



AgroFreight Spedition GmbH

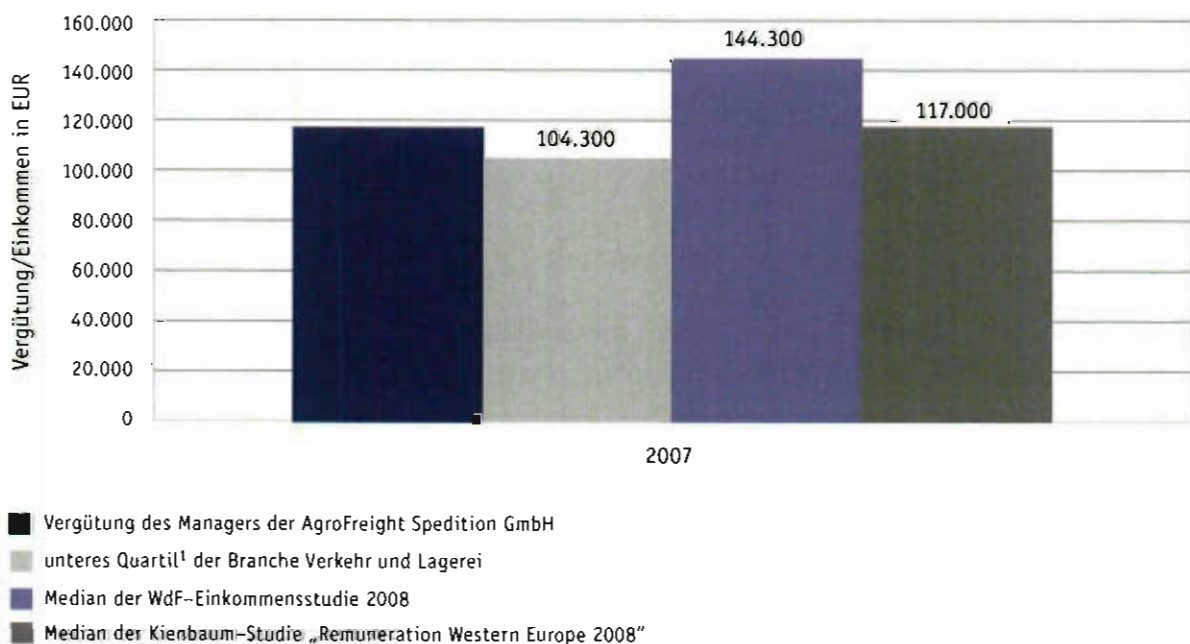
Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich

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

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

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



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

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

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

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

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

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

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

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

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



Managerverträge

ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

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

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

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

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

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

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

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

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

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

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

Benchmarks

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

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



ASFAG Autobahn Service GmbH Nord

Managerverträge

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

¹ in Vollzeitkräften zum Stichtag 31. Dezember

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

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

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

ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord
**Gestaltung der
Managerverträge**

1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2005 erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

2.1 Der Managervertrag der Gesellschaft wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Die Begrenzung des variablen Bezugsbestandteils erfolgte nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs, sondern mit einem Absolutbetrag.
- Die Pensionsregelungen entsprachen zwar im Wesentlichen, jedoch nicht vollständig den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes (siehe dazu TZ 7).

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag im Wesentlichen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes entsprach.

2.3 *Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass das Land Salzburg an der ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord, die zwischenzeitlich mit der ASFINAG Service GmbH fusioniert wurde, mit 3,5 % beteiligt war. Aufgrund dieser niedrigen Beteiligung sei das Mitspracherecht des Gesellschafters Land Salzburg de facto nicht gegeben gewesen.*

Bezugsregelungen
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

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

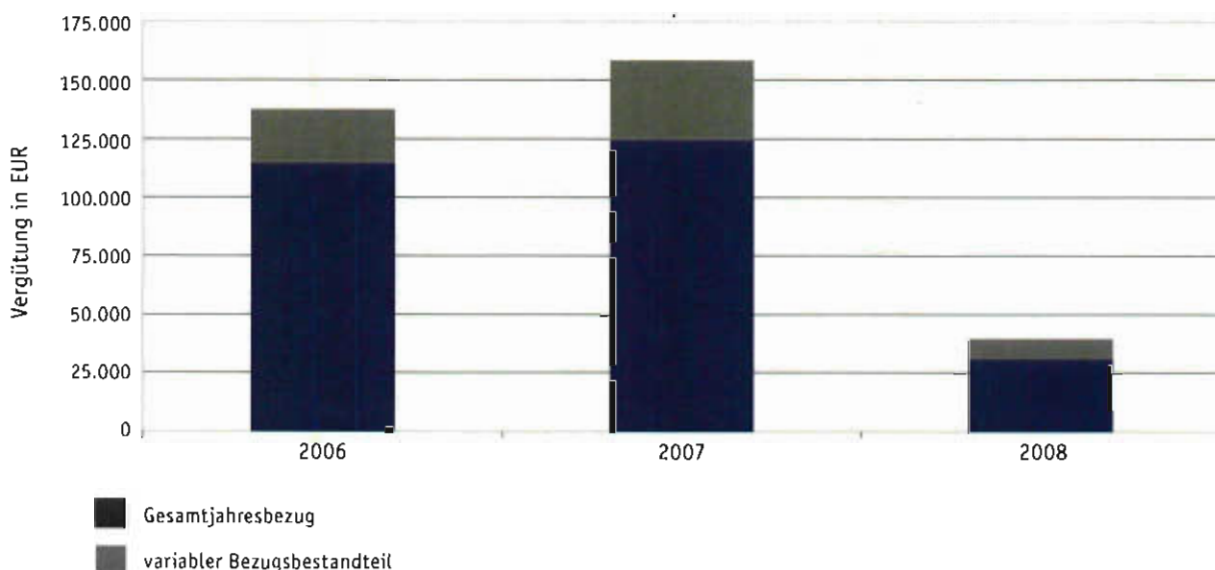
Die Entwicklung der tatsächlich ausbezahlten Gesamtjahresbezüge und der variablen Bezugsbestandteile zeigte im überprüften Zeitraum folgendes Bild:



ASFAG Autobahn Service GmbH Nord

Managerverträge

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

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

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

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

ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

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

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

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

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

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

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 Laut Managervertrag des Managers der Gesellschaft waren die variablen Bezugsbestandteile erst nach Evaluierung am Letzten jenes Kalendermonats, in dem der Jahresabschluss durch die Generalversammlung genehmigt wurde, fällig. Demgegenüber erhielt der Manager rd. 50 % der maximal vereinbarten Höhe bereits im Voraus in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte Mitte des nächstfolgenden Jahres nach Feststellung des Ausmaßes der Erreichung der festgelegten Kriterien. Weitere Auflagen, wie eine Rückzahlungsvereinbarung bei Überzahlung, waren in diesem Zusammenhang im Managervertrag nicht vereinbart.
- 5.2 Nach Ansicht des RH sollen variable Bezugsbestandteile entsprechend den Intentionen des Stellenbesetzungsgesetzes ausschließlich den Erfolg der Manager abgelten. Dieser kann definitionsgemäß erst ex-post bestimmt werden, folglich sollte die Auszahlung von variablen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele durch die zuständigen Organe des Unternehmens erfolgen. Für den RH war nicht auszuschließen, dass die Vorauszah-



ASFAG Autobahn Service GmbH Nord

Managerverträge

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

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

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

Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

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

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

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



ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

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

Benchmarks

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

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

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

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

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



ASF INAG Autobahn Service GmbH Nord

Managerverträge

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

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

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

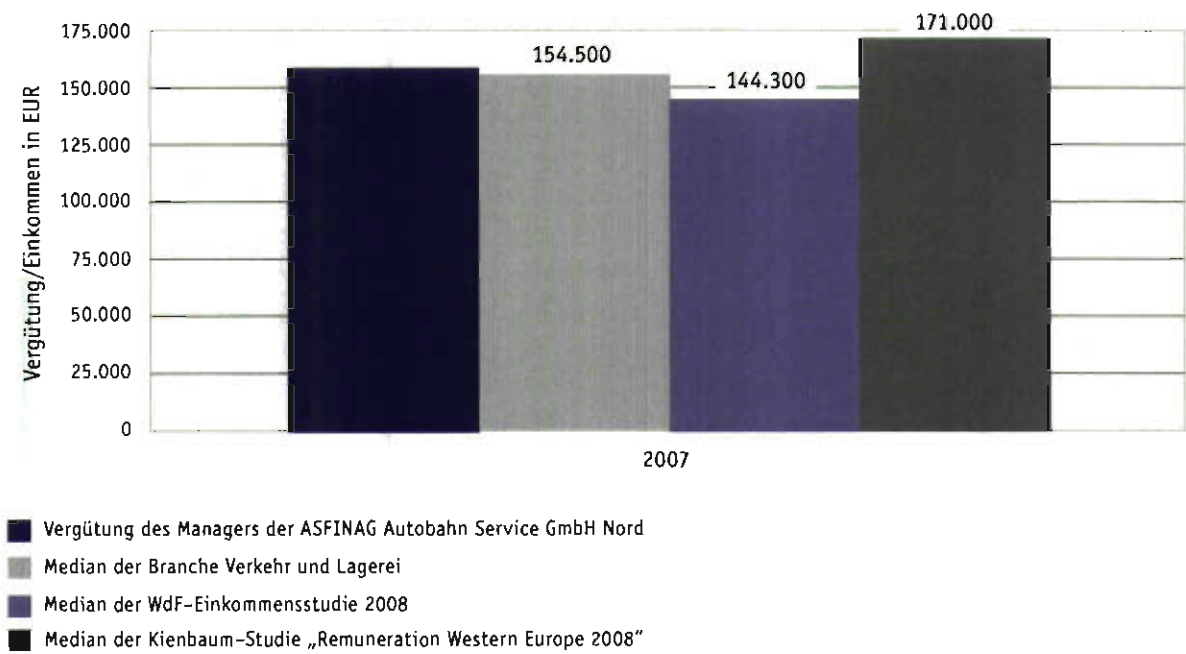
Nationaler und internationaler Vergleich**10 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007**

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



ASFINAG Autobahn Service GmbH Nord

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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



ASFİNAG Autobahn Service GmbH Nord

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

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

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

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

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

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

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

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

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

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

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

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

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

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

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

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

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



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge**Benchmarks**

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

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

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



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

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

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

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

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

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

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

Gestaltung der
Managerverträge

2.1 Die Managerverträge des Unternehmens zeigten grundsätzlich keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben. Es fehlte jedoch die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension (siehe dazu TZ 7).

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge grundsätzlich den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes entsprachen.

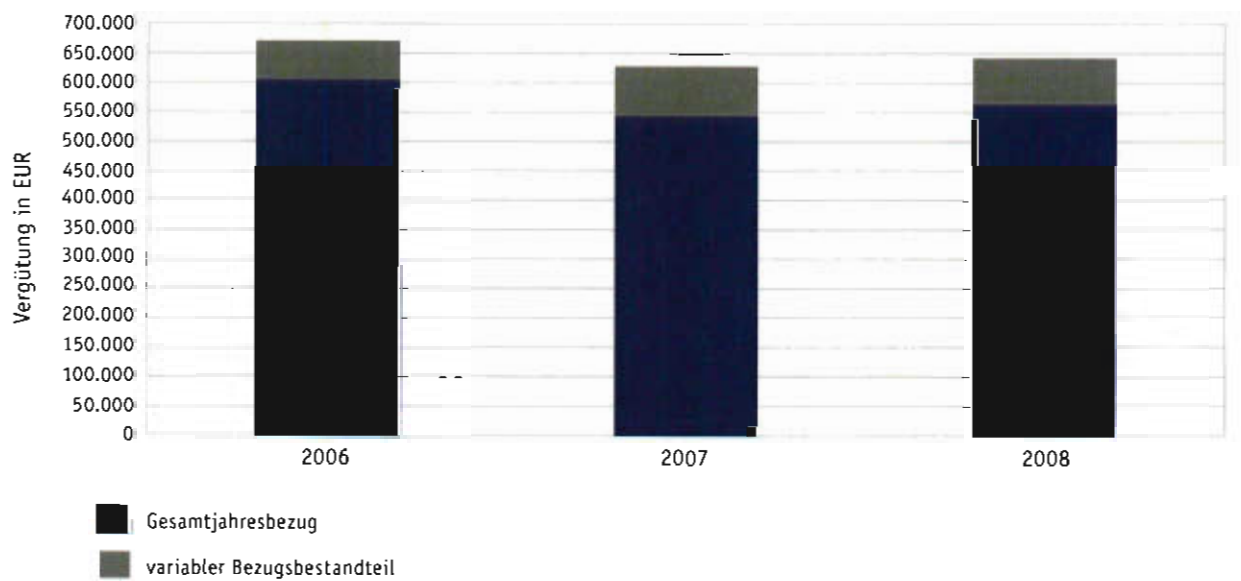
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

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

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.**Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile**

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

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

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

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

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

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

- 4.3 Die BIG wertete diese Empfehlung grundsätzlich positiv.

Das BMWFJ teilte mit, dass regelmäßig neben kurzfristigen bzw. betriebswirtschaftlichen Zielen für die Prämiengewährung auch langfristige bzw. aufgabenorientierte Ziele vorgegeben würden, wie vom RH positiv angemerkt wurde. Die Festlegung von betriebswirtschaftlichen Zielen in Bezug auf eine Verbesserung gegenüber dem Planbudget oder gegenüber dem Vorjahresergebnis setze voraus, dass die entsprechenden Grundlagen vorhanden seien.

Das Budget für das kommende Geschäftsjahr werde von der BIG Ende Oktober jeden Jahres erstellt und in der letzten Aufsichtsratssitzung, welche in der Regel im Dezember stattfindet, beschlossen. Davor gäbe es kein genehmigtes Budget und damit keine Basis für eine endgültig darauf abgestellte Prämienfestlegung. Ebenso bestehe erst im Dezember ein ausreichend genaues Bild über das zu erwartende Jahresergebnis.



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Eine weitere Abhängigkeit bestehe gegenüber den Vorgaben auf Bundesebene, die in der Regel auch zumeist erst gegen Jahresende fixiert würden, so bspw. der Ministerratsbeschluss vom 23. Dezember 2008 über das Konjunkturpaket II. Die Abstimmung der Zielvorgaben innerhalb des Aufsichtsrats und mit der Geschäftsführung könne daher in der Regel erst Ende Jänner finalisiert werden. Die formale Beschlussfassung erfolge dann in der ersten Aufsichtsratssitzung.

Auch liege frühestens zu diesem Zeitpunkt das Ergebnis der Prüfung des Jahresabschlusses des Vorjahres vor, welche eine nochmalige Plausibilitätsprüfung der Grundlagen für die ergebnisorientierte Zielvereinbarung ermögliche.

Nach Ansicht des BMWFJ habe sich dieser Zeitablauf bewährt und es wäre der Geschäftsführung durchaus möglich, die erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht zu implementieren, zumal die Grundsätze der Prämienziele auch schon vor der formellen Beschlussfassung bekannt seien.

- 4.4 Der RH entgegnete dem BMWFJ, dass die Zielfestlegung jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraumes vorzunehmen wäre.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

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

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge sämtlicher Manager mit dem Konzern- und im Jahresabschluss insgesamt für alle Manager.

Pensionsregelungen

- 7.1 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen im Wesentlichen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes; die Bindung des Leistungsanfalls an den Anfall der jeweiligen gesetzlichen Pension fehlte jedoch.
- 7.2 Der RH stellte im Wesentlichen die Übereinstimmung der in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen zu den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes fest.

Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

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

- 7.3** *Die BIG enthielt sich einer Stellungnahme, weil die Geschäftsführerverträge unter Zugrundelegung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung vom Eigentümer bzw. dessen Vertreter angeboten bzw. abgeschlossen werden.*

Laut Stellungnahme des BMWFJ sei das gesetzliche Pensionsantrittsalter in der Vergangenheit mehrfach angehoben worden. Pensionskassenverträge würden jedoch bei Wiederbestellungen von Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen fortgeführt. Zudem erwachse der Gesellschaft keinerlei Nachteil aus einer allfälligen früheren Auszahlung, weil die Belastung für die Gesellschaft allein durch die Höhe der Prämie, die mit 10 % des Jahresbruttobezugs limitiert ist, bestimmt sei.

Das BMWFJ werde bei Neuabschlüssen von Geschäftsführer- und Geschäftsführerinnenverträgen den Empfehlungen des RH entsprechen.

Beendigung der Dienstverhältnisse

- 8.1** Im Zuge der Umstrukturierung des BIG-Konzerns vereinbarten der Gesellschafter und ein Manager 2006 die Auflösung seines Managervertrags, der vereinbarungsgemäß erst am 31. Dezember 2007 geendet hätte. Nach Ansicht der BIG lag kein wichtiger Grund vor, der zur Kündigung des Managervertrags unter Einhaltung einer sechsmonatigen Frist zum Ende eines Kalendermonats berechtigt hätte, woraufhin sie zur Vermeidung des Risikos eines etwaigen Rechtsstreits dem Manager eine freiwillige Abfertigung, eine Urlaubersatzleistung, eine Prämiensonderzahlung und eine Pensionsbeitragszahlung, insgesamt 115.600 EUR, ausbezahlt und ihn ab 1. Juli 2006 bis Ende des Jahres dienstfrei stellte.

Mit Ende Mai 2009 – außerhalb des überprüften Zeitraums – schied ein weiterer Manager aus; die BIG reduzierte somit innerhalb von rund drei Jahren die Anzahl der Manager von vier auf zwei Personen.

- 8.2** Der RH betrachtete die Vereinbarung zur einvernehmlichen Managervertragsauflösung im Jahr 2006 im Zusammenhang mit der Reduzierung der Anzahl der Manager und der Vermeidung des Risikos eines Rechtsstreits und der damit verbundenen Kosten als zweckmäßig.



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,50 %	2,85 % mindestens 70 EUR
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	8,16 %	3,67 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager stiegen bei den vor 2006 abgeschlossenen Managerverträgen im gleichen Ausmaß wie die Ist-Lohn-erhöhungen für den Höchstbezug eines nach den Bestimmungen des Kollektivvertrags für die Angestellten des Baugewerbes und der Bauindustrie und für die 2006 abgeschlossenen Verträge wie der Verbraucherpreisindex 2005. Der Gesamtjahresbezug eines Geschäftsführers erhöhte sich zusätzlich, wie im Managervertrag vereinbart, nach dem ersten Dienstjahr ab 1. Juni 2007 um 25.000 EUR bzw. rd. 16 %.

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

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

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

9.3 Die BIG wies darauf hin, dass die Geschäftsführerverträge unter Zugrundelegung des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung der Bundesregierung vom Eigentümer bzw. dessen Vertreter angeboten bzw. abgeschlossen wurden. Nach den österreichischen

arbeitsrechtlichen Usancen seien auch befristete Arbeitsverträge von einer Wertsicherung erfasst. Im Hinblick auf die Unabschätzbarkeit der Inflationsentwicklung erscheine es nicht unproblematisch, Fünfjahresverträge gänzlich ohne Wertsicherung zu schließen.

Laut Stellungnahme des BMWFJ würden die Vertragsschablonen als allgemeinen Grundsatz normieren, dass bei Ausgestaltung der Anstellungsverträge die jeweils branchenüblichen Vertragsusancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen seien. Als Spezialbestimmung in Bezug auf die Höhe des Entgelts für die Geschäftsführer bestimme die Vertragsschablonenverordnung lediglich, dass ein Gesamtjahresbezug zu vereinbaren sei. Die Vertragsschablonen enthielten keinerlei einschränkende Bestimmung über eine Wertsicherung dieses Gesamtjahresbezugs.

Wenn der Verordnungsgeber ein Verbot derselben gewünscht hätte, hätte er wie bei anderen sehr detaillierten Vorgaben auch bestimmt, dass der vereinbarte Gesamtjahresbezug für die jeweilige Vertragsperiode ohne Wertsicherung zu vereinbaren sei. Offensichtlich habe er jedoch bewusst – und dies völlig zu Recht – in diesem Punkt auf die branchenübliche Vergleichbarkeit abgestellt. Branchenüblich sei eine Wertsicherung. Die Vereinbarung einer solchen sei daher kein Verstoß gegenüber den Vertragsschablonen.

Auch die meisten der anderen überprüften Gesellschaften bzw. Gesellschafter hätten dies offensichtlich so gesehen. Auch sämtliche bisher im Zuge von Bestellungen von Geschäftsführern befassten Personalberater oder Arbeitsrechtsexperten hätten die Konformität einer Wertsicherung mit den Regelgehalten der Vertragsschablonen bestätigt.

Bei der BIG, aber auch bei anderen Gesellschaften, deren Eigentümervertretung dem BMWFJ obliege, sei zudem in den bestehenden Verträgen die Wertsicherung nicht in Bezug auf Kollektivverträge, sondern auf Basis des Verbraucherpreisindex vereinbart. Da die Steigerungen nach dem Verbraucherpreisindex in der Regel geringer seien als die der Kollektivverträge, wäre dies eine sehr günstige Variante für den Gesellschafter.

Bei einer Festschreibung des Jahresbezugs auf die Vertragsdauer von in der Regel fünf Jahren würde die erwartete Indexierung samt Risikozuschlag auch eingepreist werden. Der Entfall einer Wertsicherung würde daher tendenziell zu höheren Entgelten führen. Ein Branchenvergleich würde dadurch verzerrt.



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

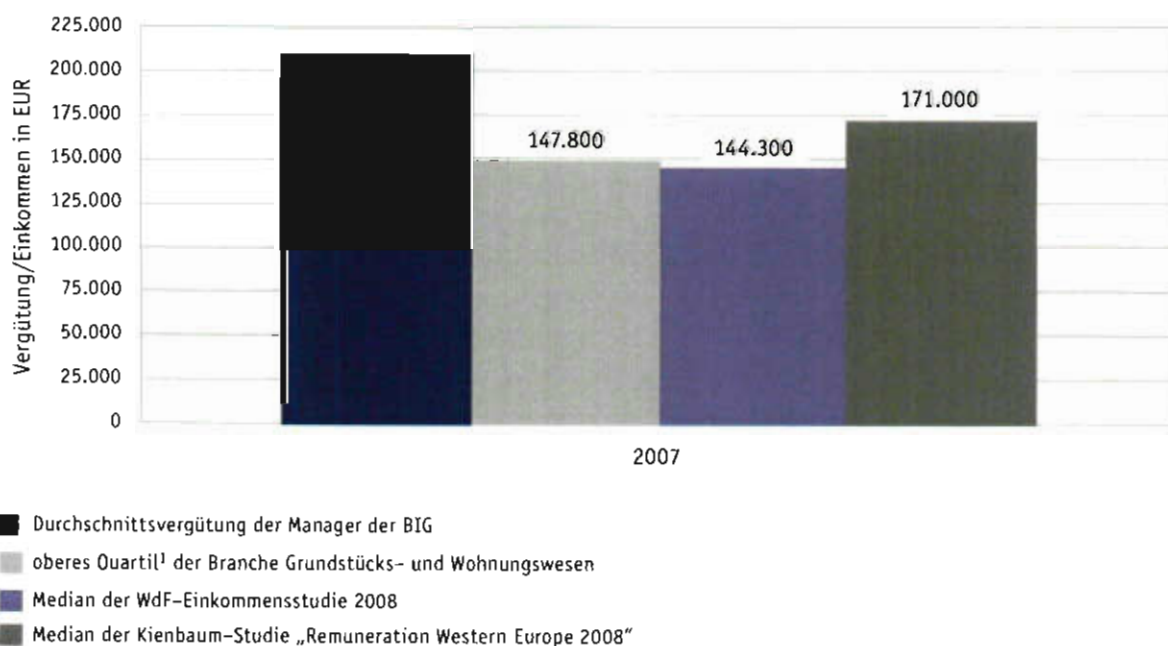
Das BMWFJ vertrete daher die Ansicht, dass die geübte Praxis der Wert-sicherung nach dem Verbraucherpreisindex nicht den Vertragsschablonen widerspreche und die wirtschaftlich günstigste Lösung sei.

9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der BIG und dem BMWFJ seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezü-gebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Stei-gerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an die-sen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und inter-nationaler Vergleich

10.1 Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Bran-chen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der BIG

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

10.3 Die BIG teilte mit, dass sie betreffend Volumen sowie Aufgaben zu den größten Immobilienunternehmen Österreichs zähle und in dem vom RH festgelegten Branchensegment hinsichtlich Bilanzsumme, Umsatz sowie Mitarbeiteranzahl weit über dem Durchschnitt der beurteilten Branche liege.

Das BMWFJ merkte an, dass der BIG-Konzern – gemessen an der im Eigentum stehenden Liegenschafts- und Gebäudeflächen sowie der wahrgenommenen Aufgaben – zu den größten Immobilienunternehmen Österreichs zähle. Die BIG liege sohin in dem Branchensegment (Grundstücks- und Wohnungswesen) hinsichtlich Bilanzsumme, Umsatz und Mitarbeiterzahl weit über dem Durchschnitt der beurteilten Branche. Die branchenweise Angemessenheit der Höhe der vereinbarten Geschäftsführerbezüge sei von einem externen Personalberater vor Vertragsabschluss gutachterlich bestätigt worden.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

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



Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H. hervor:

(1) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

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

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung hielt bei den Ausschreibungen der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz nur teilweise ein. Die ab 2006 abgeschlossenen Managerverträge entsprachen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Nachdem der bisherige kaufmännische Manager abberufen worden war, bestellte der Gesellschafter ohne vorherige öffentliche Ausschreibung einen Mitarbeiter der Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung (Bundesrechenzentrum) im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags interimistisch auf unbestimmte Zeit zum neuen kaufmännischen Manager. Anfang Dezember desselben Jahres bestellte der Gesellschafter einen technischen Manager ebenfalls ohne vorherige öffentliche Ausschreibung, befristet auf fünf Monate. Mit 15. Dezember 2005 schrieb der Gesellschafter die beiden Managerpositionen öffentlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung aus. (TZ 1)

Mit dem 2005 interimistisch bestellten kaufmännischen Manager schloss der Gesellschafter keinen eigenen Managervertrag ab. Der kaufmännische Manager übte seine Tätigkeit aufgrund seines bisherigen Dienstvertrags aus, der hinsichtlich des Aufgabenbereichs und der Entgeltregelung angepasst wurde. Der mit dem technischen Manager 2005 abgeschlossene Managervertrag wich primär wegen der kurzen Vertragslaufzeit in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Die beiden Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 zeigten keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben. (TZ 2)

Die Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 15 %, 25 % bzw. 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. Der Managervertrag des interimistisch bestellten Managers und der auf fünf Monate befristete Vertrag sahen keine variablen Bezugsbestandteile vor. (TZ 3)



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager des Bundesrechenzentrums waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter zu Beginn des betroffenen Jahres fest; die Evaluierung erfolgte Mitte des nächstfolgenden Geschäftsjahres. Die Dokumentation der Zielvereinbarungen und der Feststellung des Zielerreichungsgrades war teilweise unvollständig. (TZ 4)

Entsprechend den Managerverträgen mit Vereinbarungen variabler Bezugsbestandteile erhielten die Manager die variablen Bezugsbestandteile zu 50 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus ausbezahlt. (TZ 5)

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

Es sahen weder der Managervertrag und die Dienstvertragsänderung aus 2005 Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen aus 2006 und 2007 entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 7)

Der interimistisch bestellte kaufmännische Manager wurde mit Wirkung vom 25. April 2006 abberufen. Durch die Beendigung der Managerfunktion fielen keine Kosten an, weil der Abberufene als Prokurist und Abteilungsleiter weiterbeschäftigt wurde. (TZ 8)

Benchmarks

Die Bezüge der Manager änderten sich, mit Ausnahme des interimistisch bestellten Managers, im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Bundesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse IX. Darüber hinaus erhöhte sich der Gesamtjahresbezug eines Managers bereits sieben Monate nach Abschluss des Managervertrags um rd. 7,69 % und die Höchstgrenze der variablen Bezugsbestandteile um 20 %; insgesamt stieg die höchstens mögliche Vergütung um rd. 12 %. (TZ 9)



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Gesellschaft lag geringfügig über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)

Die Gesellschaft beschäftigte auch eine Frau als Managerin. (TZ 11)

Kenndaten zur Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung				
Eigentümer		Stammkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		Republik Österreich vertreten durch den Bundesminister für Finanzen		
		2,18	100	
Unternehmens-gegenstand	Wahrnehmung von gesetzlich oder durch Verordnung übertragenen und von vertraglich übernommenen Aufgaben der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT) gemäß § 2 des Bundesgesetzes über die Bundesrechenzentrum GmbH (BRZ GmbH) IT-Aufgaben sind insbesondere 1. Entwicklung, Wartung und Betrieb von IT-Anwendungen und von IT-Infrastruktur sowie 2. Beschaffung und Bereitstellung von IT-Betriebsmitteln.			
Branche	Information und Kommunikation			
Gebarung	2006	2007	2008	
	in 1.000 EUR			
Umsatzerlöse	241.846	228.403	225.644	
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	3.587	5.301	8.199	
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	2.704	4.215	5.972	
Cashflow	- 7.368	34.571	2.190	
Personalaufwand	73.628	78.248	86.329	
	Anzahl ¹			
Mitarbeiter	1.047	1.079	1.135	
Manager	1,50	1,92	2,00	

¹ in Vollzeitkräften zum Stichtag 31. Dezember



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Der Gesellschafter bestellte im überprüften Zeitraum drei Manager, wobei grundsätzlich zwei zeitgleich tätig waren.

Nachdem der bisherige kaufmännische Manager mit Wirkung vom 11. Februar 2005 abberufen worden war, bestellte der Gesellschafter ohne vorherige öffentliche Ausschreibung mit Beschluss vom 25. Februar 2005 mit Wirkung vom selben Tage einen Mitarbeiter des Bundesrechenzentrums im Rahmen seines bestehenden Dienstvertrags interimistisch auf unbestimmte Zeit zum neuen kaufmännischen Manager.

Mit 1. Dezember 2005 bestellte der Gesellschafter einen technischen Manager ohne vorherige öffentliche Ausschreibung befristet auf fünf Monate, nachdem die Funktionsperiode des früheren technischen Managers vorzeitig geendet hatte. Mit 15. Dezember 2005 schrieb der Gesellschafter die beiden Managerpositionen öffentlich im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung aus.

In der Folge bestellte der Gesellschafter den befristet eingesetzten technischen Manager mit Wirkung vom 1. Mai 2006 auf die Dauer von fünf Jahren zum Manager. Der interimistisch bestellte kaufmännische Manager wurde per 25. April 2006 abberufen. Den neuen kaufmännischen Manager bestellte der Gesellschafter (mit Beschlüssen vom 24. Oktober 2006 und vom 20. Dezember 2006) mit 1. Februar 2007 bis zum 31. Dezember 2011.

- 1.2 Der RH hielt fest, dass nicht bei allen erfolgten Bestellungen der Manager das Stellenbesetzungsgesetz angewendet wurde.

Er bemängelte, dass die 2005 erfolgten Managerbestellungen entgegen dem Stellenbesetzungsgesetz nicht öffentlich ausgeschrieben wurden und die Ausschreibung des kaufmännischen Managers erst zehn Monate nach der Bestellung des interimistischen Managers erfolgte. Er beanstandete weiters, dass die Dauer bis zur Bestellung des neuen kaufmännischen Managers zu lange währte.

Nach Ansicht des RH war durch die fehlenden öffentlichen Ausschreibungen, die zu großen Zeiträume zwischen Freiwerden der Stelle und der öffentlichen Ausschreibung sowie durch den langen Zeitraum zwischen Ausschreibung und Bestellung die Transparenz des gesamten Prozesses der Bestellung nicht gegeben.

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Der RH empfahl dem Bundesrechenzentrum, die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungsverpflichtung der Ausschreibungen von Managern einzuhalten sowie für eine zeitgerechte Ausschreibung und Bestellung der Manager zu sorgen.

- 1.3** *Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums sei der (dienst-)ältere der beiden Prokuristen im kaufmännischen Ressort mit der Geschäftsführung interimistisch beauftragt worden. Im Hinblick auf die Größe des Unternehmens und die Komplexität der Geschäftsgebarung sei dies notwendig erschienen, um die Handlungsfähigkeit in kaufmännischen Belangen sicherzustellen. Eine dauerhafte Bestellung sei von vornherein nicht vorgesehen gewesen, was sich auch in der dienstvertraglichen Regelung für die Dauer der Bestellung ausdrücke.*

Da der vorangegangene technische Manager das Dienstverhältnis ebenfalls vorzeitig beendet habe, sei hier im Sinne verantwortungsvoller Steuerung eine kurzfristige interimistische Lösung angezeigt gewesen, auch um Zeit für ordnungsgemäß durchführbare Ausschreibungen zu gewinnen.

Beide Geschäftsführer-Positionen wären im Dezember 2005 ordnungsgemäß öffentlich ausgeschrieben worden. Der schlussendlich lange Zeitraum bis zur Bestellung der kaufmännischen Managerin im Februar 2007 hätte seine Ursache in der Nichtverfügbarkeit geeigneter Kandidaten bzw. Bewerber gehabt. Zusammenfassend sei festzustellen, dass die nicht mit dem Stellenbesetzungsgesetz im Einklang stehende Vorgangsweise sachlich angezeigt gewesen sei, um größeren Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Sobald die sachlichen Gründe weggefallen wären, sei das Vorgehen bei den Neubesetzungen im Einklang mit dem Stellenbesetzungsgesetz gestanden.

Laut Stellungnahme des BMF sei die Kritik an sich zutreffend; die Vorgangsweise sei jedoch im unvorhersehbaren Ausscheiden von Geschäftsführern begründet, welches im Gesellschaftsinteresse eine unmittelbare – vorerst interimistische – Nachbesetzung der frei gewordenen Geschäftsführerfunktionen erforderlich gemacht habe.

Gestaltung der Managerverträge

- 2.1** Mit dem 2005 interimistisch bestellten kaufmännischen Manager des Unternehmens schloss der Gesellschafter keinen eigenen Managervertrag im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung ab. Er übte seine Tätigkeit aufgrund seines bisherigen Dienstvertrags aus, der mit März 2005 an die neue Funktion hinsichtlich des Aufgabenbereichs und der Entgeltregelung angepasst wurde.



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

Der mit dem technischen Manager des Unternehmens 2005 abgeschlossene und auf fünf Monate befristete Managervertrag wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Dies betraf insbesondere die Regelungen betreffend Kündigung, Urlaub, Entgelt, Konkurrenzklausel, Änderung des Dienstortes und Entgeltfortzahlung. Die Abweichungen ergaben sich primär aus der kurzen Vertragslaufzeit.

Die beiden Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 zeigten keine Abweichungen zu den gesetzlichen Vorgaben.

- 2.2 Der RH hielt fest, dass der Gesellschafter keinen eigenen Managervertrag mit dem interimistisch bestellten kaufmännischen Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes und der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abschloss.

Die in den Jahren 2006 und 2007 abgeschlossenen Managerverträge mit den Managern des Bundesrechenzentrums entsprachen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

- 2.3 *Das Bundesrechenzentrum teilte mit, dass bei der kurzfristigen Bestellung des interimistischen kaufmännischen Managers im Februar 2005 von vornherein klar gewesen wäre, dass dieser seine Tätigkeit nur befristet ausüben werde. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, sei von der Vereinbarung eines der Vertragsschablone entsprechenden Geschäftsführervertrags abgesehen worden. Die Abgeltung für den erweiterten Tätigkeitsbereich und die Mehrverantwortung sei mit einer für die Dauer der Bestellung befristeten Zulage zum aktuellen Dienstvertrag abgebildet worden.*

Die Abweichungen des befristet abgeschlossenen Managervertrags des technischen Geschäftsführers von der Vertragsschablonenverordnung hätten sich aufgrund der kurzen Vertragslaufzeit ergeben.

Die Managerverträge seien anlässlich der definitiven Bestellungen auch vertragsschablonenkonform errichtet und vereinbart worden.

Bezugsregelungen

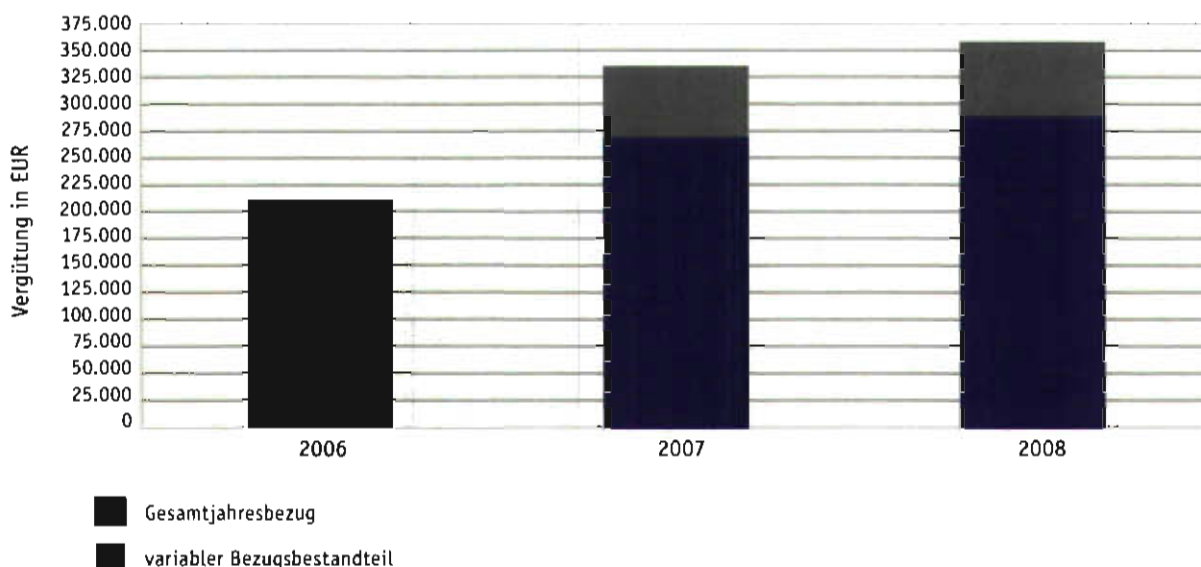
Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Die Managerverträge aus den Jahren 2006 und 2007 sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 15 %, 25 % bzw. 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. Der Managervertrag des interimistisch bestellten Managers und der auf fünf Monate befristete Managervertrag, beide aus 2005, sahen keine variablen Bezugsbestandteile vor.

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile¹



¹ Laut Mitteilung des Bundesrechenzentrums sei der Anstieg von 2006 auf 2007 im Wesentlichen auf die strukturellen Änderungen in der Geschäftsführung zurückzuführen.

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1** Die variablen Bezugsbestandteile der Manager des Bundesrechenzentrums waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben, wie Betriebsergebnis, Personal- und Kosteneinsparungsziele, Erfüllung aller pönlisierten Service-Level-Agreements, sowie an das langfristige Ziel des Umsetzungsgrades der Strategie gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben legte der Gesellschafter zu Beginn (März bzw. April) des betroffenen Jahres fest; die Evaluierung erfolgte Mitte des nächstfolgenden Geschäftsjahres. Die Dokumentation der Zielvereinbarungen und der Feststellung des Zielerreichungsgrades war teilweise unvollständig. So fehlten Datumsangaben und die Unterschrift des Aufsichtsratsvorsitzenden.

- 4.2** Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erach-



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

tete er die Transparenz bei der Gewährung einer Erfolgskomponente als ein wesentliches Element einer ordentlichen Unternehmensführung; mangelhafte bzw. nicht vorhandene Zielvereinbarungen sowie fehlende nachvollziehbare Evaluierungen der Zielvereinbarungen liegen dem Transparenzgedanken nicht zugrunde.

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

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

Der RH empfahl dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren.

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

- 4.3 *Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums werde für die variablen Gehaltsbestandteile jährlich ein Portfolio aus quantitativen und qualitativen Zielen gebildet. Um eine unternehmerische, betriebswirtschaftlich orientierte Steuerung sicherzustellen, komme dem Betriebsergebnis eine wichtige Rolle im Zielfportfolio zu. Kosteneinsparungsziele seien nicht nur auf kurzfristige Effekte ausgerichtet, sondern würden auf nachhaltige Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens abzielen.*

Die Erfüllung der pönalisierten Service-Level-Agreements könne zwar als kurzfristige Zielvorgabe gesehen werden, hätte aber unzweifelhaft eine langfristige Ausrichtung. Die Stabilität des Betriebes setze eine kontinuierliche Arbeit an der Qualität der Betriebskomponenten sowie des eingesetzten Personals voraus. Da Stabilität und Verfügbarkeit der vom Bundesrechenzentrum betriebenen Anwendungen und Infrastrukturen zum Core-Business des Bundesrechenzentrums zählten, sei die regelmäßige Sicherung der Management-Attention darauf durch entsprechende Ziele von strategischer, langfristiger Bedeutung. Sowohl

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Budget- und Einsparungsziele als auch qualitative Ziele mit mittelfristiger, nachhaltiger Wirkung stellten für das Bundesrechenzentrum keine kurzfristigen Zielsetzungen dar und entsprächen dem im Bundesgesetz über die Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung festgelegten Auftrag zur betriebswirtschaftlich orientierten Betriebsführung. Aufgrund des Mailverkehrs sei eine schlüssige Nachvollziehbarkeit von Zielvereinbarungen bzw. -feststellungen gegeben.

Der Strategieentwicklungs- und der Budgetplanungsprozess würden die Grundlage für die Zielpyramide – ausgehend vom Topmanagement abwärts – bilden. Mit Abschluss und Freigabe des Budgets sei das zu erreichende Betriebsergebnis festgelegt.

Der für die qualitativen Ziele maßgebliche Strategieentwicklungsprozess starte im November des Vorjahres, habe Anfang Jänner mit der Freigabe durch die Organe des Unternehmens einen Höhepunkt und finde mit Definition der strategischen Maßnahmen im Februar seinen Abschluss; spätestens dann seien die Zielvorgaben für das Unternehmen inhaltlich bestimmt. Richtig sei, dass die Dokumentation und die formalen Vereinbarungen der Ziele nicht bereits zu diesem Zeitpunkt final vorlägen. An einer Überarbeitung des formalen Zielvereinbarungsprozesses werde derzeit gearbeitet.

Die formale Feststellung der Erreichung der Vorjahresziele erfolge zum Zeitpunkt der formalen Vereinbarung der Ziele im aktuellen Jahr. Da das Betriebsergebnisziel eine formale Bestätigung des Betriebsergebnisses durch die Generalversammlung voraussetze, erfolge die Auszahlung der Prämien in der Mitte des zweiten Quartals.

Die Festlegung der Jahresziele sei erst nach Abschluss des Budgetprozesses sowie des Strategiereviews sinnvoll. Eine vollständige Abwicklung der beiden vor Beginn des Geschäftsjahres sei zeitlich bei ordnungsgemäßer Durchführung nur schwer möglich.

Laut Stellungnahme des BMF werde es die Empfehlungen des RH hinsichtlich Festlegung, nachträgliche Evaluierung und Berücksichtigung auch langfristiger Zielvorgaben von variablen Bezugsbestandteilen an das im Gegenstand zuständige Aufsichtsratspräsidium herantragen.

- 4.4 Der RH erachtete es gegenüber dem Bundesrechenzentrum für zweckmäßig, die strategische, langfristige Bedeutung der Erfüllung pönalisierten Service-Level-Agreements in eigenen langfristigen Zielformulierungen herauszuarbeiten, damit die Management-Attention explizit auf die Langfristigkeit fokussiert wird. Dasselbe gilt auch für die lang-



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

fristige Komponente der Budget-, der Einsparungs- und der qualitativen Ziele.

Der RH vermerkte die Überarbeitung des formalen Zielvereinbarungsprozesses positiv, zumal die Vereinbarungen und Feststellungen vollständig dokumentiert und schlüssig nachvollziehbar sein sollten. Die Zielfestlegung wäre jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraums vorzunehmen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

5.1 Entsprechend den Managerverträgen mit vereinbarten variablen Bezugsbestandteilen erhielten die Manager die variablen Bezugsbestandteile zu 50 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus, gleichzeitig mit dem Gesamtjahresbezug, in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte nach Ablauf des Kalenderjahres nach Feststellung des Ausmaßes der Erreichung der festgelegten Kriterien am Ende jenes Monats, in dem über das Ergebnis des betreffenden Geschäftsjahres beschlossen wurde. Zu Unrecht empfangene Teilbeträge hätten die Manager laut Managervertrag zurückzahlen müssen.

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

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

5.3 *Das Bundesrechenzentrum teilte mit, dass die monatliche Akontierung eines Teiles der vertraglich vereinbarten Jahresprämie marktüblich sei, von entsprechend qualifizierten Managern erwartet und nicht zuletzt aus steuerlichen Gründen vereinbart werde. Eine ex-post-Auszahlung der Prämie in Raten fände keine Akzeptanz. Das Risiko eines Ausfalls akontierter, mangels Zielerreichung nicht gebührender Prämien sei im Hinblick auf die Verrechenbarkeit gegen künftige Ansprüche (bspw. Prämien, Abfertigungsansprüche etc.) vernachlässigbar. Grundlage für die*

Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Auszahlung der Prämien sei immer eine transparente, am gesetzlichen Auftrag der Gesellschaft orientierte Zielvereinbarung bzw. -feststellung.

Laut Stellungnahme des BMF sei eine Überprüfung der diesbezüglichen vertraglichen Regelungen im Sinne der Empfehlungen des RH im Zuge von neu abzuschließenden Geschäftsführerverträgen beabsichtigt.

- 5.4 Der RH entgegnete dem Bundesrechenzentrum, dass seine Erfahrungen zeigten, dass ex-post-Auszahlungen der variablen Bezugsbestandteile von qualifizierten Managern akzeptiert werden; das Risiko nicht gebührender Prämien wäre damit nicht nur vernachlässigbar, sondern vollständig ausgeschaltet.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Das Bundesrechenzentrum teilte mit, dass aus Kostengründen auf die Veröffentlichung der Managerbezüge verzichtet werde, aber regelmäßig die Gehälter des Topmanagements an den RH berichtet würden.*
- 6.4 Der RH entgegnete, dass nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern es der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.

Pensionsregelungen

- 7 Es sahen weder der Managervertrag und die Dienstvertragsänderung aus 2005 Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen aus 2006 und 2007 entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

8 Der interimistisch bestellte kaufmännische Manager wurde mit Wirkung vom 25. April 2006 abberufen. Durch die Beendigung der Managerfunktion fielen bei der Gesellschaft keine Kosten an, weil der Abberufene als Prokurist und Abteilungsleiter weiterbeschäftigt wurde.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,50 %	2,95 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	- 2,18 %	2,76 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie das Gehalt eines Bundesbeamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse IX. Für den interimistisch bestellten kaufmännischen Manager war keine Wertanpassung vorgesehen.

Darüber hinaus erhöhte sich der Gesamtjahresbezug des technischen Managers bereits sieben Monate nach Abschluss des Managervertrags ab 1. Dezember 2006 von 130.000 EUR auf 140.000 EUR bzw. um rd. 7,69 %. Zusätzlich veränderte sich die Höchstgrenze der variablen Bezugsbestandteile von 25 % auf 30 %; insgesamt stieg der die höchstens mögliche Vergütung von 162.500 EUR auf 182.000 EUR bzw. um rd. 12 %.

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

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

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

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

9.3 Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums sei dem technischen Manager die Gehaltserhöhung – sieben Monate nach Abschluss des Managervertrags – bereits bei Vertragsabschluss, wenngleich auch nicht schriftlich, in Aussicht gestellt worden. Dabei wären konkrete Vorgaben gemacht worden, bei deren Umsetzung eine entsprechende Gehaltsanpassung vorgenommen werden sollte. Bereits 2006 seien nennenswerte Verbesserungen im Sinne der Vorgaben hinsichtlich Stabilität und Effizienz erzielt worden.

Überdies sei der technische Manager mit der Bestellung der kaufmännischen Geschäftsführerin zum Sprecher der Geschäftsführung bestellt worden, womit auch die vom RH angeregte Verknüpfung einer Gehaltserhöhung mit einer nach außen hin sichtbaren Änderung der Position oder des Aufgabenbereiches gegeben sei.

Mit der vereinbarten automatischen Gehaltsanpassung sei im Wesentlichen die Inflationsabgeltung sichergestellt. Wenn auch die Erhöhung in absoluten Zahlen nicht vorhersehbar sei, so seien doch Abhängigkeit und Prozess klar definiert.



Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

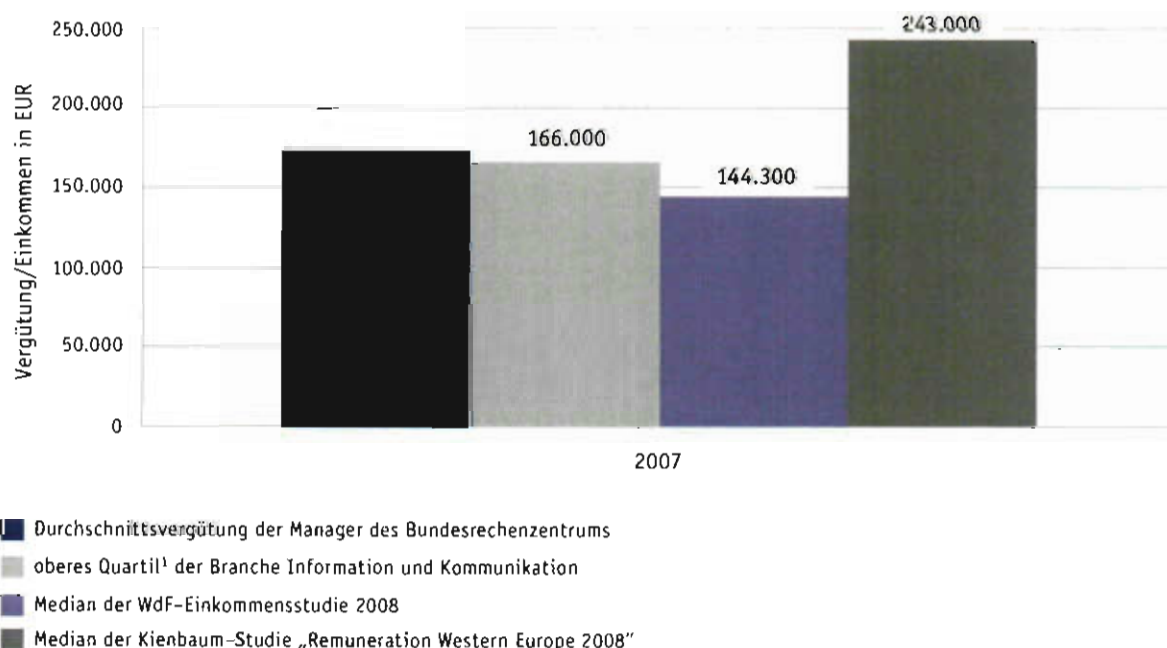
Das BMF teilte mit, dass eine Überprüfung der diesbezüglichen vertraglichen Regelungen im Sinne der Empfehlungen des RH im Zuge von neu abzuschließenden Geschäftsführerverträgen beabsichtigt sei.

9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber dem Bundesrechenzentrum seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügelbegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümerversorger an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

10.1 Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

10.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager des Bundesrechenzentrums

- geringfügig über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- im Vergleich zu dem Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 – unter Beachtung der teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – höher sowie
- unter Berücksichtigung der in der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ erwähnten Rahmenbedingungen im Vergleich zu dem laut dieser Studie ermittelten Medianeinkommen von Managern niedriger

lag.

10.3 Laut Stellungnahme des Bundesrechenzentrums seien die vom RH der Branche Information und Kommunikation zugeordneten Dienstleister nur beschränkt mit dem Bundesrechenzentrum vergleichbar. Sofern sie überhaupt der IT-Branche angehören würden, handle es sich um kleinere Unternehmen mit sehr beschränktem Produktportfolio und Umsatz. Unter Berücksichtigung der Rechtsform des Bundesrechenzentrums als Kapitalgesellschaft, ihrer Größe bei Mitarbeiterstand und Umsatz sowie in Anbetracht der Wichtigkeit und Bedeutung der betriebenen Verfahren sei daher ein Gehaltsvergleich der jeweiligen Manager nur bedingt aussagekräftig.

Auch sei ein Vergleich mit den Einkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie nur beschränkt gültig, weil die Rahmenbedingungen teilweise unterschiedlich und deshalb Verzerrungen in den Aussagen unvermeidlich seien. Die Kienbaumstudie analysiere die Managergehälter tatsächlich vergleichbarer Unternehmen der IT-Branche und zeige, dass die Einkommenshöhen der Manager der Gesellschaft – als viertgrößtes IT-Dienstleistungsunternehmen Österreichs, das am Arbeitsmarkt im Wettbewerb mit allen anderen vergleichbaren Dienstleistern der Branche stehe – verglichen mit jenen der Mitbewerber eher moderat denn „aggressiv“ gehalten seien.



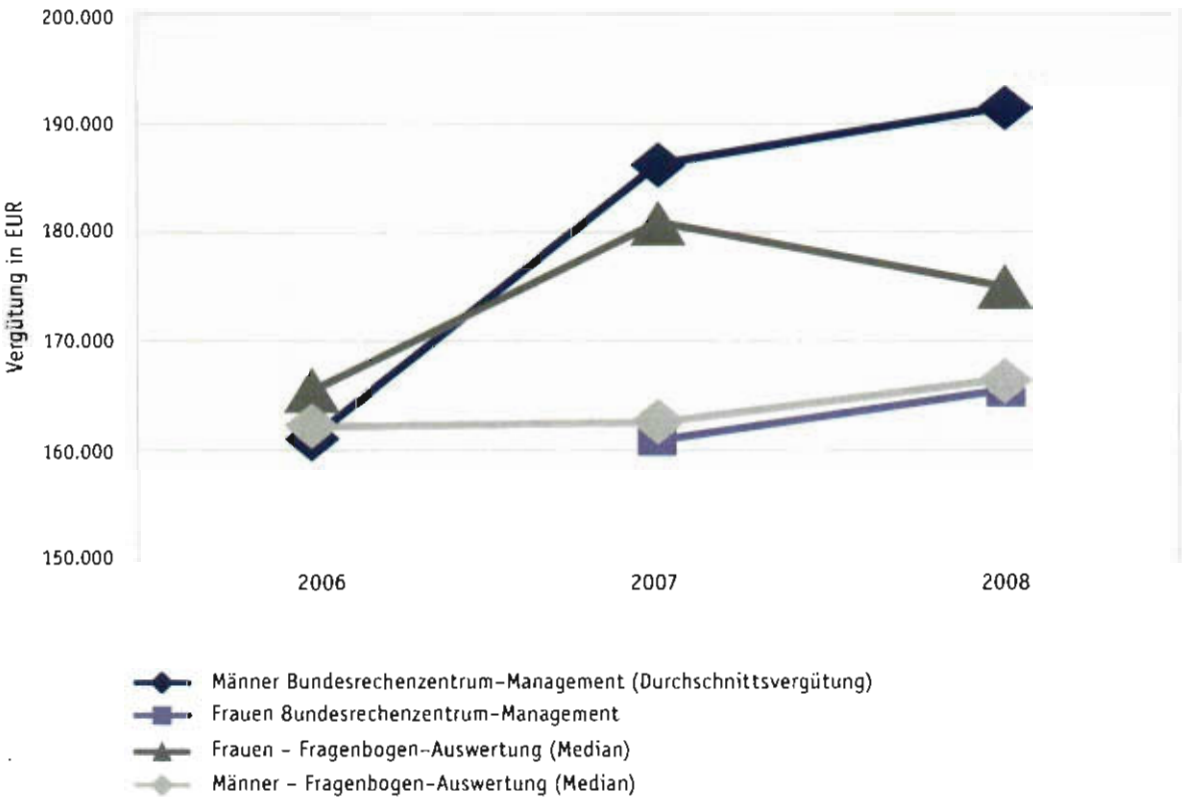
Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung

Managerverträge

Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

11.1 Die Gesellschaft beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 insgesamt vier Manager, davon eine Frau. Die nachstehende Grafik stellt geschlechtsspezifisch getrennt die Vergütungen der Manager des überprüften Unternehmens im Vergleich mit den – nach Geschlecht getrennt ausgewiesenen – Vergütungen (Median) der Manager gemäß der Fragebogen-Erhebung durch den RH dar:

Vergütung getrennt nach Geschlechtern



11.2 Der RH hielt fest, dass die Managerinnen-Quote der Gesellschaft deutlich über dem insgesamt festgestellten Anteil der Frauen (5 %) in den prüfungsgegenständlichen Management-Funktionen der befragten öffentlichen Unternehmen lag.

**Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit
beschränkter Haftung****Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Bundesrechenzentrum Gesellschaft mit beschränkter Haftung hervor:

(1) Die Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes hinsichtlich der Veröffentlichungsverpflichtung der Ausschreibungen von Leitungsfunktionen wären einzuhalten sowie für eine zeitgerechte Ausschreibung und Bestellung der Manager zu sorgen. (TZ 1)

(2) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen und jährlich ohne Ausnahme transparent und nachweisbar zu evaluieren. (TZ 4)

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

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

(5) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)

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



Managerverträge

Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)

Die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) schrieb die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge der BEWAG wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile, die entgegen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt waren, vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der BEWAG waren ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im nächstfolgenden Geschäftsjahr. (TZ 4)

Die Manager erhielten die variablen Bezugsbestandteile zu 60 % der vereinbarten Höhe in 14 Teilbeträgen im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug ausbezahlt. Der Saldoausgleich erfolgte spätestens zwei Monate nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat. (TZ 5)

Die BEWAG veröffentlichte die Bezüge der Manager kumuliert im Geschäftsbericht. (TZ 6)

Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen zur Gänze den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland. (TZ 7)

**Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien-
gesellschaft (BEWAG)**

Da die Manager nach Beendigung des Managervertrags nicht für Unternehmen tätig werden durften, zu denen die BEWAG in Konkurrenz steht, verpflichtete sich die BEWAG, für die Dauer des Wettbewerbsverbots den Managern eine Entschädigung von 30 % der zuletzt verrechneten Bezüge zu zahlen. (TZ 8)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Elektroindustrie. (TZ 9)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der BEWAG lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 10)



Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien-
gesellschaft (BEWAG)

Managerverträge

Kenndaten zur Burgenländischen Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) ¹				
Eigentümer		Grundkapital		
		in Mill. EUR	in %	
		Burgenländische Landesholding GmbH	17,79	51
		Burgenland Holding Aktiengesellschaft	17,09	49
Unternehmensgegenstand		Planung, Errichtung und Betrieb energiewirtschaftlicher, insbesondere elektrizitäts- und wärmewirtschaftlicher Anlagen unter Bedachtnahme auf einen sinnvollen Energieeinsatz und eine sparsame Verwendung von Energie sowie einen zeitgemäßen Umweltschutz		
Branche		Energieversorgung		
Gebarung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		81.733	92.419	117.269
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		26.006	27.217	1.893
Jahresüberschuss/-fehlbetrag		20.542	21.415	2.321
Cashflow		- 417	8.144	- 6.039
Personalaufwand		37.027	39.359	40.620
		Anzahl ²		
Mitarbeiter (inkl. Lehrlinge)		271	270	263
Manager		2	2	2

¹ Laut Mitteilung der BEWAG habe sie sich nicht zuletzt aufgrund gesetzlicher Vorschriften (Unbundling) ab 2005 zu einer Managementholding entwickelt, welcher die Steuerung der gesamten BEWAG-Unternehmensgruppe obliege. In der BEWAG selbst würden im Wesentlichen nur noch der Stromhandel und die Weiterverrechnung der Holdingleistungen (Dienstleistungen, Personalüberlassung etc.) abgebildet.

² in Vollzeitkräften, jeweils Stichtag 30. September

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) schrieb in den Jahren 2004 und 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der BEWAG das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

**Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien-
gesellschaft (BEWAG)****Gestaltung der
Managerverträge**

2.1 Die Managerverträge der BEWAG waren nach der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland abzufassen. Die – geringfügig unterschiedlichen – Managerverträge der BEWAG wichen in folgenden Punkten von der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ab:

- Variable Bezugsbestandteile waren nicht (mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs) begrenzt (bei beiden Managern).
- Die Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen, waren (bei beiden Managern) nicht enthalten.
- Die Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis war (bei einem Manager) nicht gegeben.
- Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind, bestanden (bei einem Manager) nicht.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland abwichen.

Der RH empfahl der BEWAG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Die BEWAG teilte mit, dass die Managerverträge – bspw. durch aktienrechtliche Vorgaben – ausreichend konkret umschrieben seien. Das Unternehmen sicherte zu, die Einhaltung der Vertragsschablonenverordnung beim nächsten Abschluss von Managerverträgen noch mehr zu beachten und selbstverständlich die Anregungen des RH zu berücksichtigen.*

Laut Stellungnahme der Burgenländischen Landesregierung würde beim Abschluss künftiger Managerverträge noch mehr auf die Berücksichtigung der Anregungen des RH und die Einhaltung der Vertragsschablonenverordnung geachtet werden, soweit dies im Einfluss- und Gestaltungsbereich der Burgenländischen Landesholding GmbH als 51 %-Eigentümerin der BEWAG möglich sei.



Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)

Managerverträge

Die Niederösterreichische Landesregierung nahm die Kritik an den Abweichungen gegenüber der verbindlich anzuwendenden Vertragsschablonenverordnung der Burgenländischen Landesregierung zur Kenntnis. Bezüglich der Einhaltung dieser Verordnung sei eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse nicht möglich.

Der Wiener Stadtsenat teilte mit, dass aufgrund des Beteiligungsverhältnisses – indirekte Beteiligung; Beteiligung der WIEN ENERGIE GmbH an der „Burgenland Holding“ in Höhe von 6,59 % – eine Einflussnahme in die operative Tätigkeit der Gesellschaft durch das Land Wien nur als sehr eingeschränkt anzusehen sei. Daher werde das Prüfungsergebnis des RH lediglich zur Kenntnis genommen.

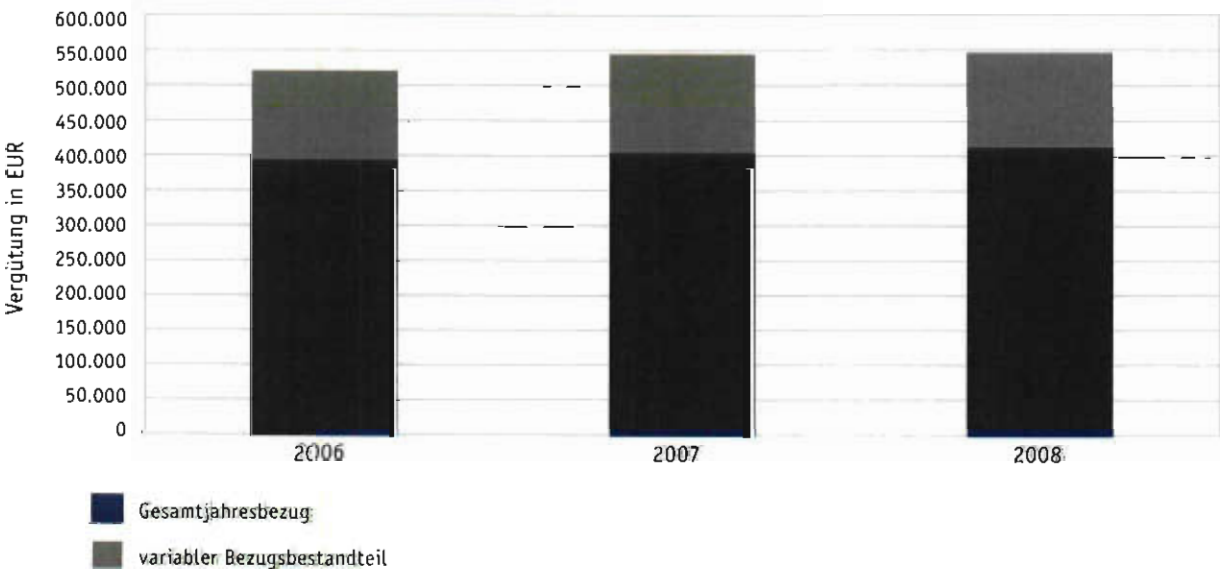
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3.1 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile, die entgegen den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland nicht mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs begrenzt waren, vor.

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



**Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien-
gesellschaft (BEWAG)**

- 3.2 Der RH kritisierte die fehlende Festlegung der maximal möglichen Höhe der variablen Bezugsbestandteile in den Managerverträgen.

Er empfahl der BEWAG, die maximal mögliche Höhe der variablen Bezugsbestandteile bei den Managerverträgen gemäß den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen.

- 3.3 *Laut Stellungnahme der BEWAG seien die variablen Bezugsbestandteile dienstvertraglich zwar nicht durch einen ausdrücklich genannten Prozentsatz begrenzt, durch Vorgaben des Landes Burgenland sei aber eine der Unternehmensdisposition entzogene Begrenzung gegeben.*

Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der BEWAG waren an die Erreichung von Planzahlen sowie ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

In einem Managervertrag waren die Zielvorgaben konkret definiert; im zweiten Managervertrag war vorgesehen, dass die Kriterien für die Gewährung der variablen Bezugsbestandteile in einer zwischen der BEWAG und dem Manager gesondert abzuschließenden Vereinbarung geregelt werden. Diese gesonderte Vereinbarung lag nicht vor; es kamen die im anderen Managervertrag definierten Kriterien zur Anwendung. Im Rahmen der Wiederbestellung dieses Managers im Jahr 2009 waren diese Kriterien ebenfalls ausdrücklich Vertragsinhalt.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im nächstfolgenden Geschäftsjahr.

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



Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)

Managerverträge

Darüber hinaus stellte der RH fest, dass durch die vertragliche Festlegung der Ziele für die Vertragslaufzeit von fünf Jahren eine flexible Steuerung der Unternehmensentwicklung durch den Aufsichtsrat beeinträchtigt war.

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

Weiters empfahl er der BEWAG, die Ziele für die Berücksichtigung variabler Bezugsbestandteile der Manager jährlich im Voraus in einer gesonderten Vereinbarung – und nicht im Managervertrag – festzulegen, um den aktuellen Erfordernissen für eine langfristige positive Unternehmensentwicklung Rechnung tragen zu können.

- 4.3 *Nach Ansicht der BEWAG sollten die in den Dienstverträgen enthaltenen – dienstvertraglich jederzeit änderbaren – Zielkategorien eine langfristig positive Unternehmensentwicklung unterstützen.*

Die Niederösterreichische Landesregierung teilte mit, dass eine entsprechende Einflussnahme des Landes Niederösterreich aufgrund der bestehenden Beteiligungsverhältnisse nicht möglich sei.

- 4.4 Der RH entgegnete der BEWAG, dass in einer gesonderten Vereinbarung auch langfristige Zielvorgaben mit einem Zeithorizont von drei bis fünf Jahren für die Beurteilung des Erfolgs der Manager festzulegen wären.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5.1 In einem Managervertrag der BEWAG war u.a. festgehalten, dass die variablen Bezugsbestandteile zu 60 % der vereinbarten Höhe bereits im Voraus gleichzeitig mit dem Fixbezug des Managers in 14 Teilbeträgen ausbezahlt werden. Der Saldoausgleich erfolgte spätestens zwei Monate nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat. Weitere Auflagen waren im Managervertrag nicht vereinbart.

Der Managervertrag des anderen Managers sah eine diesbezügliche Regelung nicht vor; trotzdem bekam auch dieser Manager die variablen Bezugsbestandteile zu 60 % akontiert. Im Rahmen der Wiederbestellung dieses Managers im Jahr 2009 war die Akontierung ebenfalls ausdrücklich Vertragsinhalt.

Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien- gesellschaft (BEWAG)

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

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

- 5.3 *Laut Stellungnahme der BEWAG seien Akontierungen von variablen Bezugsbestandteilen grundsätzlich üblich und steuerlich unterstützt. Bei 60 % Akontierungs-Anteil sei erheblicher Spielraum zum vereinbarten Gesamtrahmen und der Anreiz, die festgelegten Ziele zu erreichen, ausreichend gegeben.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung würden die Feststellung und die Empfehlung zur Kenntnis genommen. Es bestehe aufgrund der Beteiligungsverhältnisse keine Einflussnahmemöglichkeit durch das Land Niederösterreich.

- 5.4 Der RH entgegnete der BEWAG, dass seine Erfahrungen zeigten, dass ex-post-Auszahlungen der variablen Bezugsbestandteile von Managern akzeptiert werden.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6 Das Unternehmen veröffentlichte die Bezüge ihrer beiden Manager kumuliert im Geschäftsbericht.

Pensionsregelungen

- 7 Die Pensionsregelungen in den Managerverträgen entsprachen zur Gänze den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland.

Konkurrenzklausele

- 8.1 Nach der Vertragsschablonenverordnung des Landes war die Vereinbarung einer Konkurrenzklausele vorgesehen, die sich im branchenüblichen Rahmen bewegte.



Die Managerverträge der BEWAG verpflichteten die Manager, nach Beendigung des jeweiligen Vertragsverhältnisses u.a. nicht für Unternehmen tätig zu werden, zu denen die BEWAG in Konkurrenz steht.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots sahen die Managerverträge vor, den Managern eine Entschädigung von 30 % der zuletzt verrechneten Bezüge zu zahlen.

8.2 Nach der Erfahrung des RH stellte die Gewährung einer finanziellen Entschädigung an die Manager für die Dauer des Wettbewerbsverbots keine branchenübliche Usance dar.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

9.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	3,06 %	2,19 %

Die Gesamtjahresbezüge der Manager änderten sich laut Managerverträgen im gleichen Ausmaß wie der Kollektivvertrag der Ist-Gehälter der Angestellten der Elektroindustrie.

9.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 im Durchschnitt insgesamt unter den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter lagen.

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

Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien- gesellschaft (BEWAG)

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

- 9.3 *Laut Stellungnahme der BEWAG komme durch die Bindung an den Bezug des Landeshauptmannes und damit an die ihm zugrundeliegende gesetzliche Bestimmung die grundsätzlich vereinbarte Methodik nach dem Kollektivvertrag der Elektroindustrie praktisch nicht zum Tragen. In den Jahren 2009 und 2010 sei keine Erhöhung erfolgt und es wäre auch für 2011 keine zu erwarten, so dass der geforderte Fixbetrag für die Vertragslaufzeit damit weitgehend verwirklicht sei.*

Laut Stellungnahme der Niederösterreichischen Landesregierung bedeute eine Regelung mit einem Fixgehalt über die Vertragslaufzeit, dass aufgrund der Inflation das Gehalt über die Vertragslaufzeit geringer werde. Da die Höhe des Gehalts aufgrund von Vertragsverhandlungen zustande komme, werde im Falle von Fixgehältern die prognostizierte Inflation bzw. der erwartete Mittelwert von den Managern in den Vertragsverhandlungen gefordert werden, weil sie ansonsten über die Laufzeit gegenüber den bisher üblichen Vertragsregelungen einen Reallohnverlust erleiden würden. Da die künftige Inflation nicht bekannt sei, würden die Verhandlungen zu diesem Punkt sehr schwierig und es sei zu befürchten, dass letztlich die in die Gehaltseinigung einfließende Prognose der Inflation nicht zum Vorteil des Dienstgebers sein werde.

Die Managergehälter würden bei Unternehmen im Einflussbereich des Landes Niederösterreich in der Regel entsprechend dem Verbraucherpreisindex oder entsprechend der Steigerung der Gehälter im öffentlichen Dienst angepasst. Beiden Regelungen liege entweder direkt oder indirekt das Prinzip zugrunde, die Geldentwertung auszugleichen. Eine Regelung eines automatischen Ausgleichs der Inflation sei letztlich fairer, weil sie im Nachhinein entsprechend den realen Gegebenheiten erfolge. Das Land Niederösterreich sehe in einem Fixgehalt über die gesamte Vertragslaufzeit aus diesen Gründen keinen Vorteil.

- 9.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der BEWAG und der Niederösterreichischen Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Ein-



Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG)

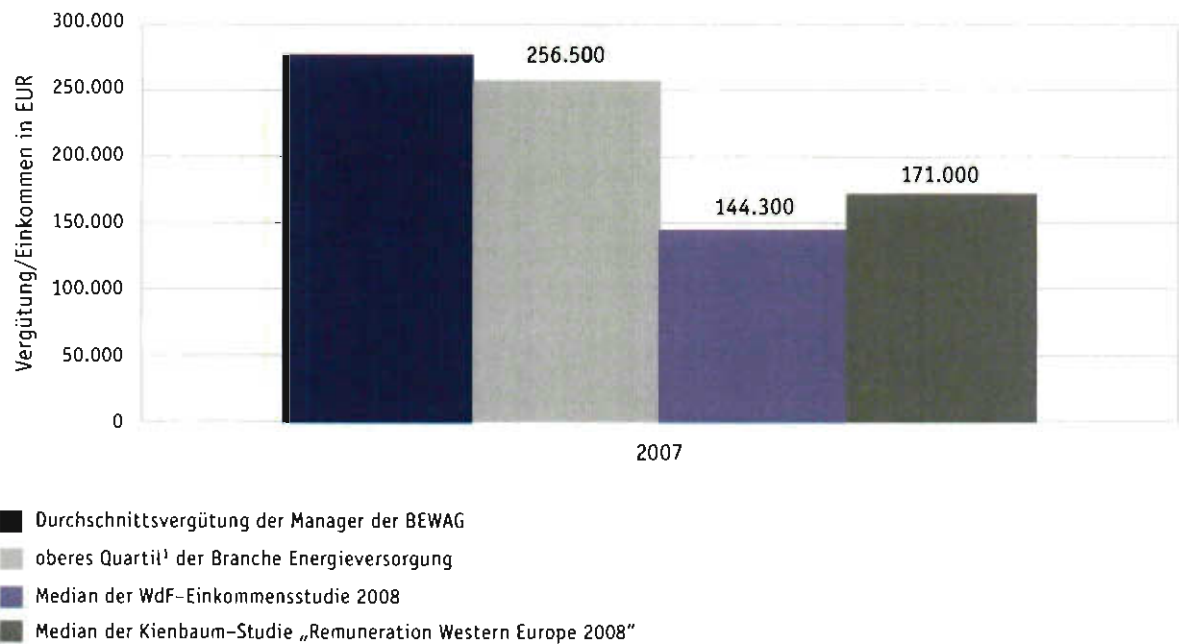
Managerverträge

kommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 10 Die durchschnittliche Vergütung der Manager der BEWAG lag im Jahr 2007
- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

**Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktien-
gesellschaft (BEWAG)****Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

12 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Burgenländische Elektrizitätswirtschafts – Aktiengesellschaft (BEWAG) hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Die maximal mögliche Höhe der variablen Bezugsbestandteile wäre bei den Managerverträgen gemäß den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Landes Burgenland mit einem Prozentsatz des Gesamtjahresbezugs zu begrenzen. (TZ 3)

(3) Bei der Vereinbarung von Parametern wären für die variablen Bezugsbestandteile der Manager neben den kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(4) Die Ziele für die Berücksichtigung variabler Bezugsbestandteile der Manager sollten jährlich im Voraus in einer gesonderten Vereinbarung – und nicht im Managervertrag – festgelegt werden, um den aktuellen Erfordernissen für eine langfristige positive Unternehmensentwicklung Rechnung tragen zu können. (TZ 4)

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

(6) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 9)



Managerverträge

Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH

Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH schrieb im Dezember 2004 die Funktion des Managers gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der Gesellschaft wich in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Deren sinnngemäße Anwendung hatte die Steiermärkische Landesregierung im November 1998 für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen. (TZ 2)

Der Managervertrag sah neben dem Gesamtjahresbezug auch einen variablen Bezugsbestandteil vor, wobei ein maximal mögliches Gesamteinkommen nicht überschritten werden durfte. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers waren an kurz- und langfristige Zielvorgaben gebunden. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

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

Der Managervertrag enthielt weder eine Pensionsvereinbarung, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)



Cogeneration–Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Benchmarks

Der Managervertrag der Gesellschaft sah eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Gas-/Wärmeversorgungsunternehmen vor. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers lag über der niedrigsten Vergütung der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH ¹			
Eigentümer	Stammkapital		
	in Mill. EUR	in %	
	Steirische Gas-Wärme GmbH	0,75	100
Unternehmensgegenstand	Management, Marketing, Planung, Errichtung, Betrieb und Instandhaltung von Kraftwerken mit Wärmenutzung		
Branche	Energieversorgung		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	10.899	12.788	10.767
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	670	1.112	1.783
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	697	1.154	1.706
Cashflow	2.830	1.020	2.680
Personalaufwand	916	345	333
	Anzahl ²		
Mitarbeiter	7,9	5,4	2,7
Manager	1	1	1

¹ Die Cogeneration–Kraftwerke Management Steiermark GmbH wurde mit Stichtag 1. Jänner 2010 durch verschmelzende Umwandlung mit ihrer Muttergesellschaft Steirische Gas-Wärme GmbH fusioniert und der bestehende Managervertrag einvernehmlich aufgelöst.

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt



Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Bestellung des Managers im Dezember 2004 entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1 Der Managervertrag der Gesellschaft wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Das Anstellungsverhältnis war nicht auf längstens fünf Jahre befristet.
 - Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund war nicht vereinbart, dass eine sofortige Vertragsauflösung möglich war, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen. Der Managervertrag sah jedoch eine jederzeitige Abberufung ohne wichtigen Grund mit gleichzeitiger Kündigung und einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Monatsende vor.
 - Vereinbarungen fehlten hinsichtlich
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes (als Unternehmerfordernis),
 - des Eigentums an Dienstleistungen des Managers und
 - der Meldepflichten des Managers über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

Die Steiermärkische Landesregierung hatte die sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung im November 1998 empfohlen. Im Dezember 2008 erließ sie ein Gesetz über die Anwendung von Vertragsschablonen bei der Stellenbesetzung im landesnahen Unternehmensbereich sowie im Jänner 2009 die dazugehörige Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung.

**Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH**

- 2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – und von jenen der nunmehr geltenden Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung – abwich.

Der RH beurteilte die Erlassung entsprechender Landesregelungen positiv und hatte dem überprüften Unternehmen empfohlen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Die Steirische Gas-Wärme GmbH teilte mit, dass der Managervertrag – wie auch vom RH zutreffend festgestellt – vor Inkrafttreten des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen wurde. Ungeachtet dessen seien dabei – ohne gesetzliche Verpflichtung – die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes weitestgehend eingehalten worden; die vom RH festgestellten Abweichungen seien von eher untergeordneter Bedeutung.*

Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung sei der geprüfte Vertrag des Geschäftsführers der Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH, wie vom RH zutreffend festgestellt wurde, vor Inkrafttreten des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen worden. Ungeachtet dessen seien dabei – ohne gesetzliche Verpflichtung – die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes weitestgehend eingehalten worden; die vom RH festgestellten Abweichungen seien von eher untergeordneter Bedeutung. Auch sei bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz voll inhaltlich eingehalten worden.

Im Übrigen sei gemäß den Stellungnahmen der Steierischen Gas-Wärme GmbH und der Steiermärkischen Landesregierung die Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH mit Stichtag 1. Jänner 2010 durch verschmelzende Umwandlung mit ihrer Muttergesellschaft Steirische Gas-Wärme GmbH fusioniert und der bestehende Geschäftsführervertrag einvernehmlich aufgelöst worden.



Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Managerverträge

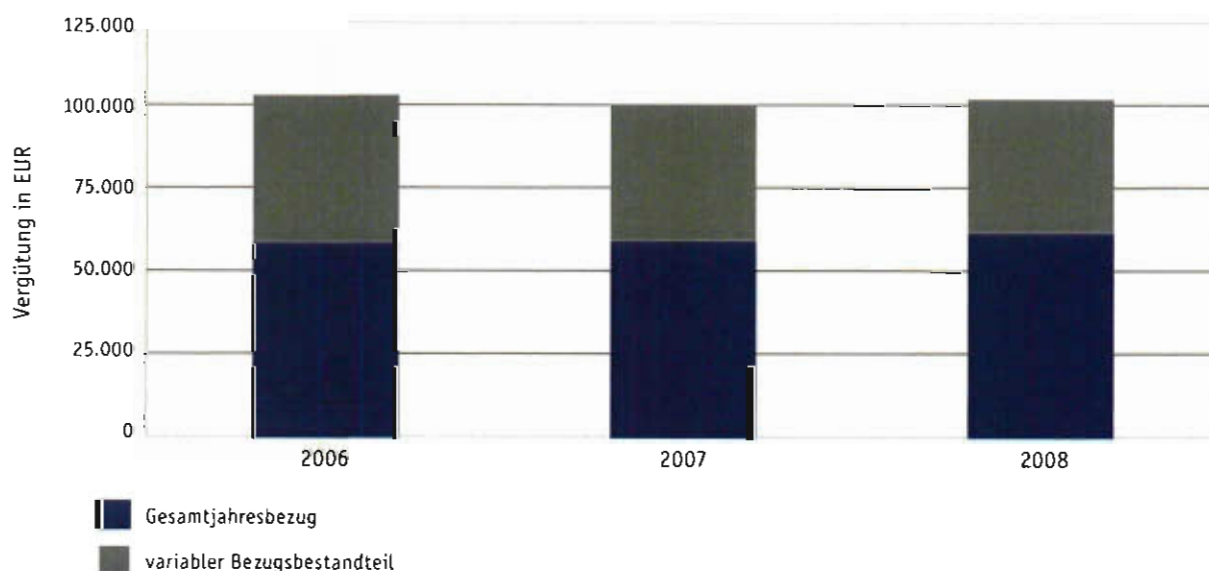
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Der Managervertrag sah neben dem Gesamtjahresbezug auch einen variablen Bezugsbestandteil vor. Dieser war vertraglich insofern begrenzt, als das maximal mögliche Gesamteinkommen 98.000 EUR (auf Basis 2005) nicht überschreiten durfte.

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der Gesellschaft waren an kurz- und langfristige Zielvorgaben gebunden.

Der Aufsichtsrat legte die Zielvereinbarungen mit dem Manager im ersten Quartal des gegenständlichen Jahres fest. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch den Aufsichtsrat nach Vorliegen der Ist-Daten des Jahresabschlusses.

- 4.2 Der RH beurteilte die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung des Managers und die Ausgewogenheit zwischen kurz- und langfristigen Zielvorgaben positiv.

Cogeneration-Kraftwerke Management Steiermark GmbH

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

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

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

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß ab dem Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses in 14 Teilbeträgen im Nachhinein.

Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

- 7 Weder enthielt der Managervertrag eine Pensionsvereinbarung, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

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



Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Managerverträge

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	3,6 %	3,8 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	3,6 %	3,8 %

Der Managervertrag der Gesellschaft sah eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Gas-/Wärmeversorgungsunternehmen vor.

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

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

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

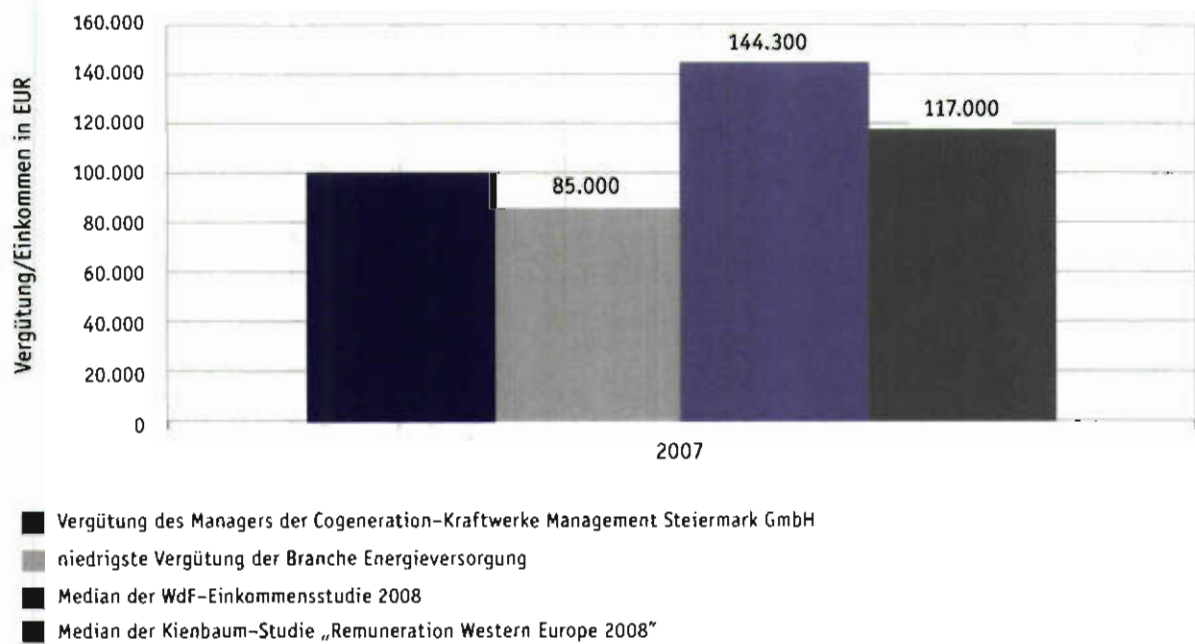
Nationaler und internationaler Vergleich

- 9 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007
- über der niedrigsten Vergütung der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen sowie
 - in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils niedriger.



Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezi-
fische Feststellungen

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



Cogeneration-Kraftwerke Management
Steiermark GmbH

Managerverträge

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an das überprüfte Unternehmen bzw. an die nunmehrige Rechtsnachfolgerin hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager sollten vor jedem Leistungszeitraum festgelegt werden. (TZ 4)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)

conova communications GmbH

Die conova communications GmbH hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktion das Stellenbesetzungsgesetz ein. Der Managervertrag entsprach im Wesentlichen den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die conova communications GmbH schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

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

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 20 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der conova communications GmbH waren an die Erreichung von Planzahlen und ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. Die Gesellschafter schlossen mit dem Manager im Voraus eine Zielvereinbarung ab. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte im Rahmen der Generalversammlung, in welcher der Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres beschlossen wurde. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

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

Der Managervertrag sah weder Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie die Kollektivverträge für Angestellte in Unternehmen im Bereich der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie. Falls es zu keinem Ist-Abschluss kam, betrug die Erhöhung zwei Drittel der Anhebung des Tarifgehalts der höchsten Verwendungsgruppe; dies war 2007 und 2008 der Fall. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der conova communications GmbH lag unterhalb des Medians der in der Branche Information und Kommunikation den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten der conova communications GmbH				
Eigentümer		Stammkapital		
		in EUR		in %
		18.168,21		50
		18.168,21		50
MEDIEN Beteiligungsgesellschaft m.b.H.				
Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation				
Unternehmensgegenstand		– Dienstleistungen unter Einsatz von Computer- und Informations-technologie – Betrieb eines EDV-Dienstleistungszentrums im Bereich des Internetzugangs, Internetmarketing, Internetservice – Beratung und Technologiemarketing auf dem Gebiet der neuen Technologien mit Ausnahme betriebswirtschaftlicher Beratung – Handel und alle Geschäfte, die diesem Gegenstand förderlich sind		
Branche		Information und Kommunikation		
Gebahrung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		2.952,0	4.103,8	4.308,2
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		183,4	197,8	228,6
Jahresüberschuss/-fehlbetrag		171,5	185,6	176,5
Cashflow		- 16,7	- 324,0	235,3
Personalaufwand		1.736,8	1.890,4	2.048,7
		Anzahl ¹		
Mitarbeiter		34,72	34,33	35,19
Manager		1	1	1

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

conova communications GmbH

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes**Öffentliche
Ausschreibung**

- 1.1 Die conova communications GmbH schrieb im Jahr 2004 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktion des Managers entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2004 erfolgten Bestellung des Managers der conova communications GmbH das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibung ordnungsgemäß veröffentlicht wurde.

**Gestaltung der
Managerverträge**

- 2.1 Im Managervertrag der conova communications GmbH fehlten Vereinbarungen gegenüber der – als landesgesetzlicher Vorschrift geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes hinsichtlich
- der Verpflichtung für den Manager, Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften auszuüben und alle damit verbundenen geldwerten Vorteile an das Unternehmen abzuführen und
 - der Zulässigkeit der Änderung des Dienstortes als Unternehmenserfordernis.
- 2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag der Vertragsschablonenverordnung des Bundes im Wesentlichen entsprach.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Laut Stellungnahme der conova communications GmbH seien die entsprechenden Bestimmungen in den neuen Geschäftsführervertrag (Wirksamkeit ab 1. Jänner 2010) aufgenommen worden.*

Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass das Land Salzburg an der conova communications GmbH weder direkt noch indirekt über die Salzburger Beteiligungsverwaltung GmbH beteiligt sei. Die Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation sei an der Gesellschaft mit 50 % beteiligt. Die fehlenden Regelungen seien laut Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg in den neuen Managervertrag aus 2010 aufgenommen worden.



conova communications GmbH

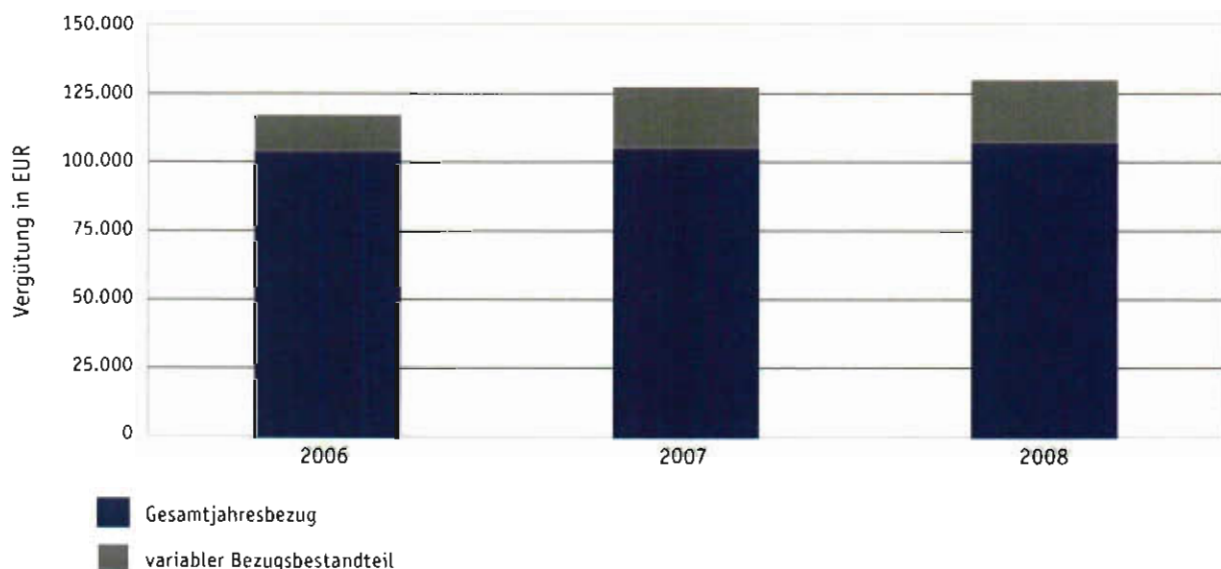
Managerverträge

Die Stadt Salzburg sah von einer zusätzlichen Stellungnahme ab.

Bezugsregelungen**Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile**

- 3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile vor. Die maximal mögliche Höhe der variablen Bezugsbestandteile war mit 20 % des Gesamtjahresbezugs festgelegt.

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile**Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile**

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile des Managers der conova communications GmbH waren an die Erreichung von Planzahlen und ausschließlich an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Die Kriterien zur Erreichung der Zielvorgaben schlossen die Gesellschafter mit dem Manager im Voraus – in einer Zielvereinbarung nachvollziehbar – ab. Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

erfolgte im Rahmen der Generalversammlung, in welcher der Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres beschlossen wurde.

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

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

- 4.3 *Laut Stellungnahme der conova communications GmbH wurde mit der Ausgestaltung des neuen Geschäftsführervertrags mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2010 die Zielvereinbarung zusätzlich um einen durch den Cashflow bestimmten Anteil ergänzt, wobei jedenfalls ein positives EGT und/oder ein positiver Cashflow zu erzielen war.*

Laut Stellungnahme der Salzburger Landesregierung beziehe sich – laut Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg – das neue Prämiensystem auf das EGT als kurzfristiges Erfolgsziel und auf den positiven Cashflow als langfristiges Substanzziel.

- 4.4 Der RH entgegnete der conova communications GmbH und der Salzburger Landesregierung, dass langfristige Zielvorgaben mit einem Zeithorizont von drei bis fünf Jahren für die Beurteilung des Erfolgs des Managers festzulegen wären.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die conova communications GmbH zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß nach dem Beschluss der Generalversammlung über den Jahresabschluss im der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

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

Pensionsregelungen

7 Der Managervertrag sah weder Pensionsregelungen vor, noch wurden Nebenabreden darüber abgeschlossen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der durchschnittlichen Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,45 %	2,90 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	1,60 %	1,99 %

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie die Kollektivverträge für Angestellte in Unternehmen im Bereich der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnologie. Falls es zu keinem Ist-Abschluss kam, betrug die Erhöhung zwei Drittel der Anhebung des Tarifgehalts der höchsten Verwendungsgruppe; dies war 2007 und 2008 der Fall.

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

conova communications GmbH

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

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

- 8.3 *Die conova communications GmbH teilte mit, dass der Gesamtjahresbezug laut neuem Geschäftsführervertrag (Wirksamkeit ab 1. Jänner 2010) an den Bezugshöhen nach dem Salzburger Bezügegesetz 1998, LGBl. Nr. 3/1998 i.d.g.F., orientiert bzw. dadurch begrenzt sei.*

Laut Stellungnahme der Salzburger Landesregierung sei – laut der Mitteilung der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation an das Land Salzburg – die Wertsicherung der Managerbezüge z.B. aufgrund von Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche, in den von der Salzburg AG für Energie, Verkehr und Telekommunikation mitverantworteten Managerverträgen geübte Praxis und entspreche deren Verständnis von fairer Entlohnung.

- 8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH gegenüber der conova communications GmbH und der Salzburger Landesregierung seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungsgesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.



conova communications GmbH

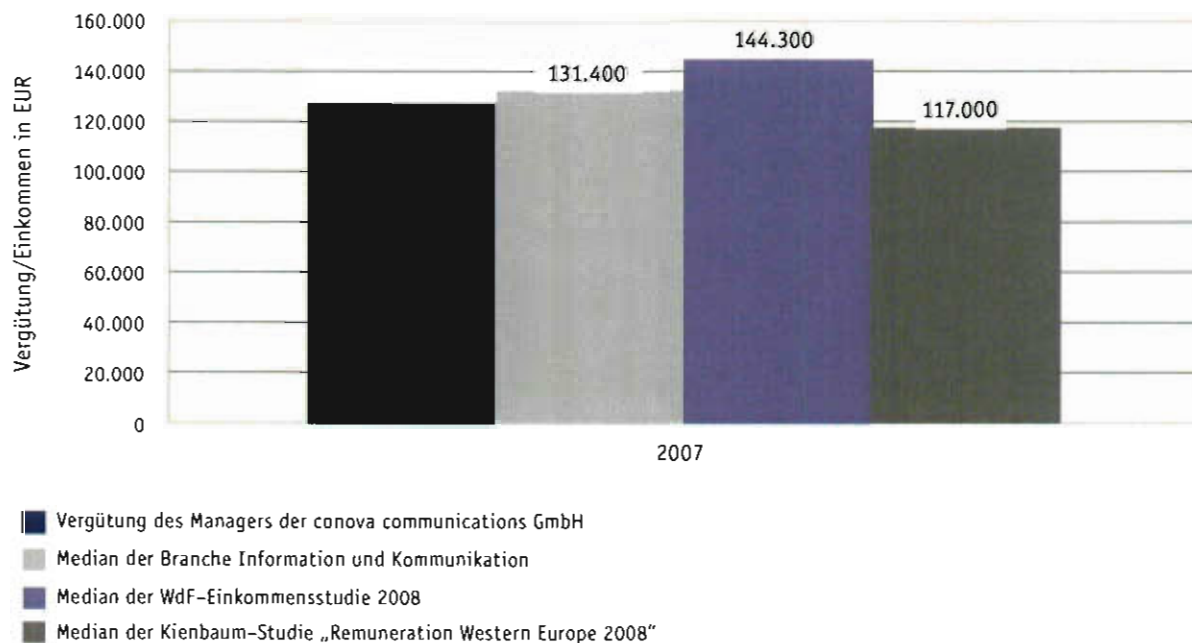
Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich

9 Die Vergütung des Managers der conova communications GmbH lag im Jahr 2007

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

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

conova communications GmbH

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die conova communications GmbH hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge sollten nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes ausgestaltet werden, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(2) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen auch langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(3) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)



Managerverträge

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH schrieb die Managerfunktion nicht nach dem Stellenbesetzungsgesetz öffentlich aus. Weiters wick das Unternehmen bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH schrieb im Jahr 2006 anlässlich der Neuausrichtung der Konzernstruktur die Funktion des Managers nicht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Der Managervertrag der Gesellschaft wick in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab. (TZ 2)

Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor. (TZ 3)

Die Zielvorgaben für die variablen Bezugsbestandteile des Managers waren in einer eigenen Konzernrichtlinie festgelegt. Die zahlenmäßige Festlegung und die Gewichtung orientierten sich überwiegend an kurzfristigen Zielvorgaben sowie teilweise auch an langfristigen Zielen. Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte durch den Vorstand der Muttergesellschaft (Energie AG Oberösterreich) nach Vorliegen des Jahresabschlusses. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

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

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Der Managervertrag enthielt keine gesonderte Pensionsregelung für eine freiwillige Pensionsvorsorge. Die tatsächlich geleisteten Pensionsbeiträge überschritten nicht die Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung. (TZ 7)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs. (TZ 8)

Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag unterhalb des Medians der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Energie AG Oberösterreich Trading GmbH			
Eigentümer		Stammkapital	
		in Mill. EUR	in %
		Energie AG Oberösterreich	0,150100
Unternehmensgegenstand	- Handel mit Energie, Zertifikaten und Herkunftsnachweisen - Bilanzgruppenmanagement - Transportmanagement und damit verbundene Dienstleistungen - Planung und Optimierung von Kraftwerkseinsatz und Lagerhaltung - Portfolio- und Risikomanagement in Zusammenhang mit Energiegeschäften - energiewirtschaftliche Planung und Statistik und Einbringung von Energiehandelsdienstleistungen		
Branche	Energieversorgung		
Gebarung (jeweils Stichtag 30. September)	2006 ¹	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	-	401.268	648.291
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	- 3	4.601	715
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	- 3	3.456	539
Cashflow	- 3	7.893	3.819
Personalaufwand	-	2.501	2.743
	Anzahl ²		
Mitarbeiter	-	25	29
Manager	1	1	1

¹ Errichtung der Gesellschaft: 28. August 2006

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

- Öffentliche Ausschreibung
- 1.1

Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH schrieb im Jahr 2006 anlässlich der Neuausrichtung der Konzernstruktur die Funktion des Managers nicht im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und in einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2

Der RH hielt fest, dass bei der im Jahr 2006 erfolgten Bestellung des Managers das Stellenbesetzungsgesetz nicht angewendet wurde. Er bemängelte, dass eine öffentliche Ausschreibung unterblieb, wodurch die Transparenz im Prozess der Bestellung des Managers beeinträchtigt war.

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

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

- 1.3 *Laut Stellungnahme der Gesellschaft diene das Stellenbesetzungsgesetz der Objektivierung der Vergabe von Führungspositionen in staatsnahen Unternehmen. Insbesondere beinhalte das Stellenbesetzungsgesetz auch die Regelung betreffend den Abschluss von Geschäftsführerverträgen anhand von Vertragsschablonen. Das Stellenbesetzungsgesetz gehe daher primär davon aus, dass es um die Bestellung von Geschäftsführern gehe, bei denen einerseits der Geschäftsführer mit der handelsrechtlichen Funktion betraut und andererseits ein entsprechender Vertrag im Sinne des Stellenbesetzungsgesetzes abgeschlossen werde.*

Werde ein neuer Anstellungsvertrag nicht abgeschlossen, sondern lediglich ein Vertrag, der sich auf die handelsrechtliche Geschäftsführerfunktion beziehe (z.B. weil bereits ein bestehender Anstellungsvertrag existiert, der dazu verpflichtet, Organfunktion in Konzerngesellschaften zu übernehmen), bestehe durchaus Grund zur Annahme, dass im Rahmen einer teleologischen Reduktion die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes auf Geschäftsführerbestellungen in derartigen Fällen ausscheide.

In diesem Zusammenhang sei auch wesentlich, dass der bereits mit der Führungskraft bestehende Anstellungsvertrag bei Vorliegen eines Betriebsübergangstatbestandes gemäß dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz ex lege auf die den Betrieb oder Betriebsteil übernehmende Gesellschaft übergehe.

Die vorliegende Geschäftsführerbestellung stehe im Zusammenhang mit konzerninternen Ausgliederungsmaßnahmen, wobei die Leitungsfunktionen bereits vor der Ausgliederung besetzt gewesen seien; die Geschäftsführungsfunktionen würden im Wesentlichen ohnehin von jenen Personen ausgeübt, die bereits bisher diese Geschäftsbereiche geleitet hätten.

In der österreichischen Lehrmeinung werde auch bei Neu- und Umgründungen die Auffassung vertreten, dass in diesen Fällen das Stellenbesetzungsgesetz nicht zur Anwendung zu kommen habe. Erst durch die Eintragung der Gesellschaft im Firmenbuch, welche die Bestellung von ersten Geschäftsführern formal erfordere, entstehe das Bestellungsorgan „Generalversammlung“, das für die formale Ausschreibung von Geschäftsführerfunktionen nach dem Stellenbesetzungsgesetz zuständig wäre. Nicht zuletzt sei es der Gesetzgeber selbst, der offensichtlich davon ausgehe, dass bei Ausgliederungen aus der öffentlichen Hand und



Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Managerverträge

damit verbundenen Neugründungen von Gesellschaften die Anwendung des Stellenbesetzungsgesetzes keinen Sinn machen würde und daher die Erstbestellung von Geschäftsführern bei derartigen Ausgliederungsgesellschaften sogar ausdrücklich vom Anwendungsbereich des Stellenbesetzungsgesetzes ausnehme (so zuletzt Ausgliederung SIVBEG⁵, Ausgliederung Wasserstraßendirektion) oder die interimistische Führung durch die bisherigen faktischen Führungsorgane oder vom Bundesminister ohne Ausschreibung zu ernennende Personen gesetzlich anordne (bspw. Ausgliederung Arsenal, Ausgliederung Agentur für Gesundheit und Ernährung, Ausgliederung Hofreitschule).

Durch teleologische Reduktion des Stellenbesetzungsgesetzes sei daher durchaus das Ergebnis begründet, dass bei konzerninternen Ausgliederungen vergleichbarer Art für die Bestellung der ersten Geschäftsführer kein formales Stellenbesetzungsverfahren notwendig sei.

Aufgrund der Empfehlungen des RH würden künftig öffentliche Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz durchgeführt werden bzw. seien solche bereits durchgeführt worden (z.B. AVE Energie AG Oberösterreich Umwelt GmbH, Energie AG Oberösterreich Data GmbH, Energie AG Oberösterreich Wasser GmbH).

- 1.4 Der RH hielt fest, dass das Stellenbesetzungsgesetz grundsätzlich keine Ausnahme von der öffentlichen Ausschreibungspflicht ermöglicht und entgegnete der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH, dass nach der Intention des Stellenbesetzungsgesetzes eine Ausschreibung aller Geschäftsführer- und Vorstandsfunktionen in einem transparenten Verfahren zu erfolgen hat.

Nach Auffassung des RH könnten dabei lediglich jene Fälle, in denen ein Leitungsorgan der ersten Ebene der Muttergesellschaft die Leitungsfunktion einer Tochtergesellschaft übernehmen soll, als Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gesehen werden. Im Hinblick auf die bereits bestehende umfassende Verantwortung wäre die Eignung gegeben und die Betrauung mit der Funktion kostengünstig.

Für andere Mitarbeiter der Konzerngesellschaften, auch wenn ihnen die Erfüllung der Aufgaben der Tochtergesellschaft bereits obliegt, gab der RH zu bedenken, dass zwischen der Erfüllung einer unternehmerischen Aufgabe in dienstrechtlich abhängiger Position einerseits und selbständiger Organverantwortung andererseits ein rechtlich qualitativer Unterschied besteht. Erst durch eine Ausschreibung wird gewähr-

⁵ SIVBEG – Strategische Immobilien Verwertungs-, Beratungs- und Entwicklungsgesellschaft m.b.H.

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

leistet, dass eine transparente Bestellung erfolgt, in deren Rahmen der beste Bewerber eruiert werden sollte.

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

Der RH anerkannte, dass die Gesellschaft nunmehr öffentliche Ausschreibungen gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz durchführt.

**Gestaltung der
Managerverträge**

2.1 Der Managervertrag der Gesellschaft wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung ab:

- Das (ursprüngliche) Anstellungsverhältnis wurde auf unbestimmte Dauer eingegangen; allerdings wurde der Manager in der Ergänzung zum Dienstvertrag anlässlich seiner Bestellung verpflichtet, auf jederzeitiges Verlangen alle vertraglich übernommenen Funktionen unverzüglich zurückzulegen.
- Gemäß dem ursprünglichen Dienstvertrag galten für Diensterfindungen der § 15 des geltenden Kollektivvertrags und damit die im Patentgesetz vorgesehene Entschädigungsregelung.
- Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Beendigung des Managervertrags war nicht vereinbart.

2.2 Der RH stellte fest, dass der Managervertrag in Teilbereichen von den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung abwich.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.



Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Managerverträge

2.3 Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH hielt in Verbindung mit einleitenden, allgemeinen Ausführungen über die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung und Aktiengesellschaften bezüglich der Befristung von (Dienst-)Verträgen von Geschäftsführern bzw. Vorstandsmitgliedern fest, dass die Befristung eines Dienstvertrags eines Geschäftsführers einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung auch unter Berücksichtigung der Intentionen der einschlägigen Bestimmung im Stellenbesetzungsgesetz bzw. der Vertragsschablonenverordnung wohl nicht notwendig wäre, weil die jederzeitige Abberufung von der Organfunktion ohne Vorliegen eines Grundes möglich sei und das Dienstverhältnis vom Dienstgeber ebenfalls jederzeit frist- und termingerecht ohne Anfechtungsmöglichkeit durch den Geschäftsführer gekündigt werden könnte.

Bei einem befristeten Dienstverhältnis ohne ausdrückliche Vereinbarung einer beiderseitigen Kündigungsmöglichkeit sei im Fall einer Abberufung von der Funktion als Geschäftsführer und Auflösung des Dienstverhältnisses vor Befristungsende durch Dienstgeberkündigung das Entgelt bis zum Befristungsende weiterzuzahlen (was einen erheblichen finanziellen Schaden für die Gesellschaften mit beschränkter Haftung verursachen könne).

Weiters verwies das Unternehmen auf die zwingend anwendbaren Bestimmungen des Patentgesetzes 1970 und des § 15 des Kollektivvertrags für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen, die eine angemessene Vergütung für Dienstleistungen vorsähen. In der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung sei vorgesehen, dass Dienstleistungen des Leitungsorgans ohne Anspruch auf gesondertes Entgelt dem Unternehmen gehören würden. Es handle sich somit um offensichtlich widersprüchliche Regelungen, wobei nicht auszuschließen sei, dass die gesetzliche Regelung den Vorrang vor der Bestimmung in der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung habe. Aufgrund der Tatsache, dass ein Anwendungsfall für diese Regelung eher unrealistisch sei, werde die in der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung geforderte Bestimmung zukünftig in die Verträge mit Leitungsorganen aufgenommen.

Aufgrund der Anwendbarkeit der Bestimmungen des Urlaubsgesetzes dürften lediglich nicht verjährte Urlaubsansprüche und diese ausschließlich bei Beendigung des Dienstverhältnisses abgegolten werden; dadurch wäre die Vorgabe der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung inhaltlich erfüllt. Unabhängig davon werde zukünftig die Formulierung aus der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung bezüglich Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Beendigung des Dienstverhältnisses in die Managerverträge aufgenommen.

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

- 2.4 Der RH entgegnete, dass die Oberösterreichische Vertragsschablonenverordnung auch für Gesellschaften mit beschränkter Haftung den Abschluss befristeter Anstellungsverhältnisse ausnahmslos vorsieht.

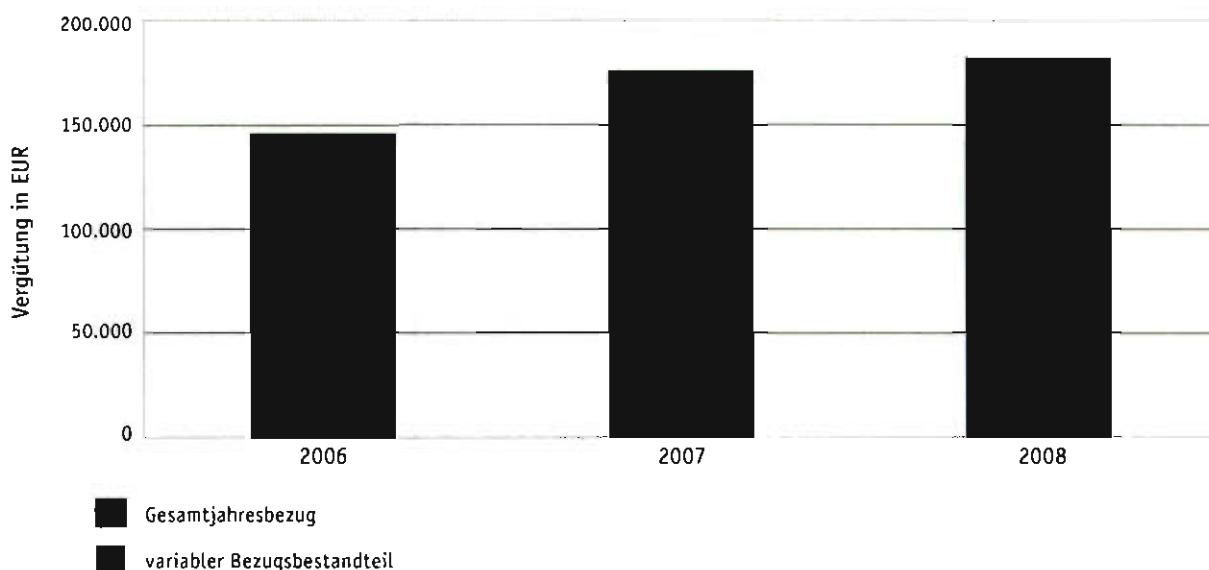
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

- 3 Der Managervertrag sah einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile in Höhe von höchstens 30 % des Gesamtjahresbezugs vor.

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die Zielvorgaben für variable Bezugsbestandteile des Managers waren – wie im Managervertrag festgehalten – in einer eigenen Konzernrichtlinie betreffend Management by Objectives (MbO) festgelegt. Die zahlenmäßige Festlegung und die Gewichtung erfolgten durch den Vorstand der Muttergesellschaft nicht im Vorhinein, sondern im ersten



Halbjahr des jeweiligen Leistungszeitraumes. Die Vorgaben orientierten sich überwiegend an kurzfristigen Zielvorgaben sowie teilweise auch an langfristigen Zielvorgaben.

Die Evaluierung der Zielerreichung erfolgte durch den Vorstand der Muttergesellschaft mittels eines MbO-Zielbeurteilungsgespräches nach Vorliegen des Jahresabschlusses.

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

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

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

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

Weiters empfahl er dem Unternehmen, die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vor jedem Leistungszeitraum festzulegen.

- 4.3 *Laut Stellungnahme der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH halte ihre Richtlinie bezüglich MbO sowohl kurzfristige als auch langfristige Ziele fest. Bei einer zukünftigen Überarbeitung der Richtlinie werde die Empfehlung des RH, vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs zu berücksichtigen, gegebenenfalls beachtet werden.*

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Die Grundlage für die zu vereinbarenden Ziele sei der Status quo vor Beginn des zu beurteilenden Geschäftsjahres. Der Manager könne den Leistungszeitraum zur Umsetzung der Ziele durchaus in vollem Ausmaß nutzen und die erforderlichen Maßnahmen und Prozesse zeitgerecht implementieren. Die Anregung des RH werde insoweit aufgenommen, als – unter Berücksichtigung organisatorischer und zeitlicher Überlegungen – darauf geachtet werden würde, die Vereinbarung zeitnah zum Beginn des zu beurteilenden Geschäftsjahres zu treffen.

- 4.4 Nach Ansicht des RH wäre die Zielfestlegung jedenfalls vor Beginn des jeweiligen Leistungszeitraumes vorzunehmen.

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die Gesellschaft zahlte die variablen Bezugsbestandteile ordnungsgemäß spätestens drei Monate nach Vorliegen der Zielbeurteilung im der Leistungserbringung folgenden Jahr aus.

Veröffentlichung der Bezüge

- 6.1 Die Überprüfung ergab, dass das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge des Managers nicht zu veröffentlichen.
- 6.2 Damit wurden die OECD-Grundsätze der Corporate Governance und des Österreichischen Corporate Governance Kodex, die u.a. die Offenlegung und Transparenz der Managerbezüge zum Ziel haben, nicht umgesetzt.
- 6.3 *Laut Stellungnahme der Energie AG Oberösterreich Trading GmbH sei das Unternehmen nicht börsennotiert und es wären Personengruppen von weniger als drei Personen betroffen; somit sei das Unternehmen gesetzeskonform vorgegangen.*
- 6.4 Der RH entgegnete, dass es nur die zeitnahe und präzise Offenlegung der Bezüge von Managern der Öffentlichkeit ermöglicht, Kosten und Nutzen der Vergütungssysteme in Relation zu den Ergebnissen in öffentlichen Unternehmen zu beurteilen. Er verwies auf die OECD-Grundsätze der Corporate Governance, denen zufolge die Offenlegung personenbezogener Daten zunehmend als empfehlenswerte Praxis betrachtet wird, um diesem Informationsbedarf nachzukommen.



Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Managerverträge

Pensionsregelungen

- 7.1 Der Managervertrag der Gesellschaft enthielt keine gesonderte Pensionsregelung für eine freiwillige Pensionsvorsorge. Das Unternehmen leistete jedoch Pensionsbeiträge für den Manager an eine Pensionsvorsorgekasse im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, wie sie auch für die übrigen Dienstnehmer abgeschlossen wurde. Die Pensionsbeiträge überschritten nicht 10 % des Jahresbruttobezugs ohne allfällige variable Bezugsbestandteile und geldwerte Sachzuwendungen.
- 7.2 Der RH hielt fest, dass gemäß den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung die Pensionsregelung in den Managervertrag aufzunehmen gewesen wäre, hinsichtlich der tatsächlichen Pensionsregelungen stellte er jedoch die Übereinstimmung zu den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung fest.
- Der RH empfahl dem Unternehmen, die Bestimmungen des Oö. Stellenbesetzungsgesetzes und der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung betreffend die Pensionsregelungen einzuhalten.
- 7.3 Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH teilte mit, die in den Verträgen enthaltene Generalklausel im Sinne der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung zukünftig detaillierter auszuführen.

Benchmarks

Erhöhung der
Managervergütungen

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

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für den Manager (Gesamtjahresbezug)	2,97 %	3,78 %

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

Die Gesamtjahresbezüge des Managers änderten sich laut dem Managervertrag im gleichen Ausmaß und zum selben Zeitpunkt wie der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsunternehmen Österreichs.

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

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

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

- 8.3 *Die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH teilte mit, dass mittlerweile in den Managerverträgen eine Ergänzung vereinbart worden sei, wonach die Gesamtjahresbezüge (inkl. leistungsorientierter Entlohnung und geldwerter Sachzuwendungen) mit der in der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung geregelten Bezügebegrenzung, nämlich dem Gehalt des oberösterreichischen Landeshauptmannes, gedeckelt würden. Somit sei auch bei automatischer Anpassung des Gehalts des Geschäftsführers nach der Erhöhungsregelung des auf die Gesellschaft mit beschränkter Haftung anzuwendenden Kollektivvertrags gewährleistet, dass die Bezügebegrenzung nie überschritten werden könne. Im Übrigen seien kollektivvertragliche Gehaltserhöhungssysteme, welche im Jahr hunderttausende Arbeitnehmer in Österreich betreffen, durchaus als transparent zu betrachten.*

Gemäß den Bestimmungen der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung seien die jeweils branchenüblichen Vertragsusancen der Privatwirtschaft zu berücksichtigen; eine Anpassung der Gehälter nach den jeweiligen kollektivvertraglichen Erhöhungen entspreche dieser Branchenüblichkeit.

- 8.4 Hinsichtlich der Wertanpassung des Gesamtjahresbezugs der Manager bekräftigte der RH seine Auffassung, dass diese nicht automatisch, sondern jährlich durch Beschluss des jeweils zuständigen Organs des Unternehmens erfolgen und für öffentliche Unternehmen mit dem



Energie AG Oberösterreich Trading GmbH

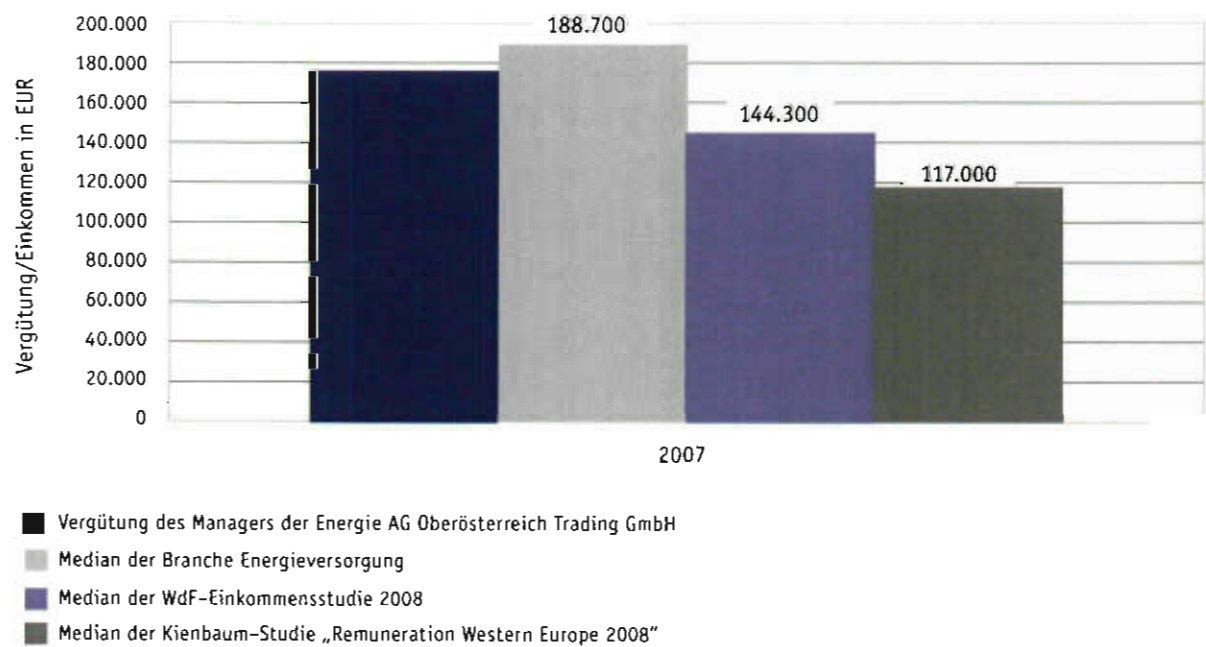
Managerverträge

Anpassungsfaktor gemäß dem Bezügebegrenzungs-gesetz begrenzt sein sollte. Deren Bindung an die Steigerungen der Einkommen der öffentlichen Eigentümervertreter an diesen Unternehmen durch Begrenzung mit dem Anpassungsfaktor würde die Nachhaltigkeit und Einheitlichkeit der Verträge und somit die dem Stellenbesetzungsgesetz inhärenten Grundsätze der Transparenz und Vergleichbarkeit fördern.

Nationaler und internationaler Vergleich

- 9 Die Vergütung des Managers der Gesellschaft lag im Jahr 2007
- unterhalb des Medians der in der Branche Energieversorgung den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
 - in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher.

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



Geschlechtsspezifische Feststellungen

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

Energie AG Oberösterreich Trading GmbH**Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen**

11 Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Energie AG Oberösterreich Trading GmbH hervor:

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

(2) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

(3) Bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären neben kurzfristigen vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager zu berücksichtigen. (TZ 4)

(4) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen. (TZ 4)

(5) Die Bestimmungen des Oö. Stellenbesetzungsgesetzes und der Oberösterreichischen Vertragsschablonenverordnung betreffend die Pensionsregelungen wären einzuhalten. (TZ 7)

(6) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)



Managerverträge

Energie Steiermark AG

Die Energie Steiermark AG hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung der Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Energie Steiermark AG (EStAG) schrieb im Jahr 2004 die Funktionen der Manager gemäß dem Stellenbesetzungsgesetz und der dazugehörigen Vertragsschablonenverordnung des Bundes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. Deren sinngemäße Anwendung hatte die Steiermärkische Landesregierung im November 1998 für Unternehmen mit Landesbeteiligung empfohlen. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 65 % des Gesamtjahresbezugs vor. Zusätzlich erfolgte eine Begrenzung des Gesamtjahresbezugs einschließlich der variablen Bezugsbestandteile auf einen maximalen Gesamtbetrag. (TZ 3)

Die variablen Bezugsbestandteile der Manager waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben gebunden. (TZ 4)

Die Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte ordnungsgemäß im Nachhinein. (TZ 5)

Die Veröffentlichung der Bezüge der Manager erfolgte unter Anwendung des Österreichischen Corporate Governance Kodex im Geschäftsbericht des Konzerns personenbezogen sowie unterteilt nach fixer und variabler Vergütung. (TZ 6)

Die in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen stimmten mit den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes überein. (TZ 7)

Energie Steiermark AG

Benchmarks

Die Managerverträge der EStAG sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Elektroversorgungsunternehmen vor. (TZ 8)

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der EStAG lag über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche „Holdings“ den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 9)

Kenndaten zur Energie Steiermark AG			
Eigentümer	Grundkapital		
	in Mill. EUR		in %
	Land Steiermark		100
			75
Unternehmensgegenstand	– strategisch operative Holding – Erwerb, Verwaltung und Veräußerung von Beteiligungen an Unternehmen der Energiewirtschaft und der Ver- und Entsorgungswirtschaft, vor allem im Bereich des Landes Steiermark		
Branche	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Gruppe Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)		
Gebahrung	2006	2007	2008
	in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse	18.532	18.639	18.306
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	86.259	73.170	85.482
Jahresüberschuss/-fehlbetrag	101.707	96.081	87.426
Cashflow	47.080	75.700	87.260
Personalaufwand	12.248	10.754	11.926
	Anzahl ¹		
Mitarbeiter	116,4	112,9	116,8
Manager	2	2	2

¹ in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt



Energie Steiermark AG

Managerverträge

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Öffentliche
Ausschreibung

- 1.1 Die Energie Steiermark AG (EStAG) schrieb im Jahr 2004 die Funktionen der beiden Manager im Amtsblatt zur Wiener Zeitung, in zwei bundesweit verbreiteten Tageszeitungen sowie einer international verbreiteten Tageszeitung entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.
- 1.2 Der RH hielt fest, dass bei den erfolgten Bestellungen der zwei Manager das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.

Gestaltung der
Managerverträge

- 2.1 Die Managerverträge der EStAG wichen in folgenden Punkten von den Bestimmungen der vom RH als Vergleichsbasis herangezogenen Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:
 - Für den Fall der Abberufung von der Leitungsfunktion aus einem verschuldeten wichtigen Grund war nicht vereinbart, dass eine sofortige Vertragsauflösung möglich war, ohne dass dem Unternehmen daraus Verpflichtungen erwuchsen.
 - Für den Fall der Abberufung des Managers – ohne vorzeitige Auflösung des Managervertrags aus verschuldetem wichtigen Grund oder durch Kündigung – hatte der Manager zumindest für die restliche Vertragsdauer Anspruch auf eine angemessene anderweitige Verwendung im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe.
 - Es war in einem Fall der Ersatz von Übersiedlungskosten bis zu einem Höchstbetrag von 7.500 EUR gegen Nachweis der tatsächlichen Aufwendungen vorgesehen.
 - Es fehlten Vereinbarungen hinsichtlich der Meldepflichten über persönliche Verhältnisse, die für das Unternehmen von Bedeutung sind.

Die Steiermärkische Landesregierung hatte die sinngemäße Anwendung der Vertragsschablonenverordnung des Bundes für Unternehmen mit Landesbeteiligung im November 1998 empfohlen. Im Dezember 2008 erließ sie ein Gesetz über die Anwendung von Vertragsschablonen bei der Stellenbesetzung im landesnahen Unternehmensbereich sowie im Jänner 2009 die dazugehörige Steiermärkische Vertragsschablonenverordnung.

- 2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes – und von der nunmehr geltenden Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung – abwichen.

Der RH beurteilte die Erlassung entsprechender Landesregelungen positiv und empfahl der EStAG, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

- 2.3 *Die EStAG teilte mit, dass die aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder unter Einhaltung sämtlicher Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen worden seien.*

Laut Stellungnahme der Steiermärkischen Landesregierung seien die geprüften Verträge der Vorstandsmitglieder der EStAG, wie vom RH zutreffend ausgeführt, vor Inkrafttreten des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung abgeschlossen worden. Ungeachtet dessen seien dabei – ohne gesetzliche Verpflichtung – die Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes weitestgehend eingehalten worden; die vom RH konstatierten Abweichungen seien Geringfügigkeiten bzw. betreffen Regelungen, die auch ohne ausdrückliche Verankerung im Vertrag aus dem Aktienrecht ableitbar seien. Ein näheres Eingehen auf die festgestellten geringfügigen Abweichungen der Verträge erübrige sich, da diese mit 31. Juli 2009 im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandsmandate der damaligen Vorstandsmitglieder ausgelaufen seien.

Der Abschluss der aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder sei selbstverständlich unter Einhaltung sämtlicher Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung ausgestaltet, die, wie vom RH zutreffend erkannt wurde, die österreichweit strengsten Vorgaben enthalten würden. Dies umfasse insbesondere auch die Beachtung der dort geregelten Bezugsobergrenze gemäß Steiermärkischem Landesbezügegesetz. Damit könne zusammenfassend festgehalten werden, dass die geltenden Vorstandsverträge der EStAG so gestaltet seien, dass die Erfüllung der Empfehlungen des RH bereits vollinhaltlich vorweggenommen worden sei.

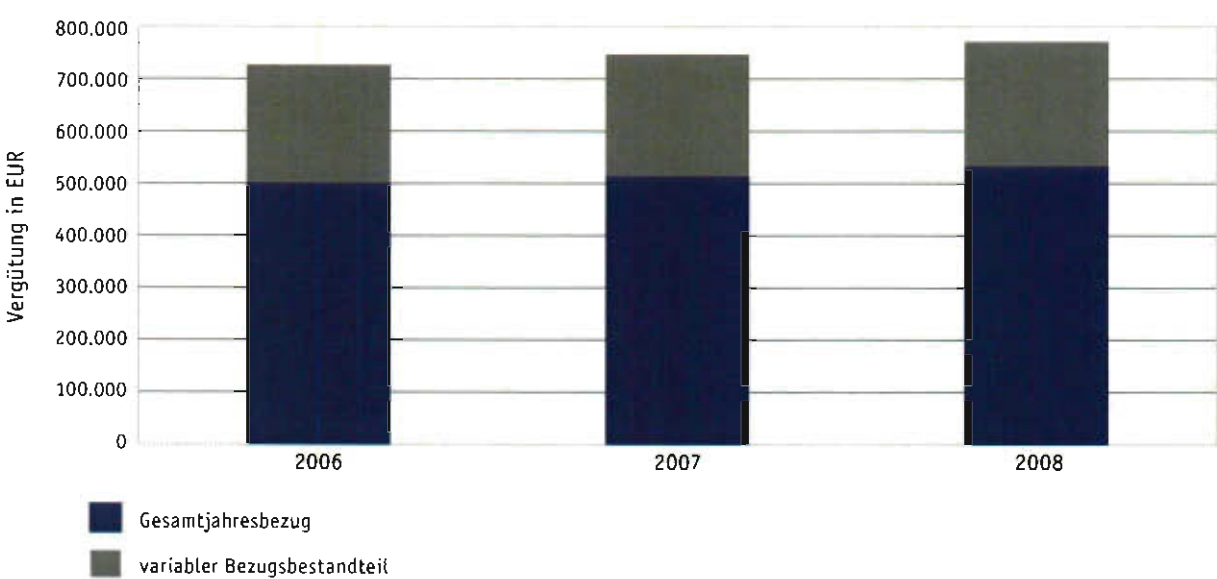
Bezugsregelungen

Gesamtjahresbezüge und variable Bezugsbestandteile

3 Die Managerverträge sahen einen Gesamtjahresbezug sowie variable Bezugsbestandteile von höchstens 65 % des Gesamtjahresbezugs vor. Nachträge zu den jeweiligen Managerverträgen vom Oktober 2004 begrenzten den Gesamtjahresbezug einschließlich der variablen Bezugsbestandteile auf einen Gesamtbetrag von maximal 360.000 EUR bzw. 330.000 EUR (beide auf Basis 2004).

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

Gesamtjahresbezüge/variable Bezugsbestandteile



Festlegung und Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile

- 4.1 Die variablen Bezugsbestandteile der Manager der EStAG waren überwiegend an kurzfristige Zielvorgaben gebunden.

Das Präsidium des Aufsichtsrats legte die Zielvereinbarungen mit den Managern im ersten Quartal des gegenständlichen Jahres fest.

Die Evaluierung der variablen Bezugsbestandteile erfolgte durch das Präsidium des Aufsichtsrats nach Vorliegen der Ist-Daten des Jahresabschlusses.

- 4.2 Der RH betrachtete die Berücksichtigung einer Erfolgskomponente bei der Vergütung der Manager grundsätzlich positiv. Allerdings erachtete der RH eine Bindung der variablen Bezugsbestandteile an überwiegend kurzfristige Zielvorgaben als nicht ausreichend aussagekräftig für einen nachhaltig wirkenden (wirtschaftlichen) Erfolg der Manager für das Unternehmen. Seines Erachtens sollten von den zuständigen Organen des Unternehmens bei der Vereinbarung von Parametern für die variablen Bezugsbestandteile der Manager vermehrt langfristige Zielvorgaben für die Beurteilung des Erfolgs der Manager berücksichtigt werden.

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

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

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

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

Auszahlung der variablen Bezugsbestandteile

- 5 Die EStAG zahlte die variablen Bezugsbestandteile ab dem Monat nach der Feststellung des Jahresabschlusses ordnungsgemäß in 14 Teilbeträgen im Nachhinein aus.

Veröffentlichung der Bezüge

6.1 Hiezu war festzustellen:

- 6.2 Die EStAG wandte die Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex aufgrund von Beschlüssen des Vorstands vom 14. Juni 2006, des Aufsichtsrats vom 29. Juni 2006 und der Hauptversammlung vom 28. November 2006 an.

Die Veröffentlichung der Bezüge der Manager der EStAG erfolgte im Geschäftsbericht des Konzerns personenbezogen sowie unterteilt nach fixer und variabler Vergütung.

- 6.3 *Laut Stellungnahme der EStAG sei die Veröffentlichung der Managerbezüge entsprechend dem Österreichischen Corporate Governance Kodex erfolgt, ohne dass eine diesbezügliche gesetzliche Pflicht bestanden habe. Daraus gehe das Bemühen der Organe des Unternehmens um eine transparente und mit der Rechtsordnung konform gehende Gestaltung von Managerverträgen deutlich hervor.*

Pensionsregelungen

- 7 Die in den Managerverträgen vereinbarten Pensionsregelungen entsprachen den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes, womit der Empfehlung der Steiermärkischen Landesregierung entsprochen wurde.

Benchmarks

Erhöhung der Managervergütungen

- 8.1 Die Gehaltserhöhungen (Kollektivvertragserhöhungen) der Mitarbeiter – ohne Berücksichtigung der Manager – sowie die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge der Manager beliefen sich im überprüften Zeitraum auf nachfolgende Werte:



Energie Steiermark AG

Ausmaß der Gehaltserhöhungen		
	von 2006 auf 2007	von 2007 auf 2008
für die Mitarbeiter	2,55 %	3,70 %
für die Manager (durchschnittlicher Gesamtjahresbezug)	2,55 %	3,70 %

Die Managerverträge der EStAG sahen eine automatische Erhöhung des Gesamtjahresbezugs entsprechend der Steigerung des Kollektivvertrags der Elektroversorgungsunternehmen vor.

8.2 Zur Entwicklung der Gehaltssteigerungen hielt der RH fest, dass die Erhöhungen der Gesamtjahresbezüge für die Manager in den Jahren 2007 und 2008 insgesamt den Kollektivvertragserhöhungen der Mitarbeiter entsprachen.

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

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

Nationaler und internationaler Vergleich

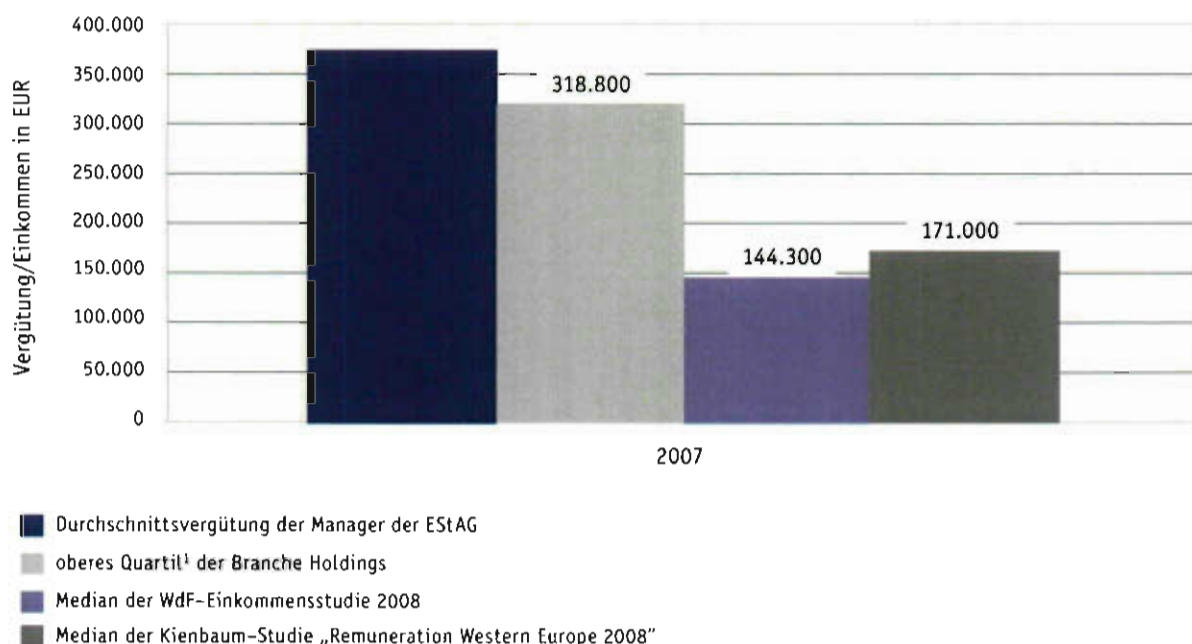
9.1 Die durchschnittliche Vergütung der Manager im Jahr 2007 wurde mit den in der WdF-Einkommensstudie 2008 und der Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ ausgewiesenen Medianeinkommen der Manager sowie der vom RH erhobenen Vergütung nach Branchen verglichen.



Energie Steiermark AG

Managerverträge

Nationaler und internationaler Vergleich 2007



¹ 25 % der Branchen-Managergehälter sind höher als das obere Quartil.

9.2 Der RH stellte fest, dass 2007 die durchschnittliche Vergütung der Manager der EStAG

- über dem oberen Viertel (Quartil) der in der Branche Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings) den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen und
- in den Vergleichen zu den Medianeinkommen von Managern laut WdF-Einkommensstudie 2008 und Kienbaum-Studie „Remuneration Western Europe 2008“ – unter jeweiliger Berücksichtigung der in diesen Studien erwähnten teilweise unterschiedlichen Rahmenbedingungen – jeweils höher

lag.

9.3 Unter Hinweis auf die aktuellen Vorstandsverträge der derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder teilte die EStAG mit, dass die durchschnittliche Vergütung der Manager nunmehr unter der durchschnittlichen Vergütung der relevanten Branchengruppe „Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben (Holdings)“ des Jahres 2008 liege. Die Bezugsobergrenze gemäß dem Steiermärkischen Landesbezügegesetz liege

Energie Steiermark AG

um rd. 43 % unter der vom RH im Allgemeinen Teil des Berichts angeführten Durchschnittsvergütung je Manager der EStAG im Jahr 2008.

Geschlechtsspezifische Feststellungen

- 10** Das Unternehmen beschäftigte im überprüften Zeitraum 2006 bis 2008 ausschließlich Männer als Manager.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 11** Zusammenfassend hob der RH nachfolgende Empfehlungen an die Energie Steiermark AG hervor:

(1) Sämtliche Managerverträge wären nach den Vorgaben des Steiermärkischen Stellenbesetzungsgesetzes und der Steiermärkischen Vertragsschablonenverordnung auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten. (TZ 2)

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

(3) Die Kriterien für die variablen Bezugsbestandteile der Manager wären vor jedem Leistungszeitraum festzulegen. (TZ 4)

(4) Die vertraglich mit den Managern vereinbarten Gesamtjahresbezüge wären nicht zuletzt aufgrund der feststehenden Laufzeit und der Höhe grundsätzlich als Fixbeträge über die gesamte Vertragslaufzeit anzusehen und nicht jährlich automatisch (bspw. entsprechend den Kollektivvertragserhöhungen der jeweiligen Branche) anzupassen. (TZ 8)



Managerverträge

Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.

Die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. hielt bei der Ausschreibung der Managerfunktionen das Stellenbesetzungsgesetz ein. Das Unternehmen wich bei der Gestaltung des Managervertrags in Teilbereichen von den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab.

KURZFASSUNG

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes

Die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. schrieb im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus. (TZ 1)

Die Managerverträge wichen in Teilbereichen von den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab. (TZ 2)

Die Managerverträge sahen ausschließlich einen Gesamtjahresbezug vor. (TZ 3)

Indem das Unternehmen eine Ausnahmebestimmung des Unternehmensgesetzbuches nutzte, um die Bezüge der Manager nicht zu veröffentlichen, wurden die Grundsätze der Corporate Governance betreffend Offenlegung und Transparenz nicht umgesetzt. (TZ 4)

Die Pensionsregelungen entsprachen in einem der Managerverträge der Gesellschaft nicht den Vorgaben der Vertragsschablonenverordnung des Bundes. (TZ 5)

Benchmarks

Die Gesamtjahresbezüge wurden aufgrund der kollektivvertraglichen Regelungen für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs oder entsprechend den für Bundesbeamte geltenden Bezugsanpassungen angehoben. (TZ 6)

**Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.**

Die durchschnittliche Vergütung der Manager der Gesellschaft lag unterhalb des oberen Viertels (Quartils) der in der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen den Managern öffentlicher Unternehmen bezahlten Vergütungen. (TZ 7)

Kenndaten zur Gemeinnützigen Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H.				
Eigentümer		Stammkapital		
		in MILL. EUR		in %
		Land Salzburg		50
		Stadtgemeinde Salzburg		50
Unternehmensgegenstand		Errichtung und Verwaltung von Wohnungen im eigenen und fremden Namen, Schaffung von Wohnungseigentum, Sanierungen größeren Umfangs		
Branche		Grundstücks- und Wohnungswesen		
Gebärung		2006	2007	2008
		in 1.000 EUR		
Umsatzerlöse		69.106	82.353	82.377
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit		9.924	9.681	7.582
Jahresüberschuss/-fehlbetrag		9.932	9.679	7.582
Cashflow		21.291	21.811	17.570
Personalaufwand ¹		6.856	7.097	7.058
		Anzahl ²		
Mitarbeiter		89,63	89,63	88,42
Manager		2	2	2

¹ inkl. des vom Land Salzburg der Gesellschaft für einen der Manager verrechneten Personalaufwands, der bei der Gesellschaft als Sachaufwand verrechnet wurde

² in Vollzeitkräften im Jahresdurchschnitt

Einhaltung des Stellenbesetzungsgesetzes**Öffentliche
Ausschreibung**

1.1 Die Gemeinnützige Salzburger Wohnbaugesellschaft m.b.H. schrieb im Jahr 2006 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und einer weiteren bundesweit verbreiteten Tageszeitung die Funktionen der Manager entsprechend den Vorgaben des Stellenbesetzungsgesetzes aus.

1.2 Der RH hielt fest, dass bei den Bestellungen der Manager der Gesellschaft im Jahr 2006 das Stellenbesetzungsgesetz zur Anwendung kam und die Ausschreibungen ordnungsgemäß veröffentlicht wurden.



Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.

Managerverträge

Gestaltung der Managerverträge

2.1 Einer der Managerverträge wich in folgenden Punkten von den Bestimmungen der als landesgesetzliche Vorschrift geltenden Vertragsschablonenverordnung des Bundes ab:

- Der Managervertrag sah Abfertigungen gemäß den Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs vor, welche nach 15 Dienstjahren höhere Abfertigungsansprüche als die nach der Vertragsschablonenverordnung maximal nach dem Angestelltengesetz zulässigen Abfertigungsansprüche festlegten.
- Der Managervertrag sah die Geltung einer zwischen der Gesellschaft und dem Manager im Jahr 1997 abgeschlossenen Pensionsvereinbarung vor, die den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes nicht entsprach.

In den Managerverträgen fehlten teilweise Vereinbarungen hinsichtlich

- einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs nur bei Ende des Managervertrags;
- des Eigentums an Dienstleistungen des Managers sowie
- einer Fortzahlung der laufenden Bezüge bis zum maximalen Ausmaß von sechs Monaten für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.

2.2 Der RH stellte fest, dass die Managerverträge in Teilbereichen von den Bestimmungen der Vertragsschablonenverordnung des Bundes abwichen.

Der RH empfahl dem Unternehmen, sämtliche Managerverträge nach den Vorgaben der – als landesgesetzliche Regelung geltenden – Vertragsschablonenverordnung des Bundes auszugestalten, um die Vergleichbarkeit und eine größere Transparenz zu gewährleisten.

2.3 *Laut Stellungnahme des Unternehmens, die auch die Salzburger Landesregierung dem RH übermittelte, seien in den beiden neuen Managerverträgen die fehlenden Vereinbarungen hinsichtlich einer Abgeltung des Urlaubsanspruchs und des Eigentums an Dienstleistungen in Übereinstimmung mit der Vertragsschablonenverordnung des Bundes aufgenommen worden bzw. sei die Vereinbarung hinsichtlich der Fortzahlung der laufenden Bezüge bei einem Manager an den arbeitsrechtlich nicht verschlechterbaren kollektivvertraglichen Anspruch angepasst worden.*

**Gemeinnützige Salzburger Wohnbau-
gesellschaft m.b.H.**

Grundsätzlich sei weiters festzuhalten, dass im Hinblick auf die Bestimmungen des GmbH-Gesetzes und den Inhalt des Managervertrags nach ständiger oberstgerichtlicher Judikatur aufgrund der Weisungsgebundenheit des Managers die zwingenden Bestimmungen des Arbeitsrechts im Gegensatz zu einem weisungsungebundenen Vorstand einer Aktiengesellschaft anzuwenden seien. Zum Zeitpunkt der erstmaligen Bestellung des Managers im Jahr 2002 sei dieser bereits 17 Jahre Angestellter des Unternehmens gewesen. Für dieses Dienstverhältnis würden die im Angestelltengesetz und im zutreffenden Kollektivvertrag geregelten Ansprüche gelten, gleich wie für alle anderen Dienstnehmer des Unternehmens, insbesondere die Bestimmungen betreffend die Abfertigungsansprüche.

Andere als die aus den beiden Rechtsgrundlagen zustehenden Ansprüche seien im Managervertrag nicht vereinbart worden. Auch ohne eine derartige Vereinbarung im Managervertrag würden diese Ansprüche aufgrund der zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen dem Manager zustehen. Eine vertragliche Verschlechterungsvereinbarung wäre arbeitsrechtlich rechtsunwirksam.

Unabhängig davon sehe auch die Vertragsschablonenverordnung vor, dass vertragliche Abfertigungsregelungen im neuen Anstellungsvertrag übernommen werden. Um so mehr müsse dies für nicht aus vertraglichen, sondern aus gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen erwachsende Ansprüche – wie im gegenständlichen Fall – gelten.

Die Salzburger Landesregierung teilte mit, dass das Land Salzburg und die Stadtgemeinde Salzburg mit je 50 % an der Gesellschaft beteiligt seien. Die Manager würden von den Gesellschaftern bestellt; die Anstellungsbedingungen und die Anstellung der Manager lege der Aufsichtsrat fest.

- 2.4 Der RH entgegnete der Gesellschaft und der Salzburger Landesregierung bezüglich der in der Stellungnahme angesprochenen Übernahme vertraglicher Abfertigungsregelungen in einen neuen Anstellungsvertrag, dass bei Erstbestellungen, die nach dem Inkrafttreten der Vertragsschablonenverordnung des Bundes erfolgten, wie dies bei der Gesellschaft im Jahr 2002 der Fall gewesen war, ausschließlich ein Abfertigungsanspruch maximal wie im Angestelltengesetz vereinbart werden durfte.

Auch ist bei der Fortzahlung der laufenden Bezüge für den Fall der Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit gemäß der Vertragsschablonenverordnung des Bundes vorzugehen.