Energieversorgung, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheitswesen, Information und Kommunikation, Holdings).
 - Die WdF-Einkommensstudie 2008 gründete im Unterschied dazu auf Erhebungen in elf – großteils anderen – Branchen (Rohstoff, Maschinen, Elektro/Elektronik, Genussmittel, Textil/Bekleidung, Papier/Holz, Chemie/Pharma, Bau, Finanzdienstleistungen/Versicherungen, EDV/IT, andere).
- 43.2 Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Rahmenbedingungen stellte der RH fest, dass die in der WdF-Einkommensstudie 2008 erbobenen Einkommen österreichischer Führungskräfte der ersten Führungsebene in Unternehmen der öffentlichen Hand (Medianeinkommen 182.000 EUR) – bei gehotener vorsichtiger Dateninterpretation – auf ein ähnliches Niveau hindeuteten wie jenes, das die Erhebungen des RH (Medianvergütung 163.600 EUR) ergaben.

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

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

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

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



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

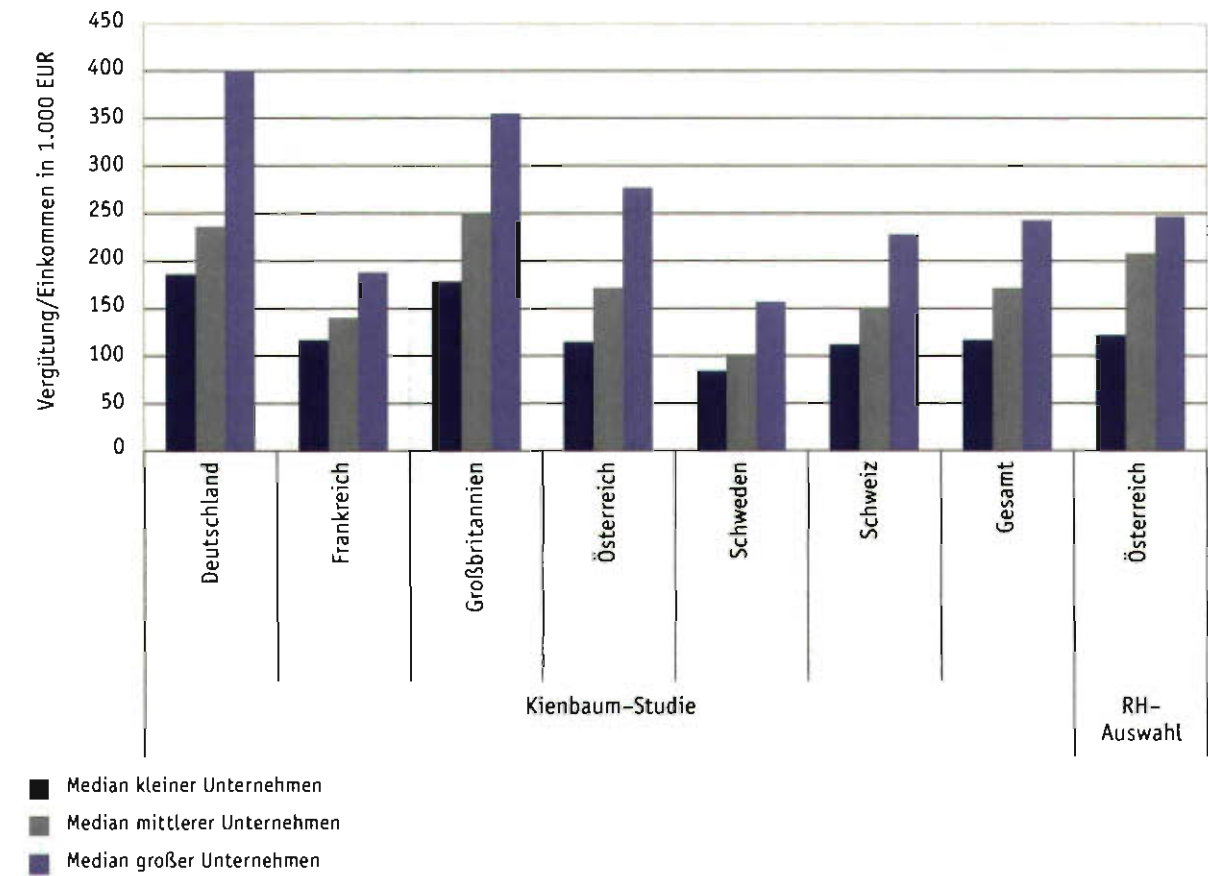
Ungeachtet der nationalen Eigenheiten ergab die Auswertung der Kienbaum-Studie, dass die Unternehmen in Großbritannien die höchsten Einkommen bezahlen, gefolgt von den Unternehmen aus Deutschland und der Schweiz. Unternehmen aus Irland, aus den Niederlanden, aus Österreich und Schweden bewegten sich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

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

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

Managerbezüge – Analyse und Vergleich

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



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

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

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



Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

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

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

Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen hervor:

Allgemeine Empfehlungen zur Lohn-Transparenz in öffentlichen Unternehmen

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

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

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

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

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

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

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

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

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

Spezielle Empfehlungen

47 Den Gebietskörperschaften und den überprüften Unternehmen empfahl der RH:

BKA

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



Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen

Managerverträge

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

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

Kärnten, Niederösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien

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

Kärnten, Niederösterreich, Tirol und Wien

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

Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg

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

Salzburg

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

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

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

**Schlussbemerkungen/
Schlussempfehlungen****Unternehmen**

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

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

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

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

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

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

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

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



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

**R
H**

ANHANG

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





ANHANG

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

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



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

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

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

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

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



ANHANG

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

Fortsetzung: Anhang 2

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



ANHANG

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

¹ Es wurden insgesamt 30 Unternehmen an Ort und Stelle überprüft. Die hier dargestellten 32 (rot unterlegten) Unternehmen ergeben sich aufgrund der Beteiligungsverhältnisse bei der Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H. sowie bei der Gemeinnützigen Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. Die ORF-Enterprise GmbH ist eine 100 %-Tochter des Österreichischen Rundfunks; ORF (= Stiftung).
Rot hinterlegt sind innerhalb der Gebietskörperschaften jene Unternehmen, bei denen die jeweilige Gebietskörperschaft die Mehrheitsbeteiligung bzw. eine gleich hohe Beteiligung wie eine andere Gebietskörperschaft — in Summe jedoch die Mehrheit — besitzt.

Anhang 3: Vergleich der Stellenbesetzungsgesetze				
Stellenbesetzungsgesetz				
Bund: BGBl. I Nr. 26/1998	Burgenland: LGBl. Nr. 1/1999	Oberösterreich: LGBl. Nr. 46/2000	Salzburg: LGBl. Nr. 27/1999	Steiermark: LGBl. Nr. 120/2008
Geltungsbereich				
Unternehmen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die der Kontrolle des RH unterliegen	Beteiligung des Landes oder burgenländischer Gemeinden alleine oder gemeinsam größer als Beteiligung anderer Gebietskörperschaften (Landes- und Gemeindeunternehmen)	Beteiligung des Landes oder von 00 Gemeinden größer als jene des Bundes und gleich groß oder größer als jene anderer Länder oder Gemeinden anderer Länder (Landes- und Gemeindeunternehmen); Gemeinde hat eigene Vertragsschablone zu beschließen	Beteiligung des Landes oder der Gemeinde größer als Beteiligung des Bundes, Betriebe ohne eigene Rechtspersönlichkeit von Land, Gemeinde oder Gemeindeverband alleine oder gemeinsam betrieben (Landes- und Gemeindeunternehmen)	Beteiligung des Landes größer als Summe der Beteiligungen anderer Gebietskörperschaften (Landesunternehmen)
Einkommensregelungen				
keine Regelungen hinsichtlich Höhe	keine Regelungen hinsichtlich Höhe	keine Regelungen hinsichtlich Höhe	Gesamtjahresbezug ¹ max. Landes-Bezügegesetz (exkl. variabler Bezugsbestandteile)	Grundgehalt max. branchenüblich, Gesamtjahresentgelt max. Landes-Bezügegesetz (inkl. variabler Bezugsbestandteile)
Pensionsregelungen				
Pensionsregelung nach Bundes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Bundes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Landes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Landes-Bezügegesetz	Pensionsregelung nach Landes-Bezügegesetz; „Gemeindeunternehmen“ nicht erfasst
Vertragsgestaltung				
Vertrag branchenüblich und Erstellung unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	kein Zusatz bezüglich Branchenüblichkeit und Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	kein Zusatz bezüglich Branchenüblichkeit und Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	Vertrag branchenüblich und Erstellung unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.	Vertrag branchenüblich und Erstellung unter Zuziehung von Personalberatern, Wirtschaftstreuhändern udgl.

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



ANHANG

Anhang 4: Vertragselemente der Vertragsschablonenverordnung des Bundes

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

Fortsetzung: Anhang 4

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



ANHANG

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

Anhang 5: Pensionsregelungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes¹

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

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

Anhang 6: Vergleich der Vertragsschablonenverordnungen**Vertragsschablonen-Verordnungen**

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

Anhang 7: Branche Verkehr und Lagerei

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



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 7

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



Fortsetzung: Anhang 7	
Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.	1
Wiener Hafen, GmbH & Co KG	2
Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltung, GmbH & Co KG	2
WIENER LINIEN GmbH	3
Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH	2
Wiener Lokalbahnen Verkehrsdienste GmbH	1
Summe	140



ANHANG

Anhang 8: Branche Grundstücks- und Wohnungswesen

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

Fortsetzung: Anhang 8

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



ANHANG

Anhang 9: Branche Energieversorgung

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

Fortsetzung: Anhang 9

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



ANHANG

Anhang 10: Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

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



Anhang 11: Branche Gesundheitswesen	
Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Bezirkskrankenhaus Schwaz Betriebsgesellschaft m.b.H.	2
Frauengesundheitszentrum Kärnten GmbH	1
Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH	1
Leitstelle Tirol Gesellschaft mbH	3
Landeskrankenanstalten-Betriebsgesellschaft-KABEG	2
Burgenländische Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H.	1
NÖ Landeskliniken-Holding	4
Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG	3
Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.	5
TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH	3
Universitätsklinik für Zahn-, Mund- u. Kieferheilkunde Gesellschaft mbH „Bernhard Gottlieb Universitätszahnklinik“	1
Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung	3
Wiener Krankenanstaltenverbund – KAV	5
Summe	34



ANHANG

Anhang 12: Branche Information und Kommunikation

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



Anhang 13: Branche Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)	
Name des Unternehmens	Anzahl der Manager 2006 bis 2008
Bundestheater-Holding GmbH	1
Energie AG Oberösterreich	3
Energie Steiermark AG	2
FH OÖ Management GmbH	1
Kärnten Tourismus Holding G.m.b.H.	2
Linz AG für Energie, Telekommunikation, Verkehr und Kommunale Dienste	4
ORF-Enterprise GmbH	1
Österreichische Bundesbahnen-Holding Aktiengesellschaft	4
Österreichische Industrieholding Aktiengesellschaft	2
Theaterholding Graz / Steiermark GmbH	1
Wien Holding GmbH	2
Wien Oberlaa Projektentwicklung GmbH	1
WIENER STADTWERKE Holding AG	5
Summe	29



ANHANG

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

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

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

Land Kärnten

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

Land Niederösterreich

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



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 15

SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H.¹

UTILITAS Dienstleistungs- und Beteiligungs – Gesellschaft m.b.H.

Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.¹

Land Oberösterreich

Dachstein Tourismus AG

Energie AG Oberösterreich

Energie AG Oberösterreich Data GmbH

Energie AG Oberösterreich Kraftwerke GmbH

Energie AG Oberösterreich Netz GmbH

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Energie AG Oberösterreich Wärme GmbH

Energie-Contracting Steyr GmbH

Ennshafen OÖ GmbH

ENSERV Energieservice GmbH & Co KG

Erdgas Oberösterreich GmbH & Co KG

FH OÖ Immobilien GmbH

FH OÖ Management GmbH

Flughafen Linz GesmbH

Landes-Immobilien GmbH

LAWOG, Gemeinnützige Landeswohnungsgenossenschaft für Oberösterreich, eingetragene Genossenschaft m.b.H.

LIWEST Kabelmedien GmbH

Oberösterreichische Ferngas Aktiengesellschaft

Oberösterreichische Landesbank Aktiengesellschaft

OÖ Hypo Leasinggesellschaft m.b.H.

Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

OÖ. Tourismus Technologie GmbH

Tech Center Linz – Winterhafen Errichtungs- und Betriebsgesellschaft m.b.H.

Traunsee Touristik GmbH Nfg. & Co KG

Land Salzburg

conova communications GmbH

Gemeinnützige Salzburger Landeskliniken Betriebsgesellschaft mbH

Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.

Land-Invest Salzburger Baulandsicherungsgesellschaft mbH

Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation

Salzburg Netz GmbH

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

Fortsetzung: Anhang 15

Salzburger Flughafen GmbH
 Salzburger Parkgaragen Gesellschaft m.b.H.
 Salzburger Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.
 SWS Stadion Salzburg Wals-Siezenheim, Planungs- und Errichtungsgesellschaft mbH

Land Steiermark

Cogeneration Kraftwerke Management Steiermark GmbH
 Energie Steiermark AG
 Gasnetz Steiermark GmbH
 Hauser Kaibling Seilbahn- und Liftgesellschaft m.b.H. & Co. KG.
 HLH Hallenverwaltung GmbH
 Lachtal-Lifte u. Seilbahnen GmbH
 Landesimmobilien-Gesellschaft mbH
 Planai – Hochwurzen – Bahnen Gesellschaft m.b.H.
 PW Stromversorgungsgesellschaft m.b.H.
 Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft m.b.H.
 Steirische Beteiligungsfinanzierungsgesellschaft m.b.H.
 Steirische Gas-Wärme GmbH
 Steirische Verkehrsverbund Gesellschaft m.b.H.
 STEWEAG-STEAG GmbH
 Stromnetz Steiermark GmbH
 Theaterholding Graz / Steiermark GmbH

Land Tirol

Bezirkskrankenhaus Schwaz Betriebsgesellschaft m.b.H.
 CYTA-Errichtungs- und Management GmbH & CO KG
 HYPO TIROL BANK AG
 HYPO TIROL LEASING GMBH
 Hypo Tirol Versicherungsmakler GmbH
 Innsbrucker Kommunalbetriebe Aktiengesellschaft
 Innsbrucker Verkehrsbetriebe und Stubaitalbahn GmbH
 Leitstelle Tirol Gesellschaft mbH
 MyElectric Energievertriebs- und -dienstleistungs GmbH
 Neue Heimat-Tirol, Gemeinnützige Wohnungs- und Siedlungsgesellschaft, Gesellschaft mit beschränkter Haftung
 TIGAS-Erdgas Tirol GmbH
 Tiroler Flughafenbetriebsgesellschaft m.b.H.
 Tiroler gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft m.b.H.
 TILAK – Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH

Fortsetzung: Anhang 15

TIWAG-Netz AG

TIWAG-Tiroler Wasserkraft AG

Verkehrsverbund Tirol GesmbH.

Land Vorarlberg

Hypo Immobilien GmbH

Hypo Informatikgesellschaft m.b.H.

Hypo Versicherungsmakler GmbH

Illwerke Seilbahn-Betriebsgesellschaft mbH

Verkehrsverbund Vorarlberg Gesellschaft mbH

VKW-Netz AG

„VEG“ Vorarlberger Erdgasgesellschaft mbH

Vorarlberger gemeinnützige Wohnungsbau- und Siedlungsgesellschaft mbH.

Vorarlberger Illwerke Aktiengesellschaft

Vorarlberger Krankenhaus-Betriebsgesellschaft mit beschränkter Haftung

Vorarlberger Landes- und Hypothekenbank Aktiengesellschaft

Land Wien

Aktiengesellschaft der Wiener Lokalbahnen

ENERGIECOMFORT Energie- und Gebäudemanagement GmbH

Fernwärme Wien Gesellschaft m.b.H.

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

GESIBA – Gemeinnützige Siedlungs- und Bauaktiengesellschaft

Kabel-TV-Wien Gesellschaft m.b.H.

STPM Städtische Parkraummanagement Gesellschaft mbH

SWITCH Energievertriebsgesellschaft m.b.H.¹

Verkehrsverbund Ost-Region (VOR) Gesellschaft m.b.H.¹

WIEN ENERGIE Gasnetz GmbH

Wien ENERGIE Stromnetz GmbH

Wien Holding GmbH

Wien Oberlaa Projektentwicklung GmbH

Wiencont Management Gesellschaft m.b.H.

Wiener Hafen, GmbH & Co KG

Wiener Hafen und Lager Ausbau- und Vermögensverwaltung, GmbH & Co KG

Wiener Krankenanstaltenverbund – KAV

WIENER LINIEN GmbH

Wiener Lokalbahnen Cargo GmbH

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

Fortsetzung: Anhang 15

Wiener Lokalbahnen Verkehrsdienste GmbH

WIENER STADTWERKE Holding AG

WIENSTROM GmbH

Republik Österreich

AgroFreight Spedition GmbH

ASFINAG Alpenstraßen GmbH

ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

ASFINAG Autobahn Service GmbH Ost

ASFINAG Autobahn Service GmbH Süd

ASFINAG Maut Service GmbH

Asotra – Internationale Speditions- und Transport Gesellschaft mit beschränkter Haftung

auftrag.at ausschreibungsservice GmbH

Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Austrian Airlines AG

Austro Control Österreichische Gesellschaft für Zivilluftfahrt mit beschränkter Haftung

Autobahnen- und Schnellstraßen-Finanzierungs-Aktiengesellschaft

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Bundespensionskasse AG

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Bundestheater-Holding GmbH

ChemFreight Transport, Logistik & Waggonvermietung GmbH

Dachstein & Eishöhlen GmbH & Co KG

Dolphin Shipping Transportagentur GmbH

EC LOGISTIK GmbH

Ennskraftwerke Aktiengesellschaft

Felbertauernstraße-Aktiengesellschaft

Graz-Köflacher Bahn und Busbetrieb GmbH

Großglockner-Hochalpenstraßen-Aktiengesellschaft

IG Immobilien Invest GmbH

Intercontainer Austria GesmbH

Johannes Kepler Universität Linz Multimediale Studienmaterialien GmbH

Land-, forst- und wasserwirtschaftliches Rechenzentrum GmbH

Lauda Air Luftfahrt GmbH

LTE Logistik- und Transport-GmbH

Medien.Zustell GmbH

MuseumsQuartier Errichtungs- und BetriebsgesmbH

ÖBB-Immobilienmanagement Gesellschaft mbH



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 15

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

Anhang 16: Aktiengesellschaften (RH-Auswahl)

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



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 16

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

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

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



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 17

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

Fortsetzung: Anhang 17

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



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 17

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

Fortsetzung: Anhang 17

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



ANHANG

Fortsetzung: Anhang 17

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

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



ANHANG

Anhang 19: Fragebogen

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



Fortsetzung: Anhang 19

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

Fortsetzung: Anhang 19

1.) Geschäftsführender Organwahrer des Unternehmens im Zeitraum 1. Jänner 2006 bis 31. Dezember 2008	Titel		Auswahlliste		
	Vorname		freier Text		
	Familienname		freier Text		
	Geburtsdatum		Datum		
	Geschlecht		Auswahlliste		
	Funktion		Auswahlliste		
	Wenn andere Funktion, welche vereinbarte Funktionsperiode Beginn		freier Text		
	vereinbarte Funktionsperiode Ende		Datum		
	tatsächliche Funktionsperiode Beginn		Datum		
	tatsächliche Funktionsperiode Ende		Datum		
	Vertrag vom		Datum		
	Nachtrag, Zusatz, Verlängerung vom		Datum		
2.) Angabe der Bezüge; aufgliedert nach fixen und erfolgsabhängigen Anteilen	2006	Fixer Bezug (jährlicher Brutto-Fixebezug)	für 2006 in EUR		
		Erfolgsabhängiger Bezug, kurzfristige Komponente	an kurzfristige Unternehmenskennzahlen gebunden für 2006 in EUR		
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die kurzfristige Komponente des erfolgsabhängigen Bezugs	Erreichung von Planzahlen (bspw. aus Planbilanz, Budget, Finanzplan) Erreichung finanzwirtschaftlicher Kennzahlen Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige wenn Sonstige, welche	Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste freier Text	
		Erfolgsabhängiger Bezug, langfristige Komponente	an langfristige Unternehmenskennzahlen gebunden für 2006 in EUR		
		Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die langfristige Komponente des erfolgsabhängigen Bezugs	Erreichung finanzwirtschaftlicher Kennzahlen Erreichung Ziele aus Unternehmens-/Strategiekonzept Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige wenn Sonstige, welche	Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste freier Text	
		2007	Fixer Bezug (jährlicher Brutto-Fixebezug)	für 2007 in EUR	
			Erfolgsabhängiger Bezug, kurzfristige Komponente	an kurzfristige Unternehmenskennzahlen gebunden für 2007 in EUR	
			Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die kurzfristige Komponente des erfolgsabhängigen Bezugs	Erreichung von Planzahlen (bspw. aus Planbilanz, Budget, Finanzplan) Erreichung finanzwirtschaftlicher Kennzahlen Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige wenn Sonstige, welche	Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste freier Text
			Erfolgsabhängiger Bezug, langfristige Komponente	an langfristige Unternehmenskennzahlen gebunden für 2007 in EUR	
			Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die langfristige Komponente des erfolgsabhängigen Bezugs	Erreichung finanzwirtschaftlicher Kennzahlen Erreichung Ziele aus Unternehmens-/Strategiekonzept Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige wenn Sonstige, welche	Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste freier Text
	2008		Fixer Bezug (jährlicher Brutto-Fixebezug)	für 2008 in EUR	
			Erfolgsabhängiger Bezug, kurzfristige Komponente	an kurzfristige Unternehmenskennzahlen gebunden für 2008 in EUR	
			Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die kurzfristige Komponente des erfolgsabhängigen Bezugs	Erreichung von Planzahlen (bspw. aus Planbilanz, Budget, Finanzplan) Erreichung finanzwirtschaftlicher Kennzahlen Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige wenn Sonstige, welche	Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste freier Text
			Erfolgsabhängiger Bezug, langfristige Komponente	an langfristige Unternehmenskennzahlen gebunden für 2008 in EUR	
			Kriterien, Bemessungsparameter, qualitative und/oder quantitative Zielvorgaben für die langfristige Komponente des erfolgsabhängigen Bezugs	Erreichung finanzwirtschaftlicher Kennzahlen Erreichung Ziele aus Unternehmens-/Strategiekonzept Steigerung Marktanteile Kundenzufriedenheit Erreichung von Einsparungspotenzialen Sonstige wenn Sonstige, welche	Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste Auswahlliste freier Text
		3.) Angabe aller Aufwendungen für die Zukunftsvorsorge für den Organwahrer	2006	laufende jährliche Pensionszahlungen	für 2006 in EUR
			2007	Jährliche Aufwendungen für	für 2006 in EUR
				laufende jährliche Pensionszahlungen	für 2007 in EUR
		2008	Jährliche Aufwendungen für	für 2007 in EUR	
			laufende jährliche Pensionszahlungen	für 2008 in EUR	
	4.) Welche Abfertigungen, Abfindungen und sonstige Leistungen wurden dem Organwahrer in Zusammenhang mit einer erfolgten Beendigung der Tätigkeit bezahlt	2006	Abfertigungen	für 2006 in EUR	
			Abfindungen	für 2006 in EUR	
		2007	Sonstige Leistungen	für 2006 in EUR	
			Abfertigungen	für 2007 in EUR	
2008		Abfindungen	für 2007 in EUR		
		Sonstige Leistungen	für 2007 in EUR		
2008		Abfertigungen	für 2008 in EUR		
		Abfindungen	für 2008 in EUR		
2008		Sonstige Leistungen	für 2008 in EUR		
			Betrag	für 2006 in EUR	
Freiwilliger Sozialaufwand			Auswahlliste		
Unfallversicherung			Auswahlliste		
Haftpflichtversicherung	Auswahlliste				
Krankenversicherung	Auswahlliste				
Sonstige Versicherungen	Auswahlliste				

Fortsetzung: Anhang 19				
5.) Angabe der sonstigen geldwerten Leistungen, sofern sie nicht in den Bestügen, in den Zukunftsversorgungs und im Zusammenhang mit Beendigung der Tätigkeit erfasst sind	2006	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Abfindungen/ Abgeltungen	Auswahlliste
			Entlohnungen	Auswahlliste
			Bilanzgeld	Auswahlliste
	2007	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Belohnungen	Auswahlliste
			Prämien	Auswahlliste
			Sachbezüge (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.)	Auswahlliste
	2008	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Andere	Auswahlliste
			wenn Andere, welche	freier Text
			Betrag	für 2007 in EUR
	2006	Welche Arten von Zahlungen wurden getätigt?	Freiwilliger Sozialaufwand	Auswahlliste
			Unfallversicherung	Auswahlliste
			Haftpflichtversicherung	Auswahlliste
6.) Veröffentlichung der Bestüge des geschäftsführenden Organwalters	2006	für das Jahr 2006 wenn ja, in welchem Medium wenn	Krankenversicherung	Auswahlliste
			Sonstige Versicherungen	Auswahlliste
			Abfindungen/ Abgeltungen	Auswahlliste
	2007	für das Jahr 2007 wenn ja, in welchem Medium wenn	Entlohnungen	Auswahlliste
			Bilanzgeld	Auswahlliste
			Belohnungen	Auswahlliste
	2008	für das Jahr 2008 wenn ja, in welchem Medium wenn	Prämien	Auswahlliste
			Sachbezüge (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.)	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste
			wenn Andere, welche	freier Text
			Betrag	für 2008 in EUR
7.) Angabe der geldwerten Leistungen für Angehörige des geschäftsführenden Organwalters im vom jeweiligen Organwalter geleiteten Unternehmen	2006	für das Jahr 2006 wenn ja, in welchem Medium wenn	Freiwilliger Sozialaufwand	Auswahlliste
			Unfallversicherung	Auswahlliste
			Haftpflichtversicherung	Auswahlliste
	2007	für das Jahr 2007 wenn ja, in welchem Medium wenn	Krankenversicherung	Auswahlliste
			Sonstige Versicherungen	Auswahlliste
			Abfindungen/ Abgeltungen	Auswahlliste
	2008	für das Jahr 2008 wenn ja, in welchem Medium wenn	Entlohnungen	Auswahlliste
			Bilanzgeld	Auswahlliste
			Belohnungen	Auswahlliste
			Prämien	Auswahlliste
			Sachbezüge (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.)	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste
8.) Verrichteten geschäftsführende Organfunktionen oder sonstige Tätigkeiten in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften und welche damit im	2006	für das Jahr 2006 wenn ja, in welchem Medium wenn	Freiwilliger Sozialaufwand	Auswahlliste
			Unfallversicherung	Auswahlliste
			Haftpflichtversicherung	Auswahlliste
	2007	für das Jahr 2007 wenn ja, in welchem Medium wenn	Krankenversicherung	Auswahlliste
			Sonstige Versicherungen	Auswahlliste
			Abfindungen/ Abgeltungen	Auswahlliste
	2008	für das Jahr 2008 wenn ja, in welchem Medium wenn	Entlohnungen	Auswahlliste
			Bilanzgeld	Auswahlliste
			Belohnungen	Auswahlliste
			Prämien	Auswahlliste
			Sachbezüge (wie Appreciation Awards, Incentive Reisen, Dienstwagen, Dienstwohnung, Personalrabatte, etc.)	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste

Fortsetzung: Anhang 19

Zusammenhang stehende geldwerte Vorteile wurden in welcher Höhe dafür gewährt	2008	Welche Organfunktionen, Sonstige Tätigkeiten?	Berater	Auswahlliste
			Beiratsmitglied	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste
			wenn Andere, welche	freier Text
			Betrag, Geldwert (brutto)	für 2007 in EUR
			Anzahl Organfunktionen, Sonstige	Anzahl
			Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
			Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
			Geschäftsführer	Auswahlliste
			Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
			Konsulent	Auswahlliste
			Gutachter	Auswahlliste
9.) Wurden außerhalb der Tätigkeiten in Konzern und Beteiligungsgesellschaft noch weitere selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeiten ausgeübt?	2006	Welche weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten?	Berater	Auswahlliste
			Beiratsmitglied	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste
			wenn Andere, welche	freier Text
			Betrag, Geldwert (brutto)	für 2006 in EUR
			Anzahl weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten	Anzahl
			Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
			Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
			Geschäftsführer	Auswahlliste
			Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
			Konsulent	Auswahlliste
			Gutachter	Auswahlliste
	2007	Welche weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten?	Berater	Auswahlliste
			Beiratsmitglied	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste
			wenn Andere, welche	freier Text
			Betrag, Geldwert (brutto)	für 2007 in EUR
			Anzahl weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten	Anzahl
			Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
			Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
			Geschäftsführer	Auswahlliste
			Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
			Konsulent	Auswahlliste
			Gutachter	Auswahlliste
	2008	Welche weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten?	Berater	Auswahlliste
			Beiratsmitglied	Auswahlliste
			Andere	Auswahlliste
			wenn Andere, welche	freier Text
			Betrag, Geldwert (brutto)	für 2008 in EUR
			Anzahl weitere selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeiten	Anzahl
			Vorsitzender des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Mitglied des Aufsichtsrates	Auswahlliste
			Vorsitzender des Vorstandes	Auswahlliste
			Mitglied des Vorstandes	Auswahlliste
			Geschäftsführer	Auswahlliste
			Mitglied der Geschäftsführung	Auswahlliste
			Konsulent	Auswahlliste
			Gutachter	Auswahlliste

Anhang 20: Glossar**Bezug**

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

Gesamtjahresbezug

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

Median

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

NACE

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

Quartil

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

**ANHANG****Fortsetzung: Anhang 20****Vergütung**

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

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

**R
H**



Bericht des Rechnungshofes

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

BESONDERER TEIL





BESONDERER TEIL

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

Unternehmensbezogene Feststellungen

Gemeinsame Grundlagen der Gebarungsüberprüfungen an Ort und Stelle

Öffentliche Ausschreibung

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

Gestaltung der Managerverträge

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

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

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

Gestaltung der Managerverträge

betraf die Festlegung von Jahreshöchstbezügen (maximal Bezug des Landeshauptmannes, exkl. variable Bezugsbestandteile).

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

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

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

Managerverträge

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

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

Pensionsregelungen

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

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

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

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

Pensionsregelungen

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



Managerverträge

Erhöhung der Managervergütungen

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

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

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

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

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

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

Nationaler und internationaler Vergleich

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

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

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



Managerverträge

Unternehmensbezogene Feststellungen

AgroFreight Spedition GmbH

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

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

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

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

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

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

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

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

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



AgroFreight Spedition GmbH

Managerverträge

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

Benchmarks

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

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

AgroFreight Spedition GmbH

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

¹ Unternehmen im ÖBB-Konzern

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

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

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



AgroFreight Spedition GmbH

Managerverträge

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

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

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

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

Gestaltung der
Managerverträge

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

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

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

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



AgroFreight Spedition GmbH

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

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

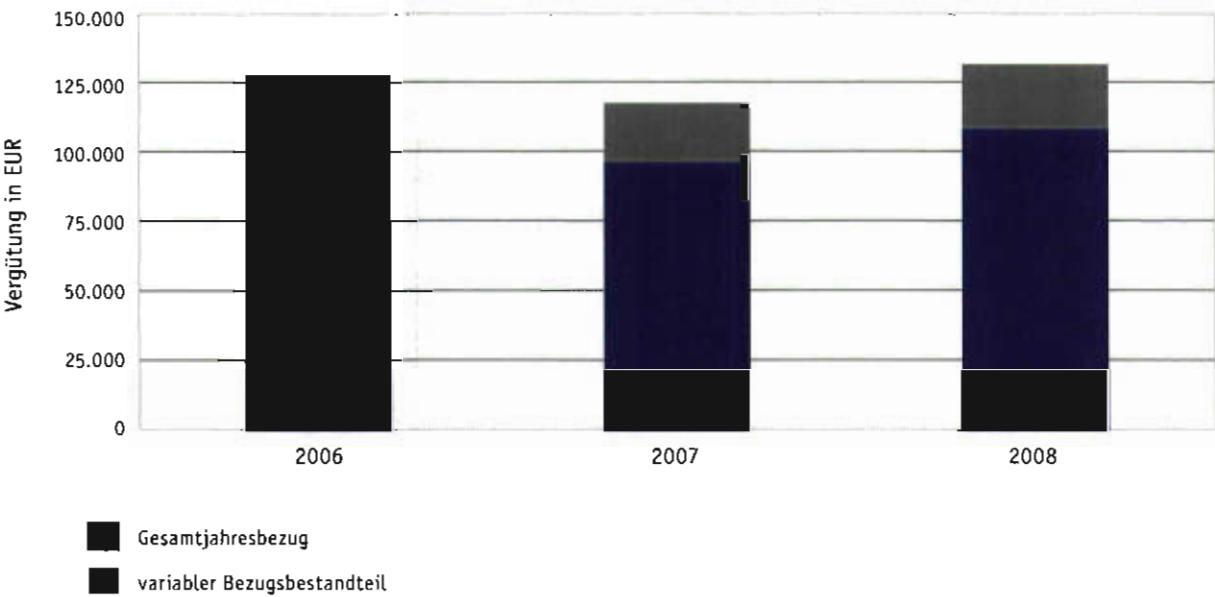
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

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

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile





Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

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

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

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

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

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

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

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

AgroFreight Spedition GmbH

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

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

Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

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

Geldablöse für nicht verbrauchten Erholungsurlaub

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

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

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

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



Managerverträge

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

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

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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